조사통계 2020-03
발간등록번호 11-D268002-000006-01

승인번호
제383002호

OPEN 공공누리 출처표시 상업용금지 공공저작물 자유이용허락

Survey on the Employment Conditions of the Disabled in the Business Sector

2020년 기업체장애인고용실태조사

한국장애인고용공단 고용개발원

EDI

연 구 진 박혜원 (고용개발원 조사통계팀 부연구위원)
김호진 (고용개발원 조사통계팀 연구위원)
임예직 (고용개발원 조사통계팀 대리)
배서형 (고용개발원 조사통계팀 대리)
전영환 (고용개발원 조사통계팀 팀장)
김언아 (고용개발원 정책연구실 실장)

표본설계 · 한국조사연구학회
이기재 (한국방송통신대학교 정보통계학과 교수)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

머 리 말

1990년「장애인고용촉진 등에 관한 법률」이 제정·시행된 이래 지난 30년간 장애인 고용률은 1991년 0.43%에서 2019년 2.92%로 5배 이상 크게 증가하였습니다. 이와 더불어 장애인 고용의무기업체도 2004년 16,950개에서 2019년 29,777개로 꾸준히 늘어났습니다.이렇듯 장애인 근로자와 의무기업체 수가 매년 증가함에 따라 장애인 고용과 관련된 수요와 욕구도 성장·다변화하고 있습니다. 장애인 고용 증대를 위해서 기업체의 고용여건과 요구를 정확히 파악하는 일의 중요성 또한 더 커지고 있습니다.

이에 고용노동부와 한국장애인고용공단은 우리나라 전체 기업체를 대상으로 장애인 고용규모와 관련 실태, 요인 등을 파악하고자 '기업체장애인고용실태조사'를 2008년부터 2년주기로 도입하여 실시하였으나, 2018년부터는 통계 자료의 시의적절성을 높이고자 조사주기를 매년으로 단축하였습니다.

이번에 발표하는 보고서에는 2020년에 실시한 조사의 주요 결과를 담고 있습니다. 변화하는 노동시장의 변화를 파악할 수 있도록 시의성 있는 다양한 통계를 생산하였습니다.

본 조사의 자료를 토대삼아 기업체의 장애인 고용여건과 관련 정책에 대한 학문적 논의가 활발하게 일어나고 장애인 고용 활성화로 이어지기를 희망합니다. 이 조사의 지속적 발전을 위한 연구자들의 성원과 조언도 기대합니다.

본 조사에 관심과 지원을 아끼지 않으신 한국장애인고용공단 조종란 이사장님과 고용노동부 장애인고용과와 통계청 관계자 여러분, 조사 설계와 조사표 개발을 도와주신 자문위원 여러분, 실사를 차질 없이 진행해 주신 닐슨컴퍼니코리아(유) 연구원 및 면접원 여러분, 그리고 바쁜 일정에도 성심성의껏 조사에 참여해 주신 해당 기업체 인사담당자 분들께 진심으로 감사드립니다.

2020년 12월

한국장애인고용공단 고용개발원

원장 이 정 주

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

목 차

일러두기 ····· 1

요 약 ····· 3

제 1 장 서 론 ····· 55

제1절 조사개관 ····· 55

1. 조사배경 ····· 55
2. 조사연혁 ····· 57
3. 법적근거 ····· 59
4. 조사구성 ····· 59
5. 조사대상 및 단위 ····· 59
6. 조사규모 ····· 60
7. 조사방법 ····· 60
8. 조사기간 ····· 61
9. 조사기관 ····· 61
10. 결과공표 ····· 61

제2절 표본설계 ····· 62

1. 조사모집단 정의 및 분석 ····· 62
2. 조사모집단 분석 ····· 64
3. 표본설계 ····· 73

제3절 조사표 개발 ····· 103

1. 조사표 개발 목적 및 방향 ····· 103
2. 조사표 개발 과정 ····· 104
3. 조사표 구성 ····· 105
4. 조사 내용 ····· 107

제4절 조사방법 ····· 113

1. 기본조사 방법 ····· 113
2. 심층조사 조사 방법 ····· 114

제5절 조사실시 ····· 115
1. 조사경과 ····· 115
2. 조사실시 전 준비 ····· 116
3. 조사실시 결과 ····· 123
제6절 자료처리 및 검증 ····· 127
1. 자료 검증 ····· 127

제 2 장 기본조사 결과 ····· 130
제1절 장애인 고용현황 총괄 ····· 130
1. 장애인 고용현황 총괄 ····· 130
2. 연도별 장애인 고용현황 ····· 131
3. 고용률 수준별 기업체 현황 ····· 132
제2절 장애인 고용기업체 현황 ····· 133
1. 규모별 현황 ····· 133
2. 산업별 현황 ····· 134
3. 기업체 형태별 현황 ····· 135
4. 지역별 현황 ····· 136
5. 설립연도별 현황 ····· 137
제3절 장애인 근로자 고용현황 ····· 138
1. 규모별 고용현황 ····· 138
2. 산업별 고용현황 ····· 139
3. 기업체 형태별 고용현황 ····· 139
4. 지역별 고용현황 ····· 140
5. 성별 고용현황 ····· 140
6. 장애유형별 고용현황 ····· 141
7. 성별, 규모별 고용현황 ····· 142
8. 성별, 산업별 고용현황 ····· 142
9. 성별, 기업체 형태별 고용현황 ····· 143
10. 장애유형별, 규모별 고용현황 ····· 144
11. 장애유형별, 산업별 고용현황 ····· 145
12. 장애유형별, 기업체 형태별 고용현황 ····· 146

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제 3 장 심층조사 결과: 장애인 고용실태 분석 ····· 147
제1절 상시근로자 현황 ····· 147
1. 종사상 지위별 근로자 현황 ····· 147
2. 직업별 근로자 현황 ····· 148
3. 연령별 근로자 현황 ····· 149
4. 2019년 입·퇴사자 현황 ····· 150
5. 근로자 증감 기업체 현황 ····· 151
제2절 모집과 채용 ····· 152
1. 장애인 근로자 채용 이유 ····· 152
2. 모집과정 ····· 153
3. 채용과정 ····· 161
제3절 업무특성 및 노무관리 ····· 170
1. 근로자의 주요 수행 업무 ····· 170
2. 근로 시간 ····· 175
3. 임금 ····· 180
4. 사회보험 및 노동조합 ····· 182
5. 복리후생제도 현황 ····· 184
6. 근로자 고충사항 및 처리 방식 ····· 187
7. 장애인 차별금지 및 권리규제 등에 관한 법률 ····· 192
8. 이직률 ····· 193
9. 장애인 근로자에게 바라는 사항 ····· 196
제4절 업무환경 ····· 198
1. 작업환경 ····· 198
2. 산업재해 발생 현황 및 예방 활동/지원 ····· 201
제5절 교육훈련 ····· 217
1. 교육훈련 실시 현황 및 미실시 이유 ····· 217
2. 2019년 실시 및 지원한 교육훈련 분야 ····· 219
3. 2019년 교육훈련 참여 근로자 현황 ····· 221
4. 2019년 근로자에게 지원하고 있거나 필요로 하는 교육훈련 분야 ····· 222
5. 교육훈련의 직무수행 도움 정도 ····· 224
6. 교육훈련 과정의 주된 애로사항 ····· 225

제6절 장애인 고용에 대한 만족도 ····· 227
1. 장애인 고용으로 인한 도움정도 ····· 227
2. 장애인 근로자에 대한 만족도 ····· 228
제7절 고용서비스 이용 및 욕구 ····· 229
1. 장애인 고용 관련 서비스 지원받은 경험 ····· 229
2. 장애인 근로자 채용지원 서비스 이용 욕구 ····· 239
3. 장애인 근로자 고용유지 서비스 이용 욕구 ····· 242
4. 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 욕구 ····· 246
5. 직장 내 장애인 인식개선 교육 ····· 248
6. 장애인 표준사업장 인증 및 지원에 대한 관심 수준 ····· 251
7. 장애인 고용의무제도 ····· 254
제8절 장애인 고용 인식에 관한 사항 ····· 266
1. 장애인의 작업수행 정도에 관한 인식 ····· 266
2. 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 인식 ····· 267
3. 장애인 고용 시 내부 구성원의 반응 ····· 268
4. 장애인 고용에 관한 기업체의 인식 ····· 269
5. 장애인 고용에 관한 근로환경 친화 수준 ····· 270
제9절 미고용기업체의 장애인 채용 경험과 미채용에 관한 사항 ····· 271
1. 과거 장애인 근로자 고용에 관한 사항 ····· 271
2. 장애인 근로자 미고용에 관한 사항 ····· 274
3. 향후 장애인 채용에 관한 사항 ····· 276
제10절 채용계획 ····· 279
1. 2020년 신규 기채용 및 신규 인력채용 계획 ····· 279
제11절 재무정보 ····· 285
1. 2019년 재무정보 ····· 285
2. 최근 2년간 기업체의 영업이익 ····· 290
3. 향후 2년간 기업체의 영업이익 예상 ····· 290
제12절 코로나19 관련 기업체 경영실태 현황 ····· 291
1. 코로나 19 관련 기업체 경영 현황 ····· 291

부 록 ····· 297

www.kead.or.kr/kor 한국장애인고용공단

표 목차

〈표 1-1-1〉 기업체장애인고용실태조사 조사연혁 ····· 58
〈표 1-1-2〉 2020년 기업체장애인고용실태조사의 기본 구성 ····· 59
〈표 1-2-1〉 전국사업체조사에서 조직형태 및 사업체 구분 ····· 63
〈표 1-2-2〉 조직형태×사업체 구분별 사업체 수 현황 ····· 63
〈표 1-2-3〉 조직형태×규모별 조사대상 기업체 현황 ····· 64
〈표 1-2-4〉 개인사업체(단독사업체)에 대한 산업대분류 및 규모별 사업체 현황 ····· 65
〈표 1-2-5〉 개인사업체(단독사업체)에 대한 산업대분류 및 규모별 상용근로자 현황 ····· 66
〈표 1-2-6〉 개인사업체(단독사업체)에 대한 산업대분류 및 규모별 상시근로자 현황 ····· 67
〈표 1-2-7〉 회사법인에 대한 산업대분류 및 규모별 사업체 현황 ····· 68
〈표 1-2-8〉 회사법인에 대한 산업대분류 및 규모별 상용근로자 현황 ····· 69
〈표 1-2-9〉 회사이외법인에 대한 산업대분류 및 규모별 사업체 현황 ····· 70
〈표 1-2-10〉 회사이외법인에 대한 산업대분류 및 규모별 상용근로자 현황 ····· 71
〈표 1-2-11〉 회사이외법인에 대한 산업대분류 및 규모별 상시근로자 현황 ····· 72
〈표 1-2-12〉 2019년 조사의 업종 및 규모별 표본크기 분석 결과 ····· 76
〈표 1-2-13〉 2019년 조사의 상시근로자 및 장애인 근로자 수 추정의 상대표준오차 ····· 77
〈표 1-2-14〉 본 조사 표본설계의 업종 및 규모별 목표상대표준오차와 표본크기 ····· 79
〈표 1-2-15〉 본 조사 표본설계의 업종 및 규모별 상대표준오차(예상) ····· 80
〈표 1-2-16〉 조직형태, 업종, 규모별 모집단 현황 ····· 81
〈표 1-2-17〉 조직형태, 업종, 규모별 표본 크기 ····· 82
〈표 1-2-18〉 새로운 표본설계의 조직형태, 산업대분류, 규모별 표본크기 ····· 84
〈표 1-2-19〉 장애인 근로자 고용기업체 비율 현황(5인 이상 기업체): 2019년도 조사 ····· 87
〈표 1-2-20〉 장애인 근로자 고용기업체 현황(예상): 5인 이상 기업체 ····· 88
〈표 1-2-21〉 산업대분류 및 기업체 규모별 장애인 근로자 고용기업체 비율 ····· 89
〈표 1-2-22〉 산업대분류 및 기업체 규모별 장애인 근로자 고용기업체 수(예상) ····· 90
〈표 1-2-23〉 장애인 근로자 고용 기업체의 응답률 현황(2019년도 조사) ····· 94
〈표 1-2-24〉 장애인 근로자 고용 기업체 현황(예상) ····· 94
〈표 1-2-25〉 장애인 근로자 고용 기업체의 산업대분류 및 규모별 응답률(2019년) ····· 95
〈표 1-2-26〉 심층조사 산업대분류 및 기업체 규모별 목표 표본크기(장애인 고용) ····· 96

〈표 1-2-27〉 장애인 근로자 미고용 기업체 현황(예상) ····· 97
〈표 1-2-28〉 장애인 근로자 미고용기업체 목표 표본크기 ····· 98
〈표 1-2-29〉 심층조사 산업대분류 및 기업체 규모별 목표 표본크기(장애인 미고용) ····· 99
〈표 1-2-30〉 업종 구분 및 기업체 규모별 모집단 기업체 현황 ····· 101
〈표 1-3-1〉 기본조사 내용 ····· 107
〈표 1-3-2〉 심층조사 내용 ····· 109
〈표 1-5-1〉 원표본 결번 확인 및 보완 결과 ····· 117
〈표 1-5-2〉 본 조사 명부-실시상황 보고 명부 보완 현황 ····· 118
〈표 1-5-3〉 면접원 교육 실시 현황 ····· 120
〈표 1-5-4〉 기본조사 규모 및 산업별 표본 완료 현황 ····· 123
〈표 1-5-5〉 심층조사 고용기업체 규모 및 산업별 표본 완료 현황 ····· 124
〈표 1-5-6〉 심층조사 미고용기업체 규모 및 산업별 표본 완료 현황 ····· 125
〈표 2-1-1〉 장애인 고용현황 총괄 ····· 130
〈표 2-1-2〉 연도별 장애인 고용현황 ····· 131
〈표 2-1-3〉 장애인 고용률 수준별 기업체 현황 ····· 132
〈표 2-2-1〉 장애인 고용기업체 현황 - 규모별 ····· 133
〈표 2-2-2〉 장애인 고용기업체 현황 - 산업별 ····· 134
〈표 2-2-3〉 장애인 고용기업체 현황 - 기업체 형태별 ····· 135
〈표 2-2-4〉 장애인 고용기업체 현황 - 지역별 ····· 136
〈표 2-2-5〉 장애인 고용기업체 현황 - 설립연도별 ····· 137
〈표 2-3-1〉 장애인 근로자 고용현황 - 규모별 ····· 138
〈표 2-3-2〉 장애인 근로자 고용현황 - 산업별 ····· 139
〈표 2-3-3〉 장애인 근로자 고용현황 - 기업체 형태별 ····· 139
〈표 2-3-4〉 장애인 근로자 고용현황 - 지역별 ····· 140
〈표 2-3-5〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별 ····· 140
〈표 2-3-6〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별 ····· 141
〈표 2-3-7〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별, 규모별 ····· 142
〈표 2-3-8〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별, 산업별 ····· 142
〈표 2-3-9〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별, 기업체 형태별 ····· 143
〈표 2-3-10〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별, 규모별 ····· 144
〈표 2-3-11〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별, 산업별 ····· 145

www.kead.or.kr/kor 한국장애인고용공단

〈표 2-3-12〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별, 기업체 형태별 ····· 146
〈표 3-1-1〉 정규직, 비정규직 근로자 현황 ····· 147
〈표 3-1-2〉 직업별 근로자 현황 ····· 148
〈표 3-1-3〉 연령별 근로자 현황 ····· 149
〈표 3-1-4〉 2019년 입직·이직 현황 ····· 150
〈표 3-1-5〉 2019년 근로자 퇴직 사유 ····· 150
〈표 3-2-1〉 장애인 근로자 채용 주된 이유(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 152
〈표 3-2-2〉 장애인 근로자 채용방법 ····· 153
〈표 3-2-3〉 장애인 근로자 채용방법 - 장애인 고용기업체 ····· 154
〈표 3-2-4〉 근로자 채용 시 주로 이용한 모집경로 ····· 154
〈표 3-2-5〉 장애인 근로자 모집경로 – 장애인 고용기업체 ····· 155
〈표 3-2-6〉 채용 시 주로 이용한 자체 모집경로(1순위) ····· 155
〈표 3-2-7〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 자체 모집경로(1순위) – 장애인 고용기업체 ··· 156
〈표 3-2-8〉 채용 시 주로 이용한 취업알선기관(1순위) ····· 157
〈표 3-2-9〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관(1순위) - 장애인 고용기업체 ···· 158
〈표 3-2-10〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관의 도움정도 ····· 159
〈표 3-2-11〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관의 서비스 만족도 ····· 159
〈표 3-2-12〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관의 서비스 불만족 이유 ····· 160
〈표 3-2-13〉 채용 시 고려사항(1순위) ····· 161
〈표 3-2-14〉 장애인 근로자 채용 시 고려사항(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 162
〈표 3-2-15〉 장애인 근로자 채용 시 배려했던 사항(중복응답) - 장애인 고용기업체 ····· 163
〈표 3-2-16〉 응시자들이 거치는 전형과정(중복응답) ····· 164
〈표 3-2-17〉 응시자들이 거치는 전형과정(중복응답) - 장애인 고용기업체 ····· 164
〈표 3-2-18〉 채용 전형과정을 거친 응시자들의 보완점 ····· 165
〈표 3-2-19〉 채용 전형과정을 거친 응시자들의 보완점 – 장애인 고용기업체 ····· 165
〈표 3-2-20〉 채용 용이성 - 장애인 고용, 미고용기업체 ····· 166
〈표 3-2-21〉 장애인 근로자 채용 용이성 – 장애인 고용기업체 ····· 166
〈표 3-2-22〉 장애인 근로자 채용이 용이하지 않은 이유(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 167
〈표 3-2-23〉 근로자 채용 시 애로사항(1순위) - 장애인 미고용기업체 ····· 168
〈표 3-2-24〉 채용 시 영향력이 큰 주체(1순위) ····· 168
〈표 3-2-25〉 장애인 근로자 채용 시 영향력이 큰 주체(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 169

〈표 3-3-1〉 근로자의 수행 업무 ····· 170
〈표 3-3-2〉 장애인 근로자의 수행 업무 - 장애인 고용기업체 ····· 171
〈표 3-3-3〉 장애인 근로자 주요 수행 업무의 필요능력 특성 ····· 172
〈표 3-3-4〉 장애인 근로자 주요 수행 업무 필요한 능력 수준- 장애인 고용기업체 ····· 173
〈표 3-3-5〉 장애인 근로자의 주요 수행 업무에 필요한 숙련 수준 - 장애인 고용기업체 ····· 174
〈표 3-3-6〉 장애인 근로자 주요 수행 업무에 필요한 학력 수준 - 장애인 고용기업체 ····· 174
〈표 3-3-7〉 주당 평균 근로시간 및 실제 근로시간 - 전체 기업체 ····· 175
〈표 3-3-8〉 주당 평균 소정 근로일수 - 전체 기업체 ····· 176
〈표 3-3-9〉 초과 근로시간 수준 - 전체 기업체 ····· 177
〈표 3-3-10〉 유연근로제도 운영 현황(중복응답) - 전체 기업체 ····· 178
〈표 3-3-11〉 유연근로제도 운영 현황(중복응답) - 전체 기업체 ····· 178
〈표 3-3-12〉 단시간(시간제) 근로자 현황 - 장애인 고용기업체 ····· 179
〈표 3-3-13〉 단시간(시간제) 근로자 현황 - 장애인 미고용기업체 ····· 179
〈표 3-3-14〉 임금 지급체계(중복응답) - 전체 기업체 ····· 180
〈표 3-3-15〉 근로자 월평균 임금 - 장애인 고용기업체 ····· 181
〈표 3-3-16〉 고용보험 가입여부 - 전체 기업체 ····· 182
〈표 3-3-17〉 산재보험 가입여부 - 전체 기업체 ····· 182
〈표 3-3-18〉 노동조합 설립 유무 - 전체 기업체 ····· 183
〈표 3-3-19〉 기업체에서 현재 실시하고 있는 복리후생제도(중복응답) - 전체 기업체 ····· 184
〈표 3-3-20〉 기업체에서 현재 실시하고 있는 복리후생제도(중복응답) - 장애인 고용기업체 ···· 185
〈표 3-3-21〉 장애인 근로자 별도 지원 복리후생제도(중복응답) - 장애인 고용기업체 ····· 186
〈표 3-3-22〉 장애인 근로자 고충 사항(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 187
〈표 3-3-23〉 근로자 고충 사항(1순위) - 장애인 미고용기업체 ····· 187
〈표 3-3-24〉 근로자 고충 처리 방식 ····· 188
〈표 3-3-25〉 장애인 근로자 고충 처리 방식 - 장애인 고용기업체 ····· 189
〈표 3-3-26〉 장애인 근로자 전담 고충처리자 및 노무관리자 현황(중복응답) - 장애인 고용기업체 ·· 190
〈표 3-3-27〉 장애인 근로자 인사·노무 관리 애로사항(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 191
〈표 3-3-28〉 장애인차별금지법 인지 수준 - 전체 기업체 ····· 192
〈표 3-3-29〉 장애인 근로자 편의제공 요구 유무 - 장애인 고용기업체 ····· 192
〈표 3-3-30〉 비장애인 근로자 대비 장애인 근로자 이직률 수준 - 장애인 고용기업체 ····· 193
〈표 3-3-31〉 근로자 이직률 높은 이유(1순위) ····· 194

〈표 3-3-32〉 장애인 근로자 이직률 높은 이유(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 195
〈표 3-3-33〉 근로자에게 바라는 사항(1순위) ····· 196
〈표 3-3-34〉 장애인 근로자에게 바라는 사항(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 197
〈표 3-4-1〉 주사업장의 근로환경 및 조직문화 - 전체 기업체 ····· 198
〈표 3-4-2〉 주사업장의 작업환경(먼지, 소음, 냄새 정도) - 전체 기업체 ····· 199
〈표 3-4-3〉 주사업장의 작업환경(밝기, 온도, 습도 정도) - 전체 기업체 ····· 199
〈표 3-4-4〉 주사업장의 작업환경(활동반경, 휴게·편의시설, 위험 정도) - 전체 기업체 ····· 200
〈표 3-4-5〉 근로자의 업무관련 사고 및 질병 발생 현황 - 장애인 고용기업체 ····· 201
〈표 3-4-6〉 근로자의 산재 인정 현황 - 장애인 고용기업체 ····· 202
〈표 3-4-7〉 근로자의 업무관련 사고나 질병 발생 시 지원(중복응답) - 전체 기업체 ····· 203
〈표 3-4-8〉 근로자의 산업재해 예방을 위해 시행하고 있는 활동(중복응답) - 전체 기업체 ····· 204
〈표 3-4-9〉 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」 인지 여부 - 전체 기업체 ·· 205
〈표 3-4-10〉 편의시설 설치 의무 사업장 인지 여부 - 전체 기업체 ····· 205
〈표 3-4-11〉 주사업장에 설치되어 있는 편의시설(중복응답) - 전체 기업체 ····· 206
〈표 3-4-12〉 주사업장에 설치되어 있는 편의시설(중복응답) - 장애인 고용기업체 ····· 207
〈표 3-4-13〉 주사업장에 설치된 편의시설의 도움 정도 ····· 208
〈표 3-4-14〉 주사업장에 설치된 편의시설이 장애인 고용 또는 장애인 근무 시 도움 정도
- 장애인 고용기업체 ····· 209
〈표 3-4-15〉 장애인 근로자의 편의시설 요구 수준 - 장애인 고용기업체 ····· 209
〈표 3-4-16〉 주사업장에 설치가 필요한 편의시설(중복응답) - 전체 기업체 ····· 210
〈표 3-4-17〉 주사업장에 설치가 필요한 편의시설(중복응답) - 장애인 고용기업체 ····· 211
〈표 3-4-18〉 필요 편의시설 설치 의향 - 전체 기업체 ····· 212
〈표 3-4-19〉 필요 편의시설 설치 의향 - 장애인 고용기업체 ····· 212
〈표 3-4-20〉 현재 근무하는 장애인 근로자의 보조공학기기 사용 여부 - 장애인 고용기업체 ·· 213
〈표 3-4-21〉 현재 근무하는 장애인 근로자가 사용 중인 보조공학기기(중복응답)
- 장애인 고용기업체 ····· 213
〈표 3-4-22〉 장애인 근로자가 활용하는 보조공학기기의 업무수행 도움 정도 - 장애인 고용기업체 ··· 214
〈표 3-4-23〉 장애인 근로자를 위해 필요한 보조공학기기(중복응답) - 전체기업체 ····· 215
〈표 3-4-24〉 장애인 근로자를 위해 필요한 보조공학기기(중복응답) - 장애인 고용기업체 ····· 215
〈표 3-4-25〉 장애인 근로자를 위한 보조공학기기 제공 의향 - 장애인 고용기업체 ····· 216
〈표 3-5-1〉 2019년 교육훈련 실시 및 지원 여부 - 전체 기업체 ····· 217

〈표 3-5-2〉 2019년 교육훈련 미실시 및 미지원 이유 - 전체 기업체 ····· 218
〈표 3-5-3〉 2019년 실시하거나 지원한 교육훈련 분야(중복응답) ····· 219
〈표 3-5-4〉 2019년 실시하거나 지원한 교육훈련 분야(중복응답) - 장애인 고용기업체 ····· 220
〈표 3-5-5〉 2019년 교육훈련 참여 근로자 현황 - 장애인 고용기업체 ····· 221
〈표 3-5-6〉 근로자에게 주로 지원하고 있거나 필요한 교육훈련 분야(1+2순위) ····· 222
〈표 3-5-7〉 장애인 근로자에게 지원하고 있거나 필요한 교육훈련 참여 분야(1+2순위)
- 장애인 고용기업체 ····· 223
〈표 3-5-8〉 장애인 근로자가 참여한 교육훈련의 직무수행 도움정도 - 장애인 고용기업체 ····· 224
〈표 3-5-9〉 교육훈련 실시 및 지원 시 주된 애로사항(1순위+2순위) ····· 225
〈표 3-5-10〉 장애인 근로자에게 실시한 교육훈련 과정의 주된 애로사항(1+2순위)
- 장애인 고용기업체 ····· 226
〈표 3-6-1〉 장애인 고용으로 인한 도움정도 - 장애인 고용기업체 ····· 227
〈표 3-6-2〉 장애인 근로자에 대한 만족도 - 장애인 고용기업체 ····· 228
〈표 3-7-1〉 장애인 고용 관련 서비스 지원받은 경험(중복응답) - 전체 기업체 ····· 229
〈표 3-7-2〉 장애인 고용 관련 서비스 성과 정도 - 전체 기업체 ····· 230
〈표 3-7-3〉 구직자 추천 등 채용지원 서비스를 주로 이용한 기관 - 전체 기업체 ····· 231
〈표 3-7-4〉 구직자 추천 등 채용지원 서비스를 통한 목표 채용 달성 정도 - 전체 기업체 ····· 232
〈표 3-7-5〉 구직자 추천 등 채용지원 서비스를 통한 목표 채용 달성 정도 - 기관별 ····· 233
〈표 3-7-6〉 구직자 추천 등 채용지원 서비스 재이용 의향 - 기관별 ····· 234
〈표 3-7-7〉 구직자 추천 등 채용지원 서비스 만족도 - 기관별 ····· 235
〈표 3-7-8〉 장애인 교육훈련 서비스를 주로 이용한 기관 - 전체 기업체 ····· 236
〈표 3-7-9〉 장애인 근로자가 주로 받은 교육훈련 분야(1+2순위) ····· 237
〈표 3-7-10〉 장애인 근로자가 주로 받은 교육훈련의 업무능력 향상 정도 ····· 238
〈표 3-7-11〉 장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 정도(중복응답) - 전체 기업체 ····· 239
〈표 3-7-12〉 장애인 근로자 채용지원 서비스 시급 정도 - 전체 기업체 ····· 240
〈표 3-7-13〉 장애인 근로자 채용지원 서비스 희망 기관 - 전체 기업체 ····· 241
〈표 3-7-14〉 장애인 근로자 고용유지 서비스 필요 정도(중복응답) - 전체 기업체 ····· 242
〈표 3-7-15〉 장애인 근로자 고용유지 서비스 시급 정도 - 장애인 고용기업체 ····· 243
〈표 3-7-16〉 장애인 근로자 직무향상을 위한 교육훈련 서비스 희망 기관(1순위) - 전체 기업체 ·· 244
〈표 3-7-17〉 장애인 근로자의 업무수행을 도와줄 외부인(근로지원인 등) 활용 요청 수용의향
- 전체 기업체 ····· 245

〈표 3-7-18〉 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 필요 정도(중복응답) - 전체 기업체 ·· 246
〈표 3-7-19〉 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 시급 정도 - 장애인 고용기업체 ····· 247
〈표 3-7-20〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 의무 인지 수준 - 전체 기업체 ····· 248
〈표 3-7-21〉 2019년 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 여부 - 전체 기업체 ····· 249
〈표 3-7-22〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 방법 - 전체 기업체 ····· 249
〈표 3-7-23〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 효과 정도 - 전체 기업체 ····· 250
〈표 3-7-24〉 2020년 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 의향 - 전체 기업체 ····· 250
〈표 3-7-25〉 장애인 표준사업장 인증 및 지원에 대한 관심 수준 - 전체 기업체 ····· 251
〈표 3-7-26〉 장애인 표준사업장 설립지원 관심도 - 전체 기업체 ····· 252
〈표 3-7-27〉 자회사형 표준사업장 설립지원 관심도 - 전체 기업체 ····· 252
〈표 3-7-28〉 장애인 표준사업장 인증 받을 의향- 전체 기업체 ····· 253
〈표 3-7-29〉 자회사형 표준사업장 설립할 의향 - 전체 기업체 ····· 253
〈표 3-7-30〉 장애인 고용의무제도 인지 수준 - 전체 기업체 ····· 254
〈표 3-7-31〉 중증장애인 고용 2배수 인정제도 인지 수준 - 전체 기업체 ····· 255
〈표 3-7-32〉 장애인 의무고용률 달성 여부 - 장애인 고용기업체 ····· 256
〈표 3-7-33〉 장애인 의무고용률 달성 기업체의 향후 장애인 추가 채용 의사 - 장애인 고용기업체 ··· 257
〈표 3-7-34〉 장애인 의무고용률 달성 기업체의 장애인 추가 고용 수준 - 장애인 고용기업체 257
〈표 3-7-35〉 장애인 의무고용률 달성 의지 - 전체 기업체 ····· 258
〈표 3-7-36〉 향후 3년 내 장애인 의무고용률 달성 전망 - 전체 기업체 ····· 259
〈표 3-7-37〉 장애인고용 비의무기업체의 향후 장애인 채용 의사 - 전체 기업체 ····· 260
〈표 3-7-38〉 최근 3년간 장애인 고용장려금 수령 경험 - 장애인 고용기업체 ····· 261
〈표 3-7-39〉 최근 3년간 장애인 고용장려금 수령액 변화 - 장애인 고용기업체 ····· 261
〈표 3-7-40〉 장애인 고용장려금이 장애인 근로자 채용 및 유지에 미치는 도움 정도
- 장애인 고용기업체 ····· 262
〈표 3-7-41〉 장애인 고용장려금이 없을 경우 장애인 근로자 미채용 여부 - 장애인 고용기업체 ··· 262
〈표 3-7-42〉 최근 3년간 장애인 고용부담금 납부 경험 - 전체 기업체 ····· 263
〈표 3-7-43〉 최근 3년간 장애인 고용부담금 납부액 변화 - 전체 기업체 ····· 263
〈표 3-7-44〉 기업의 장애인 대상 사회적 책임 이행 선호 방식 - 전체 기업체 ····· 264
〈표 3-7-45〉 장애인 고용 증진을 위해 필요한 사항(1순위) - 전체기업체 ····· 265
〈표 3-8-1〉 장애인의 작업수행 정도에 관한 인식 - 전체 기업체 ····· 266
〈표 3-8-2〉 장애인 근로자 고용 비용에 대한 인식 - 전체 기업체 ····· 267

〈표 3-8-3〉 장애인 고용 시 내부 구성원의 반응 - 전체 기업체 ····· 268
〈표 3-8-4〉 장애인 고용에 관한 기업체의 인식 - 전체 기업체 ····· 269
〈표 3-8-5〉 장애인 근로환경 친화 수준 - 전체 기업체 ····· 270
〈표 3-9-1〉 최근 3년간 장애인 근로자 고용 경험 유무 - 장애인 미고용기업체 ····· 271
〈표 3-9-2〉 과거 장애인 근로자 채용 이유(1순위) ····· 272
〈표 3-9-3〉 장애인 근로자에 대한 만족도 ····· 273
〈표 3-9-4〉 장애인 근로자를 고용하지 않은 이유 ····· 274
〈표 3-9-5〉 장애인 고용 의사가 없었던 주된 이유 ····· 275
〈표 3-9-6〉 향후 장애인 근로자 채용 시 주요 고려사항(1순위) ····· 276
〈표 3-9-7〉 향후 장애인 근로자 채용 시 근로자에게 바라는 사항(1순위) ····· 277
〈표 3-9-8〉 장애인 근로자 별도 지원 복리후생제도(중복응답) - 장애인 미고용기업체 ····· 278
〈표 3-10-1〉 2020년 신규 기채용 및 신규 인력채용 계획 여부 - 전체 기업체 ····· 279
〈표 3-10-2〉 2020년 신규 기채용 및 채용예정 인원 - 전체 기업체 ····· 280
〈표 3-10-3〉 2020년 장애인 근로자 신규 기채용 및 채용예정 인원의 직종 ····· 281
〈표 3-10-4〉 2020년 장애인 근로자 신규 채용예정 인력의 직종 - 전체 기업체 ····· 282
〈표 3-10-5〉 2020년 장애인 근로자 채용 계획이 없는 주된 이유 - 전체 기업체 ····· 283
〈표 3-10-6〉 향후 3년간 전체 근로자 수 변화 전망 - 전체 기업체 ····· 284
〈표 3-10-7〉 향후 3년간 장애인 근로자 수 변화 전망 - 전체 기업체 ····· 284
〈표 3-11-1〉 기업체 매출액 현황 - 전체 기업체 ····· 285
〈표 3-11-2〉 기업체 영업비용 현황 - 전체 기업체 ····· 286
〈표 3-11-3〉 기업체 영업이익 현황 - 전체 기업체 ····· 287
〈표 3-11-4〉 기업체 자산총액 현황 - 전체 기업체 ····· 288
〈표 3-11-5〉 기업체 부채총액 현황 - 전체 기업체 ····· 289
〈표 3-11-6〉 최근 2년간 기업체 영업이익 현황 - 전체 기업체 ····· 290
〈표 3-11-7〉 향후 2년간 기업체 영업이익 예상 - 전체 기업체 ····· 290
〈표 3-12-1〉 코로나19로 기업체가 경영에서 겪었거나 겪고 있는 사항(중복응답) - 전체 기업체 ·· 292
〈표 3-12-2〉 코로나19 이전 대비 기업체 현재 운영상황 - 전체 기업체 ····· 293
〈표 3-12-3〉 코로나19 이전 대비 기업체 현재 근로자 채용 또는 고용유지 현황- 전체 기업체 ·· 294
〈표 3-12-4〉 코로나19 이전 대비 장애인 근로자 채용 또는 고용유지 현황- 전체 기업체 ····· 295

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

그림 목차

〔그림 1-3-1〕 조사표 구성도 ····· 106
〔그림 1-4-1〕 기본조사 CATI 진행화면 (예시) ····· 113
〔그림 1-4-2〕 심층조사 CAPI 진행화면 (예시) ····· 114
〔그림 1-5-1〕 조사 진행 경과 ····· 115
〔그림 1-5-2〕 응답 자료 오차 시 확인 가이드 ····· 119
〔그림 1-5-3〕 조사 홍보 자료 ····· 121
〔그림 1-5-4〕 기본조사 주차별 실사 진행률 ····· 126
〔그림 1-5-5〕 심층조사 주차별 실사 진행률 ····· 126
〔그림 1-6-1〕 설문 프로그램 논리 설계서 ····· 127

부표 목차

〈부표 1-1-1〉 전체 상시근로자 변동계수(CV) - 규모별 ····· 299
〈부표 1-2-1〉 전체 상시근로자 변동계수(CV) - 장애인 고용여부별 ····· 299
〈부표 1-3-1〉 전체 상시근로자 변동계수(CV) - 기업체 형태별 ····· 299

일러두기

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

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

3. 본 조사의 조사모집단에는 국가 및 지방자치단체, 산업 대분류가 'O. 공공행정, 국방 및 사회보장 행정', 상시근로자 수가 0인 기업체는 제외되었습니다. 따라서 여타 조사에서 사용하고 있는 '기업체'와는 기준이 다를 수 있으므로 분석 시 주의가 필요합니다.

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

5. 특정 시기가 명기되지 않은 통계자료의 모든 기준 시점은 2019년 12월 31일 혹은 2019년 연간입니다. 단, 기업체 재무 현황은 개별 기업체의 최근 회계연도 결산을 기준으로 했기 때문에 기업체마다 각기 다른 시점을 기준으로 합니다.

6. 본 조사의 산업분류는 제10차 한국표준산업분류(통계청 고시 2017-13호)를 따르며, 하나의 기업체가 다수의 산업으로 분류되는 경우는 주사업(매출이 가장 높은 품목)을 고려해 해당 기업체의 산업을 분류했습니다. 한편, 직업분류는 제7차 한국표준직업분류(통계청 고시 2017-191호)를 기준으로 하였습니다.

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

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

9. 본 조사는 전국의 장애인 고용현황을 파악하기 위한 기본조사와 기업체의 장애인 고용과 관련된 다양한 요인들을 도출하기 위한 심층조사로 이원화 되어 있습니다. 기업체 기준으로 표본설계가 이루어진 조사의 특성 상 추정된 기본조사와 심층조사의 근로자 총수 간에는 차이가 있을 수 있습니다.

10. 본 조사에서 장애인 고용기업체와 장애인 미고용기업체의 구분은 조사 기준시점인 2019년 12월 31일 현재 기업체에 장애인 상시근로자가 고용되어 있는지 여부를 기준으로 하였습니다. 따라서 장애인 미고용기업체의 경우도 과거에 장애인을 고용했던 경험이 있을 수 있으며, 이에 따라서 일부의 문항에 대해서는 장애인 미고용기업체에 대해서도 장애인 고용과 관련된 문항의 응답을 얻도록 조사표가 구성되었습니다.

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

12. 본 보고서에 수록된 통계수치 및 원시자료에 대한 문의는 한국장애인고용공단 고용개발원 조사통계팀(031-728-7115)으로 하시기 바랍니다.

요 약

1. 조사개요

가. 조사목적

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

○ 상시근로자 1명 이상 기업체의 장애인 고용현황 파악

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

나. 근거법령

□ 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제26조(장애인 실태조사)

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

다. 조사설계

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

□ 기본조사의 기업체 수는 30,275개이며, 심층조사의 기업체 수는 6,255개임(결과비교를 위해 장애인 고용기업체 4,915개와 미고용기업체 1,340개로 구성)

○ 본 조사에서 표본은 통계청의 '2018년 전국사업체조사 명부'와 '2018년 기업체 모집단 명부'를 활용

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

□ 기본조사는 2020년 6월부터 11월까지 컴퓨터를 이용한 전화조사 방법으로 실시, 심층조사는 7월부터 11월까지 컴퓨터를 이용한 면접 타계식 방법으로 실시

〈표 1〉 2020년 기업체장애인고용실태조사의 기본 구성

구 분	기본조사	심층조사
조사목적	장애인 근로자 및 장애인 고용기업체 규모 추정	장애인 고용관련 다양한 요인 도출
조사대상	상시근로자 1명 이상의 기업체	상시근로자 5명 이상의 기업체
조사규모	30,275개	6,255개 (고용기업체: 4,915개, 미고용기업체: 1,340개)
조사기간	2020. 6.~11.(4.5개월)	2020. 7.~11.(4개월)
조사방법	CATI를 이용한 전화조사, CAPI를 이용한 면접 타계식 조사(온라인, 팩스 병행)	CAPI를 이용한 면접 타계식 조사(온라인, 팩스 병행)
조사기관	고용노동부, 한국장애인고용공단, 닐슨컴퍼니코리아(유)	고용노동부, 한국장애인고용공단, 닐슨컴퍼니코리아(유)

라. 조사내용

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

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

마. 조사방법 및 검증

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

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

□ 데이터 검증은 공단과 실사업체의 협력 하에 2020년 11월~12월까지 지속적으로 진행하였으며, 검증과정과 논리 등에 대해서는 차기 조사에 활용될 수 있도록 문서화하였음

바. 조사기관

□ 고용노동부와 한국장애인고용공단(고용개발원) 주관

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

○ 닐슨컴퍼니코리아(유): CAPI 프로그램 개발, 조사원 채용 및 관리, 실사 진행 등

2. 장애인 고용규모 추정(상시근로자 1명 이상 기업체)

가. 장애인 고용현황 총괄

□ 2019년 12월 31일 기준 장애인 상시근로자 1명 이상을 고용하고 있는 기업체는 65,710개로 전체 1,702,021개 기업체 중 3.9% 수준임

○ 장애인 상시근로자 수는 220,279명으로 전체 상시근로자 대비 장애인 상시근로자 비율은 1.5%임

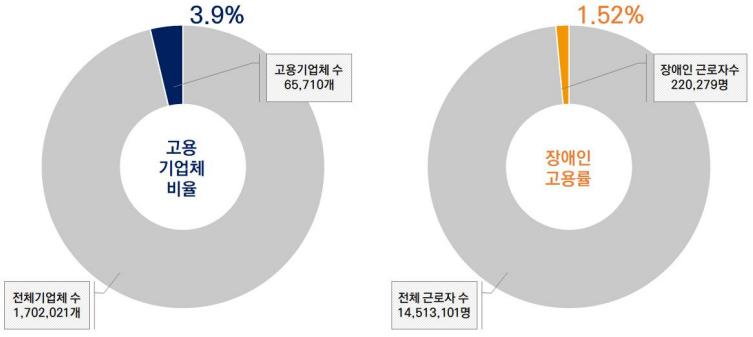
〈표 2〉 장애인 고용현황 총괄

(단위: 개, %, 명)

구 분	기업체			상시근로자		
	전 체	장애인고용 기업체	고용기업체 비율	전 체	장애인	장애인 고용률
전 체	**1,702,021**	**65,710**	**3.9**	**14,513,101**	**220,279**	**1.52**

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

〔그림 1〕 장애인 고용기업체 비율 및 장애인 고용률



□ 2019년 장애인 고용기업체 비율은 2018년 대비 0.2%p 감소하였음

○ 2018년 대비 장애인 근로자 수는 7.43%, 장애인 고용률은 0.1%p 증가하였음.

〈표 3〉 연도별 장애인 고용현황

(단위: 개, %, 명)

구 분		연도별			2018년 대비 2019년 증감률
		2017년	2018년	2019년	
기업체	전체 기업체 수	1,638,452	1,699,638	1,702,021	0.14%
	고용기업체 수	70,558	69,194	65,710	-5.04%
	고용기업체 비율	4.3	4.1	3.9	-0.2%p
근로자	전체 상시근로자 수	14,526,473	14,405,983	14,513,101	0.74%
	장애인 상시근로자 수	213,688	205,039	220,279	7.43%
	장애인 고용률	1.47	1.42	1.52	0.1%p

주) 수치 증감률=((기준년도 - 비교년도)/비교년도)*100, 비율 증감률=기준년도-비교년도

〔그림 2〕 연도별 장애인 고용현황



나. 장애인 고용기업체 현황

□ 전체 기업체 중 상시근로자 50명 미만 기업체는 1,663,632개이고, 장애인 고용의무가 적용되는 상시근로자 50명 이상 기업체는 38,389개임

○ 상시근로자 50명 미만 기업체의 경우 2.3%인 39,058개소에서 장애인을 고용하고 있으며, 50명 이상 기업체에서는 69.4%인 26,652개소에서 장애인을 고용하는 것으로 나타남

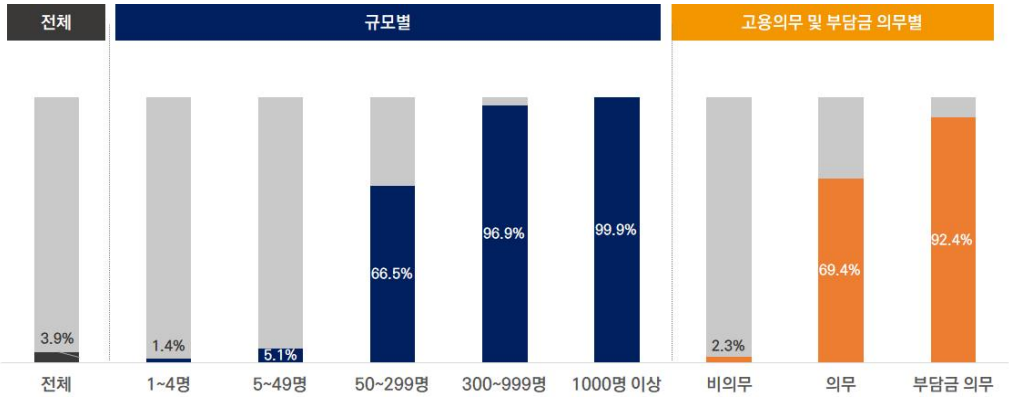
〈표 4〉 장애인 고용기업체 현황 - 규모별

(단위: 개, %)

구 분	전 체		장애인 고용기업체		장애인 미고용기업체		장애인 고용기업체 비율
	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	
고용비의무기업체	1,663,632	97.7	39,058	59.4	1,624,574	99.3	2.3
1~4명	1,243,490	73.1	17,428	26.5	1,226,062	74.9	1.4
5~49명	420,142	24.7	21,630	32.9	398,512	24.4	5.1
고용의무기업체	38,389	2.3	26,652	40.6	11,737	0.7	69.4
50~299명	34,805	2.0	23,158	35.2	11,647	0.7	66.5
300~999명	2,823	0.2	2,734	4.2	89	0.0	96.9
1,000명 이상	761	0.0	760	1.2	1	0.0	99.9
부담금 납부 대상(100명 이상)	15,372	0.9	14,198	21.6	1,173	0.1	92.4
전 체	**1,702,021**	**100.0**	**65,710**	**100.0**	**1,636,311**	**100.0**	**3.9**

주) 비의무기업체는 상시근로자 1~49명, 고용의무기업체는 50명 이상, 부담금 납부 대상 기업체는 100명 이상

〔그림 3〕 장애인 고용기업체 현황 - 규모별



□ 상시 1명 이상 전체 기업체의 장애인 고용기업체 비율이 2018년 대비 0.2%p 감소한 반면, 상시근로자 50명 이상 고용의무기업체의 고용기업체 비율은 6.6%p 증가함

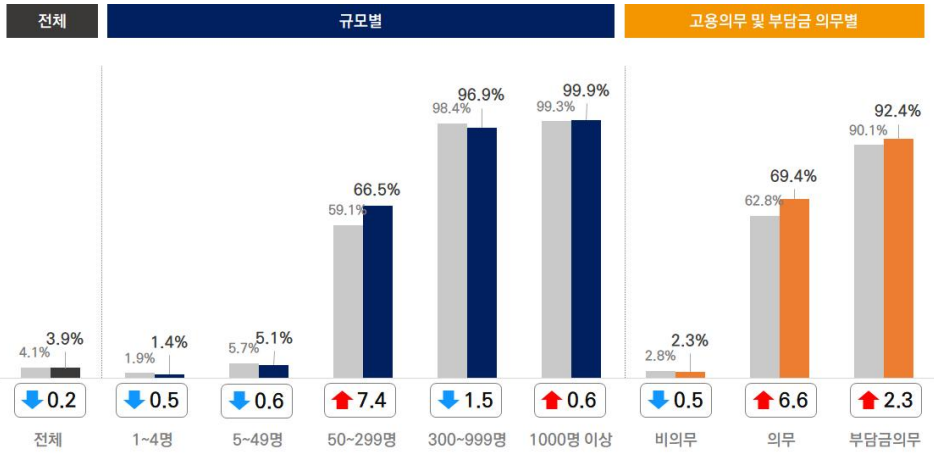
○ 부담금 납부 대상(100명 이상) 기업체의 장애인 고용기업체 비율은 2018년 대비 2.3%p 증가함

〈표 5〉 장애인 고용기업체 추이 - 규모별, 연도별

(단위: 개, %)

구 분	2017년		2018년		2019년		2018 대비 2019년 고용기업체 비율 차이
	기업체 수	고용기업체 비율	기업체 수	고용기업체 비율	기업체 수	고용기업체 비율	
고용비의무기업체	50,579	3.1	46,997	2.8	39,058	2.3	-0.5%p
1~4명	23,558	2.0	24,801	1.9	17,428	1.4	-0.5%p
5~49명	27,021	6.1	22,196	5.7	21,630	5.1	-0.6%p
고용의무기업체	19,979	62.0	22,197	62.8	26,652	69.4	6.6%p
50~299명	16,529	58.0	18,912	59.1	23,158	66.5	7.4%p
300~999명	2,693	92.0	2,510	98.4	2,734	96.9	-1.5%p
1,000명 이상	758	98.0	775	99.3	760	99.9	0.6%p
부담금 납부 대상(100명 이상)	11,696	83.5	12,339	90.1	14,198	92.4	2.3%p
전 체	**70,558**	**4.3**	**69,194**	**4.1**	**65,710**	**3.9**	**-0.2%p**

〔그림 4〕 장애인 고용기업체 추이 - 규모별, 연도별



주) 비의무 기업체는 상시근로자 50명 미만, 의무기업체는 50명 이상, 부담금 납부 대상 기업체는 100명 이상

□ ‘제조업’의 7.5%인 20,995개 기업체에서 장애인을 고용하고 있는 반면, ‘서비스업 1’의 장애인 고용기업체 비율은 1.7%, ‘서비스업 2’는 5.0%, ‘기타 산업’은 3.5%에 그침

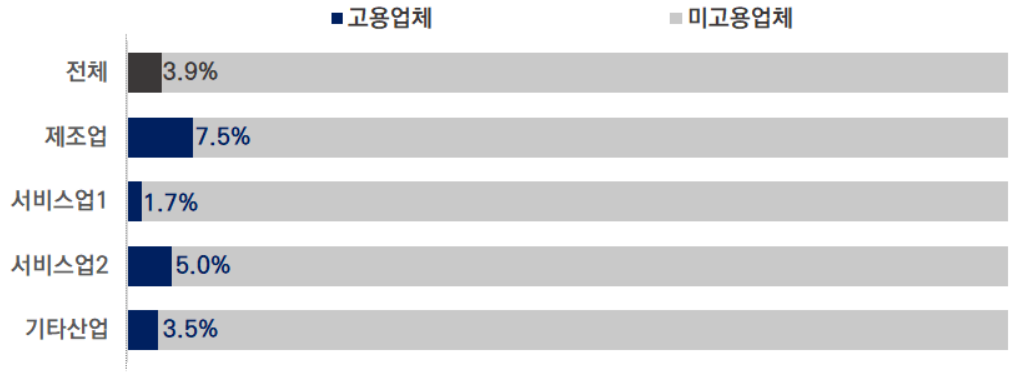
〈표 6〉 장애인 고용기업체 현황 – 산업별

(단위: 개, %)

구 분	전 체		장애인 고용기업체		장애인 미고용기업체		장애인 고용기업체 비율
	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	
제조업	281,304	16.5	20,995	32.0	260,309	15.9	7.5
서비스업 1	746,274	43.8	12,476	19.0	733,798	44.8	1.7
서비스업 2	557,947	32.8	28,115	42.8	529,832	32.4	5.0
기타 산업	116,495	6.8	4,123	6.3	112,372	6.9	3.5
전 체	**1,702,021**	**100.0**	**65,710**	**100.0**	**1,636,311**	**100.0**	**3.9**

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

［그림 5］ 장애인 고용기업체 현황 – 산업별



□ 전체 '개인기업체' 1,197,944개 중 1.9%인 22,494개만이 장애인을 고용하고 있는 반면, '회사법인'은 7.4%인 32,664개, '회사이외법인'은 16.6%인 10,552개 기업체에서 장애인을 고용하고 있는 것으로 나타남

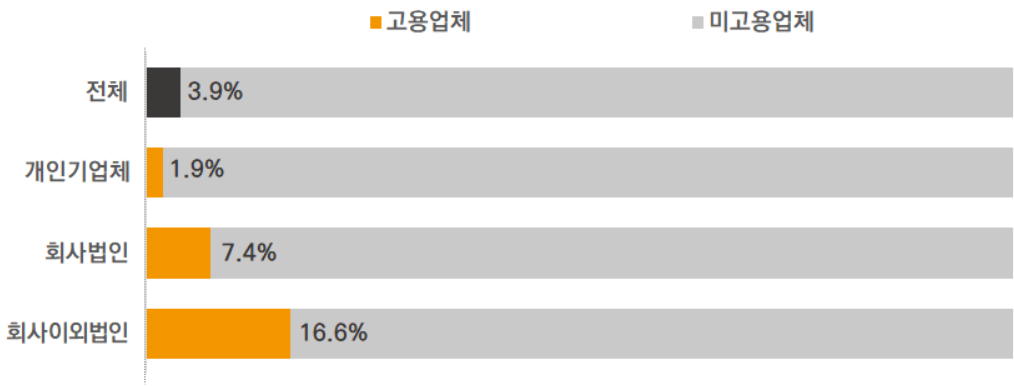
〈표 7〉 장애인 고용기업체 현황 - 기업체 형태별

(단위: 개, %)

구 분	전 체		장애인 고용기업체		장애인 미고용기업체		장애인 고용기업체 비율
	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	
개인기업체	1,197,944	70.4	22,494	34.2	1,175,450	71.8	1.9
회사법인	440,374	25.9	32,664	49.7	407,710	24.9	7.4
회사이외법인	63,703	3.7	10,552	16.1	53,151	3.2	16.6
전 체	**1,702,021**	**100.0**	**65,710**	**100.0**	**1,636,311**	**100.0**	**3.9**

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

〔그림 6〕 장애인 고용기업체 현황 - 기업체 형태별



다. 장애인 근로자 고용현황

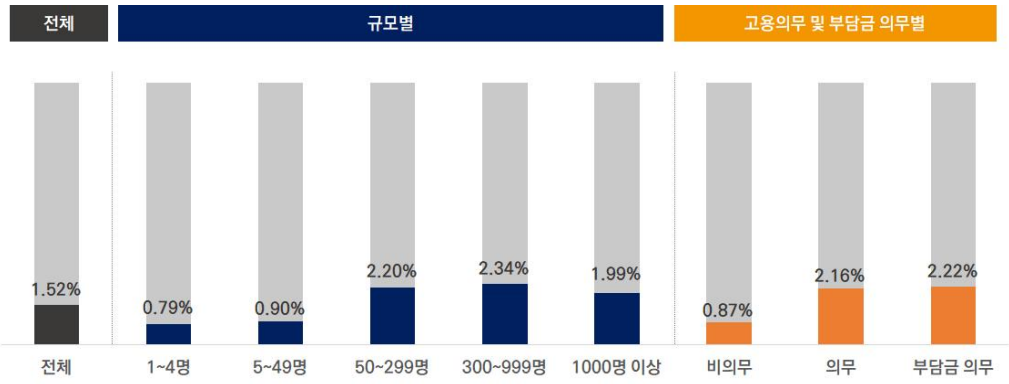
□ 상시 50명 미만 기업체의 장애인 고용률은 0.87%인 반면, 고용의무기업체인 상시 50명 이상 기업체에서는 2.16%로 나타남

〈표 8〉 장애인 근로자 고용현황 - 규모별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율	
고용비의무기업체	7,206,138	49.7	62,562	28.4	0.87
1~4명	2,327,186	16.0	18,457	8.4	0.79
5~49명	4,878,952	33.6	44,105	20.0	0.90
고용의무기업체	7,306,963	50.3	157,717	71.6	2.16
50~299명	3,465,667	23.9	76,228	34.6	2.20
300~999명	1,453,133	10.0	34,018	15.4	2.34
1,000명 이상	2,388,162	16.5	47,471	21.6	1.99
부담금 납부 대상(100명 이상)	5,710,543	39.3	126,591	57.5	2.22
전 체	**14,513,101**	**100.0**	**220,279**	**100.0**	**1.52**

〔그림 7〕 장애인 근로자 고용현황 - 규모별



□ ‘서비스업2’에서는 123,261명의 장애인이 종사하여 장애인 고용률은 1.87%, ‘제조업’은 1.59%, ‘기타 산업’은 1.06% 순이며, ‘서비스업 1’은 0.77%로 가장 낮음

〈표 9〉 장애인 근로자 고용현황 - 산업별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율	
제조업	3,972,173	27.4	63,295	28.7	1.59
서비스업 1	2,783,981	19.2	21,549	9.8	0.77
서비스업 2	6,604,569	45.5	123,261	56.0	1.87
기타 산업	1,152,378	7.9	12,173	5.5	1.06
전 체	**14,513,101**	**100.0**	**220,279**	**100.0**	**1.52**

□ 남성의 경우 총 8,701,617명의 상시근로자 중 172,348명이 장애인 근로자로 장애인 고용률은 1.98%를 나타낸 반면, 여성은 5,811,485명 중 장애인 근로자는 47,930명으로 남성 대비 현저히 낮은 0.82%에 그침

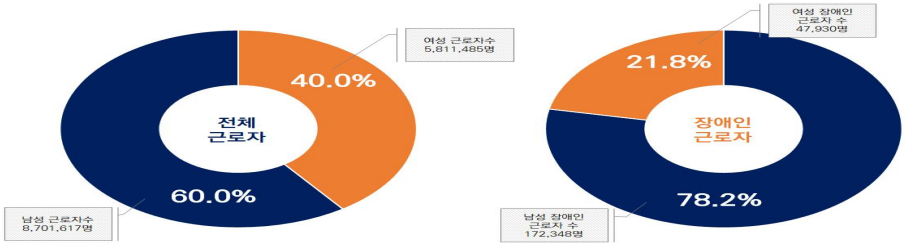
〈표 10〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율	
남 성	8,701,617	60.0	172,348	78.2	1.98
여 성	5,811,485	40.0	47,930	21.8	0.82
전 체	**14,513,101**	**100.0**	**220,279**	**100.0**	**1.52**

주) 2019년 12월말 기준 보건복지부 등록장애인 현황에 따르면, 국내 전체 장애인구 중 남성이 1,513,206명(57.8%), 여성이 1,105,712명(42.2%)으로 나타남

〔그림 8〕 장애인 근로자 고용현황 - 성별



□ 장애인 근로자 220,279명 중 가장 많은 비중을 차지하는 장애유형은 '지체장애'로 전체의 61.9%인 136,282명이며, '지적·자폐성장애'(10.9%), '청각, 언어장애'(9.1%), '시각장애'(7.5%)등의 순임

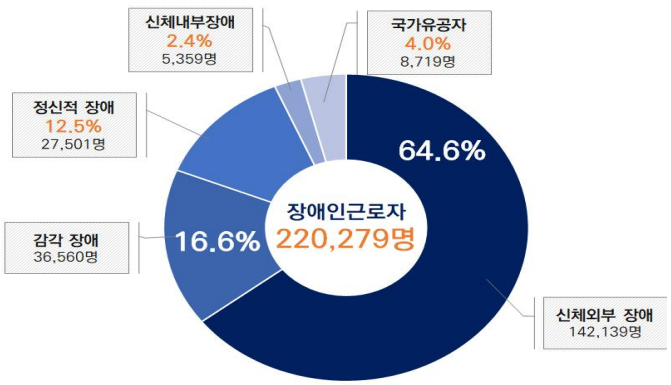
〈표 11〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별

(단위: 명, %)

구 분		장애인 근로자 수	비 율
신체외부	지체	136,282	61.9
	뇌병변, 안면	5,857	2.7
감각	시각	16,577	7.5
	청각, 언어	19,983	9.1
정신적	지적, 자폐성	24,064	10.9
	정신	3,437	1.6
신체내부		5,359	2.4
국가유공자		8,719	4.0
전 체		220,279	100.0

주 1) 신체내부장애는 '신장', '심장', '호흡기', '간', '장루·요루', '뇌전증' 장애를 포괄함(이하 동일)
2) 2019년 12월말 기준 보건복지부 등록장애인 현황에 따르면, 국가유공자를 제외한 국내 전체 장애인구의 장애유형별 구성은 '지체'(46.7%), '뇌병변·안면'(9.7%), '시각'(9.7%), '청각·언어'(15.2%), '지적·자폐성'(9.2%), '정신'(3.9%), '신체 내부'(5.5%)로 나타남

[그림 9] 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별



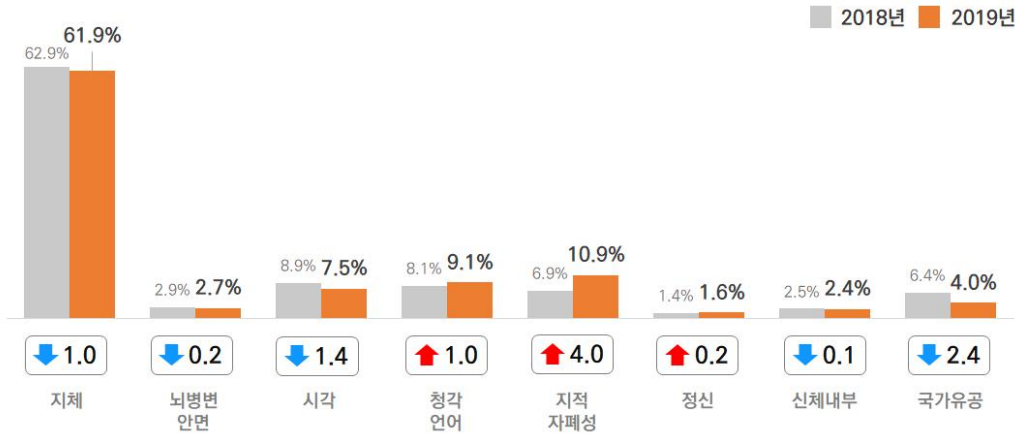
□ 장애유형별 분포는 전반적으로 2018년과 유사한 수준을 보이는 가운데, ‘지체장애’ 비중이 다소 줄어들고 ‘지적, 자폐성 장애’ 비중이 다소 늘어난 것으로 나타남

〈표 12〉 장애인 근로자 추이 - 장애유형별

(단위: 명, %)

구 분		2017년		2018년		2019년		2018년 대비 2019년 비율 차이
		장애인 근로자 수	비 율	장애인 근로자 수	비 율	장애인 근로자 수	비 율	
신체외부	지체	137,106	64.2	128,893	62.9	136,282	61.9	-1.0%p
	뇌병변, 안면	5,881	2.8	6,008	2.9	5,857	2.7	-0.2%p
감각	시각	19,404	9.1	18,264	8.9	16,577	7.5	-1.4%p
	청각, 언어	18,102	8.5	16,617	8.1	19,983	9.1	1.0%p
정신적	지적, 자폐성	12,101	5.7	14,076	6.9	24,064	10.9	4.0%p
	정신	2,689	1.3	2,854	1.4	3,437	1.6	0.2%p
신체내부		4,923	2.3	5,217	2.5	5,359	2.4	-0.1%p
국가유공자		13,482	6.3	13,111	6.4	8,719	4.0	-2.4%p
전 체		**213,688**	**100.0**	205,039	100.0	**220,279**	**100.0**	-

[그림 10] 장애인 근로자 추이 - 장애유형별



□ 성별, 기업체 규모별 결과를 살펴보면, 상시근로자 50명 이상의 고용의무기업체는 기업체 규모가 커질수록 전체 및 장애인 남성 근로자의 비율이 점차 높아지는 것으로 나타남

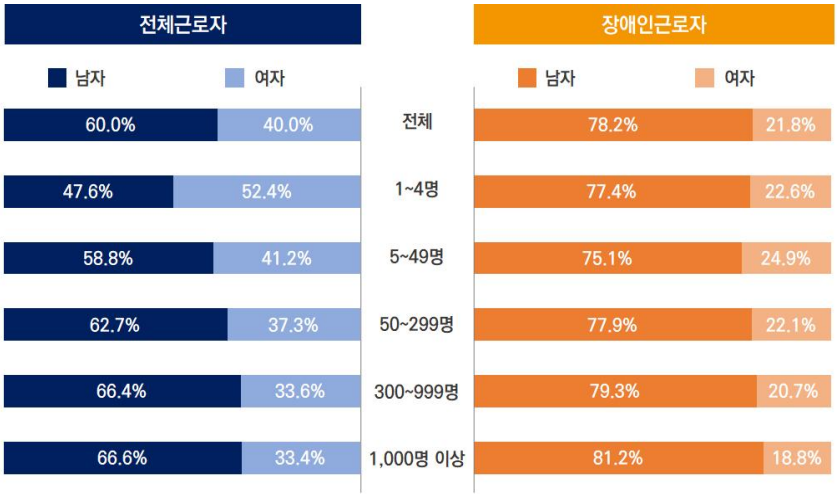
○ 한편, 장애인 근로자는 모든 기업체 규모에서 남성의 비율이 여성 대비 현저히 높게 나타나고 있음

〈표 13〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별, 규모별

(단위: 명, %)

구 분		기업체 규모												부담금 납부 대상 (100명 이상)	
		전 체		1~4명		5~49명		50~299명		300~999명		1,000명 이상			
		근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율
전 체	남	8,701,617	60.0	1,107,076	47.6	2,869,055	58.8	2,171,471	62.7	964,207	66.4	1,589,807	66.6	3,742,708	65.5
	여	5,811,485	40.0	1,220,110	52.4	2,009,897	41.2	1,294,197	37.3	488,926	33.6	798,355	33.4	1,967,835	34.5
	소 계	**14,513,101**	**100.0**	**2,327,186**	**100.0**	**4,878,952**	**100.0**	**3,465,667**	**100.0**	**1,453,133**	**100.0**	**2,388,162**	**100.0**	**5,710,543**	**100.0**
장애인	남	172,348	78.2	14,280	77.4	33,125	75.1	59,415	77.9	26,972	79.3	38,556	81.2	100,599	79.5
	여	47,930	21.8	4,177	22.6	10,979	24.9	16,813	22.1	7,046	20.7	8,915	18.8	25,991	20.5
	소 계	**220,279**	**100.0**	**18,457**	**100.0**	**44,105**	**100.0**	**76,228**	**100.0**	**34,018**	**100.0**	**47,471**	**100.0**	**126,591**	**100.0**

〔그림 11〕 장애인 근로자 고용현황 - 성별, 규모별



□ 장애유형별, 산업별 고용현황을 살펴보면, 제조업의 '지체장애' 근로자 비율은 62.5%, 서비스업 1은 53.9%, 서비스업 2는 62.4%, 기타 산업은 67.5%로 차이를 보임

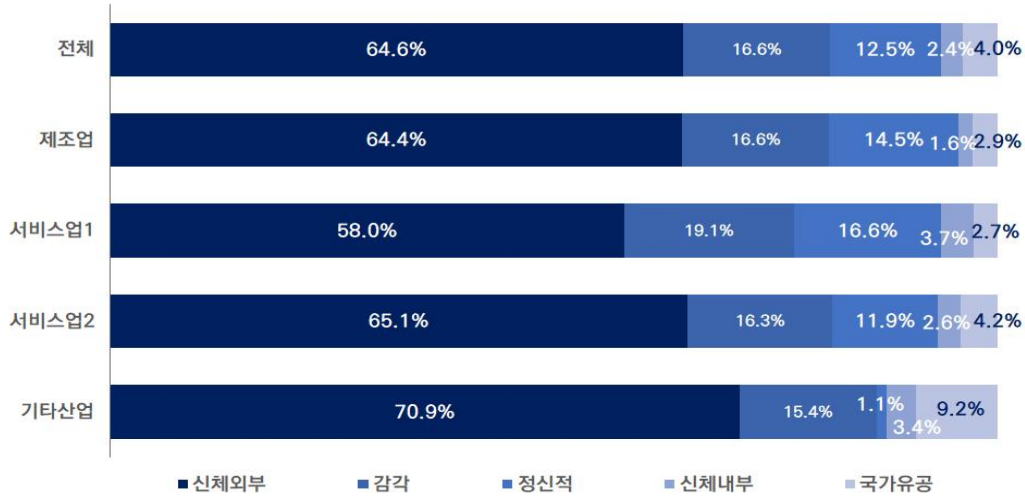
○ 모든 산업에서 '지체장애'의 비율이 가장 높게 나타나는 가운데, 제조업은 '지적·자폐성장애', 서비스업 2는 '지적·자폐성장애', '시각장애' 등의 비율이 상대적으로 높게 나타남

〈표 14〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별, 산업별

(단위: 명, %)

구 분		산업									
		전 체		제조업		서비스업 1		서비스업 2		기타 산업	
		근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율
신체 외부	지체	136,282	61.9	39,565	62.5	11,606	53.9	76,894	62.4	8,217	67.5
	뇌병변, 안면	5,857	2.7	1,224	1.9	881	4.1	3,336	2.7	415	3.4
감각	시각	16,577	7.5	3,106	4.9	2,126	9.9	10,442	8.5	902	7.4
	청각, 언어	19,983	9.1	7,398	11.7	1,991	9.2	9,617	7.8	976	8.0
정신적	지적, 자폐성	24,064	10.9	8,022	12.7	2,755	12.8	13,191	10.7	96	0.8
	정신	3,437	1.6	1,128	1.8	823	3.8	1,451	1.2	34	0.3
신체내부		5,359	2.4	995	1.6	790	3.7	3,161	2.6	413	3.4
국가유공		8,719	4.0	1,857	2.9	577	2.7	5,168	4.2	1,118	9.2
전 체		220,279	100.0	63,295	100.0	21,549	100.0	123,261	100.0	12,173	100.0

〔그림 12〕 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별, 산업별



3. 장애인 고용실태분석(상시근로자 5명 이상 기업체)

가. 상시근로자 현황

□ 장애인 근로자의 직업을 살펴보면, '단순노무 종사자'의 비율이 44.0%로 가장 높게 나타났으며, '사무 종사자'(15.5%), '장치, 기계 조작 및 조립 종사자'(10.5%),'서비스 종사자'(9.5%) 등의 순으로 높게 나타남

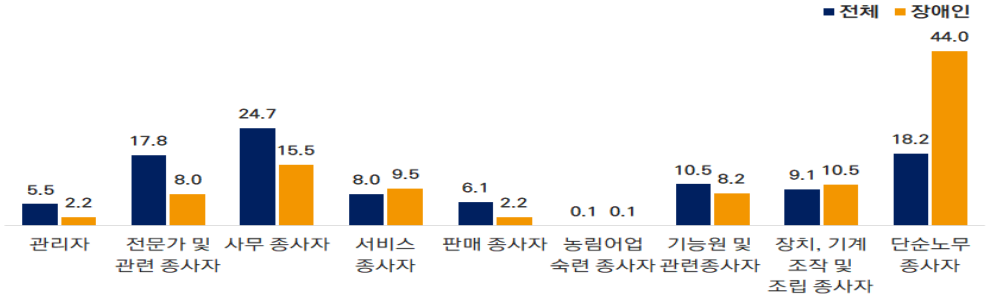
○ 장애인 근로자 중 '단순노무 종사자'의 비율은 전체 근로자 대비 2배 정도 높은 반면, '관리자', '전문가 및 관련종사자', '판매 종사자'의 비율은 크게 낮았음

〈표 15〉 직업별 상시근로자 현황

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자			
	전 체	비 율	장애인	비 율
관리자	663,568	5.5	4,118	2.2
전문가 및 관련 종사자	2,155,695	17.8	15,230	8.0
사무 종사자	2,992,187	24.7	29,486	15.5
서비스 종사자	974,385	8.0	18,051	9.5
판매 종사자	733,124	6.1	4,256	2.2
농림어업 숙련 종사자	9,867	0.1	116	0.1
기능원 및 관련종사자	1,271,256	10.5	15,554	8.2
장치, 기계 조작 및 조립 종사자	1,104,262	9.1	19,939	10.5
단순노무 종사자	2,209,697	18.2	84,023	44.0
전 체	**12,114,042**	**100.0**	**190,772**	**100.0**

〔그림 13〕 직업별 상시근로자 현황



□ 장애인 고용기업체의 경우 2018년 말 대비 2019년 말 현재 장애인 근로자가 증가한 기업체는 6.8%(3,276개)인 반면, 감소한 기업체는 7.7%인 3,693개로 나타남

〈표 16〉 2018년 말 대비 2019년 말 현재 근로자 증감 기업체 현황 - 장애인 고용기업체

(단위: 개, %)

구 분	고용기업체			
	전체 근로자	비율	장애인 근로자	비율
증 가	20,143	41.7	3,276	6.8
보 합	5,263	10.9	41,279	85.6
감 소	22,842	47.3	3,693	7.7
전 체	48,249	100.0	48,249	100.0

□ 장애인 근로자는 2019년 한 해 동안 27,179명이 입사하고 28,478명이 퇴사하여 입직·이직 비율은 0.95명으로 나타남

○ 전체 근로자의 경우 입직·이직 비율이 0.84명으로 장애인 근로자의 입직·이직 비율이 전체 근로자에 대비 다소 높았음

〈표 17〉 2019년 입직·이직 현황

(단위: 명)

구 분	입사자	퇴사자	입직·이직 비율
전체 근로자	1,986,329	2,373,291	0.84
장애인 근로자	27,179	28,478	0.95

주) 입직·이직 비율(명)=입사자/퇴사자

□ 장애인 근로자의 경우 전체 근로자 대비 비자발적 퇴직의 비율이 다소 높게 나타남

〈표 18〉 2019년 근로자 퇴직 사유

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자			
	전 체	비율	장애인	비율
자발적 퇴직	2,075,251	87.4	23,108	81.1
비자발적 퇴직	298,041	12.6	5,370	18.9
전 체	**2,373,291**	**100.0**	**28,478**	**100.0**

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

나. 모집과 채용

□ 장애인 고용기업체가 장애인 근로자를 고용하는 주된 이유(1순위)에 대해 '장애 여부를 고려 않고 업무상 필요에 의하여'가 50.1%, '고용의무를 이행하기 위해서'가 30.6%로 나타남

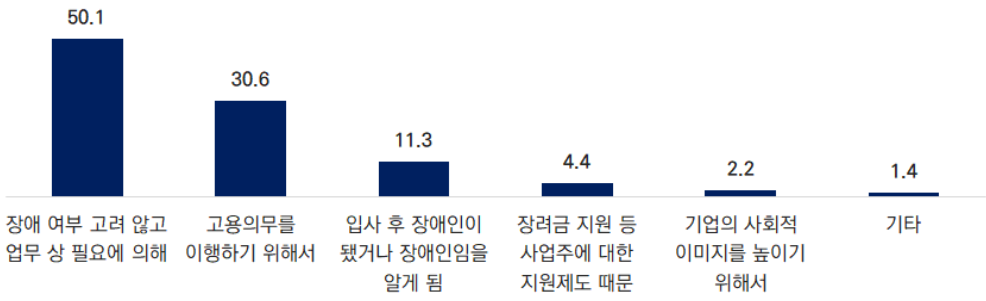
○ '장애 여부를 고려 않고 업무상 필요에 의하여'의 비율은 기업체 규모가 작아질수록, '고용의무를 이행하기 위해서'의 비율은 규모가 커질수록 높아짐

〈표 19〉 장애인 근로자 채용 주된 이유(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부						부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상		
고용의무를 이행하기 위해서	30.6	0.0	55.4	53.6	64.5	75.5		65.6
장려금 지원 등 사업주에 대한 지원제도 때문	4.4	5.5	3.6	3.5	4.7	3.7		3.5
기업의 사회적 이미지를 높이기 위해서	2.2	2.6	1.9	1.7	2.8	2.4		1.9
장애 여부 고려 않고 업무상 필요에 의해	50.1	73.0	31.5	32.9	24.3	13.6		24.9
입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨	11.3	16.4	7.2	7.7	3.5	4.0		4.0
기타	1.4	2.5	0.5	0.5	0.1	0.7		0.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)		(14,357)

〔그림 14〕 장애인 근로자 채용 주된 이유(1순위) - 장애인 고용기업체



□ 장애인 고용기업체가 장애인 근로자를 채용할 시 '장애인과 비장애인 구분 없는 일괄채용(일반채용)'을 하는 비율은 79.9%로 가장 높게 나타났으며, '장애인의 경우 인사추천을 받아 개별 채용'은 10.2%, '채용계획인원의 일정부분은 장애인 할당채용'은 5.2%, '장애인만을 대상으로 별도 공개 채용'은 4.8% 등의 순으로 나타남

〈표 20〉 장애인 근로자 채용방법 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인과 비장애인 구분 없는 일괄채용 (일반채용)	79.9	81.7	78.4	78.8	76.4	73.6	74.6
채용계획인원의 일정부분 장애인 할당 채용	5.2	3.1	6.9	6.6	7.6	13.3	8.7
장애인만을 대상으로 별도 공개 채용	4.8	1.6	7.3	7.2	8.6	7.5	8.2
장애인의 경우 인사추천을 받아 개별 채용	10.2	13.6	7.4	7.4	7.4	5.6	8.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

〔그림 15〕 장애인 근로자 채용방법 - 장애인 고용기업체



□ 장애인 고용기업체가 장애인 근로자 채용 시 이용하는 취업알선기관(1순위)으로 '고용노동부(고용지원센터)'의 응답비율이 17.1%로 가장 높았으며, 다음으로는 '한국장애인고용공단(지사·직업능력개발원)(11.7%)', '민간 취업알선업체(11.0%)' 등의 순으로 나타남

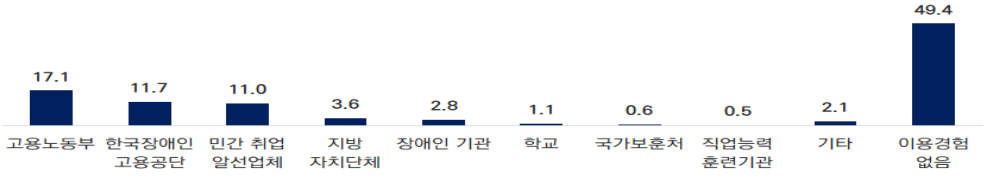
○ '고용노동부(고용지원센터)'의 이용 비율은 기업체 규모가 작을수록 높게 나타남

〈표 21〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
한국장애인고용공단(지사·직업능력개발원)	11.7	5.4	16.9	15.3	28.0	24.2	22.6
고용노동부(고용지원센터)	17.1	22.7	12.5	13.1	8.5	8.4	9.9
지방자치단체(일자리센터)	3.6	2.9	4.1	4.2	3.6	3.1	4.9
민간·공공 포함 직업능력개발 훈련기관	0.5	0.1	0.8	0.8	0.5	0.3	0.4
장애인 기관(장애인복지관, 장애인협회등)	2.8	1.7	3.8	3.6	4.6	5.0	4.4
학교(일반학교, 특수학교 포함)	1.1	0.5	1.7	1.8	0.8	1.9	1.1
민간 취업알선업체	11.0	11.3	10.8	9.9	17.8	13.6	12.2
국가보훈처	0.6	0.4	0.8	0.8	0.7	1.5	0.6
기타	2.1	1.5	2.6	2.7	2.2	2.3	2.9
취업알선기관을 이용한 적 없음	49.4	53.5	46.1	47.9	33.3	39.6	41.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

〔그림 16〕 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관(1순위) - 장애인 고용기업체



□ 장애인 고용기업체가 주로 이용한 취업알선기관이 장애인 근로자 채용에 어느 정도 도움이 되었는지 조사한 결과, '도움이 되었다'고 응답한 비율은 '한국장애인고용공단'이 93.5%로 가장 높으며, 그 다음으로는 '고용노동부'(82.4%), '민간 취업알선기관'(79.9%)의 순으로 나타남

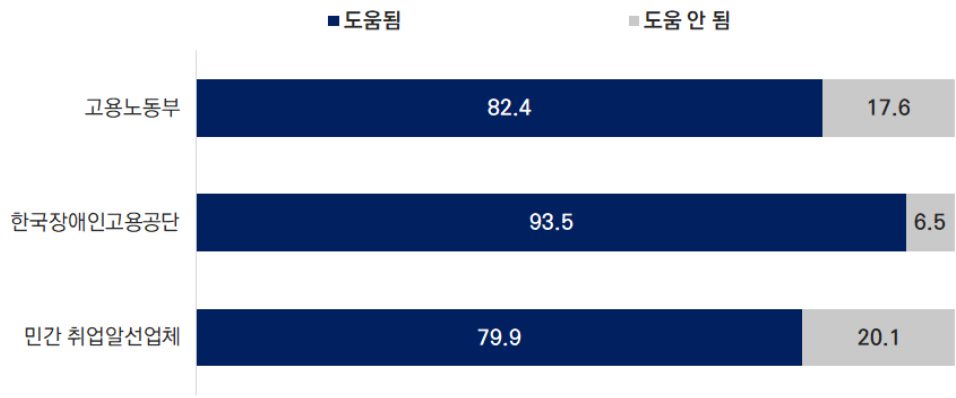
〈표 22〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관의 도움정도

(단위: %, 개)

구 분	고용노동부	한국장애인고용공단	민간 취업알선기관
도움이 됨	82.4	93.5	79.9
도움이 안됨	17.6	6.5	20.1
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(8,244)	(5,661)	(5,318)

주) 기업체가 가장 많이 응답한 상위 3개의 취업알선기관만 제시함

[그림 17] 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관의 도움정도



□ 장애인 고용기업체가 주로 이용한 취업알선기관의 서비스 만족도를 조사한 결과, 서비스에 '만족'했다고 응답한 비율은 '한국장애인고용공단'이 59.6%로 가장 높으며 그 다음으로는 '고용노동부'(56.9%), '민간 취업알선기관'(45.0%)의 순으로 나타남

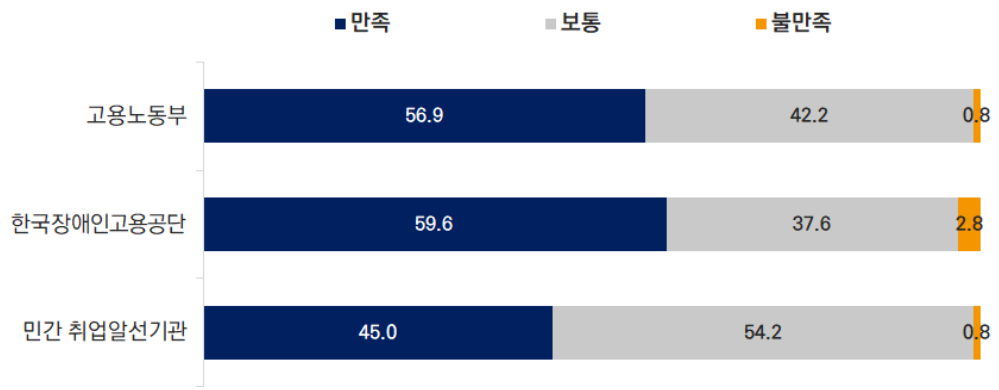
〈표 23〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관의 서비스 만족도

(단위 : %, 개)

구 분	고용노동부	한국장애인고용공단	민간 취업알선기관
만 족	56.9	59.6	45.0
보 통	42.2	37.6	54.2
불만족	0.8	2.8	0.8
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(8,244)	(5,661)	(5,318)

주) 기업체가 가장 많이 응답한 상위 3개의 취업알선기관만 제시함

〔그림 18〕 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관의 서비스 만족도



□ 장애인 고용기업체를 대상으로 장애인 근로자 채용 용이성에 관해 조사한 결과, 장애인 근로자 채용이 '용이하다'는 비율은 29.5%, '어렵다'는 13.3%로 나타남

○ 기업체 규모가 커질수록 장애인 근로자 채용이 '어렵다'고 응답한 비율이 점차 높아짐

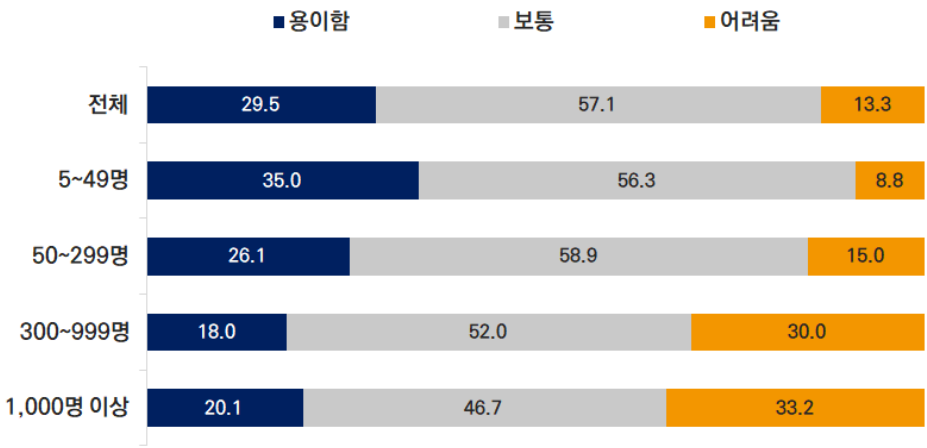
〈표 24〉 장애인 근로자 채용 용이성 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
용이함	29.5	35.0	25.1	26.1	18.0	20.1	19.0
보 통	57.1	56.3	57.8	58.9	52.0	46.7	57.6
어려움	13.3	8.8	17.0	15.0	30.0	33.2	23.4
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

주) 용이함: 매우 용이함+다소 용이한 편임/어려움: 매우 어려움+다소 어려운 편임

〔그림 19〕 장애인 근로자 채용 용이성 - 장애인 고용기업체



□ 장애인 근로자 채용이 용이하지 않은 이유로 ‘장애인 지원자 자체가 없어서’ 13.7%, ‘장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지를 못해서’(13.1%)의 순으로 나타남

○ 고용의무기업체(상시 50명 이상)의 경우 기업체 규모가 커질수록 ‘장애인 지원자 자체가 없어서’의 비율이 점차 증가함

〈표 25〉 장애인 근로자 채용이 용이하지 않은 이유(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부						부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상		
장애인에게 적합한 직무가 부족해서	13.1	9.4	16.1	14.0	29.9	28.8		21.5
업무능력을 갖춘 인력이 부족해서	11.5	7.7	14.7	14.7	15.2	11.4		16.0
장애인 지원자 자체가 없어서	13.7	11.4	15.4	15.3	15.9	18.6		15.7
사업주, 관리자, 동료 등이 채용에 대해 소극적	0.5	0.3	0.7	0.6	1.4	1.1		0.8
채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서	0.5	0.4	0.6	0.5	0.4	2.0		0.6
장애인용 장비·편의시설 등이 부족해서	1.3	0.8	1.7	1.9	0.4	1.8		0.9
출퇴근 상의 어려움 때문에	0.8	0.9	0.7	0.8	0.5	0.0		0.4
근무환경이 유해하거나 위험해서	2.1	2.7	1.6	1.7	0.8	1.8		1.9
기타	0.2	0.1	0.3	0.3	0.3	0.7		0.4
특별한 애로사항 없었음	56.4	66.4	48.2	50.2	35.1	33.6		41.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)		(14,357)

〔그림 20〕 장애인 근로자 채용이 용이하지 않은 이유(1순위) - 장애인 고용기업체



다. 업무특성 및 노무관리

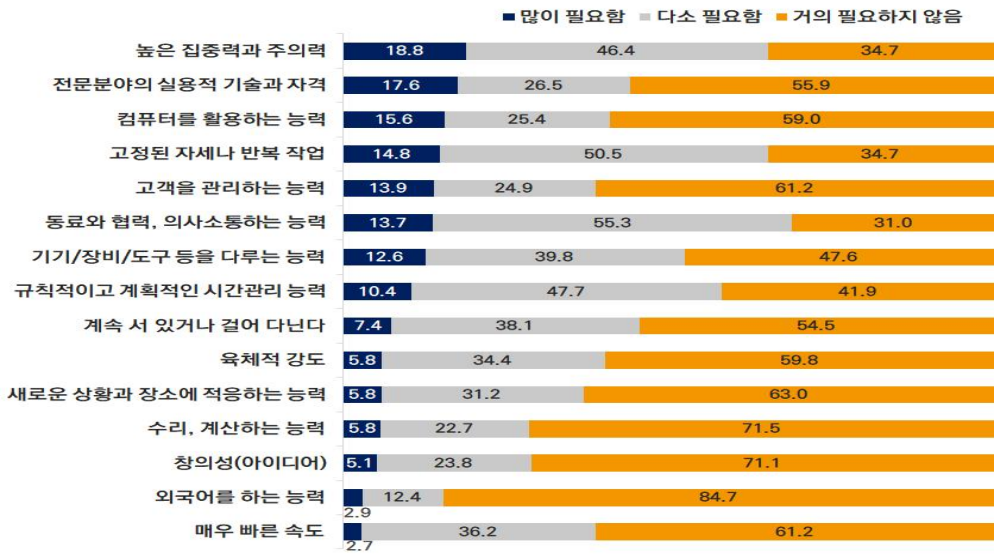
□ 장애인 고용기업체 내에서 가장 많은 장애인 근로자가 하고 있는 업무가 필요로 하는 능력으로 '높은 집중력과 주의력', '전문분야의 실용적 기술과 자격', '컴퓨터를 활용하는 능력'에 대한 필요도가 높게 나타는 반면, '창의성(아이디어)을 필요로 하는 능력', '외국어를 하는 능력', '매우 빠른 속도' 등에 대한 필요도는 매우 낮게 나타남

〈표 26〉 장애인 근로자 주요 수행 업무의 필요능력 특성 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	필요 능력 정도			전체 (추정수)
	거의 필요하지 않음	다소 필요함	많이 필요함	
육체적 강도를 필요로 한다(무거운 물건을 끌거나 밀거나 이동)	59.8	34.4	5.8	100.0 (48,282)
고정된 자세나 반복 작업을 필요로 한다	34.7	50.5	14.8	100.0 (48,282)
매우 빠른 속도로 일한다(이동, 빠르게 움직이기 등)	61.2	36.2	2.7	100.0 (48,282)
계속 서 있거나 걸어 다닌다	54.5	38.1	7.4	100.0 (48,282)
기기/장비/도구 등을 다루는 능력을 필요로 한다	47.6	39.8	12.6	100.0 (48,282)
컴퓨터(보고서 작성 등)를 활용하는 능력을 필요로 한다	59.0	25.4	15.6	100.0 (48,282)
높은 집중력과 주의력을 필요로 한다	34.7	46.4	18.8	100.0 (48,282)
전문분야의 실용적 기술과 자격을 필요로 한다	55.9	26.5	17.6	100.0 (48,282)
창의성(아이디어)을 필요로 한다	71.1	23.8	5.1	100.0 (48,282)
동료나 상사와의 협력, 의사소통하는 능력을 필요로 한다	31.0	55.3	13.7	100.0 (48,282)
고객을 직접 또는 전화로 상대하고 관리하는 능력을 필요로 한다	61.2	24.9	13.9	100.0 (48,282)
규칙적이고 계획적인 시간관리 능력을 필요로 한다	41.9	47.7	10.4	100.0 (48,282)
수리, 계산하는 능력을 필요로 한다	71.5	22.7	5.8	100.0 (48,282)
외국어를 하는 능력을 필요로 한다	84.7	12.4	2.9	100.0 (48,282)
새로운 상황과 장소에 적응하는 능력을 필요로 한다	63.0	31.2	5.8	100.0 (48,282)

〔그림 21〕 장애인 근로자 주요 수행 업무의 필요능력 특성 - 장애인 고용기업체



□ 장애인 근로자의 주요 수행 업무에 '숙련'된 기술이 필요하다고 응답한 비율은 32.2%로 나타남

○ 고용의무기업체(상시 50명 이상)에서 '숙련'된 기술이 필요하다는 응답비율은 31.6%로 고용비의무기업체(상시 50명 미만) 대비 다소 낮으며, 고용의무기업체 내에서도 규모가 클수록 '숙련'의 필요도가 낮은 직무를 수행하고 있는 것으로 나타남

〈표 27〉 장애인 근로자 주요 수행 업무의 필요 숙련 수준 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100인 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
숙 련	32.2	33.0	31.6	32.5	25.2	24.9	27.5
보 통	44.0	42.7	45.1	44.6	47.2	51.7	47.7
저숙련	23.8	24.3	23.4	22.9	27.6	23.4	24.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

□ 기업체의 주당 평균 실제 근로시간은 42.0시간으로 주당 평균 소정 근로시간 39.8시간 대비 약 2.2시간 초과 근무를 하고 있는 것으로 나타남

○ 장애인 고용기업체의 초과 근로시간은 약 1.9시간으로 미고용기업체 약 2.2시간 대비 다소 짧은 것으로 나타남

〈표 28〉 주당 평균 소정 근로시간 및 실제 근로시간 - 전체 기업체

(단위: 시간, 개)

구 분	전 체	장애인고용여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전체 근로자 주당 소정 근로시간	39.8	39.8	39.8	39.8	39.9	39.9	40.0	40.0	39.9
전체 근로자 주당 실제 근로시간	42.0	41.7	42.0	42.1	41.4	41.4	41.2	41.8	41.3
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)
주당 초과근로 시간 (실제 - 소정)	+2.2	+1.9	+2.2	+2.3	+1.5	+1.5	+1.2	+1.8	+1.4

〔그림 22〕 주당 평균 소정 근로시간 및 실제 근로시간 - 전체 기업체



□ 정규직 근로자를 대상으로 운영 중인 유연근로제도에 대해 '탄력적 근무제'의 비율이 5.1%로 가장 높게 나타남

○ 기업체의 규모가 커질수록 '근로시간단축 근무제', '시차출퇴근제', '선택적 근무시간제', '재택 및 원격근무제', '탄력적 근무제' 등 유연근로제도를 운영하는 비율이 높아짐

〈표 29〉 유연근로제도 운영 현황(중복응답) - 전체 기업체

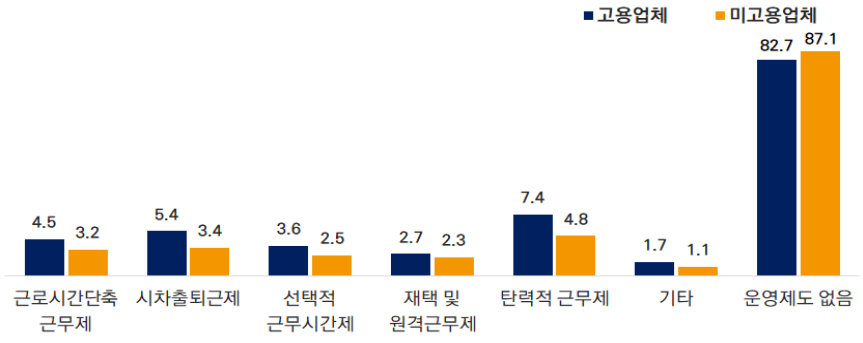
(단위: %, 개)

구 분	전체	장애인고용여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100인 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
근로시간단축 근무제	3.3	4.5	3.2	2.9	7.5	6.6	13.6	25.0	9.8
시차출퇴근제	3.6	5.4	3.4	3.1	9.1	7.8	19.5	27.1	12.3
선택적 근무시간제	2.6	3.6	2.5	2.3	5.5	4.6	13.2	19.4	8.0
재택 및 원격근무제	2.3	2.7	2.3	2.0	5.2	4.7	7.5	19.4	6.0
탄력적 근무제	5.1	7.4	4.8	4.6	10.1	8.7	22.1	29.8	12.9
기타유형(재량근무 등)	1.2	1.7	1.1	1.0	2.6	2.4	4.4	4.5	3.2
유연근로제도 운영 안함	86.7	82.7	87.1	87.8	74.0	76.5	53.0	38.0	67.8
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

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

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

〔그림 23〕 유연근로제 운영 현황(중복응답) - 전체 기업체



□ 기업체에서 실시하고 있는 복리후생제도에 대해, 장애인 고용기업체는 장애인 미고용 기업체 대비 모든 항목에서 높은 응답 비율을 보이고 있음

○ 특히 장애인 고용기업체는 '출산휴가/육아휴직(+18.2%)', '자녀 학비보조(+17.9%)', '건강보건에 관한 비용지원'(+17.7%) 실시율의 차이가 크게 나타남

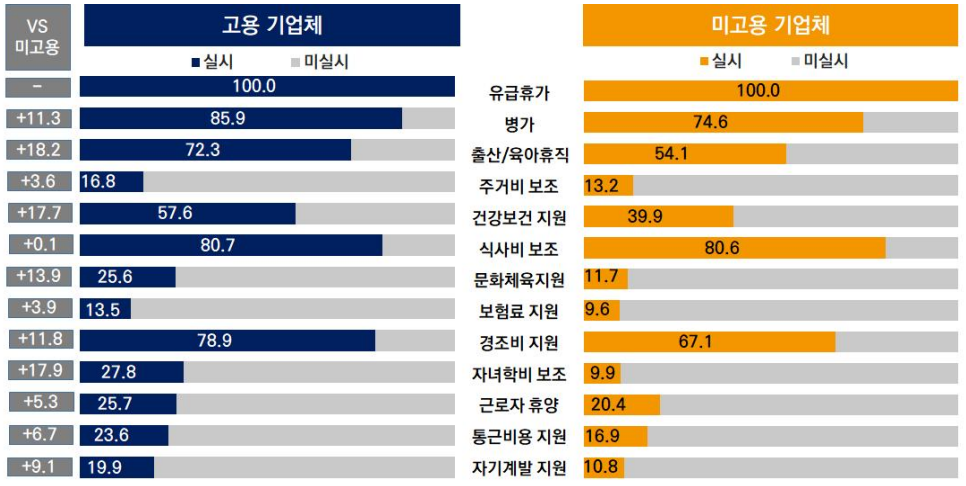
〈표 30〉 기업체에서 현재 실시하고 있는 복리후생제도(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100인 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
유급휴일·휴가	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
병가(상병휴가)	75.8	85.9	74.6	74.2	92.9	92.8	93.9	98.0	95.0
출산휴가/육아휴직	56.0	72.3	54.1	53.4	84.4	83.8	90.2	93.5	87.8
주거비 보조, 주거 공간 제공	13.5	16.8	13.2	12.2	28.5	27.4	37.2	47.1	31.5
건강보건에 관한 비용 지원	41.8	57.6	39.9	39.1	71.3	70.6	75.5	88.4	74.9
식사비 보조	80.6	80.7	80.6	80.2	84.7	85.0	83.3	76.9	83.5
문화·체육·오락비용 보조	13.2	25.6	11.7	11.0	36.8	35.7	44.1	57.3	37.6
보험료지원	10.0	13.5	9.6	9.3	17.5	16.4	25.5	41.3	17.8
경조비 지원	68.4	78.9	67.1	66.7	87.1	87.2	84.9	91.5	87.4
자녀학비보조	11.8	27.8	9.9	8.9	43.2	41.7	57.0	65.1	47.4
근로자휴양	20.9	25.7	20.4	19.2	39.9	38.5	50.6	65.9	43.1
통근 비용 지원	17.6	23.6	16.9	16.0	35.5	34.3	44.4	56.0	37.8
자기계발 지원	11.8	19.9	10.8	10.3	28.0	27.0	34.1	49.7	30.1
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

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

〔그림 24〕 기업체에서 현재 실시하고 있는 복리후생제도(중복응답) - 전체 기업체



□ 장애인 고용기업체의 2019년 장애인 근로자의 월평균 임금은 274.5만원으로 전체 근로자 294.0만원보다 약 19.5만원이 적은 93.4% 수준을 보이고 있음

○ 기업체 규모가 커질수록 장애인 근로자의 월평균 임금은 높아졌으며, 고용기업체 내 전체 근로자 대비 임금수준은 '300~999명' 기업체가 88.3% 수준으로 가장 낮았음

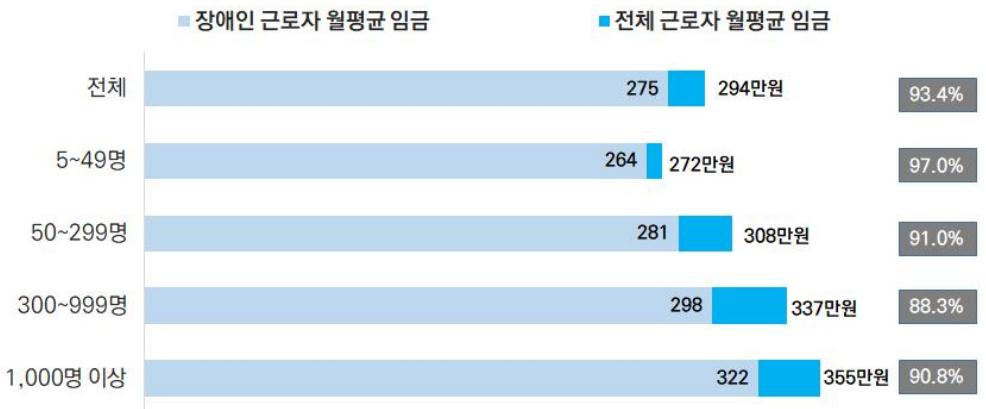
〈표 31〉 2019년 근로자의 월평균 임금 - 장애인 고용기업체

(단위: 만원, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전체 근로자 월평균 임금	294.0	271.6	312.4	308.3	337.3	354.6	316.1
(응답 추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)
장애인 근로자 월평균 임금	274.5	263.6	283.5	280.6	297.9	322.1	281.3
(응답 추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)
월평균 임금(전체 - 장애인)	19.5	8.0	28.9	27.7	39.4	32.6	34.8

주 1) 근로자의 월평균 임금은 2019년 1명당 월평균 임금총액을 기준으로 산정됨
2) 무응답을 제외한 기준으로 산출하여, 응답 추정 수는 전체 고용기업체 수와 차이가 있음

〔그림 25〕 2019년 근로자의 월평균 임금 - 장애인 고용기업체



□ 장애인 고용기업체의 장애인 근로자 고충사항(1순위)에 관해 살펴본 결과, '없음'을 제외한 항목 중 '장애 이외의 질병이나 건강문제'(3.5%), '개인적 사유'(2.6%), '장애로 인한 직무의 제한 또는 어려움'(2.2%) 등의 순으로 나타남

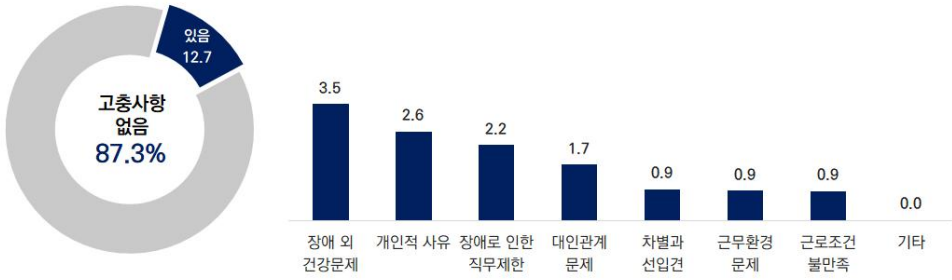
○ 기업체 규모가 커질수록 장애로 인한 고충이 '없다'는 응답이 줄어들었음

〈표 32〉 장애인 근로자 고충사항(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애 이외의 질병이나 건강문제	3.5	2.9	3.9	3.8	3.4	8.6	4.5
개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)	2.6	2.2	3.0	2.9	3.7	4.2	3.0
대인관계 문제	1.7	0.8	2.3	2.2	3.9	2.5	2.6
근로조건에 대한 불만족(임금, 복리후생, 근무강도 등)	0.9	0.4	1.2	1.1	1.5	2.2	1.4
근무환경문제(장애인 편의시설, 작업장 환경 등)	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.6
장애로 인한 직무의 제한 또는 어려움	2.2	1.0	3.2	3.1	3.4	5.2	3.9
장애에 대한 차별과 선입견	0.9	0.0	1.7	1.7	1.3	2.2	1.9
기타	0.0	0.0	0.1	0.0	0.2	0.0	0.1
없음	87.3	91.7	83.7	84.2	81.7	74.2	82.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

〔그림 26〕 장애인 근로자 고충사항(1순위) - 장애인 고용기업체



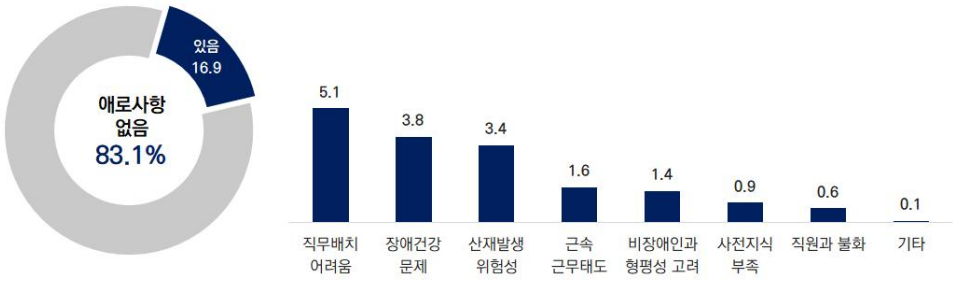
□ 장애인 고용기업체의 장애인 근로자에 대한 인사·노무 관리 시 애로사항이 '있다'는 응답은 16.9%로 나타났으며, 그 중 '능력에 맞는 직무배치의 어려움'이 5.1%로 가장 높았고, '장애 및 건강 등의 문제'(3.8%), '산업재해 발생 위험성'(3.4%) 등의 순으로 나타남

〈표 33〉 장애인 근로자에 대한 인사·노무 관리 시 애로사항(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
비장애인과의 형평성 고려(승진, 전보, 교육 등)	1.4	1.2	1.5	1.3	3.1	4.1	2.2
능력에 맞는 직무배치의 어려움	5.1	3.0	6.7	6.2	9.6	13.4	8.3
근속, 근무태도 관련	1.6	0.2	2.7	2.6	3.4	3.8	2.7
장애 및 건강 등의 문제	3.8	0.9	6.2	6.1	6.3	7.8	6.9
산업재해 발생 위험성	3.4	3.3	3.5	3.3	4.9	4.2	4.0
상사 또는 동료직원들과의 불화, 선입견	0.6	0.1	1.1	1.0	1.3	1.7	1.2
장애인에 대한 사전 지식 부족	0.9	1.1	0.7	0.6	1.1	2.1	0.9
기타	0.1	0.0	0.1	0.1	0.3	0.7	0.2
애로사항 없음	83.1	90.2	77.4	78.8	70.1	62.2	73.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

〔그림 27〕 장애인 근로자에 대한 인사·노무 관리 시 애로사항(1순위) - 장애인 고용기업체



라. 업무환경

□ 장애인 고용기업체가 '업무시간 및 업무량 명확성'(+0.07점), '권위적 조직문화 정도'(+0.06점)는 장애인 미고용기업체 대비 높은 것으로 나타난 반면, '근로자 자기계발 지원정도'(-0.10점), '직무 및 근로시간 조정 유연성'(-0.08점), '출퇴근 용이성'(-0.01점)은 다소 낮았음

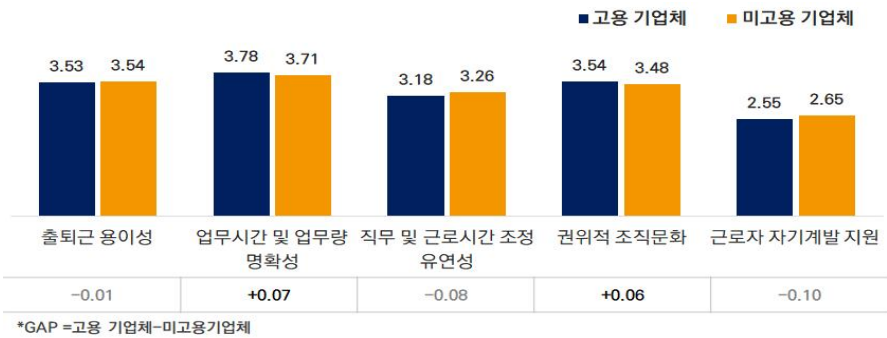
〈표 34〉 주사업장의 근로환경 및 조직문화 - 전체 기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전체	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
출퇴근 용이성	3.54	3.53	3.54	3.54	3.52	3.52	3.54	3.69	3.57
업무시간 및 업무량 명확성	3.71	3.78	3.71	3.71	3.73	3.73	3.77	3.88	3.75
직무 및 근로시간 조정 유연성	3.25	3.18	3.26	3.24	3.31	3.31	3.33	3.43	3.34
권위적 조직문화 정도	3.49	3.54	3.48	3.5	3.41	3.42	3.36	3.26	3.36
근로자 자기계발 지원 정도	2.64	2.55	2.65	2.61	2.97	2.96	3.07	3.16	2.98
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

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

〔그림 28〕 장애인 고용기업체- 장애인 미고용업체 간 근무환경 및 조직문화 특성 비교



□ 장애인 근로자의 2019년 연간 사고발생률은 0.6%로 장애인 고용기업체 전체 근로자(0.9%) 대비 다소 낮게 나타남

〈표 35〉 근로자의 업무관련 사고 및 질병 발생 현황 - 장애인 고용기업체

(단위: 명, %, 개)

구 분		전체(고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상(100명 이상)
			비의무(5~49명)	의 무(50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전 체 근로자	근로자 수	6,384,332	439,201	5,945,131	2,626,652	1,374,333	1,944,146	5,052,010
	업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수	54,308	4,532	49,776	25,259	20,484	4,034	39,881
	사고 및 질병 발생 비율(%)	0.9	1.0	0.8	1.0	1.5	0.2	0.8
장애인 근로자	근로자 수	190,772	40,469	150,303	78,227	34,267	37,809	118,314
	업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수	1,088	218	869	512	263	94	718
	사고 및 질병 발생 비율(%)	0.6	0.5	0.6	0.7	0.8	0.2	0.6
(추정수)		(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

주 1) 업무관련 사고 및 질병 발생 비율
= (2019년 업무관련 사고 및 질병 발생 건 수/2019년 말 기준 전체 근로자 수)*100
2) 무응답을 제외한 기준으로 산출하여, 응답 추정 수는 전체 고용기업체 수, 전체·장애인근로자 수와 차이가 있음

□ 장애인 근로자의 2019년 산업재해 인정비율은 21.4%로 장애인 고용기업체 전체 근로자(18.6%)보다 다소 높았음

〈표 36〉 근로자의 산재 인정 현황 - 장애인 고용기업체

(단위: 명, %, 개)

구 분		전체(고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상(100명 이상)
			비의무(5~49명)	의 무(50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전 체	업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수	54,308	4,532	49,776	25,259	20,484	4,034	39,881
	산재 인정 근로자 수	10,084	1,139	8,945	4,908	1,861	2,176	6,908
	산재 인정 비율(%)	18.6	25.1	18.0	19.4	9.1	53.9	17.3
장애인	업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수	1,088	218	869	512	263	94	718
	산재 인정 근로자 수	233	45	188	90	38	61	141
	산재 인정 비율(%)	21.4	20.4	21.7	17.5	14.4	64.4	19.6
(추정수)		(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

주 1) 산재 인정 비율 = (2019년 1년간 산재 인정 건 수/2019년 업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수)*100
2) 무응답을 제외한 기준으로 산출하여, 응답 추정 수는 전체 고용기업체 수와 차이가 있음

□ 주 사업장에 설치되어 있는 편의시설을 조사한 결과, ‘장애인 전용 주차구역’ 비율이 39.4%로 가장 높았으며, 다음은 ‘차도와 분리된 보행로(보도)’(35.6%), ‘높이(단차)가 없는 출입문’(33.7%), ‘경사로 설치, 바닥 높이차이 제거’(31.2%), ‘비상벨, 경광등’(28.5%) 등의 순이었음

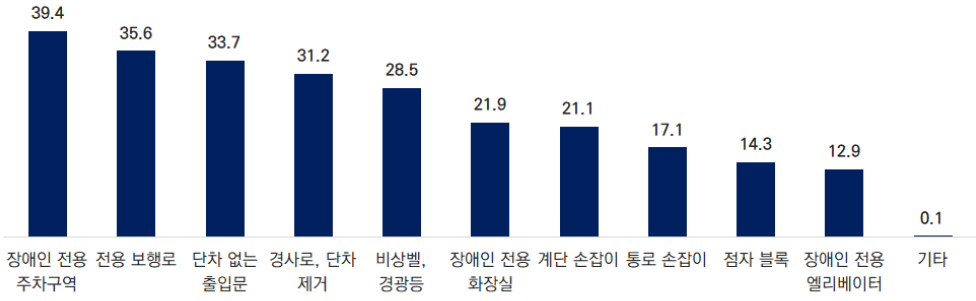
〈표 37〉 주 사업장에 설치되어 있는 편의시설(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체	장애인고용여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100인 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명이상)	50~299명	300~999명	1,000명이상	
차도와 분리된 보행로(보도)	35.6	45.2	34.5	33.1	63.3	62.0	74.3	83.1	71.4
장애인 전용 주차구역	39.4	55.5	37.5	36.3	74.0	72.8	84.0	91.6	82.0
경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	31.2	44.2	29.6	28.4	61.6	60.2	74.2	80.7	67.4
높이차이(단차)가 없는 출입문	33.7	46.4	32.2	30.7	66.3	65.0	77.2	83.7	72.5
장애인용 화장실	21.9	40.2	19.7	18.6	57.3	55.7	71.1	77.9	65.0
복도/통로의 손잡이	17.1	28.3	15.8	15.1	38.6	37.5	48.0	54.5	45.4
계단 양측 손잡이(2층 이상)	21.1	30.1	20.1	19.4	40.1	38.5	54.7	62.5	47.5
장애인용 승강기(2층 이상 건물)	12.9	21.0	11.9	11.2	31.4	30.1	40.0	56.6	37.1
점자 블록	14.3	26.3	12.9	12.1	38.0	36.5	51.0	61.6	45.1
비상벨, 경광등	28.5	37.3	27.4	26.5	50.0	48.8	60.0	70.1	55.6
기타	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
특별히 설치 되지 않음	46.9	36.0	48.2	49.6	17.9	19.0	8.3	5.9	11.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

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

〔그림 29〕 주 사업장에 설치되어 있는 편의시설(중복응답) - 전체 기업체



마. 교육훈련

□ 2019년 교육훈련을 실시한 장애인 고용기업체의 전체 근로자 교육훈련 참여자 비율은 117.1%로 나타난 반면, 장애인 근로자의 경우 125.8%로 8.7%p 높음

○ 장애인 교육훈련 참여자 비율은 '50~299명' 규모에서 가장 높게 나타남

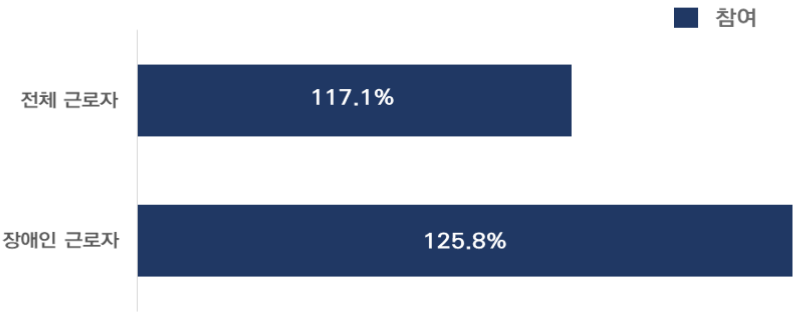
〈표 38〉 2019년 교육훈련 참여 근로자 현황 - 장애인 고용기업체

(단위: 명, %, 개)

구 분		전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
			비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전체	근로자 수	5,364,317	299,281	5,065,036	2,096,917	1,141,805	1,826,314	4,364,500
	교육훈련 받은 근로자 수	6,282,605	458,546	5,824,059	2,613,090	1,274,649	1,936,320	4,923,785
	교육훈련 받은 근로자 비율(%)	117.1	153.2	115.0	124.6	111.6	106.0	112.8
장애인	근로자 수	147,435	25,824	121,610	60,224	27,016	34,371	97,262
	교육훈련 받은 근로자	185,494	32,327	153,167	84,551	31,085	37,531	117,850
	교육훈련 받은 근로자 비율(%)	125.8	125.2	125.9	140.4	115.1	109.2	121.2
(응답 추정수)		(34,645)	(13,272)	(21,372)	(18,435)	(2,250)	(687)	(11,702)

주 1) 2019년 교육훈련을 실시하거나 지원한 적이 있다고 응답한 기업체에게 응답 받음
2) 무응답을 제외한 기준으로 산출하여, 응답 추정 수는 교육훈련을 실시한 전체 고용기업체 수와 차이가 있음
3) 교육훈련 받은 근로자 비율 = (교육훈련 받은 근로자/전체 근로자)*100
4) 교육 건수를 기준으로 응답 받아 전체 근로자 수보다 교육훈련 받은 근로자 수가 많을 수 있음

〔그림 30〕 2019년 교육훈련 참여 근로자 현황 - 장애인 고용기업체



□ 장애인 고용기업체를 대상으로 전체 근로자가 주로 참여한 교육훈련 분야를 조사한 결과, '소양교육(서비스, 커뮤니케이션)'이 27.8%로 가장 높으며, 다음으로 '품질·생산관리 교육'(19.3%), '기술개발교육'(13.0%) 등의 순으로 나타남

○ 장애인 근로자는 전체 근로자 대비 '소양교육(서비스, 커뮤니케이션)', '인적자원관리 교육' 응답 비율이 상대적으로 크게 나타남

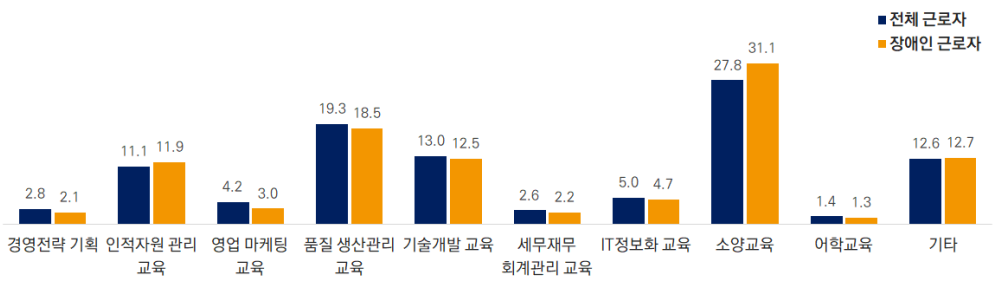
〈표 39〉 근로자가 주로 참여한 교육훈련 분야(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	장애인 고용기업체	
	전체 근로자	장애인 근로자
경영전략·기획	2.8	2.1
인적자원관리 교육	11.1	11.9
영업·마케팅교육	4.2	3.0
품질·생산관리교육	19.3	18.5
기술개발교육	13.0	12.5
세무·재무·회계관리 교육	2.6	2.2
IT정보화 교육	5.0	4.7
소양교육(서비스, 커뮤니케이션)	27.8	31.1
어학교육	1.4	1.3
기타(안전교육)	12.6	12.7
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(34,645)	(33,058)

주 1) 전체 근로자는 2019년 교육훈련을 실시하거나 지원한 적이 있다고 응답한 기업체에게 응답 받음
2) 장애인 근로자는 2019년 교육훈련 실시 기업체 중 장애인이 1명 이상 참여한 기업체에게 응답 받음

〔그림 31〕 근로자가 주로 참여한 교육훈련 분야(1순위) - 장애인 고용기업체



바. 장애인 고용에 대한 만족도

□ 장애인 고용으로 인해 도움된 사항으로 '장애인 고용의무 이행'(3.62점)이 가장 높았으며, 다음으로는 '장애인 근로자에 대한 긍정적 인식'(3.34점)이 높게 나타남

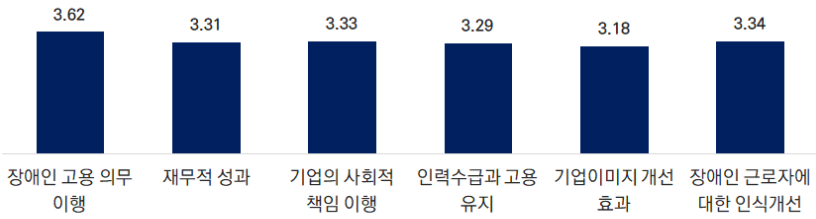
〈표 40〉 장애인 고용으로 인한 도움정도 - 장애인 고용기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인 고용의무 이행	3.62	-	3.62	3.62	3.61	3.68	3.61
재무적 성과	3.31	-	3.31	3.31	3.31	3.31	3.27
기업의 사회적 책임 이행	3.33	3.10	3.52	3.52	3.52	3.63	3.53
인력수급과 고용유지	3.29	3.18	3.37	3.39	3.27	3.26	3.32
기업이미지 개선 효과	3.18	3.03	3.31	3.32	3.24	3.29	3.27
장애인 근로자에 대한 긍정적 인식	3.34	3.26	3.40	3.41	3.31	3.37	3.35
(응답 추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

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

[그림 32] 장애인 고용으로 인한 도움정도 - 장애인 고용기업체



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

□ 장애인 근로자에 대해서 ‘근무태도’ 만족도 3.79점, ‘대인관계’ 만족도 3.76점, ‘생산성 및 업무능력’ 만족도 3.79점, ‘전반적인 만족도’ 3.80점으로 대체적으로 만족하고 있는 것으로 나타남

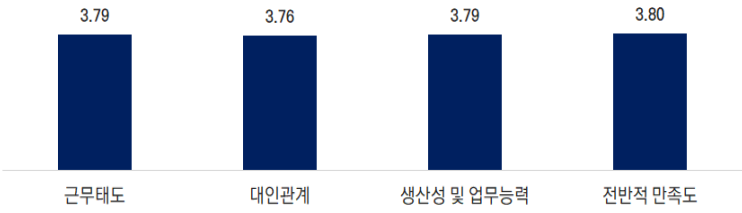
〈표 41〉 장애인 근로자에 대한 만족도 - 장애인 고용기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)				
				50~299명	300~999명	1,000명 이상	
근무태도	3.79	3.90	3.70	3.71	3.65	3.68	3.65
대인관계	3.76	3.87	3.68	3.68	3.62	3.69	3.64
생산성 및 업무능력	3.79	3.91	3.70	3.71	3.63	3.59	3.65
전반적인 만족도	3.80	3.93	3.70	3.71	3.65	3.68	3.65
(응답 추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

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

〔그림 33〕 장애인 근로자에 대한 만족도 - 장애인 고용기업체



사. 고용서비스 이용 및 욕구

□ 장애인 고용 관련 서비스를 지원받은 경험을 조사한 결과, '서비스 지원받은 경험 없음'의 항목을 제외하고 '재정적 지원'이 4.9%로 가장 높게 나타났으며, 다음은 '구직자 추천 등 채용지원'(1.0%)이었음

○ 미고용기업체보다는 고용기업체가, 기업체 규모가 커질수록 이용 비율이 높아짐

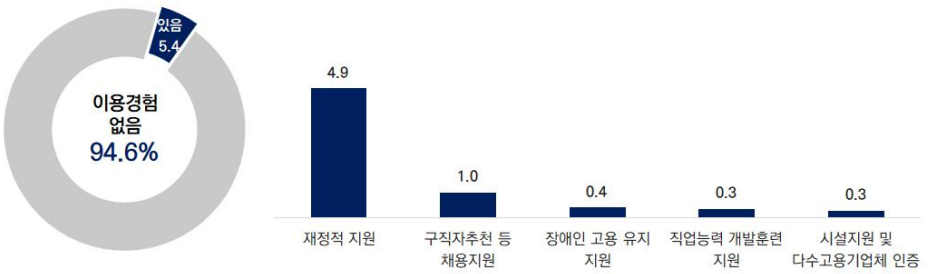
〈표 42〉 장애인 고용 관련 서비스 지원받은 경험(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체	장애인고용여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
구직자 추천 등 채용지원	1.0	7.5	0.2	0.2	8.9	7.7	19.8	21.5	13.9
장애인이 취업한 후 고용 유지를 위한 지원	0.4	2.5	0.1	0.2	2.3	1.9	5.1	8.3	2.7
장애인 교육훈련 지원	0.3	2.5	0.1	0.1	2.7	2.3	7.1	5.9	3.6
재정적 지원	4.9	45.8	0.1	0.6	51.9	49.2	77.5	78.2	67.6
장애인 다수고용기업체 인증	0.3	2.0	0.1	0.1	1.9	1.7	3.3	6.5	2.4
기타	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	0.2	0.0	0.1
서비스 지원받은 경험 없음	94.6	51.6	99.7	99.2	45.2	48.1	17.4	17.6	27.8
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

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

〔그림 34〕 장애인 고용 관련 서비스 지원받은 경험(중복응답) - 전체 기업체



□ 장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 정도에 관해 '기업에 적합한 인력 추천' 비율이 13.3%, '사전 현장훈련을 통해 직무에 적응 후 근로'가 10.7%, '모집대행 서비스'가 10.6%, '기업의 장애인 고용환경 분석·진단부터 적합인력 지원까지 체계적인 고용서비스 설계를 위한 지원'이 10.6% 등의 순으로 응답함

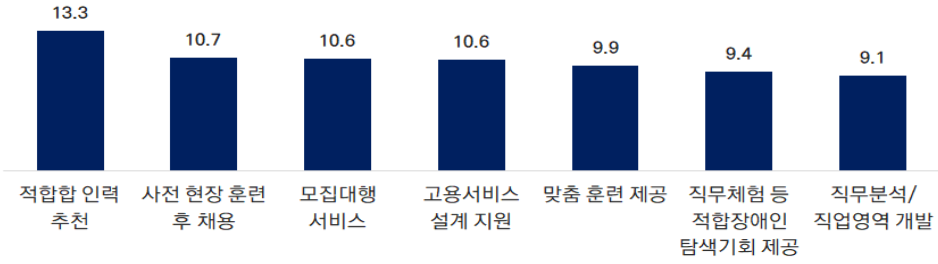
○ 장애인 고용기업체의 경우, '기업에 적합한 인력 추천'이 24.1%로 미고용기업체(12.0%) 대비 큰 차이를 보임

〈표 43〉 장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 정도(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
기업에 적합한 인력 추천	13.3	24.1	12.0	11.6	31.5	29.7	46.3	57.3	39.0
모집대행 서비스	10.6	14.0	10.2	9.9	18.2	17.1	26.6	36.8	22.5
직무분석 컨설팅 및 기업체 내 장애인 직업영역 개발	9.1	9.0	9.1	8.8	12.3	11.8	16.1	20.2	12.7
사전 현장훈련을 통해 직무에 적응 후 근로	10.7	10.5	10.7	10.4	14.4	14.1	15.6	24.0	13.1
현장에서 일정기간 직무체험을 통해 기업에서 적합장애인 탐색할 기회 제공	9.4	11.3	9.2	8.9	14.8	14.5	15.5	23.1	14.3
현장 직무에 실제 활용 가능하도록 일정기간 수행하는 훈련 제공	9.9	11.1	9.8	9.6	14.3	14.1	13.8	23.1	13.1
기업의 장애인 고용환경 분석·진단부터 적합인력 지원까지 체계적인 고용서비스 설계를 위한 지원	10.6	10.6	10.6	10.2	14.4	14.2	14.8	21.0	14.2
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.2	0.0	0.1
필요한 서비스 없음	82.0	70.5	83.4	83.8	62.0	63.5	49.8	39.1	55.1
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

〔그림 35〕 장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 정도(중복응답) - 전체 기업체



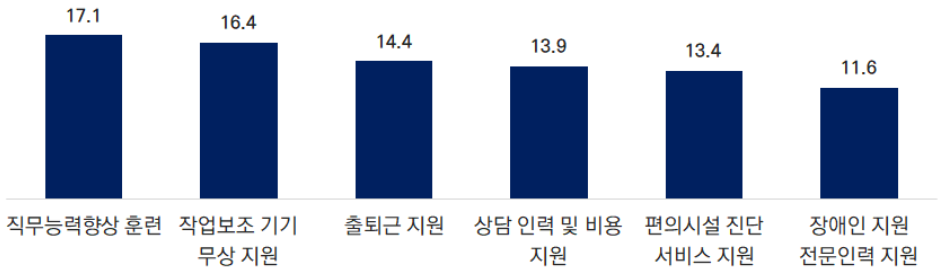
□ 장애인 근로자 고용유지 서비스에 관해 '재직 근로 장애인 근로자 직무능력향상 훈련' 서비스가 필요하다는 비율이 17.1%로 가장 높았으며, 다음으로 '업무 수행 시 필요한 작업보조 기기 무상 지원'(16.4%), '출퇴근 지원'(14.4%) 등의 순으로 응답함

〈표 44〉 장애인 근로자 고용유지 서비스 필요 정도(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
재직 근로 장애인 근로자 직무능력향상훈련	17.1	10.9	17.8	16.9	18.6	18.6	17.2	23.3	16.7
근로 장애인 근로자의 안정적 업무 수행을 위한 전문인력 지원	11.6	7.2	12.1	11.3	15.0	14.9	14.5	22.0	13.6
사업체 근무환경 개선을 위한 편의시설 진단 및 인증서비스 지원	13.4	6.8	14.1	13.3	13.6	13.7	12.1	15.0	11.4
업무 수행 시 필요한 작업보조 기기 무상 지원	16.4	5.7	17.6	16.6	13.9	14.1	11.2	16.8	11.5
출퇴근 지원	14.4	8.2	15.1	14.4	13.5	13.5	11.8	18.4	12.0
직업생활, 고충처리 상담 인력 및 비용 지원	13.9	7.9	14.6	13.8	14.6	14.4	13.9	24.4	13.1
필요한 서비스 없음	77.3	83.1	76.6	77.6	73.8	74.1	74.0	61.6	74.5
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

〔그림 36〕 장애인 근로자 고용유지 서비스 필요 정도(중복응답) - 전체 기업체



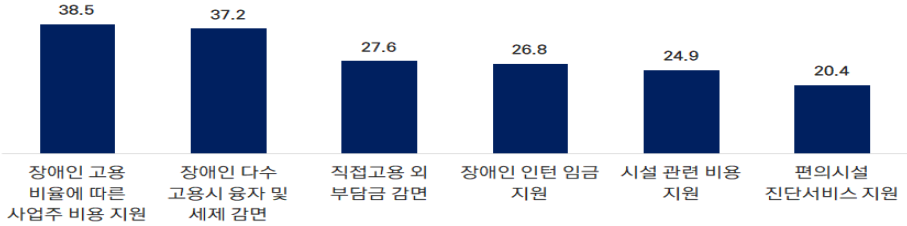
□ 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 필요 정도에 관해 '장애인을 일정 비율 이상 고용 시 사업주에게 제공하는 비용 지원' 서비스가 필요하다는 비율이 38.5%, '장애인 다수 고용 시 사업주에 대한 융자 및 세제 감면' 37.2%, '직접고용 외 방법으로 고용 의무를 달성한 사업주에게 부담금 감면' 27.6% 등의 순으로 응답함

〈표 45〉 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 필요 정도(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인을 일정 비율 이상 고용 시 사업주에게 제공하는 비용 지원	38.5	39.7	38.3	37.4	50.1	49.7	53.6	56.7	52.8
직접고용 외 방법으로 고용 의무를 달성한 사업주에게 부담금 감면	27.6	28.4	27.5	26.4	39.8	39.0	46.5	48.3	42.4
장애인에게 인턴근무 기회제공 시 임금지원	26.8	23.2	27.2	26.1	34.3	34.0	37.4	36.7	32.5
장애인 다수 고용 시 사업주에 대한 융자 및 세제 감면	37.2	37.8	37.2	36.3	47.4	47.5	45.5	50.8	47.4
작업시설, 편의시설, 부대시설, 출퇴근용 승합차 구입 설치 수리 등 지원	24.9	16.6	25.9	25.0	24.2	24.6	19.6	23.8	19.4
편리하고 안전한 생활환경을 위한 편의시설 진단 서비스 지원	20.4	13.4	21.2	20.3	21.2	21.5	18.2	21.0	17.1
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0
필요한 서비스 없음	56.3	50.9	56.9	57.7	40.8	41.2	37.8	31.5	37.8
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

〔그림 37〕 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 필요 정도(중복응답) - 전체 기업체



□ 장애인 고용 증진을 위해 필요한 사항으로 '장애인 고용장려금 증액'이 17.4%로 가장 높았고, 다음으로 '부담금 인상'(13.0%), '고용의무 범위 확대'(12.2%) 등의 순으로 나타남

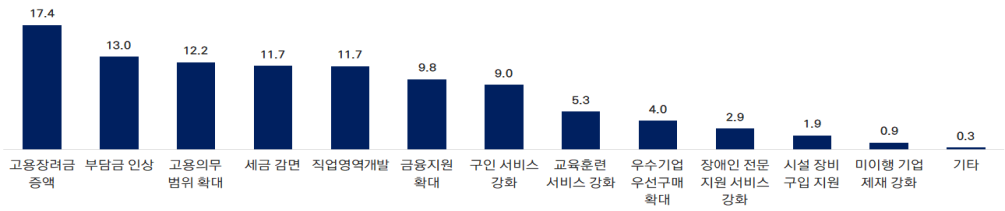
○ 장애인 고용기업체는 '장애인 고용에 따른 세금 감면'과 '장애인 고용장려금 증액'의 비율이 특히 높았음

〈표 46〉 장애인 고용 증진을 위해 필요한 사항(1순위) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부	
		고용	미고용
부담금(부담기초액) 인상	13.0	8.9	13.4
고용의무 범위 확대	12.2	6.8	12.8
장애인 고용장려금 증액	17.4	20.8	17.0
장애인고용 사업주에 대한 융자 등 금융지원 확대	9.8	10.8	9.7
장애인 고용에 따른 세금 감면	11.7	16.9	11.1
장애인고용 우수기업에 대한 정부 및 공공부문 우선구매확대	4.0	4.4	4.0
장애인 직업영역개발을 통한 고용창출 활성화	11.7	11.9	11.6
적합한 장애인력 구인 서비스 강화	9.0	11.0	8.8
고용된 장애인의 관리를 위한 전문적인 지원 서비스 강화	2.9	3.3	2.8
장애인의 직업적 능력 향상을 위한 교육훈련 서비스 강화	5.3	3.7	5.5
미이행 기업에 대한 제재 강화	0.9	0.6	1.0
장애인 고용에 필요한 시설의 설치나 장비의 구입 지원	1.9	0.7	2.1
기타	0.3	0.2	0.3
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)

〔그림 38〕 장애인 고용 증진을 위해 필요한 사항(1순위) - 전체 기업체



아. 장애인 고용 인식에 관한 사항

□ 장애인 근로자의 작업수행 능력 정도에 대해 전체 기업체에서는 대부분 긍정적 인식을 가지고 있으며, 장애인 고용기업체에서는 미고용기업체 대비 모든 항목에 대해 더 긍정적 인식을 가짐

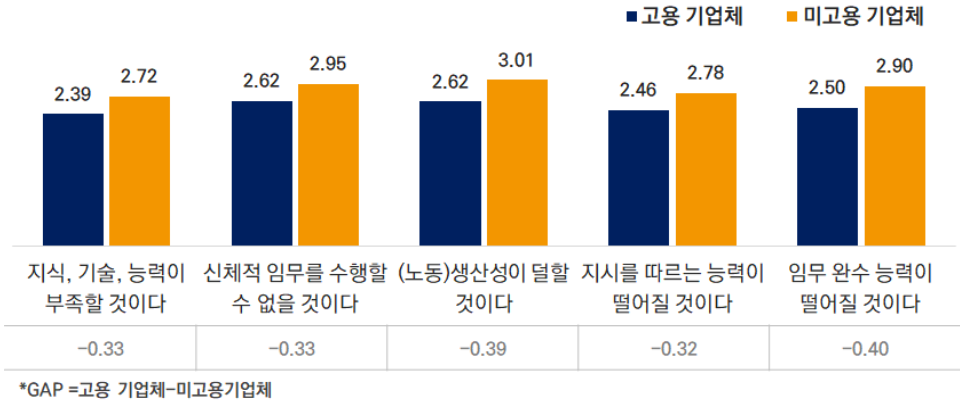
〈표 47〉 장애인 근로자 작업수행 정도에 관한 인식 - 전체 기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인은 지식, 기술 그리고 능력이 부족할 것이다	2.68	2.39	2.72	2.70	2.50	2.51	2.40	2.51	2.49
장애인은 신체적으로 요구되는 임무를 수행할 수 없을 것이다	2.91	2.62	2.95	2.93	2.73	2.73	2.61	2.73	2.71
장애인은 비장애인보다 (노동)생산성이 덜할 것이다	2.97	2.62	3.01	2.99	2.72	2.73	2.58	2.70	2.67
장애인은 지시를 따르는 능력이 떨어질 것이다	2.75	2.46	2.78	2.77	2.51	2.52	2.39	2.47	2.50
장애인은 임무 완수 능력이 떨어질 것이다	2.86	2.50	2.90	2.89	2.57	2.58	2.43	2.51	2.54
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

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

〔그림 39〕 장애인 근로자 작업수행 정도에 관한 인식 - 전체 기업체



□ 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대해 모든 항목에서 부담 비용을 느끼고 있는 가운데, '안전문제'에 대한 우려가 가장 큰 것으로 인식하고 있음

○ 장애인 고용기업체에서는 미고용기업체 대비 모든 항목에 대해 더 긍정적으로 인식하고 있음

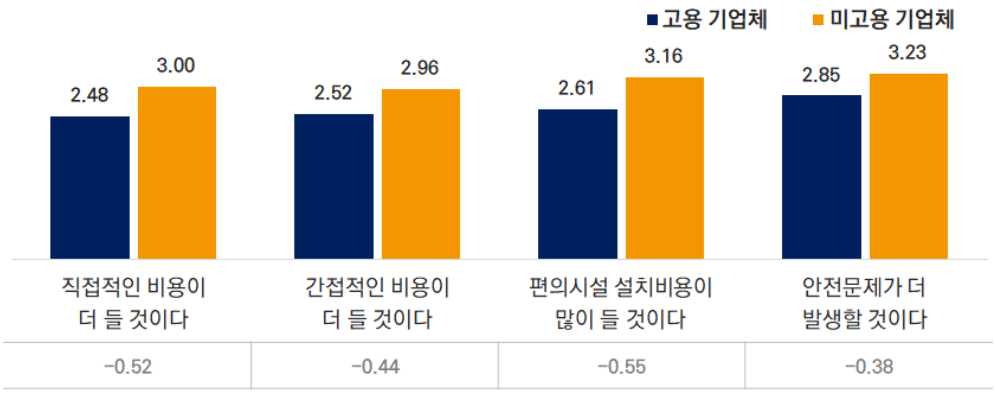
〈표 48〉 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 인식 - 전체 기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인은 비장애인에 비해서 회사의 직접적인 비용이 더 들 것이다	2.94	2.48	3.00	2.97	2.64	2.65	2.51	2.56	2.58
장애인은 비장애인에 비해서 회사의 간접적인 비용이 더 들 것이다	2.92	2.52	2.96	2.94	2.66	2.67	2.53	2.61	2.60
장애인을 위한 편의시설 설치비용이 많이 들 것이다	3.10	2.61	3.16	3.13	2.78	2.79	2.66	2.77	2.71
장애인은 비장애인에 비해서 안전문제가 더 발생할 것이다	3.19	2.85	3.23	3.21	2.94	2.95	2.82	2.92	2.90
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

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

〔그림 40〕 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 인식 - 전체 기업체



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

자. 미고용기업체의 장애인 채용 경험과 미채용에 관한 사항

□ 장애인 미고용기업체 중에서 0.8%만이 최근 3년간 장애인 근로자를 고용해 본 경험이 있는 것으로 나타남

○ 부담금 납부 대상이 되는 상시근로자 100명 이상 기업체의 경우 장애인 고용 의무가 있음에도 불구하고, 최근 3년간 장애인 근로자를 고용해 본 경험이 없는 기업이 87.6%나 되는 것으로 나타남

〈표 49〉 최근 3년간 장애인 근로자 고용 경험 유무 - 장애인 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (미고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
있 음	0.8	0.6	6.8	6.7	21.8	0.0	12.4
없 음	99.2	99.4	93.2	93.3	78.2	100.0	87.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(410,249)	(398,512)	(11,737)	(11,647)	(89)	(1)	(1,605)

□ 장애인 근로자에 대한 만족도는 최근 3년간 고용경험이 있었던 미고용기업체가 현재 고용기업체 대비 모든 항목에 대해 높게 나타남

〈표 50〉 장애인 근로자에 대한 만족도 - 장애인 미고용기업체

(단위: 점, 개)

구 분	미고용기업체 (고용경험 있음)	현재 고용기업체	미고용기업체 - 현재 고용기업체
근무태도	3.86	3.79	0.07
대인관계	3.86	3.76	0.10
생산성 및 업무능력	3.81	3.79	0.02
전반적인 만족도	3.85	3.80	0.05
(추정수)	(3,146)	(48,282)	-

주 1) 최근 3년간 '장애인 근로자를 고용한 경험이 있다'고 응답한 미고용기업체와 2019년 12월 말 현재 고용기업체에게 응답 받음

2) 매우 불만족=1, 불만족=2, 보통이다=3, 만족=4, 매우 만족한다=5 (5점 척도 기준)

□ 2019년 12월 말 현재 장애인 근로자를 고용하지 않고 있는 미고용기업체 중 14.7%는 '장애인을 고용할 의사는 있으나 채용하지 못함'이라고 응답함

〈표 51〉 장애인 근로자를 고용하지 않은 이유 - 장애인 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (미고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)				
				50~299명	300~999명	1,000명 이상	
고용할 의사가 없어서	85.3	86.2	54.8	55.2	12.8	0.0	45.4
고용의사는 있으나 채용하지 못함	14.7	13.8	45.2	44.8	87.2	100.0	54.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(410,249)	(398,512)	(11,737)	(11,647)	(89)	(1)	(1,605)

주) 2019년 12월 말 현재 장애인 근로자를 고용하지 않은 미고용기업체에게 응답 받음

□ 장애인 근로자를 고용할 의사가 없었던 이유에 대해 '장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서'라고 응답한 비율이 42.3%로 가장 높았음

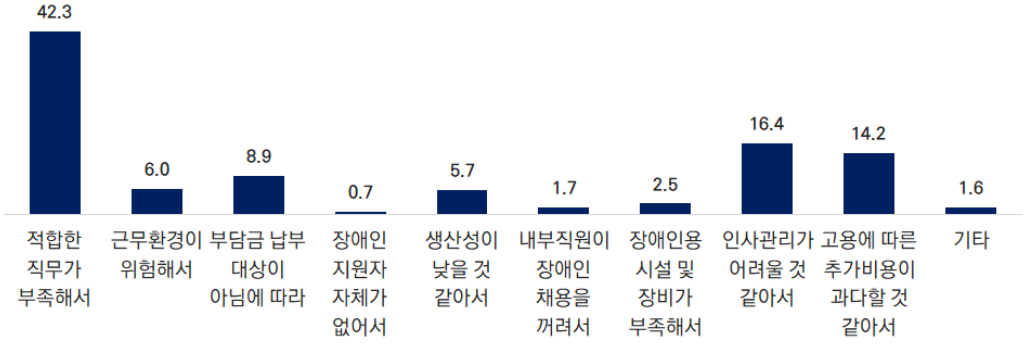
〈표 52〉 장애인 고용 의사가 없었던 주된 이유 - 장애인 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (미고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1000명 이상	
장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서	42.3	41.8	65.6	65.5	70.2	-	64.5
장애인 근로자의 생산성이 낮을 것 같아서	6.0	6.1	3.1	3.1	0.0	-	1.1
과거 채용을 시도했으나 장애인 지원자 자체가 없어서	8.9	9.0	6.8	6.8	0.0	-	16.7
장애인 고용에 따른 추가비용이 과다할 것 같아서	0.7	0.7	0.7	0.7	0.0	-	1.6
사업주, 관리자, 동료 등이 장애인 채용을 꺼려서	5.7	5.8	3.2	3.2	0.0	-	5.4
채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서	1.7	1.7	3.7	3.7	0.0	-	1.9
장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서	2.5	2.5	1.8	1.8	0.0	-	3.4
근무환경이 유해하거나 위험해서	16.4	16.5	9.2	9.2	0.0	-	3.8
부담금 납부 대상이 아님에 따라 (상시 100인 미만)	14.2	14.4	2.4	2.4	0.0	-	0.0
기타	1.6	1.6	3.6	3.5	29.8	-	1.5
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	100.0
(추정수)	(349,811)	(343,376)	(6,435)	(6,424)	(11)	-	(729)

주) 고용하지 않은 이유에 대해 '장애인 근로자 고용 의사가 없어서'라고 응답한 기업체에게 응답 받음

〔그림 41〕 장애인 고용 의사가 없었던 주된 이유 - 장애인 미고용기업체



□ 장애인 미고용기업체 대상으로 향후 장애인 근로자에 채용 시 근로자에게 바라는 사항에 대해 조사한 결과, '없음'(10.8%)을 제외하면, '책임감 있는 업무 수행'이 라고 응답한 비율이 42.8%로 가장 높았음.

〈표 53〉 향후 장애인 근로자 채용 시 근로자에게 바라는 사항(1순위)

(단위: %, 개)

구 분	미고용기업체
	장애인 근로자에게 바라는 사항
업무실적 향상	15.1
책임감 있는 업무 수행	42.8
장애 및 건강관리	7.4
원만한 대인관계 유지	8.4
장기근속	3.4
출퇴근 및 근무시간 관리	12.0
특별히 없음	10.8
전 체	100.0
(추정수)	(60,438)

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

차. 채용계획

□ 2020년 근로자를 1명 이상 신규 채용했거나 채용계획이 있다고 응답한 기업체는 전체의 29.6%이며, 그 중 10.2%는 장애인 근로자를 1명 이상 신규 채용했거나 채용계획이 있는 것으로 나타남

○ 기업체 규모가 커질수록 장애인 채용(계획)이 있다고 응답한 비율은 점차 높아짐

〈표 54〉 2020년 신규 기채용 및 신규 인력채용 계획 여부 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
채용(계획) 있음	29.6	49.0	27.3	27.9	48.0	46.9	58.2	63.2	56.0
(장애인 채용(계획) 있음)	**10.2**	**23.1**	**7.5**	**8.2**	**22.9**	**20.5**	**40.5**	**46.2**	**32.6**
채용(계획) 없음	70.4	51.0	72.7	72.1	52.0	53.1	41.8	36.8	44.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

주) '장애인 채용(계획) 있음'은 전체 근로자 채용 계획이 있는 기업체 중 2020년 장애인 신규 기채용 인원 혹은 신규 채용 예정 인원이 1명 이상이라고 응답한 기업체로 산출함

□ 2020년 평균 채용예정 인원을 살펴보면 전체 근로자는 6.0명 채용할 예정인 반면, 장애인은 0.3명으로 전체 채용예정 인원 대비 장애인 채용예정 인원 비율은 4.9%임

○ 장애인 고용기업체의 전체 채용예정 인원 대비 장애인 채용예정 인원 비율은 5.8%인 반면, 미고용기업체는 3.8%로 다소 낮게 나타남

〈표 55〉 2020년 신규 기채용 및 채용예정 인원 - 전체 기업체

(단위: 명, 개, %)

구 분		전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
			고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전 체	**기업체별 평균 채용 예정 인원**	**6.0**	**19.0**	**3.3**	**2.9**	**26.0**	**18.7**	**57.8**	**164.2**	**40.8**
근로자	**채용 총 예정 인원**	**816,333**	**450,110**	**366,223**	**337,480**	**478,853**	**304,979**	**94,893**	**78,981**	**364,869**
장애인	**기업체별 평균 채용 예정 인원**	**0.3**	**1.1**	**0.1**	**0.1**	**1.3**	**0.9**	**2.2**	**9.2**	**2.1**
근로자	**채용 총 예정 인원**	**40,004**	**25,952**	**14,052**	**16,948**	**23,056**	**15,101**	**3,543**	**4,412**	**19,196**
(추정수)		(135,577)	(23,652)	(111,925)	(117,137)	(18,440)	(16,316)	(1,643)	(481)	(8,932)
전체 대비 장애인 채용 비율(%)		**4.9**	**5.8**	**3.8**	**5.0**	**4.8**	**5.0**	**3.7**	**5.6**	**5.3**

주 1) 2020년 근로자를 기채용했거나, 근로자 채용계획이 있다고 응답한 기업체로 산출
2) 채용 총 인원은 기채용 인원 및 채용 예정 인원을 합산하여 산출
3) 전체 대비 장애인 채용 비율 = (장애인 근로자 채용 총 인원/전체 근로자 채용 총 인원)*100

□ 장애인 근로자 채용 계획이 없는 이유로 '장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지를 못해서' 28.8%, '의무고용률을 달성했거나, 고용의무가 없어서' 22.1%의 순으로 나타남

○ 장애인 미고용기업체의 경우 '근무환경이 유해하거나 위험해서'라고 응답한 비율이 고용기업체보다 특히 더 높게 나타남

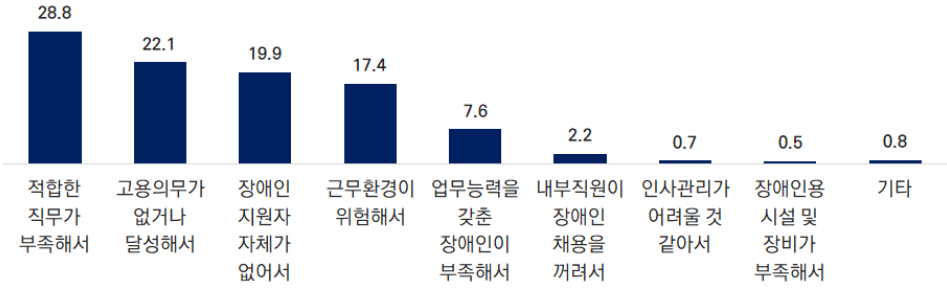
〈표 56〉 2020년 장애인 근로자 채용 계획이 없는 주된 이유 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50-299명	300-999명	1,000명 이상	
의무고용률을 달성했거나, 고용의무가 없어서	22.1	27.6	21.1	21.7	24.6	24.8	26.2	9.7	27.9
장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서	28.8	22.2	30.0	28.1	34.5	34.6	32.8	33.3	27.2
업무능력을 갖춘 장애인이 부족해서	7.6	11.5	6.9	7.0	12.0	11.9	10.7	20.7	15.6
장애인 지원자 자체가 없어서	19.9	33.6	17.5	19.6	21.9	21.2	28.7	28.2	24.6
사업주, 관리자, 동료 등이 장애인 채용을 꺼려서	2.2	0.7	2.4	2.3	1.4	1.4	0.6	0.0	1.9
채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서	0.7	0.4	0.8	0.7	1.1	1.2	0.0	0.0	0.5
장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서	0.5	0.9	0.5	0.5	0.5	0.6	0.0	0.0	0.0
근무환경이 유해하거나 위험해서	17.4	2.0	20.1	19.3	3.1	3.2	0.2	5.1	1.3
기타	0.8	1.0	0.8	0.8	1.0	1.0	0.7	3.1	1.1
전 체 (추정수)	100.0 (121,709)	100.0 (18,180)	100.0 (103,529)	100.0 (107,494)	100.0 (14,215)	100.0 (12,979)	100.0 (977)	100.0 (259)	100.0 (6,022)

주) 2020년 근로자 채용계획이 있고 구체적인 채용인원이 정해져 있지만 장애인을 채용하지 않는 기업체에게 응답 받음

〔그림 42〕 2020년 장애인 근로자 채용 계획이 없는 주된 이유 - 전체 기업체



제 1 장
서 론

제1절 조사개관

1. 조사배경

우리나라의 장애인고용은 장애인의 기본적 인권을 보장하고 사회적 책임을 공동 실천하는 장애인고용의 기본 이념을 실현하기 위해 1991년부터 국가 및 지방자치단체와 민간 사업주에게 일정비율의 장애인고용을 할당하는 '장애인 고용의무제도' 시행을 기점으로 꾸준히 증가해 왔다. 우리나라는 '장애인 고용의무제도'를 근간으로 노동시장 진입이 어려운 장애인의 고용을 지속적으로 도모하는 등 다각적으로 제도적 노력을 기울인 결과 고용의무제도의 적용을 받는 상시근로자 50인 이상 민간기업의 장애인 의무고용률은 2001년 0.79%에서 2019년 2.79[1]%로 3배 가까이 증가하였다. 이러한 결과는 우리나라의 고용의무제도에 힘입은 바가 크지만, 한편으로는 기업체들의 인식 개선과 장애인 고용 확대 노력, 장애인의 자립 의지 강화 등이 어우러진 결과라고 할 수 있다.

그럼에도 국내 장애인 고용 여건과 현황은 아직까지 미흡한 것으로 평가되고 있다. 전체 근로자 대비 장애인 근로자 비율(2019년 말 기준 1.52%)이 전체 인구 대비 장애인구의 비율(2019년 말 기준 5.1%[2])의 절반을 훨씬 밑도는 상황과 장애인 고용 대신 부담금을 택하는 대기업들의 실적 위주 사회적 책임 이행 관행, 중증 장애인의 저조한 고용률 등은 여전히 열악한 장애인 고용 현실의 단면을 반영한다. 또한 일자리의 질 문제는 현재 장애인 일자리 정책

1) 중증장애인 고용 2배수 인정제도 적용 기준이며, 미적용 시 2.16%(한국장애인고용공단, 장애인 의무고용현황, 2019년 12월 말)임
2) 국내 전체인구 51,849,861명(행정안전부, 주민등록인구통계, 2019년 12월 말), 장애인구 2,618,918명(보건복지부, 장애인 현황, 2019년 12월 말)

에서 더욱 중요한 화두이다. 고용 장애인의 상당수가 50인 미만 소규모 사업장에 종사하고 있고, 월평균 임금도 전체인구의 70% 수준에서 지속 정체되고 있는 상황이며, 저임금 노동자 비중도 전체 인구의 두 배 이상이다. 오늘날 과학기술의 고도화, 학령기·구직연령대에서의 발달장애의 증가 등 일자리 구조, 고용시장 여건의 변화도 나타나고 있어 새로운 장애인 일자리 정책 수립이 시급한 상황이다.

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

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

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

이에 따라 '2020년 기업체장애인고용실태조사'의 목적은 다음의 두 가지로 정의된다.

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

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

2. 조사연혁

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

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

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

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

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

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

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

〈표 1-1-1〉 기업체장애인고용실태조사 조사연혁

연도	명칭	대상	규모 및 주기	주요 특징
2000년	**장애인 근로자 실태조사**	장애인고용사업체 및 장애인 근로자	· 규모: 심층조사 4,227개 장애인 근로자 20,552명 · 주기: 5년	· 장애인 고용 조사 최초 실시 · 기본조사 미실시 · 상시 5명 이상 대상 · 공단 행정통계 추출틀로 활용
2005년			· 규모: 기본조사 4만개 심층조사 4,281개 장애인 근로자 15,546명 · 주기: 5년	· 기본조사 최초 실시로 국내 전체 장애인 고용현황 파악 · 기본조사: 상시 1명 이상 대상 · 심층조사: 상시 5명 이상 대상 · 사업체기초통계조사 추출틀로 활용
2008년	**사업체 장애인고용 실태조사**	장애인 고용사업체 및 미고용사업체	· 규모: 기본조사 3만개 심층조사 2,510개 · 주기: 2년	· 조사주기 단축, 조사명칭 변경 · 장애인근로자 대상 「장애인고용패널조사」 별도 실시에 따라 노동시장 수요자(기업) 중심 조사로 특화됨 · 장애인 고용/미고용 업체를 구분해서 조사 · 기본조사: 상시 1명 이상 대상 · 심층조사: 상시 5명 이상 대상
2010년	**기업체 장애인고용 실태조사**	장애인 고용기업체 및 미고용기업체	· 규모: 심층조사 2,067개 · 주기: 2년	· 조사 대상 및 명칭 변경: 사업체 → 기업체 · 기본조사 미실시 · 심층조사: 상시 50명 이상 대상 · 장애인 의무고용업체 모집단 명부로 활용
2012년			· 규모: 기본조사 30,003개 심층조사 6,286개 · 주기: 2년	· 기본조사 재실시 · 장애인 고용 요인 더 정확하게 파악하기 위해 심층조사 표본 수 대폭 확대 · 기본조사: 상시 1명 이상 대상 · 심층조사: 상시 5명 이상 대상
2014년			· 규모: 기본조사 30,333개 심층조사 6,392개 · 주기: 2년	· 기준시점 변경(6월말→12월말)
2016년			· 규모: 기본조사 31,378개 심층조사 6,827개 · 주기: 2년	· 조사 효율성 고려 상시 50인 이상 기업체는 기본·심층조사 동시 진행 · 기업체가 관련 서비스를 어떻게 평가하며 어떤 수요를 갖는지 파악하기 위해 문항 대폭 조정
2018년			· 규모: 기본조사 31,277개 심층조사 6,493개 · 조사주기: 1년	· 2016년 조사 구조 유지 및 일부 문항 정비 · 조사주기 변경: 2년 → 1년
2019년			· 규모: 기본조사 31,431개 심층조사 6,285개 · 조사주기: 1년	· 2018년 조사 구조 유지 및 일부 문항 정비
2020년			· 규모: 기본조사 30,275개 심층조사 6,255개 · 조사주기: 1년	· 장애등급제 폐지로 장애등급 문항 삭제 · 2019년 조사 구조 유지 및 일부 문항 정비

3. 법적근거

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

4. 조사구성

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

〈표 1-1-2〉 2020년 기업체장애인고용실태조사의 기본 구성

구 분	기본조사	심층조사
조사목적	장애인 근로자 및 장애인 고용기업체 규모 추정	장애인 고용관련 다양한 요인 도출
조사대상	상시근로자 1명 이상의 기업체	상시근로자 5명 이상의 기업체
조사규모	30,275개	6,255개 (고용기업체: 4,915개, 미고용기업체: 1,340개)
조사기간	2020. 6.~11.(4.5개월)	2020. 7.~11.(4개월)
조사방법	CATI를 이용한 전화조사, CAPI를 이용한 면접 타계식 조사(온라인, 팩스 병행)	CAPI를 이용한 면접 타계식 조사(온라인, 팩스 병행)
조사기관	고용노동부, 한국장애인고용공단, 닐슨컴퍼니코리아(유)	고용노동부, 한국장애인고용공단, 닐슨컴퍼니코리아(유)

5. 조사대상 및 단위

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

기본조사는 국내 전체 장애인 고용현황 파악을 목적으로 하는 만큼, 전 기업체를 대상으

로 하며, 심층조사는 장애인 고용 관련 요인들의 변동성이 큰 상시근로자 5명 미만 기업체를 제외하고 5명 이상만으로 한정한다. 심층조사의 하위 구성인 고용기업체 조사는 장애인 근로자를 1명 이상 고용하고 있는 기업체를 대상으로 하는 반면, 미고용기업체 조사는 장애인 근로자가 1명도 없는 기업체가 대상이다.

6. 조사규모

장애인 고용률 수치의 민감도가 높은 만큼 기본조사는 3만 표본을 목표로 하며, 심층조사는 장애인 고용요인의 다각적인 분석을 위해 고용 기업체 5천 표본, 미고용 기업체 1천 표본 등 총 6천개의 표본을 목표로 조사했다.

최종 분석 표본은 기본조사와 심층조사 각각 30,275개, 6,255개(고용 : 4,915개, 미고용 1,340개)이다.

7. 조사방법

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

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

한편, CATI, CAPI 등 설문 프로그램은 프로그램 논리에 따라 잘못 응답된 내용을 바로 확인할 수 있도록 했으며, 특히 기본조사 프로그램에는 공단의 행정통계 보고 현황을, 심층조사 프로그램에는 기본조사 응답 결과를 수록하여 응답의 논리적 일관성과 자료 타당성을 높이고자 하였다.

8. 조사기간

기본조사는 2020년 6월 29일부터 11월 11일까지 약 4.5개월, 심층조사는 2020년 7월 6일부터 11월 11일까지 약 4개월 동안 진행했으며, 모든 자료는 2019년 12월 31일을 기준 시점으로 했다[3].

9. 조사기관

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

10. 결과공표

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

3) 기술된 조사 기간에는 정부의 사회적 거리두기 2.5단계 격상으로 인해 질병관리본부의 지침에 따른 대면면접 조사 중단 기간 포함되었다.

제2절 표본설계

1. 조사모집단 정의 및 분석

본 조사의 목표 모집단은 조사기준 시점에서 상시근로자 1명 이상을 고용하고 있는 우리나라의 전체 기업체이다. 표본추출을 위한 표집틀은 통계청에서 제공하는 2018년 12월 말 기준의 '전국사업체조사' 결과와 '기업체 명부'를 사용하였다.

본 조사에서의 기업체는 사업주 단위의 기업(enterprise)을 의미하므로 하나 이상의 사업체(사업장)로 구성될 수 있다. 통계청의 '전국사업체조사'에서 사용되고 있는 개인사업체, 회사법인, 회사이외법인의 정의는 다음과 같다.

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

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

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

표집틀로 구성되는 '기업체 명부'는 법인기업체로 구성되며, 2018년 '전국사업체조사' 결과는 사업체(사업장)를 조사단위로 하여 조사된다. '전국사업체조사' 결과에서는 조직형태가 '단독사업체'와 '본사'로 분류된 업체만이 조사대상에 포함되며, '공장, 지사(점), 영업소'로 분류된 업체는 제외된다. 단, 이들 기업체의 장애인에 관한 고용실태는 본사를 통해 조사된다. <표 1-2-1>은 '전국사업체조사'에서 사용되고 있는 조직형태와 사업체 구분 현황이다.

〈표 1-2-1〉 전국사업체조사에서 조직형태 및 사업체 구분

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

한편, 본 조사는 민간부문을 조사대상으로 하고 있다. 국가와 지방자치단체에 해당하는 기업체는 조사대상에서 제외하고, 근로자가 없는 경우는 장애인 고용이 성립되지 않으므로 상시근로자가 0명인 기업체도 조사대상에서 제외하였다. 이때 '기업체 명부'는 상용종사자 수의 정보만 제공하지만 법인기업체이므로 근로자가 있을 것으로 예상되어 기업체 명부의 기업체는 모두 조사대상이 된다. 반면에 2018년 '전국사업체조사' 결과는 상용, 임시, 일용종사자의 정보를 제공하므로 상시종사자 수가 0명인 기업체는 제외하였다.

<표 1-2-2>는 2018년 12월 말 기준의 '전국사업체조사' 결과를 분석한 것으로 상시근로자 1인 이상의 조직형태×사업체 구분별 사업체 현황이다. O.공공행정, 국방 및 사회보장 행정'을 제외한 전체 사업체는 2,038,932개소인데, 이 중 개인사업체가 1,195,979개소, 회사법인이 593,857개소, 회사이외의 법인이 117,312개소이다. 회사법인 중 단독사업체와 본사(본점)는 각각 397,187개소와 42,750개소로 총 439,937개소이다. 전반적으로 2017년 말 기준의 모집단 분석 결과와 비교하여 사업체 수는 약간 증가하였다.

〈표 1-2-2〉 조직형태×사업체 구분별 사업체 수 현황

(단위: 개)

형태\구분	단독사업체	본사(본점)	공장·지사(점)·영업소	합 계
개인사업체	1,195,979	0	0	1,195,979
회사법인	397,187	42,750	153,920	593,857
회사이외의 법인	54,692	9,860	52,760	117,312
비법인 단체	131,784	0	0	131,784
합 계	1,779,642	52,610	206,680	2,038,932

본 조사 표본설계에서 '개인사업체', '회사이외법인'에 대해서 '전국사업체조사' 결과를 이용하고, '회사법인'에 대한 기업체 정보는 '기업체 명부'를 이용한다. 기업체의 층화 단계에서 기업체 규모는 기존 표본설계와 마찬가지로 상용종사자 수를 사용하였다. 따라서 모집단 분석 단계에서는 상용근로자 수를 기준으로 기업체 규모를 구분하며 개인사업체, 회사법인, 회사이외의 법인으로 구분하여 분석한다.

〈표 1-2-3〉 조직형태×규모별 조사대상 기업체 현황

(단위: 개)

조직형태	사업체 규모(사업체 내 상용종사자 기준)						합계
	0~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	
개인사업체	1,057,210	99,559	36,883	1,723	569	35	1,195,979
회사법인	217,601	109,877	94,872	10,197	5,876	1,514	439,937
회사외법인	30,300	9,901	16,110	6,367	1,496	378	64,552
합 계	1,305,111	219,337	147,865	18,287	7,941	1,927	1,700,468

2. 조사모집단 분석

가. 개인사업체

2018년 12월 말 기준의 '전국사업체조사' 결과 중 조직형태가 개인사업체이면서 사업체 구분이 '단독사업체'이거나 '본사(점)'인 경우를 분석한다.

<표 1-2-4>는 조사모집단 중 개인사업체의 업종 및 규모별 사업체 수 현황이다. <표 1-2-2>에 의하면 '전국사업체조사' 결과 중 개인사업체이면서 '본사(점)'인 경우는 전혀 없으므로 결과적으로 개인사업체이면서 '단독사업체'인 경우에 대한 분석이다. 이 조사의 대상이 되는 개인사업체는 전체 1,195,979개소이고, 상용근로자 수는 2,703,161명, 상시근로자 수는 4,021,914명이다. <표 1-2-4>부터 <표 1-2-6>는 개인사업체 모집단에 대한 분석결과이다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 1-2-4〉 개인사업체(단독사업체)에 대한 산업대분류 및 규모별 사업체 현황

(단위: 개)

산업분류	사업체 규모(사업체 내 상용종사자 기준)						합 계
	0~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	
B.광업	306	20	15	0	0	0	341
C.제조업	132,794	24,865	10,316	328	67	1	168,371
D.전기, 가스, 증기, 수도	62	7	8	2	0	0	79
E.하수·폐기물처리 등	1,434	282	110	4	0	0	1,830
F.건설업	43,361	1,436	336	19	12	0	45,164
G.도매 및 소매업	270,250	11,817	2,442	12	1	0	284,522
H.운수업	10,772	1,235	475	19	1	0	12,502
I.숙박 및 음식점업	318,994	13,893	2,591	18	0	0	335,496
J.출판, 영상, 방송통신 등	5,394	664	220	2	0	0	6,280
K.금융 및 보험업	1,275	89	28	1	0	0	1,393
L.부동산업 및 임대업	19,969	737	140	0	0	0	20,846
M.전문, 과학, 기술서비스	32,611	5,135	909	18	4	1	38,678
N.사업시설관리, 사업지원	12,918	950	696	40	13	2	14,619
P.교육 서비스업	60,713	4,863	2,454	20	2	0	68,052
Q.보건업 및 사회복지	61,311	27,615	13,911	1,226	466	31	104,560
R.예술, 스포츠, 여가 등	36,678	995	264	1	0	0	37,938
S.협회 및 단체, 수리 등	48,368	4,956	1,968	13	3	0	55,308
합 계	1,057,210	99,559	36,883	1,723	569	35	1,195,979

〈표 1-2-5〉 개인사업체(단독사업체)에 대한 산업대분류 및 규모별 상용근로자 현황

(단위: 명)

산업분류	사업체 규모(사업체 내 상용종사자 기준)						합 계
	0~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	
B.광업	145	131	328	0	0	0	604
C.제조업	197,449	161,186	178,930	22,248	9,213	631	569,657
D.전기, 가스, 증기, 수도	76	43	183	154	0	0	456
E.하수·폐기물처리 등	2,560	1,818	1,743	257	0	0	6,378
F.건설업	25,834	8,812	5,068	1,383	1,870	0	42,967
G.도매 및 소매업	301,807	72,685	35,021	759	120	0	410,392
H.운수업	12,340	7,814	7,695	1,301	128	0	29,278
I.숙박 및 음식점업	284,783	85,068	36,378	1,188	0	0	407,417
J.출판, 영상, 방송통신 등	8,332	4,218	3,237	115	0	0	15,902
K.금융 및 보험업	1,764	531	402	50	0	0	2,747
L.부동산업 및 임대업	23,273	4,485	2,054	0	0	0	29,812
M.전문, 과학, 기술서비스	62,675	31,073	13,605	1,233	578	3,400	112,564
N.사업시설관리, 사업지원	14,795	6,020	13,392	2,413	2,359	730	39,709
P.교육 서비스업	71,311	30,699	38,873	1,189	322	0	142,394
Q.보건업 및 사회복지	158,353	175,480	238,731	85,759	70,870	13,443	742,636
R.예술, 스포츠, 여가 등	21,018	6,132	3,731	50	0	0	30,931
S.협회 및 단체, 수리 등	56,144	31,585	30,322	875	391	0	119,317
합 계	1,242,659	627,780	609,693	118,974	85,851	18,204	2,703,161

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 1-2-6〉 개인사업체(단독사업체)에 대한 산업대분류 및 규모별 상시근로자 현황

(단위: 명)

산업분류	사업체 규모(사업체 내 상용종사자 기준)						합 계
	0~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	
B.광업	509	159	334	0	0	0	1,002
C.제조업	335,487	174,200	184,371	22,626	9,394	633	726,711
D.전기, 가스, 증기, 수도	137	43	185	154	0	0	519
E.하수·폐기물처리 등	3,393	1,883	1,771	257	0	0	7,304
F.건설업	126,711	11,821	5,476	2,051	1,870	0	147,929
G.도매 및 소매업	546,174	78,238	36,188	775	120	0	661,495
H.운수업	30,247	9,192	7,931	1,413	128	0	48,911
I.숙박 및 음식점업	746,437	104,933	40,831	1,295	0	0	893,496
J.출판, 영상, 방송통신 등	11,742	4,517	3,468	115	0	0	19,842
K.금융 및 보험업	2,419	540	408	50	0	0	3,417
L.부동산업 및 임대업	30,951	4,634	2,072	0	0	0	37,657
M.전문, 과학, 기술서비스	77,350	33,149	13,766	1,233	579	3,449	129,526
N.사업시설관리, 사업지원	35,868	7,039	14,807	2,431	2,493	730	63,368
P.교육 서비스업	145,208	36,294	41,266	1,223	322	0	224,313
Q.보건업 및 사회복지	198,382	183,551	245,931	86,609	71,892	13,589	799,954
R.예술, 스포츠, 여가 등	82,692	7,189	4,209	50	0	0	94,140
S.협회 및 단체, 수리 등	93,036	34,295	33,729	879	391	0	162,330
합 계	2,466,743	691,677	636,743	121,161	87,189	18,401	4,021,914

나. 회사법인

2018년 12월 말 기준의 기업체 모집단 중 회사법인에 대해서 분석한다. 이 조사의 대상이 되는 회사법인은 전체 441,490개소이고, 상용근로자 수는 8,322,286명이다. <표 1-2-7>과 <표 1-2-8>은 회사법인 모집단에 대한 분석결과이다.

〈표 1-2-7〉 회사법인에 대한 산업대분류 및 규모별 사업체 현황

(단위: 개)

산업분류	기업체 규모(기업체 내 상용종사자 기준)						합 계
	0~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	
A.농림어업 등	1,094	443	260	34	18	3	1,852
B.광업	237	156	229	19	4	1	646
C.제조업	33,758	28,443	37,942	5,798	3,248	911	110,100
D.전기, 가스, 증기, 수도	1,458	76	71	35	22	16	1,678
E.하수·폐기물처리 등	1,441	1,068	1,464	161	47	6	4,187
F.건설업	28,991	21,831	13,146	704	303	82	65,057
G.도매 및 소매업	64,349	27,296	17,897	1,317	604	206	111,669
H.운수업	9,696	3,397	4,035	979	857	170	19,134
I.숙박 및 음식점업	4,388	2,666	2,374	252	141	82	9,903
J.출판, 영상, 방송통신 등	11,347	4,978	5,556	749	512	177	23,319
K.금융 및 보험업	3,743	999	778	179	157	131	5,987
L.부동산업 및 임대업	14,848	2,715	1,419	136	98	82	19,298
M.전문, 과학, 기술서비스	14,702	6,940	6,645	633	351	107	29,378
N.사업시설관리, 사업지원	12,740	4,258	3,927	945	854	590	23,314
P.교육 서비스업	3,238	1,450	1,424	93	41	15	6,261
Q.보건업 및 사회복지	286	138	223	56	24	5	732
R.예술, 스포츠, 여가 등	1,973	715	817	125	51	7	3,688
S.협회 및 단체, 수리 등	1,680	1,244	2,208	114	32	9	5,287
합 계	209,969	108,813	100,415	12,329	7,364	2,600	441,490

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 1-2-8〉 회사법인에 대한 산업대분류 및 규모별 상용근로자 현황

(단위: 명)

산업분류	기업체 규모(기업체 내 상용종사자 기준)						합 계
	0~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	
A.농림어업 등	2,132	3,020	4,670	2,432	2,989	1,712	16,955
B.광업	524	1,116	5,156	1,278	505	701	9,280
C.제조업	83,210	196,365	811,486	398,698	531,514	1,226,300	3,247,573
D.전기, 가스, 증기, 수도	1,985	479	1,639	2,222	4,043	30,757	41,125
E.하수·폐기물처리 등	3,602	7,122	30,913	10,758	6,738	4,643	63,776
F.건설업	75,476	141,718	224,644	47,158	47,288	103,223	639,507
G.도매 및 소매업	150,284	176,692	324,859	89,929	95,654	289,785	1,127,203
H.운수업	21,928	21,882	89,970	66,581	131,644	135,748	467,753
I.숙박 및 음식점업	10,542	17,563	44,751	17,022	23,741	111,970	225,589
J.출판, 영상, 방송통신 등	24,388	32,645	110,677	52,025	83,109	192,633	495,477
K.금융 및 보험업	7,445	6,371	15,583	12,753	26,205	238,494	306,851
L.부동산업 및 임대업	27,998	17,080	25,985	9,368	16,659	61,998	159,088
M.전문, 과학, 기술서비스	32,396	45,623	128,451	41,985	58,268	70,619	377,342
N.사업시설관리, 사업지원	27,707	27,357	83,915	65,528	148,436	583,582	936,525
P.교육 서비스업	7,247	9,569	26,751	6,111	6,345	10,802	66,825
Q.보건업 및 사회복지	590	912	4,940	3,689	3,703	2,158	15,992
R.예술, 스포츠, 여가 등	4,133	4,623	17,148	8,591	7,712	9,106	51,313
S.협회 및 단체, 수리 등	3,827	8,465	44,222	7,384	4,625	5,589	74,112
합 계	485,414	718,602	1,995,760	843,512	1,199,178	3,079,820	8,322,286

다. 회사이외의 법인

2018년 12월 말 기준 '전국사업체조사' 결과 중 조직형태가 회사이외의 법인이면서 '단독사업체'이거나 '본사(점)'인 경우를 분석한다. <표 1-2-9>, <표 1-2-10>와 <표 1-2-11>은 각각 조사모집단 중 회사이외법인의 업종 및 규모별 사업체, 상용근로자, 상시근로자 현황이다. 회사이외법인은 64,552개소이고, 상용근로자는 1,444,119명, 상시근로자는 1,607,756명이다.

〈표 1-2-9〉 회사이외법인에 대한 산업대분류 및 규모별 사업체 현황

(단위: 개)

산업분류	사업체 규모(사업체 내 상용종사자 기준)						합 계
	0~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	
A.농림어업 등	907	289	240	5	1	1	1,443
B.광업	5	2	2	0	0	1	10
C.제조업	1,742	547	284	25	2	1	2,601
D.전기, 가스, 증기, 수도	29	14	2	1	2	4	52
E.하수·폐기물처리 등	348	109	285	62	41	2	847
F.건설업	125	34	18	4	0	1	182
G.도매 및 소매업	3,137	593	275	8	4	2	4,019
H.운수업	307	99	170	29	21	7	633
I.숙박 및 음식점업	677	143	77	3	4	0	904
J.출판, 영상, 방송통신 등	1,650	830	293	80	118	16	2,987
K.금융 및 보험업	497	1,154	1,912	72	17	22	3,674
L.부동산업 및 임대업	906	126	86	12	12	6	1,148
M.전문, 과학, 기술서비스	1,489	1,152	1,638	220	161	73	4,733
N.사업시설관리, 사업지원	652	170	186	29	33	5	1,075
P.교육 서비스업	5,346	1,504	6,602	4,953	566	104	19,075
Q.보건업 및 사회복지	4,644	1,358	2,348	697	411	117	9,575
R.예술, 스포츠, 여가 등	1,725	772	1,002	94	61	13	3,667
S.협회 및 단체, 수리 등	6,114	1,005	690	73	42	3	7,927
합 계	30,300	9,901	16,110	6,367	1,496	378	64,552

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 1-2-10〉 회사이외법인에 대한 산업대분류 및 규모별 상용근로자 현황

(단위: 명)

산업분류	사업체 규모(사업체 내 상용종사자 기준)						합 계
	0~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	
A.농림어업 등	1,606	1,851	4,298	327	149	945	9,176
B.광업	11	12	34	0	0	466	523
C.제조업	3,334	3,616	5,405	1,710	478	410	14,953
D.전기, 가스, 증기, 수도	66	84	53	66	319	3,803	4,391
E.하수·폐기물처리 등	812	723	7,427	4,254	5,689	1,425	20,330
F.건설업	273	219	302	263	0	857	1,914
G.도매 및 소매업	5,760	3,733	5,111	545	860	884	16,893
H.운수업	609	678	3,798	2,103	3,880	5,847	16,915
I.숙박 및 음식점업	1,331	908	1,397	214	608	0	4,458
J.출판, 영상, 방송통신 등	4,825	4,923	6,709	5,699	19,303	10,790	52,249
K.금융 및 보험업	1,303	8,086	36,637	4,501	3,232	21,172	74,931
L.부동산업 및 임대업	2,267	746	1,685	842	1,911	4,182	11,633
M.전문, 과학, 기술서비스	3,534	7,804	31,563	15,298	26,593	46,787	131,579
N.사업시설관리, 사업지원	1,341	1,106	3,664	1,864	6,076	2,609	16,660
P.교육 서비스업	11,585	9,875	179,901	339,020	72,744	86,731	699,856
Q.보건업 및 사회복지	8,799	9,080	48,351	48,621	65,918	91,340	272,109
R.예술, 스포츠, 여가 등	3,458	5,078	21,232	6,330	9,292	6,906	52,296
S.협회 및 단체, 수리 등	11,670	6,378	13,064	4,858	6,313	970	43,253
합 계	62,584	64,900	370,631	436,515	223,365	286,124	1,444,119

〈표 1-2-11〉 회사이외법인에 대한 산업대분류 및 규모별 상시근로자 현황

(단위: 명)

산업분류	사업체 규모(사업체 내 상용종사자 기준)						합 계
	0~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	
A.농림어업 등	3,193	2,220	5,512	327	153	974	12,379
B.광업	15	18	34	0	0	516	583
C.제조업	6,861	4,189	5,899	1,780	483	410	19,622
D.전기, 가스, 증기, 수도	68	84	57	66	319	3,840	4,434
E.하수·폐기물처리 등	955	829	7,927	4,433	6,112	1,435	21,691
F.건설업	425	292	550	268	0	859	2,394
G.도매 및 소매업	8,078	4,315	5,536	681	876	907	20,393
H.운수업	1,053	806	4,042	2,129	3,931	5,866	17,827
I.숙박 및 음식점업	2,009	1,041	1,509	214	608	0	5,381
J.출판, 영상, 방송통신 등	5,366	5,182	7,175	6,781	20,858	10,960	56,322
K.금융 및 보험업	1,421	8,173	37,644	4,580	3,271	21,293	76,382
L.부동산업 및 임대업	2,386	769	1,846	873	2,044	4,359	12,277
M.전문, 과학, 기술서비스	4,853	8,404	34,758	17,042	28,271	49,304	142,632
N.사업시설관리, 사업지원	1,845	1,244	4,363	2,076	7,029	2,624	19,181
P.교육 서비스업	16,809	11,703	198,800	361,878	84,349	119,053	792,592
Q.보건업 및 사회복지	12,058	12,575	52,512	51,017	68,909	94,576	291,647
R.예술, 스포츠, 여가 등	5,590	6,820	26,923	7,945	10,765	7,138	65,181
S.협회 및 단체, 수리 등	13,424	6,857	13,845	5,166	6,571	975	46,838
합 계	86,409	75,521	408,932	467,256	244,549	325,089	1,607,756

3. 표본설계

가. 표본설계의 기본원칙

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

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

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

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

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

이를 위해서 우선적으로 각 통계작성 단위에서 표본 기업체 수를 결정하는 방안을 검토하고, 이후 세부 층에서의 표본배분은 기업체 수에 비례배분하는 방안 등을 검토한다. 아울러 각

산업대분류 및 기업체 규모 구분 내의 지역별 표본배분은 층 내 기업체 수에 비례배분하는 방안을 연구한다. 각 층별 표본배분은 추정의 정확도를 높이는 데에 커다란 기여를 하는데, 본 연구에서는 여러 가지 표본배분 방안을 검토하여 주어진 상황에 알맞은 표본배분 방안을 찾고자 한다.

나. 층화 방안

표본설계는 장애인 근로자의 업종분류별, 규모별, 지역별로 안정적인 통계작성이 가능하도록 하는 것을 목표로 하였다. 이를 위해 층화변수로는 상용근로자 규모와 조직형태 그리고 부차모집단별 통계생산이 필요한 산업분류를 고려하였다.

2020년 「기업체장애인고용실태조사」의 모집단은 2018년 12월 말 기준 우리나라의 상시근로자 1명 이상을 고용하고 있는 기업체를 대상으로 한다. 표본추출틀은 통계청에서 제공하는 2018년 '전국사업체조사' 결과와 '기업체 명부'의 개인사업체, 회사법인, 회사이외법인 등에 속한 기업체이다.

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

- 조직형태: 기업체(회사법인, 회사이외 법인)/개인기업체
- 규모(상용근로자 수 기준): 1~4명/ 5~9명/ 10~49명/ 50~99명/ 100~299명/ 300명 이상
- 업종 구분: 제조업/서비스업/기타
    - 제조업(C)
    - 건설업(F)
    - 도소매업/음식숙박업(G, I)
    - 전기/하수/운수/통신/금융(D, E, H, J, K)
    - 사업서비스(L, M, N)
    - 사회서비스(P, Q, R)
    - 농·임·어업/광업 및 기타서비스업(A, B, S)

조직형태, 규모 그리고 산업분류를 이용하여 생성된 층은 총 126개이고, 이 중 모집단 기업체가 전혀 없는 4개 층을 제외하여 총 122개의 층이 생성된다.

다. 표본크기 및 배분 방안

1) 표본크기 결정

표본크기는 2019년도 조사와 마찬가지로 기본조사 30,000개소, 심층조사 6,000개소로 구성되었다. 심층조사는 기본조사 결과로부터 추출되며, 장애인 고용기업체를 대상으로 5,000개소, 장애인 미고용기업체로부터 1,000개소를 대상으로 조사하는 것을 원칙으로 하였다. 심층조사에서 장애인 고용 기업체와 미고용 기업체에 대한 비교가 중요한 부분이지만, 기업체 규모에 따라 추출률의 차이가 크다는 점을 고려하면 기업체 규모를 고려하지 않은 단순한 비교는 큰 의미가 없다는 점에 유의해야 한다.

본 조사에서 목표오차 설정 및 표본크기 결정 단계에서는 작성되는 장애인 고용 관련 통계의 시계열적 안정성을 유지할 수 있도록 2018년도 조사의 업종 구분 기본틀을 유지하되, 세부적인 업종별 통계 산출을 위하여 업종을 7개 업종 구분으로 세분하여 정의하였다는 점이 특징이다. 기업체의 규모 구분은 상용근로자 수를 기준하여 1~4인, 5~9인, 10~49인, 50~99인, 100~299인, 300인 이상으로 구분한다.

<표 1-2-12>은 통계작성 단위인 업종(7)×기업체 규모(6)에 대한 2018년도 조사에 대한 표본크기, 상시근로자 수, 장애인 근로자 수 추정값이다. 업종과 규모에 따라 표본크기, 상시근로자 및 장애인 근로자 수의 편차가 대단히 크다.

<표 1-2-13>은 2019년도 조사의 상시근로자와 장애인 근로자 수 추정의 상대표준오차 현황이다. 업종 구분이나 기업체 규모별 상시근로자 수 추정에 대한 상대표준오차는 대체로 3% 이내로 안정적인 수준을 나타내고 있다. 장애인 근로자 수 추정에 대한 상대표준오차도 대체로 10% 이내 수준이다.

업종 구분×기업체 규모별 상시근로자 수 추정에 대한 상대표준오차는 대체로 안정적인 수준으로, 부분적으로 11% 이상인 경우가 있지만 전반적으로 안정적인 수준이라고 할 수 있다. 반면 업종 구분×기업체 규모별 장애인 근로자 수 추정에 대한 상대표준오차는 다소 크게 나타나서 부분적으로 20% 이상인 경우가 있다. 전체적으로 볼 때 장애인 근로자 수 추정의 통계적 정확도는 상시근로자 수 추정의 정확도에 비해서 낮은 수준을 보이고 있다. 이는 기업체 내 장애인 근로자 수의 변동이 상대적으로 크기 때문이라고 할 수 있다.

〈표 1-2-12〉 2019년 조사의 업종 및 규모별 표본크기 분석 결과

(1) 표본크기 현황

(단위: 개)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	1,596	955	3,252	818	1,017	478	8,116
건설업	1,220	765	984	105	118	90	3,282
도소매/음숙	3,516	1,137	865	237	275	223	6,253
운수/통신/금융	547	366	780	323	564	323	2,903
사업서비스	1,118	580	657	315	585	600	3,855
사회서비스	1,458	923	1,502	701	516	220	5,320
농림/광업/기타	821	310	468	50	38	15	1,702
전체	10,276	5,036	8,508	2,549	3,113	1,949	31,431

(2) 업종 구분 및 기업체 규모별 상시근로자 수

(단위: 명)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	374,475	317,191	1,036,100	453,310	496,848	1,154,398	3,832,322
건설업	145,402	134,486	245,070	51,103	74,124	219,169	869,354
도소매/음숙	1,378,526	411,564	457,309	119,358	172,399	626,976	3,166,132
운수/통신/금융	93,663	84,353	331,586	211,546	314,560	834,729	1,870,437
사업서비스	230,145	130,958	340,421	171,274	296,748	826,648	1,996,194
사회서비스	412,106	258,553	609,588	452,391	286,400	294,272	2,313,310
농림/광업/기타	117,539	54,711	113,074	20,489	16,812	35,609	358,233
전체	2,751,857	1,391,815	3,133,148	1,479,471	1,657,891	3,991,801	14,405,983

(3) 업종 구분 및 기업체 규모별 장애인 근로자 수

(단위: 명)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	4,021	3,733	12,401	8,790	10,614	20,786	60,345
건설업	2,038	705	879	583	1,241	3,027	8,472
도소매/음숙	13,741	3,618	2,658	1,036	2,314	9,149	32,516
운수/통신/금융	703	244	2,284	4,359	8,245	16,920	32,755
사업서비스	1,381	1,013	3,073	3,863	8,927	25,580	43,836
사회서비스	1,762	732	2,925	4,190	6,174	5,216	20,999
농림/광업/기타	1,874	985	1,550	477	461	770	6,116
전체	25,519	11,029	25,768	23,299	37,976	81,448	205,039

〈표 1-2-13〉 2019년 조사의 상시근로자 및 장애인 근로자 수 추정의 상대표준오차

(1) 상시근로자 추정에 대한 상대표준오차

(단위: %)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	1.2%	3.3%	1.6%	3.8%	2.2%	11.6%	3.5%
건설업	1.5%	3.1%	3.2%	9.2%	8.4%	5.5%	1.7%
도소매/음숙	1.0%	3.6%	5.6%	5.6%	6.0%	7.2%	1.7%
운수/통신/금융	2.7%	5.2%	3.4%	6.0%	4.8%	5.6%	2.7%
사업서비스	1.7%	3.8%	4.7%	8.9%	3.7%	2.0%	1.4%
사회서비스	1.4%	3.4%	3.3%	3.3%	5.1%	5.7%	1.3%
농림/광업/기타	2.0%	5.7%	4.5%	12.9%	11.8%	16.0%	2.3%
전체	0.6%	1.6%	1.4%	2.1%	1.7%	3.8%	1.1%

(2) 장애인 근로자 수 추정에 대한 상대표준오차

(단위: %)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	17.5%	15.2%	13.0%	8.3%	6.2%	12.7%	5.6%
건설업	18.7%	23.9%	19.0%	18.1%	11.8%	9.8%	6.6%
도소매/음숙	12.7%	25.2%	22.6%	10.9%	10.5%	9.6%	6.9%
운수/통신/금융	35.0%	38.8%	17.0%	9.0%	5.8%	7.4%	4.4%
사업서비스	27.9%	27.6%	27.4%	15.9%	5.5%	3.3%	3.4%
사회서비스	28.1%	28.0%	20.1%	6.7%	9.1%	7.2%	5.1%
농림/광업/기타	21.8%	50.5%	21.4%	40.7%	25.3%	16.3%	12.5%
전체	8.1%	11.3%	8.1%	4.7%	3.0%	3.9%	2.3%

본 조사의 표본설계는 통계작성 단위를 세분하여 업종 구분(제조업, 서비스업1, 서비스업2, 기타)×기업체 규모(6)를 통계작성 단위로 고려하고, 업종 구분(7)×기업체 규모(6)를 통계작성 단위로 고려하고, 업종 구분×기업체 규모 내에서 장애인 근로자 총수 추정의 정확도를 관리하는 것을 목표로 한다. 여기서 상시근로자 수 추정에 대한 정확도는 장애인 근로자 수 추정에 비해서 대체로 높은 수준이기 때문에 따로 고려하지 않는다.

앞선 <표 1-2-12>에서 알 수 있듯이 업종×규모 구분에 따라 장애인 근로자 수의 편차가 크다는 점을 고려하여 각 업종 구분 및 기업체 규모 내에서 장애인 근로자 수 추정의 목표

상대표준오차는 해당 업종 및 기업체 규모 내 장애인 근로자 수에 따라 차등을 두어 상대표준오차가 6.0~25% 범위에 있도록 하였다. 다만, 본 조사에서 장애인 근로자 수 추정의 상대표준오차가 지나치게 큰 경우는 표본크기가 지나치게 커지는 것을 방지하고자 목표상대표준오차를 다소 낮추어 조정하였다.

본 조사의 표본설계에서 고려한 각 업종 및 규모에서 장애인 근로자 수 추정의 목표상대표준오차와 표본크기는 <표 1-2-14>와 같다. 각 업종 및 규모 구분에 대한 최종 표본크기는 상시근로자 수 추정의 상대표준오차가 10% 미만이 되도록 일부 조정하여 결정되었다. 300인 이상 규모를 제외한 나머지 규모 구분의 각 세부 통계작성 단위에서 목표상대표준오차에 따른 표본크기 계산식은 다음과 같다.

$$n_{\neq w} = n_{18} \times \left(\frac{RSE_{19}}{RSE_{\neq w}} \right)^2$$

여기서, n_{18}, n_{new}는 각각 이전 표본설계와 본 조사 표본설계의 표본크기이고, RSE_{19}, $RSE_{\neq w}$는 각각 2019년도 조사의 상대표준오차와 새로운 표본설계의 목표상대표준오차를 나타낸다.

300인 이상 규모에서 각 업종분류별 표본크기는 전수추출하는 것을 원칙으로 하지만, 2019년도 조사 결과에 의하면 300인 이상 규모에서 조사 성공률은 약 70% 수준을 나타내고 있다. 따라서 300인 이상 규모의 각 업종별 표본크기는 전체 모집단 내 기업체를 전수추출하여 조사를 진행할 때 얻을 수 있는 예상 조사 성공 표본기업체 수로 결정되었다. 이후 전체 표본크기가 30,000개소가 되도록 조정하여 결정되었다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

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

(1) 업종 구분 및 기업체 규모별 목표상대표준오차

(단위: %)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	15.0%	15.0%	10.0%	10.0%	8.0%	8.0%	5.7%
건설업	20.0%	20.0%	20.0%	25.0%	20.0%	10.0%	6.2%
도소매/음숙	15.0%	15.0%	20.0%	25.0%	20.0%	10.0%	6.3%
운수/통신/금융	20.0%	25.0%	15.0%	15.0%	8.0%	8.0%	4.3%
사업서비스	20.0%	20.0%	20.0%	15.0%	8.0%	8.0%	3.3%
사회서비스	20.0%	20.0%	15.0%	15.0%	10.0%	10.0%	5.0%
농림/광업/기타	20.0%	20.0%	20.0%	25.0%	20.0%	20.0%	12.8%
전체	7.8%	8.8%	8.3%	7.0%	3.6%	3.1%	2.2%

(2) 본 조사 표본설계의 업종 구분 및 기업체 규모별 표본크기

(단위: 개)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	1,682	946	3,452	601	747	956	8,384
건설업	1,022	812	857	77	87	86	2,941
도소매/음숙	2,530	1,207	918	174	202	206	5,237
운수/통신/금융	576	389	828	237	415	276	2,721
사업서비스	1,178	616	697	340	430	450	3,711
사회서비스	1,536	980	1,594	515	419	165	5,209
농림/광업/기타	865	329	497	54	41	11	1,797
전체	9,389	5,279	8,843	1,998	2,341	2,150	30,000

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

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

(1) 상시근로자 수 추정

(단위: %)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	1.2%	3.3%	1.6%	3.3%	1.9%	16.4%	3.6%
건설업	1.4%	3.2%	3.0%	7.9%	7.2%	5.4%	1.6%
도소매/음숙	0.8%	3.7%	5.8%	4.8%	5.1%	6.9%	1.6%
운수/통신/금융	2.8%	5.4%	3.5%	5.1%	4.1%	5.2%	2.6%
사업서비스	1.7%	3.9%	4.8%	9.2%	3.2%	1.7%	1.4%
사회서비스	1.4%	3.5%	3.4%	2.8%	4.6%	4.9%	1.3%
농림/광업/기타	2.1%	5.9%	4.6%	13.4%	12.3%	13.7%	2.4%
전체	0.6%	1.6%	1.4%	1.9%	1.5%	4.0%	1.1%

(2) 장애인 근로자 수 추정

(단위: %)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	17.0%	15.3%	12.6%	9.7%	7.2%	9.0%	5.5%
건설업	20.4%	23.2%	20.4%	21.1%	13.7%	10.0%	7.0%
도소매/음숙	15.0%	24.5%	21.9%	12.7%	12.3%	10.0%	7.5%
운수/통신/금융	25.6%	28.2%	16.5%	10.5%	6.8%	8.0%	4.5%
사업서비스	27.2%	26.8%	26.6%	15.3%	6.4%	3.8%	3.5%
사회서비스	27.4%	27.2%	19.5%	7.8%	10.1%	8.3%	5.2%
농림/광업/기타	21.2%	36.8%	20.8%	29.4%	24.4%	19.0%	12.2%
전체	8.5%	11.0%	7.9%	5.3%	3.5%	3.7%	2.4%

2) 표본배분

본 조사 표본설계에서는 조직형태, 업종 구분, 기업체 규모를 층화변수로 이용하고, 업종 구분과 기업체 규모 구분에 따라 장애인 근로자 추정의 목표상대표준오차에 차등을 두어 표본크기를 결정하였다.

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

표본배분은 기업체 수 기준의 비례배분을 적용하였다.

<표 1-2-16>은 조직형태, 업종, 규모별 모집단 기업체 현황이다. 개인기업체는 전체 1,195,979개소로 전체 기업체의 70.3%를 차지하고 있다. 개인기업체 중 상용종사자 5인 미만의 소규모 기업체는 1,057,210개소로 88.4%로 대부분을 차지하고 있다. 회사법인은 441,490개소로 전체 기업체의 25.9%인 반면 300인 이상 기업체는 전체 3,013개소 중 2,600개소로 86.3%이다. 비회사법인은 64,552개소로 전체의 3.8%이다.

〈표 1-2-16〉 조직형태, 업종, 규모별 모집단 현황

(1) 개인기업체

(단위: 개)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	132,794	24,865	10,316	328	67	1	168,371
건설업	43,361	1,436	336	19	12	0	45,164
도소매/음숙박	589,244	25,710	5,033	30	1	0	620,018
운수/통신/금융	18,937	2,277	841	28	1	0	22,084
사업서비스	65,498	6,822	1,745	58	17	3	74,143
사회서비스	158,702	33,473	16,629	1,247	468	31	210,550
농림/광업/기타	48,674	4,976	1,983	13	3	0	55,649
전체	1,057,210	99,559	36,883	1,723	569	35	1,195,979

(2) 회사법인

(단위: 개)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	33,758	28,443	37,942	5,798	3,248	911	110,100
건설업	28,991	21,831	13,146	704	303	82	65,057
도소매/음숙박	68,737	29,962	20,271	1,569	745	288	121,572
운수/통신/금융	27,685	10,518	11,904	2,103	1,595	500	54,305
사업서비스	42,290	13,913	11,991	1,714	1,303	779	71,990
사회서비스	5,497	2,303	2,464	274	116	27	10,681
농림/광업/기타	3,011	1,843	2,697	167	54	13	7,785
전체	209,969	108,813	100,415	12,329	7,364	2,600	441,490

⑶ 회사이외법인

(단위: 개)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	1,742	547	284	25	2	1	2,601
건설업	125	34	18	4	0	1	182
도소매/음숙박	3,814	736	352	11	8	2	4,923
운수/통신/금융	2,831	2,206	2,662	244	199	51	8,193
사업서비스	3,047	1,448	1,910	261	206	84	6,956
사회서비스	11,715	3,634	9,952	5,744	1,038	234	32,317
농림/광업/기타	7,026	1,296	932	78	43	5	9,380
전체	30,300	9,901	16,110	6,367	1,496	378	64,552

<표 1-2-17>은 금년도 표본설계에 의한 조직형태, 업종, 규모별 표본배분 결과이다. 개인기업체의 표본크기가 11,985개소, 회사법인의 표본크기가 15,464개소, 회사이외법인의 표본크기가 2,551개소이다. 개인기업체의 표본은 소규모 기업체의 비중이 높은 반면, 회사법인이나 회사이외법의 경우는 상대적으로 대규모 기업체의 비중이 높다.

〈표 1-2-17〉 조직형태, 업종, 규모별 표본 크기

(1) 개인기업체

(단위: 개)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	1,327	437	734	32	16	1	2,547
건설업	611	50	21	2	3	0	687
도소매/음숙박	2,252	550	180	3	0	0	2,985
운수/통신/금융	222	59	45	2	0	0	328
사업서비스	696	189	78	10	5	2	980
사회서비스	1,385	833	913	89	121	18	3,359
농림/광업/기타	717	201	176	4	1	0	1,099
전체	7,210	2,319	2,147	142	146	21	11,985

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

⑵ 회사법인

(단위: 개)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	338	499	2,697	567	731	954	5,786
건설업	409	761	835	75	84	85	2,249
도소매/음숙박	263	641	725	170	200	205	2,204
운수/통신/금융	323	274	640	210	368	252	2,067
사업서비스	449	387	534	287	368	403	2,428
사회서비스	48	57	135	20	30	16	306
농림/광업/기타	44	75	238	35	23	9	424
전체	1,874	2,694	5,804	1,364	1,804	1,924	15,464

⑶ 회사이외법인

(단위: 개)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	17	10	21	2	0	1	51
건설업	2	1	1	0	0	1	5
도소매/음숙박	15	16	13	1	2	1	48
운수/통신/금융	33	56	143	23	44	25	324
사업서비스	32	40	85	44	57	45	303
사회서비스	102	90	547	407	267	131	1,544
농림/광업/기타	104	53	82	16	17	4	276
전체	305	266	892	493	387	208	2,551

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

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

(1) 개인기업체

(단위: 개)

산업분류	사업체 규모(사업체 내 상용종사자 기준)						합 계
	0~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명이상	
A.농림어업	0	0	0	0	0	0	0
B.광업	5	1	1	0	0	0	7
C.제조업	1,327	437	734	32	16	1	2,547
D.전기, 가스, 증기, 수도	1	0	0	0	0	0	1
E.하수·폐기물처리 등	17	7	6	0	0	0	30
F.건설업	611	50	21	2	3	0	687
G.도매 및 소매업	1,033	253	87	1	0	0	1,374
H.운수업	126	32	25	2	0	0	185
I.숙박 및 음식점업	1,219	297	93	2	0	0	1,611
J.출판, 영상, 방송통신 등	63	17	12	0	0	0	92
K.금융 및 보험업	15	3	2	0	0	0	20
L.부동산업 및 임대업	212	21	6	0	0	0	239
M.전문, 과학, 기술서비스	347	142	41	3	1	1	535
N.사업시설관리, 사업지원	137	26	31	7	4	1	206
P.교육 서비스업	530	121	135	1	1	0	788
Q.보건업 및 사회복지	535	687	764	88	120	18	2,212
R.예술, 스포츠, 여가 등	320	25	14	0	0	0	359
S.협회 및 단체, 수리 등	712	200	175	4	1	0	1,092
합 계	7,210	2,319	2,147	142	146	21	11,985

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

⑵ 회사법인

(단위: 개)

산업분류	기업체 규모(기업체 내 상용종사자 기준)						합 계
	0~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명이상	
A.농림어업	16	18	23	7	7	2	73
B.광업	3	6	20	4	2	1	36
C.제조업	338	499	2,697	567	731	954	5,786
D.전기, 가스, 증기, 수도	17	2	4	3	5	8	39
E.하수·폐기물처리 등	17	28	79	16	11	3	154
F.건설업	409	761	835	75	84	85	2,249
G.도매 및 소매업	246	584	640	143	162	147	1,922
H.운수업	113	88	217	98	198	85	799
I.숙박 및 음식점업	17	57	85	27	38	58	282
J.출판, 영상, 방송통신 등	132	129	298	75	118	89	841
K.금융 및 보험업	44	27	42	18	36	67	234
L.부동산업 및 임대업	158	76	63	23	28	43	391
M.전문, 과학, 기술서비스	156	193	296	106	99	55	905
N.사업시설관리, 사업지원	135	118	175	158	241	305	1,132
P.교육 서비스업	28	36	78	6	11	9	168
Q.보건업 및 사회복지	3	3	12	5	6	3	32
R.예술, 스포츠, 여가 등	17	18	45	9	13	4	106
S.협회 및 단체, 수리 등	25	51	195	24	14	6	315
합 계	1,874	2,694	5,804	1,364	1,804	1,924	15,464

⑶ 회사이외법인

(단위: 개)

산업분류	사업체 규모(사업체 내 상용종사자 기준)						합 계
	0~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	
A.농림어업	13	12	21	1	0	1	48
B.광업	0	0	0	0	0	1	1
C.제조업	17	10	21	2	0	1	51
D.전기, 가스, 증기, 수도	0	0	0	0	0	2	2
E.하수·폐기물처리 등	4	3	15	6	9	1	38
F.건설업	2	1	1	0	0	1	5
G.도매 및 소매업	12	13	10	1	1	1	38
H.운수업	4	3	9	3	5	4	28
I.숙박 및 음식점업	3	3	3	0	1	0	10
J.출판, 영상, 방송통신 등	19	21	16	8	27	8	99
K.금융 및 보험업	6	29	103	6	3	10	157
L.부동산업 및 임대업	10	3	4	2	3	3	25
M.전문, 과학, 기술서비스	15	32	73	37	45	39	241
N.사업시설관리, 사업지원	7	5	8	5	9	3	37
P.교육 서비스업	47	37	362	351	145	58	1,000
Q.보건업 및 사회복지	40	34	129	49	106	66	424
R.예술, 스포츠, 여가 등	15	19	56	7	16	7	120
S.협회 및 단체, 수리 등	91	41	61	15	17	2	227
합 계	305	266	892	493	387	208	2,551

라. 심층조사를 위한 표본설계

1) 장애인 고용기업체 대상 조사

심층조사는 상시근로자 5명 이상인 표본 기업체 중 기본조사에 응답 표본 중에서 추출되며, 표본크기는 6,000개 기업체로 결정되었다. 장애인 고용 기업체가 5,000개소, 장애인 미고용 기업체가 1,000개소로 구성하는 것을 원칙으로 한다. 우선 기본조사를 통해서 몇 개소의 장애인 고용 기업체가 조사될 수 있을지 2019년도 조사 데이터 분석을 통해서 살펴본다.

<표 1-2-19>는 2019년도 조사 데이터를 분석한 것으로 장애인 근로자를 고용하고 있는 기업체의 비율이다. 업종 구분에 관계없이 기업체 규모가 커짐에 따라 장애인 근로자를 고용하고 있는 기업체 비율이 급격하게 커지고 있다. 기업체 규모는 장애인 근로자 고용에 중요한 영향을 미치고 있는 요인이다.

〈표 1-2-19〉 장애인 근로자 고용기업체 비율 현황(5인 이상 기업체): 2019년도 조사

(단위: %)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상
제조업	2.2%	6.6%	10.3%	52.6%	91.7%	98.9%
건설업	2.8%	3.1%	4.6%	37.8%	82.1%	98.4%
도소매/음숙박	2.0%	4.2%	7.8%	34.5%	71.2%	97.1%
운수/통신/금융	1.5%	1.8%	8.2%	44.7%	87.8%	98.5%
사업서비스	1.3%	3.8%	8.8%	56.6%	90.5%	99.2%
사회서비스	1.0%	1.8%	5.6%	39.0%	87.3%	98.6%
농림/광업/기타	3.0%	4.7%	9.5%	40.3%	92.8%	100.0%
전체	1.9%	4.0%	8.1%	45.6%	87.4%	98.6%

<표 1-2-20>은 기본조사를 통해서 얻게 될 장애인 근로자를 고용하고 있는 표본 기업체 수(예상)이다. 앞선 <표 1-2-17>의 표본배분 결과와 <표 1-2-19>의 장애인 근로자 고용 기업체 비율 분석 결과를 토대로 계산한 것이다. 이 중 심층조사 대상은 상시근로자 5명 이상의 기업체이므로 기본조사를 통해서 장애인을 고용하고 있을 것으로 예상되는 기업체는 약 6,030개소이다.

〈표 1-2-20〉 장애인 근로자 고용기업체 현황(예상): 5인 이상 기업체

(단위: 개)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전체
제조업	37	63	355	316	685	945	2,401
건설업	29	25	39	29	71	85	278
도소매/음숙박	52	50	72	60	144	200	578
운수/통신/금융	9	7	68	105	362	273	824
사업서비스	16	23	62	193	389	446	1,129
사회서비스	16	17	89	201	365	163	851
농림/광업/기타	26	15	47	22	38	13	161
전체	185	200	732	926	2,054	2,125	6,222

<표 1-2-21>은 <표 1-2-19>과 마찬가지로 2019년도 조사결과를 분석한 것으로 산업대분류 및 기업체 규모별 장애인 근로자 고용 기업체의 비율이다. 좀더 세부적인 수준에서 장애인 근로자를 고용하고 있는 기업체 수를 파악하고자 앞선 <표 1-2-17>과 비교하여 업종 구분을 산업대분류 구분으로 세분하여 분석한 결과이다. 전체적으로 기업체 규모 구분이 장애인 근로자 고용에 중요한 영향을 미치고 있고, 아울러 산업대분류에 따라서도 상당한 차이가 발생하고 있다. 이와 같은 산업대분류별 장애인 근로자 고용 비율의 차이는 상당부분 기업체 규모별 분포 차이에서 기인한 것이지만, 같은 기업체 규모인 경우라도 '음식 및 숙박업'과 '도소매업'에서 장애인 근로자 고용 기업체의 비율이 상대적으로 낮게 나타나고 있다.

<표 1-2-22>는 산업대분류 및 규모별 장애인 근로자를 고용하는 기업체 수(예상)이다. 앞선 표본배분 결과와 <표 1-2-21>을 토대로 계산한 결과이다. 앞선 <표 1-2-20>의 결과와 유사하게 나타나고 있다.

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

(단위: %)

산업분류	사업체 규모(사업체 내 상용종사자 기준)						합 계
	0~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명이상	
A.농림어업	10.1%	8.7%	12.1%	20.6%	81.2%	100.0%	10.8%
B.광업	0.0%	0.0%	35.9%	0.0%	66.8%	100.0%	11.2%
C.제조업	2.2%	6.6%	10.3%	52.6%	91.7%	98.9%	6.9%
D.전기, 가스, 증기, 수도	0.0%	0.0%	10.7%	18.7%	90.6%	100.0%	10.3%
E.하수·폐기물처리 등	3.7%	3.1%	13.9%	43.6%	100.0%	80.1%	10.2%
F.건설업	2.8%	3.1%	4.6%	37.8%	82.1%	98.4%	3.9%
G.도매 및 소매업	2.4%	4.7%	7.1%	34.7%	72.8%	96.6%	3.2%
H.운수업	1.4%	3.3%	12.4%	69.3%	97.6%	97.1%	9.2%
I.숙박 및 음식점업	1.6%	3.2%	10.4%	33.5%	62.7%	100.0%	2.0%
J.출판, 영상, 방송통신 등	1.2%	0.4%	3.8%	28.3%	71.1%	100.0%	4.2%
K.금융 및 보험업	2.2%	1.0%	6.2%	28.0%	82.6%	99.1%	9.3%
L.부동산업 및 임대업	1.9%	3.7%	9.7%	41.6%	98.5%	100.0%	3.3%
M.전문, 과학, 기술서비스	1.1%	3.2%	3.4%	45.5%	85.5%	99.0%	3.3%
N.사업시설관리, 사업지원	1.0%	5.2%	17.6%	66.1%	91.3%	99.2%	10.5%
P.교육 서비스업	1.2%	4.4%	5.3%	38.9%	82.7%	97.0%	4.5%
Q.보건업 및 사회복지	0.6%	1.3%	5.6%	37.2%	91.6%	99.4%	3.1%
R.예술, 스포츠, 여가 등	1.5%	0.0%	7.4%	55.3%	74.7%	100.0%	2.2%
S.협회 및 단체, 수리 등	2.8%	4.3%	7.7%	50.6%	96.8%	100.0%	3.7%
합 계	1.9%	4.0%	8.1%	45.6%	87.4%	98.6%	4.1%

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

(1) 개인회사

(단위: 개)

산업분류	사업체 규모(사업체 내 상용종사자 기준)						합 계
	0~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명이상	
A.농림어업	0	0	0	0	0	0	0
B.광업	0	0	0	0	0	0	0
C.제조업	29	29	75	17	15	1	166
D.전기, 가스, 증기, 수도	0	0	0	0	0	0	0
E.하수·폐기물처리 등	1	0	1	0	0	0	2
F.건설업	17	2	1	1	2	0	23
G.도매 및 소매업	25	12	6	0	0	0	43
H.운수업	2	1	3	1	0	0	7
I.숙박 및 음식점업	20	9	10	1	0	0	40
J.출판, 영상, 방송통신 등	1	0	0	0	0	0	1
K.금융 및 보험업	0	0	0	0	0	0	0
L.부동산업 및 임대업	4	1	1	0	0	0	6
M.전문, 과학, 기술서비스	4	5	1	1	1	1	13
N.사업시설관리, 사업지원	1	1	5	5	4	1	17
P.교육 서비스업	6	5	7	0	1	0	19
Q.보건업 및 사회복지	3	9	42	33	110	18	215
R.예술, 스포츠, 여가 등	5	0	1	0	0	0	6
S.협회 및 단체, 수리 등	20	9	13	2	1	0	45
합 계	138	83	166	61	134	21	603

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

⑵ 회사법인

(단위: 개)

산업분류	기업체 규모(기업체 내 상용종사자 기준)						합 계
	0~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명이상	
A.농림어업	2	2	3	1	6	2	16
B.광업	0	0	7	0	1	1	9
C.제조업	7	33	277	298	670	943	2,228
D.전기, 가스, 증기, 수도	0	0	0	1	5	8	14
E.하수·폐기물처리 등	1	1	11	7	11	2	33
F.건설업	12	24	38	28	69	84	255
G.도매 및 소매업	6	28	46	50	118	142	390
H.운수업	2	3	27	68	193	83	376
I.숙박 및 음식점업	0	2	9	9	24	58	102
J.출판, 영상, 방송통신 등	2	1	11	21	84	89	208
K.금융 및 보험업	1	0	3	5	30	66	105
L.부동산업 및 임대업	3	3	6	10	28	43	93
M.전문, 과학, 기술서비스	2	6	10	48	85	54	205
N.사업시설관리, 사업지원	1	6	31	104	220	302	664
P.교육 서비스업	0	2	4	2	9	9	26
Q.보건업 및 사회복지	0	0	1	2	5	3	11
R.예술, 스포츠, 여가 등	0	0	3	5	10	4	22
S.협회 및 단체, 수리 등	1	2	15	12	14	6	50
합 계	40	113	502	671	1,582	1,899	4,807

⑶ 회사이외법인

(단위: 개)

산업분류	기업체 규모(기업체 내 상용종사자 기준)						합 계
	0~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명이상	
A.농림어업	1	1	3	0	0	1	6
B.광업	0	0	0	0	0	1	1
C.제조업	0	1	2	1	0	1	5
D.전기, 가스, 증기, 수도	0	0	0	0	0	2	2
E.하수·폐기물처리 등	0	0	2	3	9	1	15
F.건설업	0	0	0	0	0	1	1
G.도매 및 소매업	0	1	1	0	1	1	4
H.운수업	0	0	1	2	5	4	12
I.숙박 및 음식점업	0	0	0	0	1	0	1
J.출판, 영상, 방송통신 등	0	0	1	2	19	8	30
K.금융 및 보험업	0	0	6	2	2	10	20
L.부동산업 및 임대업	0	0	0	1	3	3	7
M.전문, 과학, 기술서비스	0	1	3	17	38	39	98
N.사업시설관리, 사업지원	0	0	1	3	8	3	15
P.교육 서비스업	1	2	19	137	120	56	335
Q.보건업 및 사회복지	0	0	7	18	97	66	188
R.예술, 스포츠, 여가 등	0	0	4	4	12	7	27
S.협회 및 단체, 수리 등	3	2	5	8	16	2	36
합 계	5	8	55	198	331	206	803

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

⑷ 전체 기업체 대상

(단위: 개)

산업분류	기업체 규모(기업체 내 상용종사자 기준)						합 계
	0~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	
A.농림어업	3	3	6	1	6	3	22
B.광업	0	0	7	0	1	2	10
C.제조업	36	63	354	316	685	945	2,399
D.전기, 가스, 증기, 수도	0	0	0	1	5	10	16
E.하수·폐기물처리 등	2	1	14	10	20	3	50
F.건설업	29	26	39	29	71	85	279
G.도매 및 소매업	31	41	53	50	119	143	437
H.운수업	4	4	31	71	198	87	395
I.숙박 및 음식점업	20	11	19	10	25	58	143
J.출판, 영상, 방송통신 등	3	1	12	23	103	97	239
K.금융 및 보험업	1	0	9	7	32	76	125
L.부동산업 및 임대업	7	4	7	11	31	46	106
M.전문, 과학, 기술서비스	6	12	14	66	124	94	316
N.사업시설관리, 사업지원	2	7	37	112	232	306	696
P.교육 서비스업	7	9	30	139	130	65	380
Q.보건업 및 사회복지	3	9	50	53	212	87	414
R.예술, 스포츠, 여가 등	5	0	8	9	22	11	55
S.협회 및 단체, 수리 등	24	13	33	22	31	8	131
합 계	183	204	723	930	2,047	2,126	6,213

표본설계에 따라 기본조사를 진행하면 장애인 근로자 고용 기업체가 모두 조사에 응답하였다고 가정할 때 심층조사 대상(상시근로자 5명 이상인 기업체)은 <표 1-2-22>의 결과에 따라 약 6,500개소로 예상되었다.

기본조사에 응답한 기업체의 경우도 심층조사를 진행하게 되면 심층조사에 불응하는 사례가 발생할 수 있다. <표 1-2-23>은 2019년도 조사에서 업종 구분 및 기업체 규모별 심층조사에 대한 응답률 현황이다. 전체 장애인 근로자를 고용하고 있는 상시근로자 5명 이상 기업체에서 심층조사에 협조한 기업체의 비율인 응답률은 72.4%였다. 상용근로자 5～9인 규모의 응답률이 41.1%로 가장 낮았고, 10～49인 기업체에서도 응답률이 45.6%로 상대적으로 낮았다.

〈표 1-2-23〉 장애인 근로자 고용 기업체의 응답률 현황(2019년도 조사)

(단위: %)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	-	37.3%	43.1%	75.9%	80.4%	83.7%	73.0%
건설업	-	41.7%	54.2%	74.0%	74.8%	77.3%	69.6%
도소매/음숙박	-	51.1%	46.6%	77.0%	76.2%	68.7%	69.2%
운수/통신/금융	-	42.9%	46.8%	71.7%	76.1%	74.2%	72.5%
사업서비스	-	40.0%	63.5%	78.7%	76.4%	81.2%	77.5%
사회서비스	-	25.0%	40.5%	49.1%	80.1%	84.3%	68.6%
농림/광업/기타	-	46.2%	39.1%	62.5%	76.5%	80.0%	58.3%
전체	-	41.1%	45.6%	69.8%	78.3%	79.4%	72.4%

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

〈표 1-2-24〉 장애인 근로자 고용 기업체 현황(예상)

(단위: %)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	-	45	294	312	551	791	1,993
건설업	-	20	34	28	53	66	201
도소매/음숙박	-	41	54	60	110	165	430
운수/통신/금융	-	5	56	98	276	203	638
사업서비스	-	18	63	198	297	362	938
사회서비스	-	14	75	193	292	137	711
농림/광업/기타	-	11	28	21	29	10	99
전체	-	154	604	910	1,608	1,734	5,010

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

<표 1-2-25>는 2019년도 조사에서 산업대분류 및 기업체 규모별 심층조사에 대한 응답률 현황이다.

〈표 1-2-25〉 장애인 근로자 고용 기업체의 산업대분류 및 규모별 응답률(2019년)

(단위: %)

산업분류	사업체 규모(사업체 내 상용종사자 기준)						합 계
	0~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명이상	
A.농림어업	-	0.0%	25.0%	80.0%	83.3%	66.7%	60.0%
B.광업	-	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%	50.0%	55.6%
C.제조업	-	37.3%	43.1%	75.9%	80.4%	83.7%	73.0%
D.전기, 가스, 증기, 수도	-	0.0%	100.0%	100.0%	87.5%	73.3%	80.0%
E.하수·폐기물처리 등	-	0.0%	50.0%	83.3%	66.7%	75.0%	68.9%
F.건설업	-	41.7%	54.2%	74.0%	74.8%	77.3%	69.6%
G.도매 및 소매업	-	52.8%	44.0%	77.1%	73.6%	69.5%	68.5%
H.운수업	-	25.0%	38.9%	76.6%	76.7%	79.2%	74.5%
I.숙박 및 음식점업	-	44.4%	62.5%	76.5%	90.6%	63.3%	72.9%
J.출판, 영상, 방송통신 등	-	100.0%	69.2%	69.6%	79.3%	69.4%	73.6%
K.금융 및 보험업	-	100.0%	38.5%	31.8%	69.0%	74.3%	65.8%
L.부동산업 및 임대업	-	50.0%	57.1%	100.0%	76.2%	63.6%	72.3%
M.전문, 과학, 기술서비스	-	46.2%	63.2%	67.9%	75.2%	72.7%	71.5%
N.사업시설관리, 사업지원	-	25.0%	64.9%	80.6%	76.9%	85.7%	80.3%
P.교육 서비스업	-	16.7%	20.0%	27.4%	77.1%	83.6%	50.3%
Q.보건업 및 사회복지	-	30.0%	55.1%	78.8%	80.7%	85.9%	78.9%
R.예술, 스포츠, 여가 등	-	0.0%	20.0%	62.5%	84.2%	69.2%	67.9%
S.협회 및 단체, 수리 등	-	54.5%	38.9%	57.9%	74.1%	90.0%	58.3%
합 계	-	41.1%	45.6%	69.8%	78.3%	79.4%	72.4%

<표 1-2-26>는 <표 1-2-25>의 분석결과를 기초로 산출한 장애인 근로자 고용 기업체 대상의 심층조사에 대한 산업대분류 및 기업체 규모별 목표 표본크기 현황이다. 기본조사에 응답한 기업체의 심층조사에 대한 협조율을 5~9인 기업체는 80%, 10～49인 기업체는 80%, 50～100인 기업체는 85%, 100～299인 기업체는 85%, 300인 이상인 기업체는 85%로 예상하여 산출된 목표 표본 기업체 수이다. 심층조사를 진행하면서 산업대분류 및 기업체 규모별 목표 표본크기로 활용할 수 있다.

〈표 1-2-26〉 심층조사 산업대분류 및 기업체 규모별 목표 표본크기(장애인 고용)

(단위: 개)

산업분류	사업체 규모(사업체 내 상용종사자 기준)					합 계
	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	
A.농림어업	2	5	1	5	3	16
B.광업	0	6	0	1	2	9
C.제조업	50	283	269	582	803	1,987
D.전기, 가스, 증기, 수도	0	0	1	4	9	14
E.하수·폐기물처리 등	1	11	9	17	3	41
F.건설업	21	31	25	60	72	209
G.도매 및 소매업	33	42	43	101	122	341
H.운수업	3	25	60	168	74	330
I.숙박 및 음식점업	9	15	9	21	49	103
J.출판, 영상, 방송통신 등	1	10	20	88	82	201
K.금융 및 보험업	0	7	6	27	65	105
L.부동산업 및 임대업	3	6	9	26	39	83
M.전문, 과학, 기술서비스	10	11	56	105	80	262
N.사업시설관리, 사업지원	6	30	95	197	260	588
P.교육 서비스업	7	24	118	111	55	315
Q.보건업 및 사회복지	7	40	45	180	74	346
R.예술, 스포츠, 여가 등	0	6	8	19	9	42
S.협회 및 단체, 수리 등	10	26	19	26	7	88
합 계	163	578	793	1,738	1,808	5,080

2) 장애인 미고용 기업체 대상 조사

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

<표 1-2-27>은 앞선 <표 1-2-17>의 표본배분 결과와 <표 1-2-20>의 분석결과를 토대로 계산한 새로운 표본설계의 장애인 근로자 미고용 기업체 수(예상)이다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 1-2-27〉 장애인 근로자 미고용 기업체 현황(예상)

(단위: 개)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	1,645	883	3,097	285	62	11	5,983
건설업	993	787	818	48	16	1	2,663
도소매/음숙박	2,478	1,157	846	114	58	6	4,659
운수/통신/금융	569	382	760	130	50	4	1,895
사업서비스	1,161	593	635	148	41	4	2,582
사회서비스	1,519	963	1,506	315	53	2	4,358
농림/광업/기타	839	314	449	33	3	0	1,638
전체	9,204	5,079	8,111	1,073	283	28	23,778

장애인 미고용 기업체에 대한 심층조사는 장애인 고용 기업체와 미고용 기업체의 비교 측면이 중요하지만, 기업체 규모를 고려하지 않은 채 고용 기업체와 미고용 기업체를 단순하게 비교하는 것은 의미가 없다. 차이가 있는 경우에 장애인 근로자의 고용과 미고용에 의한 차이인지 기업체 규모에 의한 차이를 구분할 수 없기 때문이다. 따라서 고용 기업체와 미고용 기업체를 비교할 수 있도록 표본설계 단계에서 고려해야 한다.

장애인 고용 기업체와 미고용 기업체의 비교를 위해서는 기업체 규모에 따라 표본배분이 이루어져야 한다. 이와 같은 점을 고려하여 표본설계에서는 각 규모 내에서 고용 기업체와 미고용 기업체의 비교가 가능하도록 각 기업체 규모에 대해서 심층조사 표본크기를 가능한 유사하도록 배분하였다. 다만, 300명 이상 규모에 대해서는 장애인 미고용 기업체에 대해서 전수조사를 진행하도록 하였지만, 심층조사 결과에 대해서 300명 이상의 조사결과만을 이용하여 독립적인 통계를 작성하는 것은 표본크기가 충분하게 크지 않기 때문에 통계작성에 어려움이 있을 것으로 예상된다. 따라서 300명 이상 규모는 100~299명 규모와 통합하여 100명 이상 규모로 작성하는 방안이 바람직하다.

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

〈표 1-2-28〉 장애인 근로자 미고용기업체 목표 표본크기

(단위: 개)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	-	43	95	66	49	11	264
건설업	-	39	25	12	13	1	90
도소매/음숙박	-	57	26	27	46	5	161
운수/통신/금융	-	19	23	30	39	4	115
사업서비스	-	29	20	34	32	4	119
사회서비스	-	47	46	73	42	2	210
농림/광업/기타	-	16	15	8	2	0	41
전체	-	250	250	250	223	27	1,000

장애인 미고용 기업체 대상의 심층조사에서 산업대분류 및 기업체 규모별 목표 표본크기는 <표 1-2-28>에 제시한 각 업종 구분 및 기업체 규모별 표본크기를 예상 미고용 기업체 수에 비례하여 배분하였다. <표 1-2-29>는 장애인 근로자 미고용 기업체 대상 심층조사의 산업대분류 및 기업체 규모별 목표 표본크기 현황이다.

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

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

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

(단위: 개)

산업분류	사업체 규모(사업체 내 상용종사자 기준)					합 계
	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	
A.농림어업	1	1	2	1	0	5
B.광업	0	0	1	1	0	2
C.제조업	43	95	66	49	11	264
D.전기, 가스, 증기, 수도	0	0	0	0	0	0
E.하수·폐기물처리 등	2	3	3	0	1	9
F.건설업	39	25	12	13	1	90
G.도매 및 소매업	40	21	22	35	5	123
H.운수업	6	7	8	4	2	27
I.숙박 및 음식점업	17	5	5	11	0	38
J.출판, 영상, 방송통신 등	7	9	15	30	0	61
K.금융 및 보험업	4	5	4	5	1	19
L.부동산업 및 임대업	6	2	3	0	0	11
M.전문, 과학, 기술서비스	17	12	18	16	1	64
N.사업시설관리, 사업지원	7	6	13	16	3	45
P.교육 서비스업	9	17	50	21	2	99
Q.보건업 및 사회복지	35	26	21	16	0	98
R.예술, 스포츠, 여가 등	3	3	2	5	0	13
S.협회 및 단체, 수리 등	14	13	5	0	0	32
합 계	250	250	250	223	27	1,000

마. 표본추출

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

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

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

바. 가중치 및 추정량 계산

1) 가중치 산출

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

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

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

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

본 조사를 위해 표본설계에서 사용된 표집틀은 2018년 12월 말 기준의 자료로 조사 기준시점(2019년 12월 말)의 모집단을 정확하게 반영하지 못하므로, 추정의 정확도를 높이기 위해서는 최신의 모집단 정보를 이용한 사후층화(post-stratification)을 통하여 가중치를 조정하는 과정이 필요하다.

본 조사에서는 상시근로자 50명 이상 규모에 대하여 활용할 수 있는 최신 행정통계인 한국장애인고용공단의 「장애인 의무고용 현황」(2019년 12월 말 기준)을 이용하여 가중치에 대한 사후층화 조정을 실시하였다. 사후층의 구성은 업종 구분(제조업, 서비스업1, 서비스업2, 기타)과 상시근로자 수 기준의 기업체 규모 구분(50~99명, 100~299명, 300~499명, 500~999명, 1,000명 이상)이다. 연도별 행정통계의 기업체 규모별 현황은<표 1-2-30>와 같다.

모집단 정보는 'P. 교육서비스업'과 우편업(산업소분류 611)[4]을 제외한 것이며, 2019년 12월 말 기준의 모집단 정보는 2018년 12월 말 기준의 모집단 정보와 비교할 때 50인 이상 전체 기업체 수는 3,012개소 증가하였다. 전반적으로 기업체 수가 대폭 증가하였다. 이는 기업체 수의 자연 증가라기보다는 정책적인 효과로 인한 증가로 판단된다. 이로 인해 사후층화 조정 과정을 거치게 되면 300-499인 규모에서 상시근로자 수 추정값이 대폭 감소하는 문제가 나

4) 'P.교육서비스업'에 속한 국공립 학교와 우편업(산업소분류 611)에 속한 우체국 등은 원칙적으로 「장애인 의무고용 현황」에서 제외되기 때문에 이들을 제외한 후 사후층화 조정 과정을 거쳤음.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

타났다. 이와 같은 이유로 따로 모집단 보조정보를 이용한 조정 과정을 거치지 않고, 설계가중치와 무응답 조정, 특이값 조정 등을 통하여 최종 가중치를 산출하였다. 기본조사의 최종 가중치는 특이치 조정을 거쳤다. 표본추출틀 정보와 실제 조사결과에서 상시근로자 수의 편차가 매우 크게 나타난 12개 기업체의 최종 가중치에 대해 특이치 조정의 과정을 거쳤다.

〈표 1-2-30〉 업종 구분 및 기업체 규모별 모집단 기업체 현황

(단위: 개)

구분	2018년 12월 기준 (A)	2019년 12월 기준 (B)	차이 (C=B-A)	증감율 (C/A)
50-99인	12,870	14,240	1.370	10.6%
100-299인	9,429	10,458	1.029	10.9%
300-499인	1,478	1,779	301	20.4%
500-999인	1,081	1,237	156	14.4%
1,000인 이상	758	914	156	20.6%
총합	25,616	28,628	3,012	11.8%

자료: 장애인 의무고용 현황(2018년, 2019년 12월 말 기준), 한국장애인고용공단

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

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

여기서,

$$\pi_{1hj} = \frac{n_h}{N_h},\ \pi_{2hj} = \text{사전에 결정되어 있는 추출률.}$$

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

원칙적으로 장애인 고용 기업체의 조사는 장애인 근로자를 고용하고 있는 모든 기업체를 대상으로 진행되었기 때문에 층 h의 j번째 장애인 고용 기업체를 위한 표본가중치는 기본조사의 가중치와 같다. 부분적으로 심층조사에 대해서 불응한 경우가 나타났기 때문에 무응답 보정의 과정을 거쳤다.

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

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

2) 추정량 및 추정량의 분산 계산

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

$$\bar{y} = \frac{\sum_h \sum_j w_{hj} y_{hj}}{\sum_h \sum_j w_{hj}} \tag{4}$$

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

여기서,

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

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

제3절 조사표 개발

1. 조사표 개발 목적 및 방향

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

첫째, 2020년의 조사표는 통계의 연속성 유지를 위해 기존에 실시된 조사의 조사표를 바탕으로 현재의 장애인 고용환경과 조사환경 등을 반영하여 수정, 보완하는 것을 원칙으로 하고 있다.

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

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

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

2. 조사표 개발 과정

가. 과거 조사표 검토

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

나. 문헌연구 및 관련 조사 검토

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

다. 전문가 자문 및 내·외부 수요자 의견 수렴

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

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

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

라. 시범조사 실시

문헌연구, 전문가 자문 및 수요자 의견 수렴 등을 통해 설계된 조사표의 신뢰도 및 타당도를 점검하고자 시범조사를 실시하였다. 이를 통해 본 조사 실시에 앞서 조사표 및 CAPI 상의 오류, 조사 현장에서의 예상치 못했던 문제점 등을 사전에 도출해 내고자 하였다. 아울러 응답자의 응답 용이성, 면접원의 조사 용이성 등의 상황을 파악하고 응답자의 반응 및 유의사항에 대해서도 사전에 예측하고 대응방안을 강구하였다. 전국 5대 광역시에 있는 상시근로자 5인 이상 기업체 총 17개소를 대상으로 2020년 6월 24일부터 6월 29일까지 실시하였다. 태블릿피시를 활용하여 심층조사와 동일한 문항으로 진행하였다. 연구원들 간의 간담회 등을 거쳐 조사문항의 타당성, 설문 로직 오류, 조사지침의 적합성 및 지침적용의 일관성, 응답자의 협조성, 기타 조사 진행 상의 잠재적 문제 등을 파악하여 조사표 설계 시 반영하였다.

마. CAT(P)I용 조사표 개발 및 조사지침서 작성

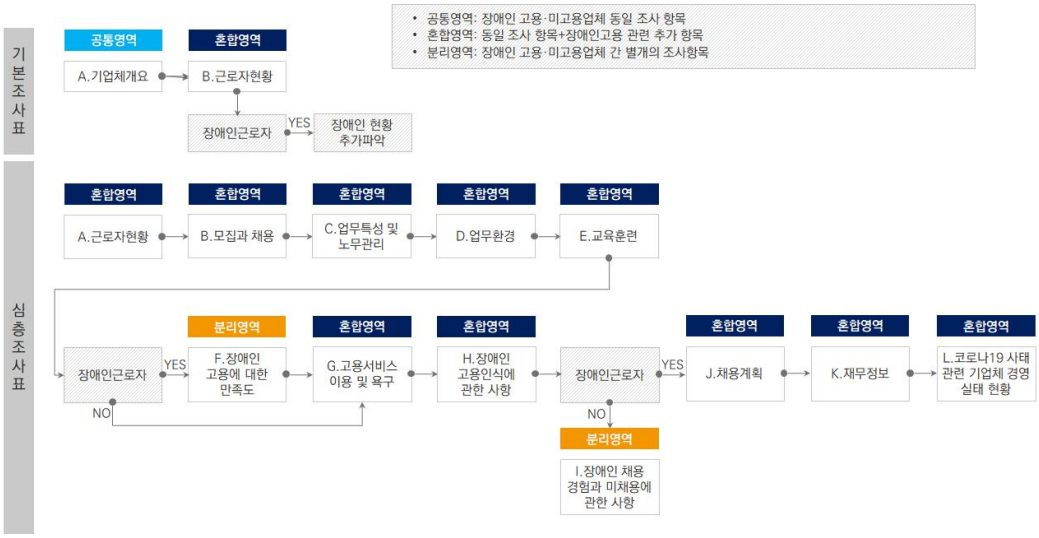
시범조사 이후에 응답, 논리 설계 등이 반영된 CAT(P)I용 조사표를 개발하였다. 또한 이 CAT(P)I용 조사표 개발시 응답자의 입력 오류를 방지하기 위하여, 응답범위 등의 조사표 내 로직이 반영되었고 면접원에 의한 비표본오차를 최소화하기 위해 기본조사와 심층조사에 대한 조사지침서도 작성하였다.

3. 조사표 구성

2020년 기업체장애인고용실태조사 조사표는 크게 기본조사 조사표 1종, 장애인 고용기업체와 미고용 기업체 각각을 대상으로 하는 심층조사 2종 등 총 3종으로 구성된다.

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

[그림 1-3-1] 조사표 구성도



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

4. 조사 내용

가. 기본조사 조사 내용

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

〈표 1-3-1〉 기본조사 내용

구 분	조사내용
A. 기업체 개요	기업체명, 주사업 내용, 산업, 조직형태, 사업체 개수, 소재지(본사), 설립연월, 대표자 성별 및 장애유무, 장애인 다수고용사업장 여부
B. 근로자 현황	전체 및 성별 상시근로자 수 전체 및 성별 장애인근로자 수 장애인근로자 장애유형별 현황

나. 심층조사 조사 내용

심층조사는 장애인 고용을 둘러싼 다양한 환경과 원인을 파악하기 위해 ① 근로자 현황, ② 모집과 채용, ③ 업무특성 및 노무관리, ④ 업무환경, ⑤ 교육훈련, ⑥ 장애인고용에 대한 만족도, ⑦ 고용서비스 이용 및 욕구, ⑧ 장애인 고용 인식에 관한 사항, ⑨ 장애인 채용 경험과 미채용에 관한 사항, ⑩ 채용계획, ⑪ 재무정보 등 포함되었으며 당해연도의 경우 특징적으로 코로나바이러스감염증-19(COVID-19)의 확산이라는 외부 환경 이슈를 반영한 ⑫ 코로나19 사태 관련 기업체 경영 실태 현황이 추가되 총 12개 부문으로 구성되었다.

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

③ 업무특성 및 노무관리 부문에서는 국내 기업체 전체 차원에서 수행하는 직무별 크기와 장애인이 수행하고 있는 직무별 크기 분석을 통해 장애인 채용을 촉진할 수 있는 직무를

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

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

한편, 미고용기업체를 대상으로 ⑨ 장애인 채용경험과 미채용에 관한 사항 부문을 구성해 과거 채용 경험과, 해당 경험이 현재까지 이어지지 않는 이유 등을 밝히고자 했다. 마지막으로 ⑩ 채용계획에서는 금년도 상시근로자 및 장애인 근로자 채용 전망을 파악하며, ⑪ 재무정보를 통해 기업체의 재무 현황을 파악, 재무현황별 장애인 고용 효과를 분석하고자 했다. 마지막으로 ⑫ 코로나19 사태 관련 기업체 경영 실태 현황에서는 코로나19사태로 기업체가 경험한 근무환경 및 경영환경의 변화 등을 파악함으로써 코로나19가 기업체에 미친 영향과 그 정도를 밝히고자 했다.

상기 언급한 심층조사의 세부 내용은 〈표 1-3-2〉 과 같다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 1-3-2〉 심층조사 내용

구 분	고용 기업체 조사 내용	미고용 기업체 조사 내용
A. 근로자 현황	종사상지위별 전체·장애인근로자 수 직업별 전체·장애인근로자 수 연령별 전체·장애인근로자 수 전체·장애인근로자 입퇴사 현황 2019 전체·장애인근로자 수	종사상지위별 근로자 수 직업별 근로자 수 연령별 근로자 수 근로자 입퇴사 현황 2019 전체근로자 수
B. 모집과 채용	※ 전 항목 장애인 근로자 대상 장애인근로자 채용방법 주로 이용한 모집 경로 주로 이용한 취업알선기관 취업알선기관 도움정도 및 서비스 만족도 주로 이용한 자체 모집 경로 채용 시 배려사항 채용 시 주요 고려사항 채용 전형 과정 및 응시자 보완점 채용 용이성 및 채용이 용이하지 않은 이유 채용결정 주체 장애인 근로자 채용 이유	※ 전 항목 전체 근로자 대상 - 주로 이용한 모집 경로 주로 이용한 취업알선기관 - 주로 이용한 자체 모집 경로 - 채용 시 주요 고려사항 채용 전형 과정 및 응시자 보완점 채용 용이성 및 채용이 용이하지 않은 이유 채용결정 주체 -
C. 업무특성 및 노무관리	근로자의 주된 직무 장애인근로자의 주된 직무 장애인근로자 최대직무의 필요 직무능력 수준 장애인근로자 최대직무의 필요 기술숙련 수준 장애인근로자 최대직무의 필요 최소학력 수준 주당 정규 근로시간 및 실제 근로시간 주당 소정 근로일수 초과 근로 수준 유연근로제도 운영 현황 장애인근로자 대상 유연근로 제도 및 지침 여부 전체·장애인 전일제·시간제 근로자 수 임금지급 체계 전체·장애인근로자 1인당 월평균 임금총액 고용·산재보험 가입여부 노동조합 설립여부 및 전체·장애인 가입률 복리후생제도 운영 현황 장애인근로자 별도 복리후생제도 운영 현황 장애인근로자의 고충사항 및 처리방식 장애인 전담 고충처리 및 노무관리자 여부 장애인근로자 인사·노무 관리 시 애로사항 장애인차별금지법 인지수준 장애인근로자의 편의제공 요구 경험 비장애인 대비 장애인근로자 이직률 및 이직률이 높은 이유 장애인근로자에게 바라는 사항	근로자의 주된 직무 - - - - 주당 정규 근로시간 및 실제 근로시간 주당 소정 근로일수 초과 근로 수준 유연근로제도 운영 현황 장애인근로자 대상 유연근로 제도 및 지침 여부 전체 전일제·시간제 근로자 수 임금지급 체계 전체근로자 1인당 월평균 임금총액 고용·산재보험 가입여부 노동조합 설립여부 및 전체 가입률 복리후생제도 운영 현황 - 근로자의 고충사항 및 처리방식 - - 장애인차별금지법 인지수준 - - - 근로자에게 바라는 사항

구 분	고용 기업체 조사 내용	미고용 기업체 조사 내용
D. 업무환경	근무환경(출퇴근, 성과, 직무유연성, 문화 등) 작업환경(먼지, 소음, 밝기, 위험성 등) 전체·장애인근로자의 직무관련 재해 건수 전체·장애인근로자의 산업재해 인정 건수 업무상 재해 발생시 지원 내용 산업재해 예방활동 현황 편의증진보장에 관한 법률 인지수준 주사업장의 편의시설 설치 의무 사업장 여부 주사업장에 설치된 편의시설 설치 시설의 장애인근로자 업무 도움 여부 장애인근로자의 편의시설 필요 수준 장애인근로자를 위해 필요한 편의시설 필요한 편의시설 설치 의향 장애인근로자 작업보조기기 사용여부 작업보조기기의 장애인근로자 업무 도움 여부 장애인근로자를 위해 필요한 작업보조기기 필요한 작업보조기기 제공 의향	근무환경(출퇴근, 성과, 직무유연성, 문화 등) 작업환경(먼지, 소음, 밝기, 위험성 등) 전체근로자의 직무관련 재해 건수 전체근로자의 산업재해 인정 건수 업무상 재해 발생시 지원 내용 산업재해 예방활동 현황 편의증진보장에 관한 법률 인지수준 주사업장의 편의시설 설치 의무 사업장 여부 주사업장에 설치된 편의시설 설치 시설의 장애인근로자 고용 도움 전망 - 장애인근로자 근무를 위해 필요한 편의시설 필요한 편의시설 설치 의향 - - 장애인근로자 고용 시 필요한 작업보조기기 -
E. 교육훈련	교육훈련 실시 여부 및 미실시 이유 실시한 교육훈련 유형 전체 · 장애인근로자 연간 총 교육 인원 전체근로자가 주로 참여했던 교육훈련 분야 장애인근로자가 주로 참여했던 교육훈련 분야 장애인근로자 대상 교육훈련 효과 장애인근로자 대상 교육훈련 애로사항	교육훈련 실시 여부 및 미실시 이유 실시한 교육훈련 유형 전체근로자 연간 총 교육 인원 전체근로자가 주로 참여했던 교육훈련 분야 - - 전체근로자 대상 교육훈련 애로사항
F. 장애인 고용에 대한 만족도	장애인 고용으로 인한 도움정도 (고용의무 이행, 재무적 성과 등) 장애인 근로자에 대한 만족도 (근무태도, 대인관계, 생산성 등)	-
G. 고용서비스 이용 및 욕구 (계속)	장애인고용 공공서비스 이용경험 및 성과 장애인 채용지원서비스 이용경험 (주이용 기관, 이용 효과, 재이용 의향, 항목별 만족도 등) 장애인 직업능력개발훈련 이용경험 (주이용 기관, 훈련 내용, 효과 등) 장애인 취업지원서비스 이용의향 (서비스별 필요도 및 시급도, 희망하는 제공기관 등) 장애인 고용유지서비스 이용의향 (서비스별 필요도 및 시급도, 희망하는 장애인 직무교육서비스 제공기관, 장애인 직무지원인 요청 수용 의향 등) 재정·경영지원서비스별 필요도 및 시급도 장애인 인식개선 교육 이용경험 (의무 인지수준, 실시여부, 실시방법, 효과 등) 장애인 인식개선교육 이용의향 (실시 의향, 희망 내용 등)	장애인고용 공공서비스 이용경험 및 성과 장애인 채용지원서비스 이용경험 (주이용 기관, 이용 효과, 재이용 의향, 항목별 만족도 등) 장애인 직업능력개발훈련 이용경험 (주이용 기관, 훈련 내용, 효과 등) 장애인 취업지원서비스 이용의향 (서비스별 필요도 및 시급도, 희망하는 제공기관 등) 장애인 고용유지서비스 이용의향 (서비스별 필요도, 희망하는 장애인 직무교육서비스 제공기관, 장애인 직무지원인 요청 수용 의향 등) 재정·경영지원서비스별 필요도 장애인 인식개선 교육 이용경험 (의무 인지수준, 실시여부, 실시방법, 효과 등) 장애인 인식개선교육 이용의향 (실시 의향, 희망 내용 등)

구 분	고용 기업체 조사 내용	미고용 기업체 조사 내용
G. 고용서비스 이용 및 욕구	장애인 표준사업장 제도 관심도 (표준사업장, 자회사형 표준사업장) 장애인 의무고용제도 인지 현황 (인지수준, 중증 더블제 인지수준) 장애인 의무고용제도 달성 현황 및 계획 (지난해 말 기준 의무고용률 달성 여부, 달성업체의 장애인 추가채용 의향 및 수준, 미달성업체의 의무고용률 달성 의향, 미달성업체의 의무고용률 달성 전망, 비의무업체 장애인 추가채용 의향) 장애인 고용장려금 및 고용부담금 관련 (고용장려금 수령 경험 및 수령액 변화, 고용부담금 납부 경험 및 납부액 변화, 고용장려금의 장애인 채용 도움 정도, 고용장려금의 장애인 채용 영향) 장애인 관련 선호하는 사회적 책임 이행 방식 장애인 고용 증진을 위해 필요한 사항	장애인 표준사업장 제도 관심도 (표준사업장, 자회사형 표준사업장) 장애인 의무고용제도 인지 현황 (인지수준, 중증 더블제 인지수준) 장애인 의무고용제도 달성 의지 및 계획 - - - (고용의무기업체 의무고용률 달성 전망, 비의무업체 장애인 추가채용 의향) 장애인 고용장려금 및 고용부담금 관련 (고용장려금 수령 경험 및 수령액 변화, 고용부담금 납부 경험 및 납부액 변화, 고용장려금의 장애인 채용 도움 정도, 고용장려금의 장애인 채용 영향) 장애인 관련 선호하는 사회적 책임 이행 방식 장애인 고용 증진을 위해 필요한 사항
H. 장애인 고용 인식에 관한 사항	장애인 작업수행 수준에 대한 견해 장애인 고용 시 발생 비용에 대한 견해 장애인 고용 시 주변 인식에 대한 견해 기업의 사회적 책임에 대한 견해 전반적 기업의 장애인근로자 친화 정도에 대한 견해	장애인 작업수행 수준에 대한 견해 장애인 고용 시 발생 비용에 대한 견해 장애인 고용 시 주변 인식에 대한 견해 기업의 사회적 책임에 대한 견해 전반적 기업의 장애인근로자 친화 정도에 대한 견해
I. 장애인 채용 경험과 미채용에 관한 사항	-	최근 3년간 장애인근로자 고용경험 최근 장애인근로자 고용 시기 및 퇴사 시기 과거 고용 장애인근로자의 장애유형 장애인 근로자 채용 이유 장애인근로자의 고충사항 장애인근로자 인사·노무 관리 시 애로사항 장애인 근로자에 대한 만족도 (근무태도, 대인관계, 생산성 등) 현재 장애인근로자 미고용 이유 장애인근로자 고용의사가 없는 이유 채용 시 주요 고려사항 장애인근로자에게 바라는 사항 장애인근로자 별도 지원 예정 복리후생제도

구 분	고용 기업체 조사 내용	미고용 기업체 조사 내용
J. 채용계획	2020년 신규 채용계획 2020년 전체·장애인근로자 기채용 인원 2020년 전체·장애인근로자 채용예정 인원 2020년 직업별 장애인근로자 채용예정 인원 2020년 장애인 근로자 채용계획이 없는 이유 향후 3년 간 전체・장애인근로자 수 전망	2020년 신규 채용계획 2020년 전체·장애인근로자 기채용 인원 2020년 전체·장애인근로자 채용예정 인원 2020년 직업별 장애인근로자 채용예정 인원 2020년 장애인 근로자 채용계획이 없는 이유 향후 3년 간 전체・장애인근로자 수 전망
K. 재무정보	매출액 영업비용 영업이익 자산총액 부채총액 최근 2년간 영업이익 현황 향후 2년간 영업이익 전망	매출액 영업비용 영업이익 자산총액 부채총액 최근 2년간 영업이익 현황 향후 2년간 영업이익 전망
L. 코로나19사태 관련 기업체 경영실태 현황	코로나19가 기업체에 미친 영향 (업무일 및 업무시간, 업무형태, 업무 및 임금, 기업체 운영 및 고용(유지) 변화 등) 코로나19 이전 대비 운영상황의 변화 코로나19 이전 대비 채용 및 고용유지 상황의 변화 (전반적 변화 정도, 장애여부에 따른 채용 및 고용유지 상황 어려움 차이 여부)	코로나19가 기업체에 미친 영향 (업무일 및 업무시간, 업무형태, 업무 및 임금, 기업체 운영 및 고용(유지) 변화 등) 코로나19 이전 대비 운영상황의 변화 코로나19 이전 대비 채용 및 고용유지 상황의 변화 (전반적 변화 정도) - -

제4절 조사방법

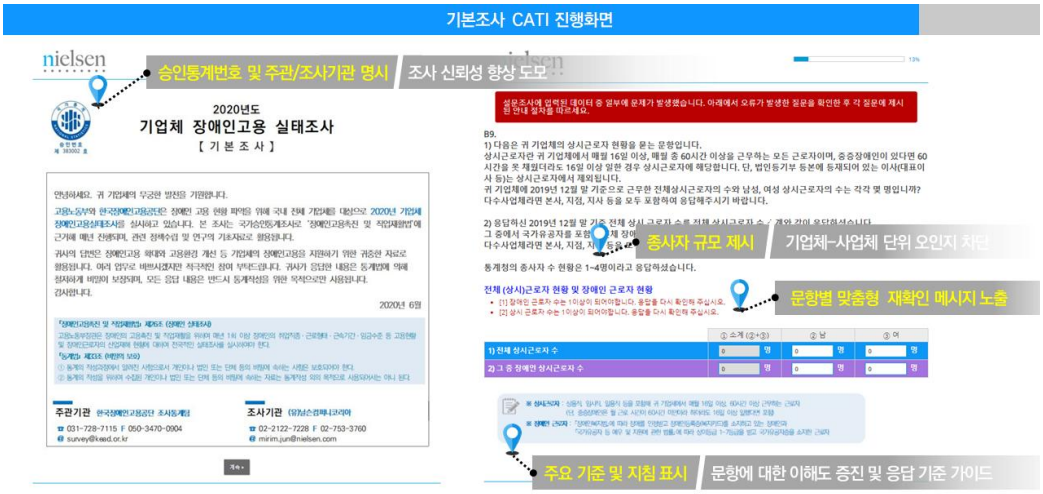
1. 기본조사 방법

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

설문 프로그램 논리에 따라 CATI 설문 프로그램을 작성, 잘못 응답된 내용을 면접원이 바로 확인할 수 있도록 하고, 복잡한 구조의 설문 문항의 경우 자동 분기 등을 설정하여 면접원에 의한 실수 및 오차를 최소화할 수 있도록 했다. 특히, 본 조사의 중요한 자료인 근로자수와 장애인 근로자수는 공단의 행정통계 보고 현황을 수록해 응답 값과 보고 값 간 논리적 일관성을 유지하고 차이 발생 시 원인을 파악하여 자료 타당도를 높이고자 했다.

한편, CATI 시스템을 통해 면접원의 면접 상황을 지속적으로 모니터링하여 면접원 간 품질을 표준화하는 등 자료 수집 품질을 관리했다.

〔그림 1-4-1〕 기본조사 CATI 진행화면 (예시)

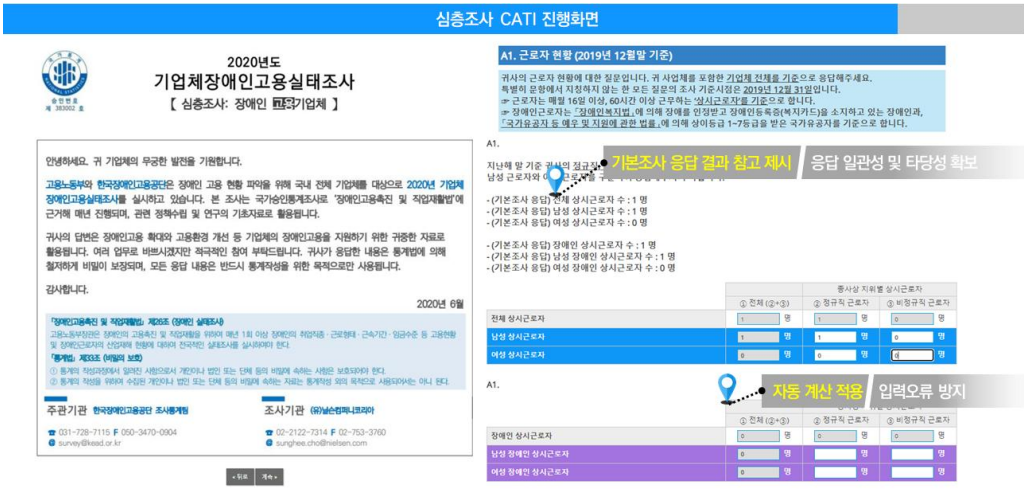


2. 심층조사 조사 방법

심층조사는 컴퓨터를 이용한 일대일 개별면접(CAPI: Computer Assisted Personal Interviewing)을 기본으로 진행했으며, 담당자 출장 및 부재 등의 사유로 일정 내 면접이 어렵거나 코로나19 이슈로 면접조사를 거절하는 경우 CAPI 설문을 그대로 웹(Web) 상에 탑재한 온라인 조사(CAWI: Computer Assisted Web Interviewing)와 종이 설문조사 등의 방법을 병행하였다.

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

〔그림 1-4-2〕 심층조사 CAPI 진행화면 (예시)



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제5절 조사실시

1. 조사경과

2020년 기업체장애인고용실태조사는 다음과 같은 과정으로 진행되었다.

〔그림 1-5-1〕 조사 진행 경과

진행단계		진행 내용	진행일정
기획	조사 기획	▪ 조사 계획 및 일정 수립	2020년 4~5월
	표본 설계	▪ 모집단 분석 및 표본설계	2020년 5~6월
	조사표 개발	▪ 문헌 연구 및 수요자, 전문가 등 의견 수렴 ▪ CAPI 프로그래밍	2020년 5월
	통계작성 승인	▪ 통계청, 국가승인통계 변경 승인	2020년 5월
	조사준비	▪ 조사 홍보 ▪ 명부 점검 및 행정통계 매칭	2020년 5~7월
실사	면접원 선발 및 교육	▪ 기업체 숙련 면접원 선발 ▪ 지역별 면접원 교육	2020년 6~7월
	본조사 실시	▪ 기본조사/심층조사 실시	2020년 7~11월
	자료검증	▪ 전화 검증 ▪ 로직 에디팅 및 클리닝	2020년 11월
분석	자료처리	▪ 가중치 작성 및 자료 검토 ▪ 통계표 작성	2020년 11월
	보고서 작성	▪ 보고서 작성 및 공표	2020년 11~12월

2. 조사실시 전 준비

가. 명부 점검

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

본 조사의 표집틀은 통계청에서 제공하는 '2018년 기업체(회사 법인) 명부'와 '2018년 전국사업체조사 명부'이다.이다. 해당 표집틀은 무엇보다 본 조사의 조사 시점과 1년 이상 차이가 있기 때문에 그 기간 내의 기업체들의 변동성을 반영하고 있지 못하다.

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

1) 시스템적 유효 번호 점검 및 연락처 보완

결번・비해당・휴폐업 등 무효 번호의 판별을 면접원에 의해서만 실시하는 경우는 오류 가능성을 갖는다. 이를 보완하기 위해 면접원의 판별에 앞서 무효전화번호인 결번의 시스템적 판별을 실시했으며, 결번으로 확인된 경우 인터넷등기소(대법원), K-report(한국기업데이터)를 통해 기업체의 휴폐업 여부를 확인하고, 포털사이트 검색 등을 통해 연락이 가능한 전화번호를 보완했다. 단, 기업체명과 대표자명, 소재지역 등이 일치해 명부의 기업체가 해당 기업체인 것으로 확실히 확인되는 경우만 보완 했으며, 그 결과 대규모 기업체를 위주로 명부 보완 작업이 진행되었다.

구체적으로 원표본 명부 3만개 중 5,793개(19.3%)의 결번이 발생했으며, 이 중 1,872개를 보완해 총 결번 비율을 13.1%로 낮췄다. 특히, 대체 표본이 많지 않은 50인 이상 대규모 기업체의 결번율이 6.5%에서 4.3%로 2.2%p 감소했다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 1-5-1〉 원표본 결번 확인 및 보완 결과

(단위: 개, %)

구 분	원표본 명부 수	결번 현황		보완 현황		보완 후 결번 현황	
		기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율
50인 이상	6,489	421	6.5	144	2.2	277	4.3
50인 미만	23,511	5,372	22.8	1,728	7.3	3,644	15.5
전 체	**30,000**	**5,793**	**19.3**	**1,872**	**6.2**	**3,921**	**13.1**

2) 행정통계 담당자 보완

명부와 관련한 2차적인 응답률 손실은 명부에 기재된 전화번호가 기업체의 대표 전화번호라는 데서 기인한다. 대표 전화번호 컨택 후 설문 내용에 적합하게 응답해 줄 수 있는 장애인 인사 담당자를 찾는 과정에서 상당수의 응답률 손실이 발생하고, 특히 조직이 복잡한 대규모 기업체의 경우 이러한 손실은 더욱 커지는 경향이 있다. 응답 적격자가 아닌 경우 본 조사에 대한 이해도와 관심도가 상대적으로 낮아 중간 거절 등이 발생하기 때문이다.

본 조사에서는 공단에서 보유한 행정통계 보고 담당자를 명부에 병기해 이러한 손실을 최소화하고자 했다. 행정통계 보고 담당자는 대부분 장애인의 인사 현황을 담당하고 있는 응답 적격자일 뿐만 아니라, 기업체 단위, 상시근로자 개념 등 공단에서 기준으로 삼고 있는 개념에 대한 이해도가 높아 응답 타당성을 높일 수 있다는 점을 감안했다.

물론 공단의 행정통계는 상시근로자 50인 이상 기업체를 기준으로 하기 때문에 본 조사 대상 전체를 포괄할 수는 없으나, 조사의 난이도가 높은 대규모 기업체의 응답률 제고, 조사의 효율성, 자료 타당성 등에 대한 상당한 효과를 기대할 수 있다.

본 조사와 명부와 행정통계 간 기업체명과 대표자명, 본사 소재지역, 전화번호 등을 기준으로 일치 작업을 실시했으며, 역시 해당 기업체로 확실히 판별되는 경우에 대해서만 공단의 자료(담당자명, 담당자 연락처)를 보완했다.

본 조사 명부의 근로자 기준인 상용근로자 50인 이상 원표본 명부 6,489개 중 4,239개(65.3%)를 일치시킬 수 있었으며, 100~299인 기업체 규모의 일치율이 상대적으로 다른 규모에 비해 높았다. 상용근로자 50인 이상 기업체 중 보완업체의 응답률은 44.5%인 반면 미보완업체의 응답률은 23.5%로 행정통계 담당자가 보완된 기업체의 응답률이 그렇지 않은 기업체에 비해 21.0%p 높아 명부 보완의 효과를 확인할 수 있었다[5].

〈표 1-5-2〉 본 조사 명부-실시상황 보고 명부 보완 현황

(단위: 개, %)

구 분	원표본 명부 수	보완 현황		보완업체 응답률			미보완업체 응답률			응답률 GAP
		명부 수	비 율	명부 수	성공 수	비 율	명부 수	성공 수	비 율	
50~99인	1,999	1,002	50.1	1,002	411	41.0	997	206	20.7	20.3
100~299인	2,337	1,763	75.4	1,763	676	38.3	574	177	30.8	7.5
300인이상	2,153	1,474	68.5	1,474	799	54.2	679	145	21.4	32.8
전체	**6,489**	**4,239**	**65.3**	**4,239**	**1,886**	**44.5**	**2,250**	**528**	**23.5**	**21.0**

주) 근로자 규모 구분은 표본설계 기준인 통계청의 상용근로자 수를 기준으로 했으며, 자료처리 대상 기업 중 단위 무응답 대체를 실시한 업체를 제외하고 조사 완료 기업체를 기준으로 한 현황임

3) 행정통계 내용 보완

한편, 명부 보완 과정에서 개별 기업체들이 응답한 2019년 12월 말 기준 행정통계 전체 상시근로자 수와 장애인근로자 수를 보완했다. 보완된 자료는 CATI와 CAPI 프로그램에 삽입해 응답자의 응답값과 보고값의 차이가 있는 경우, 면접원이 해당 내용을 확인해 수정하거나 차이가 발생한 원인을 기재해 자료의 안정성과 타당성을 강화할 수 있도록 참고자료로 제시하였다.

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

5) 보완 업체의 응답률은 명부가 보완된 업체의 조사 완료율을 의미하는데, 담당자 컨택시 명부상의 연락처를 우선 활용한 후 행정통계 보고 담당자의 정보(보완 명부)를 활용하였기 때문에 반드시 보완된 담당자가 조사를 완료했음을 의미하지는 않는다.

[그림 1-5-2] 응답 자료 오차 시 확인 가이드



나. 면접원 선발 및 교육

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

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

교육은 기본조사와 심층조사를 나누어 총 6회에 걸쳐 실시됐으며, 기본조사 면접원은 3시간, 심층조사 면접원은 7시간에 걸쳐 교육이 진행됐다.

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

특히 당해연도의 경우 코로나19 이슈를 고려하여, 면접원과 응답자의 안전을 위해 교육과정에 코로나19 대응 방안에 대한 내용을 추가하였으며 세부적으로 개인 위생관리 방안 및 코로나19 감염 및 확산 예방 지침 등에 대해 교육이 진행되었다.

〈표 1-5-3〉 면접원 교육 실시 현황

구 분	기본조사	심층조사				
		1차(수도권)	2차 (부산, 경남)	3차 (대구, 경북)	4차 (광주, 전라권)	5차 (대전, 충청권)
일시	6월 12일	6월 12일	6월 15일	6월 16일	6월 17일	7월 6일
총 시간	3시간	6시간	6시간	6시간	6시간	6시간
면접원 수	23명	22명	19명	15명	11명	15명

주) 코로나19 예방 및 확산 방지를 위해, 교육 시작전 참석 면접원들의 발열 여부 확인 및 건강상태 문진표 작성을 진행하는 등 면접원 교육은 정부 지침 및 사회적 거리두기를 준수하여 진행 되었으며 교육 1회당 인원은 최대 25명으로 제한하였음

다. 조사 홍보 및 협조체계 구축

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

[그림 1-5-3] 조사 홍보 자료

홈페이지 배너 광고



공문



포스터



리플렛



라. 조사관리

조사가 진행되는 동안 면접원 15명 당 슈퍼바이저 1인이 전용 면접원 관리 시스템, 실사 진행상황 집계 시스템 등을 활용하여 조사 진행상황 및 면접원을 관리하였다. 면접원은 일단위, 주간단위 조사상황을 의무적으로 보고하였으며, 수시 교육 및 간담회를 통해 정보 및 지침 사항, 민원 사례 등을 공유하였다.

면접원은 최소 3일에 한 번 조사결과 데이터를 전송하였고, 슈퍼바이저는 면접원이 전송한 데이터를 100% 점검하고 확인하였다. 또한 상설 콜센터를 설치하여 실사진행과정 중 문제 발생 시 실시간 해결될 수 있도록 하였으며, 면접원별로 면접진행이 저조하거나 오류 비율이 높은 경우는 개별 면담 및 재교육을 실시하였고, 그럼에도 개선이 되지 않은 면접원은 교체하였다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

3. 조사실시 결과

가. 표본 완료 현황

기본조사는 2020년 6월 29일부터 11월 11일까지 약 4.5개월 간 실시해 총 30,275개(100.9%)기업체를, 심층조사는 7월 6일부터 11월 11일까지 약 4개월 간 총 6,255개(고용 기업체 4,915개, 96.8%, 미고용 기업체 1,340개, 134.0%) 기업체의 조사를 완료했다. 기본조사 기업체 규모 및 산업별 완료 현황은 <표 1-5-4>와 같다.

〈표 1-5-4〉 기본조사 규모 및 산업별 표본 완료 현황

(단위: 개, %)

구분		목표 표본 수	완료 표본 수	성공률
규모별	1~4인	9,389	9,661	102.9
	5~9인	5,279	5,503	104.2
	10~49인	8,843	8,897	100.6
	50~99인	1,999	2,070	103.6
	100~299인	2,337	2,760	118.1
	300인 이상	2,153	1,384	64.3
업종별	A 농림어업	121	120	99.2
	B 광업	44	44	100.0
	C 제조업	8,384	8,236	98.2
	D 전기, 가스, 증기, 수도	42	45	107.1
	E 하수, 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	222	231	104.1
	F 건설업	2,941	2,935	99.8
	G 도매 및 소매업	3,334	3,426	102.8
	H 운수업	1,012	1,225	121.0
	I 숙박 및 음식점업	1,903	1,858	97.6
	J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	1,032	998	96.7
	K 금융 및 보험업	411	431	104.9
	L 부동산업 및 임대업	655	671	102.4
	M 전문, 과학, 기술서비스업	1,681	1,872	111.4
	N 사업시설 관리 및 사업지원서비스업	1,375	1,424	103.6
	P 교육서비스업	1,956	1,587	81.1
	Q 보건업 및 사회복지업	2,668	2,941	110.2
	R 예술, 스포츠, 여가 등	585	575	98.3
	S 협회 및 단체 수리 등	1,634	1,656	101.3
전체		**30,000**	**30,275**	**100.9**

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

심층조사 고용기업체의 경우 목표 표본 5,080개 중 총 4,915개(96.8%) 기업체에 대해 조사를 완료하였다. 기업체 규모별로 50~99인과 100~299인 기업체는 목표 표본을 초과하여 조사가 완료되었으나 5~9인, 300인 이상 기업체는 목표 표본 대비 55.8%, 52.5% 수준으로 조사가 완료되었는데, 조사미완 및 거절 사유 분석 결과 장애인 고용의무제도의 영향을 받지 않는 50인 미만 기업체의 장애인 고용률이 낮은 점, 코로나19로 인한 유연근무제 확대, 집합 금지 조치 등으로 인한 300인 이상 기업체 담당자의 조사 참여 부담감 가중이 주요 요인인 것으로 확인되었다. 세부적인 심층조사 고용기업체 규모 및 산업별 완료 현황은 <표 1-5-5>과 같다.

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

(단위: 개, %)

구분		명부 수	목표 표본 수	완료 표본 수	성공률
규모별	5~9인	163	91	55.8	57.5
	10~49인	578	471	81.5	52.4
	50~99인	793	1,088	137.2	113.3
	100~299인	1,738	2,315	133.2	107.9
	300인 이상	1,808	950	52.5	104.3
업종별	A 농림어업	16	17	106.3	84.6
	B 광업	9	7	77.8	40.0
	C 제조업	1,987	1,749	88.0	108.0
	D 전기, 가스, 증기, 수도	14	12	85.7	105.6
	E 하수, 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	41	53	129.3	93.0
	F 건설업	209	198	94.7	107.5
	G 도매 및 소매업	341	331	97.1	98.0
	H 운수업	330	510	154.5	112.9
	I 숙박 및 음식점업	103	66	64.1	88.7
	J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	201	171	85.1	72.9
	K 금융 및 보험업	105	117	111.4	92.8
	L 부동산업 및 임대업	83	82	98.8	96.6
	M 전문, 과학, 기술서비스업	262	245	93.5	99.6
	N 사업시설 관리 및 사업지원서비스업	588	706	120.1	121.0
	P 교육서비스업	315	141	44.8	47.9
	Q 보건업 및 사회복지업	346	412	119.1	111.8
	R 예술, 스포츠, 여가 등	42	26	61.9	66.0
	S 협회 및 단체 수리 등	88	72	81.8	57.1
전체		**5,080**	**4,915**	**96.8**	**100.2**

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

심층조사 미고용기업체 규모 및 산업별 완료 현황은 <표 1-5-6>과 같으며, 총 1,340개(134.0%) 기업체에 대해 조사를 완료하였다.

〈표 1-5-6〉 심층조사 미고용기업체 규모 및 산업별 표본 완료 현황

(단위: 개, %)

구분		명부 수	목표 표본 수	완료 표본 수	성공률
규모별	5~9인	250	321	128.4	100.0
	10~49인	250	322	128.8	147.3
	50~99인	250	514	205.6	131.6
	100~299인	223	165	74.0	103.7
	300인 이상	27	18	66.7	56.0
업종별	A 농림어업	5	5	100.0	75.0
	B 광업	2	11	550.0	100.0
	C 제조업	264	345	130.7	137.9
	D 전기, 가스, 증기, 수도	-	1	-	200.0
	E 하수, 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	9	22	244.4	57.1
	F 건설업	90	175	194.4	134.4
	G 도매 및 소매업	123	173	140.7	116.3
	H 운수업	27	54	200.0	158.6
	I 숙박 및 음식점업	38	26	68.4	110.3
	J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	61	66	108.2	121.6
	K 금융 및 보험업	19	33	173.7	175.0
	L 부동산업 및 임대업	11	32	290.9	163.6
	M 전문, 과학, 기술서비스업	64	138	215.6	103.5
	N 사업시설 관리 및 사업지원서비스업	45	64	142.2	100.0
	P 교육서비스업	99	28	28.3	48.5
	Q 보건업 및 사회복지업	98	107	109.2	159.2
	R 예술, 스포츠, 여가 등	13	16	123.1	58.3
	S 협회 및 단체 수리 등	32	44	137.5	116.7
전체		**1,000**	**1,340**	**134.0**	**117.9**

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

나. 주차별 실사 진행률

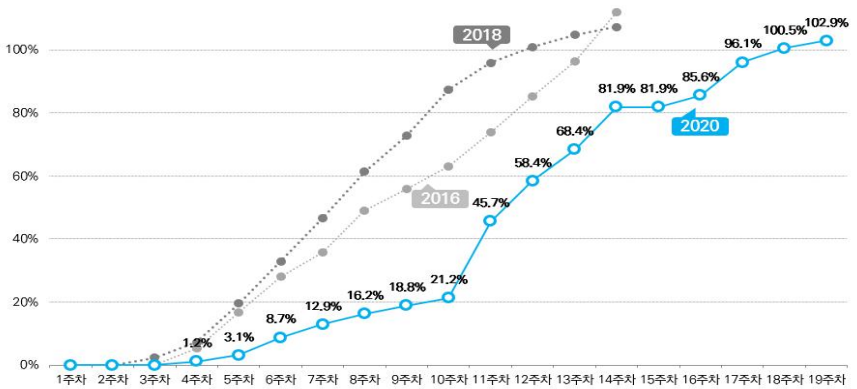
기본조사의 주차별 진행율은 예년과 유사한 수준이었으나, 실사 종료 예정일 전후 코로나19 재확산 및 추석, 한글날 연휴 등의 외부 변수 발생으로 조사 회수 일정이 상대적으로 지연되어 실사 완료 일정이 다소 순연되었다.

〔그림 1-5-4〕 기본조사 주차별 실사 진행률



코로나19로 인한 대면조사 중단 등의 사유로 심층조사는 지난 조사에 비해 상대적으로 더디게 진행되었으나, 응답자의 희망 여하에 따라 비대면 조사를 적극 활용하여 총 6,255개 기업체(102.9%)에 대한 조사를 완료하였다.

〔그림 1-5-5〕 심층조사 주차별 실사 진행률



제6절 자료처리 및 검증

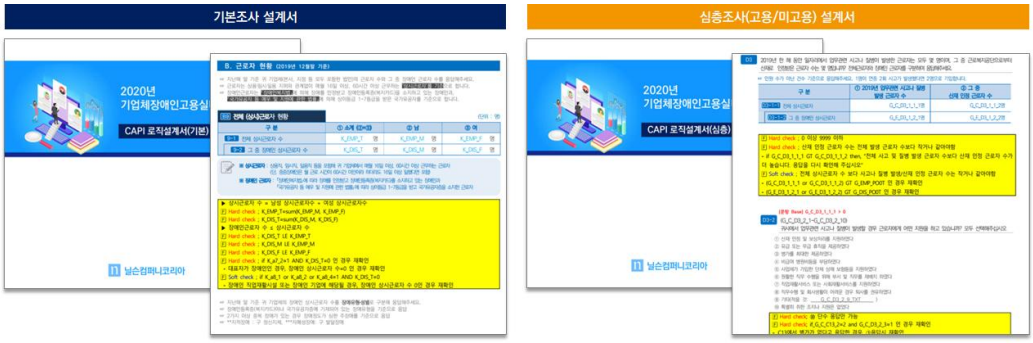
1. 자료 검증

가. 사전 검증

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

구체적으로 ① 보기 값 외에 응답 값이 입력될 수 없도록 설정했으며, ② 가능한 응답 값의 범위를 사전에 정의하여 극단값, 이상치 발생 시 현장에서 수정 및 확인할 수 있는 알림 메시지를 설정했다. ③ 앞서 응답한 문항과 논리적 불일치 사항 역시 알림 메시지를 통해 면접 현장에서 사유를 확인할 수 있도록 했으며, ④ 행정통계 값, 기본조사 응답 값 등을 제시하여 응답시 참고할 수 있도록 설정했다.

［그림 1-6-1］ 설문 프로그램 논리 설계서



2. 사후 검증 및 오류 조치

1) 실시간 모니터링 및 전화 신뢰도 검증

전화조사를 기반으로 하는 기본조사에 대해서는 실시간 모니터링 및 조사원별 30% 녹취록 확인을 통해 조사 과정 상 문제점과 조사 신뢰도에 대한 검증을, 면접조사에 대해서는 데이터 수합 후 조사원별 30%씩 응답자에게 전화를 해 신뢰도 검증을 실시했다.

전화 검증에서는 조사 여부뿐만 아니라 주요 문항 재확인, 답례품 전달 사항 확인, 면접원 친절도 등을 확인해 품질 관리를 실시했다. 주 1회 검증 내역을 확인했으며, 주요 지적사항에 대해서는 면접원 재교육을 실시, 추가적인 오류를 차단했다.

2) 육안 에디팅

모든 응답에 대해 응답 자료별 육안에디팅을 실시, 설문 내의 논리적 이상 값들에 대한 확인이 이뤄졌다. 프로그램에서 자동적으로 확인되는 논리적 오류 외 응답의 일관성이나 맥락적으로 이상한 수치들에 대한 재확인 작업이 실시됐다.

한편, 육안 에디팅 과정에서는 조사 완료 기업체의 조사 대상 적격여부에 대한 재확인도 추가로 이루어졌으며 응답 기업체가 조사 대상이 아닌 것으로 확인된 케이스의 경우 분석에서 제외시켰다[6].

3) 개방형 응답 검토

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

4) 전체 문항 빈도 분석

전 문항 빈도 분석을 통해 응답 범위를 벗어난 값이 있는지 확인했다. 특히 응답 구간이 정해지지 않은 숫자형 개방형 응답, 즉 근로자 수, 월평균 근로시간, 월평균 임금 등에 대해서는 양극단에 있는 수치를 확인해 조치했으며, 응답되어야 할 모든 변수에 응답값이 채워져

6) 조사완료된 기업체가 공립 학교인 경우, 본사와 직영점이 동시에 조사 완료되어 기업체가 중복으로 응답한 경우, 상시근로자 수 응답 값이 5인 미만인 경우 등이 분석에서 제외되었다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

있는지 확인했다. 또한, 각 문항별 전체 응답 수가 문항 분기 등을 고려해 일관적으로 나타났는지 확인했다.

5) 관련 문항 교차 분석

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

6) 오류 자료 처리 방법

이상 과정을 통해 오류가 발견된 사항은 면접원 확인, 입력 오류 가능성 검토 후 응답자에게 재확인이 필요한 문항에 대해 전화로 재조사를 실시하였으며 해당 기업체가 적격 조사 대상이 아닌 경우 데이터의 신뢰성을 위하여 분석시 해당 케이스를 제외하였다.

제 2 장
기본조사 결과

제1절 장애인 고용현황 총괄

1. 장애인 고용현황 총괄

2019년 12월 31일 기준으로 상시근로자 1명 이상을 고용하고 있는 우리나라 전체 기업체는 1,702,021개이며, 이 중 장애인을 고용하고 있는 기업체 수는 65,710개로 전체 기업체 중 3.9%가 장애인을 고용하고 있는 것으로 나타났다.

우리나라 전체 기업체에 근무하고 있는 상시근로자는 14,513,101명이며, 이 중 장애인 근로자는 220,279명으로 장애인 고용률은 1.52%이다.

〈표 2-1-1〉 장애인 고용현황 총괄

(단위: 개, %, 명)

구 분	기업체			상시근로자		
	전 체	장애인고용 기업체	고용기업체 비율	전 체	장애인	장애인 고용률
전 체	1,702,021	65,710	3.9	14,513,101	220,279	1.52

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 연도별 장애인 고용현황

장애인 고용현황을 지난 조사와 비교해보면, 2019년 전체 기업체 수는 2018년 대비 0.14% 증가한 1,702,021개로 나타났다. 반면, 장애인 고용기업체는 2019년 65,710개로 2018년에 비해 5.04% 감소하였고, 장애인 고용기업체 비율도 0.2%p 감소한 3.9%로 나타났다.

2019년 전체 근로자 수는 14,513,101명으로 2018년에 비해 0.74% 증가한 것으로 나타났으며, 장애인 근로자 수는 220,279명으로 7.43% 증가하여 장애인 고용률은 0.1%p 높아진 1.52%로 나타났다.

〈표 2-1-2〉 연도별 장애인 고용현황

(단위: 개, %, 명)

구 분		연도별		2018년 대비 증감률
		2018년	2019년	
기업체	전체 기업체 수	1,699,638	1,702,021	0.14%
	고용기업체 수	69,194	65,710	-5.04%
	고용기업체 비율	4.1	3.9	-0.2%p
근로자	전체 상시근로자 수	14,405,983	14,513,101	0.74%
	장애인 상시근로자 수	205,039	220,279	7.43%
	장애인 고용률	1.42	1.52	0.1%p

주) 증감률=((기준년도 - 비교년도)/비교년도)*100

3. 고용률 수준별 기업체 현황

상시근로자 1명 이상의 전체 기업체 1,702,021개 중에서 장애인을 고용하지 않은 기업체가 96.1%로 대부분을 차지하고 있다. 장애인 고용률이 '3% 이상'인 기업체는 전체 기업체 중 2.6%로 나타났다.

고용의무기업체 여부에 따라 결과를 살펴보면, 상시근로자 50명 미만인 장애인 고용비의무기업체의 대부분(97.7%)이 미고용기업체이며, 장애인 고용률이 '3%이상'인 기업체는 2.2%인 것으로 나타났다. 상시근로자가 50명 이상인 장애인 고용의무기업체의 경우, 미고용기업체가 30.6%인 것으로 파악되었다.

〈표 2-1-3〉 장애인 고용률 수준별 기업체 현황

(단위: 개, %)

구 분	전 체		고용의무기업체 여부			
			비의무 (50명 미만)		의무 (50명 이상)	
	기업체 수	비율	기업체 수	비율	기업체 수	비율
미고용(0%)	1,636,311	96.1	1,624,574	97.7	11,737	30.6
1% 미만	2,281	0.1	-	-	2,281	5.9
1~2% 미만	9,339	0.5	-	-	9,339	24.3
2~3% 미만	9,271	0.5	2,214	0.1	7,056	18.4
3% 이상	44,819	2.6	36,843	2.2	7,975	20.8
전 체	1,702,021	100.0	1,663,632	100.0	38,389	100.0

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제2절 장애인 고용기업체 현황

1. 규모별 현황

2019년 12월 31일 기준, 상시근로자가 50명 미만인 기업체는 1,663,632개로 전체 기업체의 97.7%이며, 장애인 고용의무가 적용되는 상시근로자 50명 이상 기업체는 38,389개로 전체 기업체의 2.3%이다. 이 중 상시근로자가 100명 이상으로 부담금 납부 대상인 기업체는 15,372개로 전체 기업체의 0.9%이다.

장애인을 고용하는 기업체의 비율은 상시근로자 50명 미만 기업체의 경우 2.3%인 39,058개 기업체, 50명 이상 기업체의 경우 69.4%인 26,652개 기업체인 것으로 나타났다. 부담금 납부 대상 기업체 중 장애인 고용기업체의 비율은 92.4%이다.

〈표 2-2-1〉 장애인 고용기업체 현황 - 규모별

(단위: 개, %)

구 분	전 체		장애인 고용기업체		장애인 미고용기업체		장애인 고용기업체 비율	'18년 고용기업체 비율
	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율		
고용비의무기업체	1,663,632	97.7	39,058	59.4	1,624,574	99.3	2.3	2.8
1~4명	1,243,490	73.1	17,428	26.5	1,226,062	74.9	1.4	1.9
5~49명	420,142	24.7	21,630	32.9	398,512	24.4	5.1	5.7
고용의무기업체	38,389	2.3	26,652	40.6	11,737	0.7	69.4	62.8
50~299명	34,805	2.0	23,158	35.2	11,647	0.7	66.5	59.1
300~999명	2,823	0.2	2,734	4.2	89	0.0	96.9	98.4
1,000명 이상	761	0.0	760	1.2	1	0.0	99.9	99.3
부담금 납부 대상(100명 이상)	15,372	0.9	14,198	21.6	1,173	0.1	92.4	90.1
전 체	1,702,021	100.0	65,710	100.0	1,636,311	100.0	3.9	4.1

2. 산업별 현황

우리나라 전체 기업체 중 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업에 해당하는 기업체(이하 '서비스업 1')가 43.8%인 746,274개, '서비스업 1'을 제외한 나머지 서비스업에 해당하는 기업체(이하 '서비스업 2')가 32.8%인 557,947개로 나타나 전체적으로 서비스업이 많은 비중을 차지하고 있다.

장애인 고용기업체 비율을 산업별로 살펴보면, '제조업'이 7.5%로 가장 높게 나타났으며, '서비스업 2'는 5.0%, '기타 산업'은 3.5%, '서비스업 1'은 1.7% 순으로 나타났다.

장애인 고용기업체 중에서는 '서비스업 2'가 42.8%로 가장 높게 나타났으며, '제조업'은 32.0%, '서비스업 1'은 19.0%, '기타 산업'은 6.3% 순으로 나타났다.

〈표 2-2-2〉 장애인 고용기업체 현황 - 산업별

(단위: 개, %)

구 분	전 체		장애인 고용기업체		장애인 미고용기업체		장애인 고용기업체 비율	'18년 고용기업체 비율
	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율		
제조업	281,304	16.5	20,995	32.0	260,309	15.9	7.5	6.9
서비스업 1	746,274	43.8	12,476	19.0	733,798	44.8	1.7	2.7
서비스업 2	557,947	32.8	28,115	42.8	529,832	32.4	5.0	4.5
기타 산업	116,495	6.8	4,123	6.3	112,372	6.9	3.5	4.3
전 체	1,702,021	100.0	65,710	100.0	1,636,311	100.0	3.9	4.1

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

3. 기업체 형태별 현황

우리나라 전체 기업체 중 '개인기업체'가 차지하는 비율은 70.4%로 높은 반면, '회사법인' 25.9%, '회사이외법인' 3.7%로 상대적으로 낮게 나타났다.

기업체 형태별로 장애인 고용기업체 비율을 살펴보면, '회사이외법인'은 16.6%가 장애인을 고용하고 있는 반면, '개인기업체'는 1.9%만이 장애인을 고용하고 있는 것으로 나타났다.

장애인 미고용기업체의 경우 '개인기업체'의 비중이 71.8%로 타 기업체 형태 대비 현저히 높았다.

〈표 2-2-3〉 장애인 고용기업체 현황 - 기업체 형태별

(단위: 개, %)

구 분	전 체		장애인 고용기업체		장애인 미고용기업체		장애인 고용기업체 비율	'18년 고용기업체 비율
	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율		
개인기업체	1,197,944	70.4	22,494	34.2	1,175,450	71.8	1.9	2.5
회사법인	440,374	25.9	32,664	49.7	407,710	24.9	7.4	7.3
회사이외법인	63,703	3.7	10,552	16.1	53,151	3.2	16.6	11.9
전 체	1,702,021	100.0	65,710	100.0	1,636,311	100.0	3.9	4.1

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

4. 지역별 현황

우리나라 전체 기업체의 현황을 지역별로 살펴보면, 기업체의 절반이상(52.6%)이 '수도권'에 편중되어 있는 것으로 나타났으며 '광역시권'은 19.9%, '기타 지역'은 27.4%인 것으로 나타났다.

지역별 장애인 고용기업체 비율은 '기타 지역'의 고용기업체 비율이 4.3%로 가장 높았으며, '수도권'은 3.7%, '광역시권'은 3.6% 순으로 나타났다.

〈표 2-2-4〉 장애인 고용기업체 현황 - 지역별

(단위: 개, %)

구 분	전체		장애인 고용기업체		장애인 미고용기업체		장애인 고용기업체 비율	'18년 고용기업체 비율
	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율		
수도권	896,043	52.6	33,117	50.4	862,925	52.7	3.7	3.8
광역시권	339,477	19.9	12,378	18.8	327,099	20.0	3.6	4.7
기타 지역	466,502	27.4	20,214	30.8	446,287	27.3	4.3	4.1
전 체	1,702,021	100.0	65,710	100.0	1,636,311	100.0	3.9	4.1

주 1) 수도권: 서울, 경기, 인천/ 광역시권: 부산, 대구, 광주, 대전, 울산/ 기타 지역: 수도권·광역시권 외 지역(세종 포함)

2) 본 조사는 사업체가 아닌 기업체를 조사단위로 삼기 때문에 지역의 기준은 본사 및 본점의 소재지임 (이하 동일)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

5. 설립연도별 현황

설립연도별로 기업체 현황을 살펴보면, '2001~2010년'에 설립된 기업체가 28.4%로 가장 높게 나타났으며, '2016년 이후'에 설립된 기업체는 27.5%, '2011~2015년'에 설립된 기업체는 26.2%에 그쳤다.

장애인 고용기업체 비율은 '2000년 이전'에 설립된 기업체가 8.6%로 가장 높게 나타났으며, 설립연도가 오래될수록 장애인 고용기업체 비율이 점차 증가하는 것으로 나타났다.

〈표 2-2-5〉 장애인 고용기업체 현황 - 설립연도별

(단위: 개, %)

구 분	전체		장애인 고용기업체		장애인 미고용기업체		장애인 고용기업체 비율
	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	
2000년 이전	306,109	18.0	26,337	40.1	279,772	17.1	8.6
2001~2010년	483,126	28.4	19,466	29.6	463,660	28.3	4.0
2011~2015년	445,312	26.2	10,804	16.4	434,508	26.6	2.4
2016년 이후	467,475	27.5	9,102	13.9	458,372	28.0	1.9
전 체	1,702,021	100.0	65,710	100.0	1,636,311	100.0	3.9

제3절 장애인 근로자 고용현황

1. 규모별 고용현황

상시근로자 50명 미만인 고용비의무기업체의 장애인 고용률은 0.87%인 반면, 고용의무기업체인 상시근로자 50명 이상 기업체에서는 2.16%로 나타났다. 이 중 부담금 납부 대상인 상시근로자 100명 이상 기업체의 장애인 고용률은 2.22%이다.

고용의무기업체 중 '300~999명' 규모에서 장애인 고용률이 2.34%로 가장 높았고, '50~299명'은 2.20%, '1,000명 이상'에서는 1.99%인 것으로 나타났다.

〈표 2-3-1〉 장애인 근로자 고용현황 - 규모별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률	'18년 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율		
고용비의무기업체	7,206,138	49.7	62,562	28.4	0.87	0.86
1~4명	2,327,186	16.0	18,457	8.4	0.79	0.93
5~49명	4,878,952	33.6	44,105	20.0	0.90	0.81
고용의무기업체	7,306,963	50.3	157,717	71.6	2.16	2.00
50~299명	3,465,667	23.9	76,228	34.6	2.20	1.95
300~999명	1,453,133	10.0	34,018	15.4	2.34	2.22
1,000명 이상	2,388,162	16.5	47,471	21.6	1.99	1.95
부담금 납부 대상(100명 이상)	5,710,543	39.3	126,591	57.5	2.22	2.11
전 체	14,513,101	100.0	220,279	100.0	1.52	1.42

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 산업별 고용현황

산업별로 장애인 고용률을 살펴보면, '제조업'의 장애인 고용률은 1.59%, '서비스업 2'은 1.87%로 전체 장애인 고용률 1.52% 대비 높게 나타난 반면, '서비스업 1'은 0.77%, '기타 산업'은 1.06%로 낮게 나타났다.

〈표 2-3-2〉 장애인 근로자 고용현황 - 산업별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률	'18년 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율		
제조업	3,972,173	27.4	63,295	28.7	1.59	1.57
서비스업 1	2,783,981	19.2	21,549	9.8	0.77	1.03
서비스업 2	6,604,569	45.5	123,261	56.0	1.87	1.56
기타 산업	1,152,378	7.9	12,173	5.5	1.06	1.28
전 체	14,513,101	100.0	220,279	100.0	1.52	1.42

3. 기업체 형태별 고용현황

기업체 형태별로 장애인 고용률을 살펴보면, '회사이외법인'이 2.42%로 가장 높게 나타났으며, '회사법인'은 1.64%, '개인기업체'는 0.79% 순으로 나타났다.

〈표 2-3-3〉 장애인 근로자 고용현황 - 기업체 형태별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률	'18년 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율		
개인기업체	3,923,743	27.0	31,140	14.1	0.79	0.99
회사법인	8,591,126	59.2	140,724	63.9	1.64	1.55
회사이외법인	1,998,232	13.8	48,414	22.0	2.42	1.78
전 체	14,513,101	100.0	220,279	100.0	1.52	1.42

4. 지역별 고용현황

지역별로 장애인 고용률을 살펴보면, '수도권'이 1.47%로 가장 낮게 나타난 반면, '기타지역'은 1.66%로 가장 높게 나타났다.

〈표 2-3-4〉 장애인 근로자 고용현황 - 지역별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률	'18년 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율		
수도권	8,656,423	59.6	126,980	57.6	1.47	1.35
광역시권	2,390,427	16.5	35,842	16.3	1.50	1.59
기타 지역	3,466,251	23.9	57,457	26.1	1.66	1.49
전 체	14,513,101	100.0	220,279	100.0	1.52	1.42

5. 성별 고용현황

성별로 장애인 고용률을 살펴보면, '남성'의 경우 1.98%로 나타난 반면, '여성'의 경우는 0.82%로 남성 대비 두 배 이상 현저히 낮게 나타났다.

전체 근로자 중 '여성' 비율은 40.0%로 나타난 반면, 장애인 근로자 중 '여성' 비율은 21.8%로 나타나, 전체 근로자 여성 대비 장애인 여성 근로자의 비율이 약 2배 정도 낮았다.

〈표 2-3-5〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률	'18년 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율		
남 성	8,701,617	60.0	172,348	78.2	1.98	1.86
여 성	5,811,485	40.0	47,930	21.8	0.82	0.76
전 체	14,513,101	100.0	220,279	100.0	1.52	1.42

주) 2019년 12월말 기준 보건복지부 등록장애인 현황에 따르면, 국내 전체 장애인구 중 남성이 1,513,206명(57.8%), 여성이 1,105,712명(42.2%)으로 나타남

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

6. 장애유형별 고용현황

기업체에서 고용하고 있는 장애인 근로자의 장애유형을 살펴보면, 신체외부장애 중 '지체장애'가 61.9%로 가장 높은 비율로 나타났다. 그 다음으로는 '지적·자폐성장애'(10.9%), '청각, 언어장애'(9.1%), '시각장애'(7.5%)등의 순으로 나타났다.

〈표 2-3-6〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별

(단위: 명, %)

구 분		장애인 근로자 수	비 율	'18년 비율
신체외부	지체	136,282	61.9	62.9
	뇌병변, 안면	5,857	2.7	2.9
감각	시각	16,577	7.5	8.9
	청각, 언어	19,983	9.1	8.1
정신적	지적, 자폐성	24,064	10.9	6.9
	정신	3,437	1.6	1.4
신체내부		5,359	2.4	2.5
국가유공		8,719	4.0	6.4
전 체		220,279	100.0	100.0

주 1) 신체내부장애는 '신장', '심장', '호흡기', '간', '장루·요루', '뇌전증' 장애를 포괄함(이하 동일)
2) 2019년 12월말 기준 보건복지부 등록장애인 현황에 따르면, 국가유공자를 제외한 국내 전체 장애인구의 장애유형별 구성은 '지체'(46.7%), '뇌병변·안면'(9.7%), '시각'(9.7%), '청각·언어'(15.2%), '지적·자폐성'(9.2%), '정신'(3.9%), '신체 내부'(5.5%)로 나타남

7. 성별, 규모별 고용현황

성별과 기업체 규모별로 장애인 근로자 고용현황을 살펴보면, 기업체 규모가 클수록 남성 장애인의 비율이 높은 것으로 나타났다. 또한 모든 규모에서 전체 근로자 남성 비율 대비 장애인 근로자의 남성 비율이 더 높게 나타났다.

〈표 2-3-7〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별, 규모별

(단위: 명, %)

구 분	기업체 규모						부담금 납부 대상 (100명 이상)	
	전 체		1~4명		5~49명		50~299명		300~999명		1,000명 이상			
	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율
전 체 남성	8,701,617	60.0	1,107,076	47.6	2,869,055	58.8	2,171,471	62.7	964,207	66.4	1,589,807	66.6	3,742,708	65.5
전 체 여성	5,811,485	40.0	1,220,110	52.4	2,009,897	41.2	1,294,197	37.3	488,926	33.6	798,355	33.4	1,967,835	34.5
전 체 소계	14,513,101	100.0	2,327,186	100.0	4,878,952	100.0	3,465,667	100.0	1,453,133	100.0	2,388,162	100.0	5,710,543	100.0
장애인 남성	172,348	78.2	14,280	77.4	33,125	75.1	59,415	77.9	26,972	79.3	38,556	81.2	100,599	79.5
장애인 여성	47,930	21.8	4,177	22.6	10,979	24.9	16,813	22.1	7,046	20.7	8,915	18.8	25,991	20.5
장애인 소계	220,279	100.0	18,457	100.0	44,105	100.0	76,228	100.0	34,018	100.0	47,471	100.0	126,591	100.0

8. 성별, 산업별 고용현황

장애인 근로자의 경우 모든 산업에서 남성 장애인의 비율이 여성 대비 높게 나타난 가운데, '서비스업 1'의 여성 장애인 비율이 타 산업 대비 상대적으로 높게 나타난 반면, '기타 산업'은 12.3%로 특히 낮았다.

〈표 2-3-8〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별, 산업별

(단위: 명, %)

구 분		산업									
		전 체		제조업		서비스업 1		서비스업 2		기 타	
		근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비율
전 체	남성	8,701,617	60.0	2,918,134	73.5	1,409,339	50.6	3,467,941	52.5	906,202	78.6
전 체	여성	5,811,485	40.0	1,054,039	26.5	1,374,641	49.4	3,136,628	47.5	246,176	21.4
전 체	소계	14,513,101	100.0	3,972,173	100.0	2,783,981	100.0	6,604,569	100.0	1,152,378	100.0
장애인	남성	172,348	78.2	52,721	83.3	16,160	75.0	92,796	75.3	10,671	87.7
장애인	여성	47,930	21.8	10,574	16.7	5,389	25.0	30,465	24.7	1,501	12.3
장애인	소계	220,279	100.0	63,295	100.0	21,549	100.0	123,261	100.0	12,173	100.0

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

9. 성별, 기업체 형태별 고용현황

성별과 기업체 형태별로 살펴보면, 모든 기업체 형태에서 남성 장애인의 비율이 여성 대비 높게 나타난 가운데, '회사이외법인(28.9%)과 '개인기업체'(23.5%)의 여성 장애인 비율이 '회사법인'(18.9%) 대비 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 2-3-9〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별, 기업체 형태별

(단위: 명, %)

구 분		기업체 형태							
		전 체		개인기업체		회사법인		회사이외법인	
		근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율
전 체	남성	8,701,617	60.0	1,673,442	42.6	5,994,658	69.8	1,033,517	51.7
	여성	5,811,485	40.0	2,250,301	57.4	2,596,468	30.2	964,715	48.3
	소계	14,513,101	100.0	3,923,743	100.0	8,591,126	100.0	1,998,232	100.0
장애인	남성	172,348	78.2	23,830	76.5	114,096	81.1	34,423	71.1
	여성	47,930	21.8	7,310	23.5	26,629	18.9	13,992	28.9
	소계	220,279	100.0	31,140	100.0	140,724	100.0	48,414	100.0

10. 장애유형별, 규모별 고용현황

장애유형과 기업체 규모별로 장애인 근로자 고용현황을 살펴보면, 모든 규모에서 '지체장애'의 비율이 절반 이상을 차지하는 가운데, 상시근로자 '50~299명' 기업체의 '지체장애' 비율이 71.3%로 타 범주의 규모에 비해 가장 높게 나타났다.

'뇌병변·안면장애'는 '300~999명', '1,000명 이상', '시각장애'는 '1~4명', '청각, 언어장애'는 '5~49명', '지적, 자폐성장애'는 '5~49명'의 규모에서 상대적으로 많이 분포하는 것으로 나타났다.

〈표 2-3-10〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별, 규모별

(단위: 명, %)

구 분		기업체 규모						부담금 납부 대상 (100명 이상)	
		전 체	1~4명	5~49명	50~299명	300~999명	1,000명 이상		
		근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율
신체외부	지체	136,282	61.9	10,332	56.0	20,975	47.6	54,342	71.3	22,291	65.5	28,342	59.7	82,510	65.2
	뇌병변,안면	5,857	2.7	421	2.3	1,253	2.8	1,760	2.3	1,016	3.0	1,408	3.0	3,462	2.7
감각	시각	16,577	7.5	2,954	16.0	1,960	4.4	4,195	5.5	2,582	7.6	4,887	10.3	9,974	7.9
	청각,언어	19,983	9.1	1,556	8.4	4,950	11.2	5,967	7.8	3,269	9.6	4,241	8.9	11,235	8.9
정신적	지적,자폐성	24,064	10.9	959	5.2	11,863	26.9	6,591	8.6	1,579	4.6	3,072	6.5	8,263	6.5
	정신	3,437	1.6	512	2.8	1,692	3.8	621	0.8	281	0.8	330	0.7	1,072	0.8
신체내부		5,359	2.4	1,031	5.6	545	1.2	1,418	1.9	922	2.7	1,443	3.0	3,314	2.6
국가유공		8,719	4.0	693	3.8	867	2.0	1,334	1.7	2,078	6.1	3,749	7.9	6,762	5.3
전체		220,279	100.0	18,457	100.0	44,105	100.0	76,228	100.0	34,018	100.0	47,471	100.0	126,591	100.0

11. 장애유형별, 산업별 고용현황

장애유형과 산업별로 장애인 근로자 고용현황을 살펴보면, 모든 산업에서 '지체장애'의 비율이 가장 높았고, 그 중 '기타 산업'이 67.5%로 타 산업에 비해 높은 수준이다. '시각장애'의 경우 '서비스업 1', '청각, 언어장애'의 경우 '제조업', '지적, 자폐성장애' 및 '정신장애'의 경우 '서비스업 1'에서 그 비중이 가장 높았다.

〈표 2-3-11〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별, 산업별

(단위: 명, %)

구 분		산업별									
		전 체		제조업		서비스업 1		서비스업 2		기 타	
		근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율
신체외부	지체	136,282	61.9	39,565	62.5	11,606	53.9	76,894	62.4	8,217	67.5
	뇌병변,안면	5,857	2.7	1,224	1.9	881	4.1	3,336	2.7	415	3.4
감각	시각	16,577	7.5	3,106	4.9	2,126	9.9	10,442	8.5	902	7.4
	청각, 언어	19,983	9.1	7,398	11.7	1,991	9.2	9,617	7.8	976	8.0
정신적	지적, 자폐성	24,064	10.9	8,022	12.7	2,755	12.8	13,191	10.7	96	0.8
	정신	3,437	1.6	1,128	1.8	823	3.8	1,451	1.2	34	0.3
신체내부		5,359	2.4	995	1.6	790	3.7	3,161	2.6	413	3.4
국가유공		8,719	4.0	1,857	2.9	577	2.7	5,168	4.2	1,118	9.2
전 체		220,279	100.0	63,295	100.0	21,549	100.0	123,261	100.0	12,173	100.0

12. 장애유형별, 기업체 형태별 고용현황

장애유형과 기업체 형태별로 장애인 근로자 고용현황을 살펴보면, '지체장애'의 비율이 모든 유형에서 가장 높았고, '회사법인'이 66.6%로 다른 유형에 비해 그 비율이 높았다. '시각장애'와 '청각, 언어장애', '정신장애'의 경우 '개인기업체'에서, '뇌병변, 안면', '지적, 자폐성장애', '국가유공자'의 경우 '회사이외법인'에서 그 비율이 타 유형 대비 상대적으로 높았다.

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

(단위: 명, %)

구 분		기업체형태							
		전체		개인기업체		회사법인		회사이외법인	
		근로자수	비율	근로자수	비율	근로자수	비율	근로자수	비율
신체외부	지체	136,282	61.9	17,634	56.6	93,750	66.6	24,898	51.4
	뇌병변,안면	5,857	2.7	845	2.7	3,453	2.5	1,560	3.2
감각	시각	16,577	7.5	3,996	12.8	9,928	7.1	2,653	5.5
	청각,언어	19,983	9.1	3,473	11.2	13,749	9.8	2,761	5.7
정신적	지적,자폐성	24,064	10.9	2,908	9.3	9,817	7.0	11,340	23.4
	정신	3,437	1.6	884	2.8	1,842	1.3	711	1.5
신체내부		5,359	2.4	832	2.7	3,456	2.5	1,070	2.2
국가유공		8,719	4.0	569	1.8	4,730	3.4	3,421	7.1
전 체		220,279	100.0	31,140	100.0	140,724	100.0	48,414	100.0

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제 3 장
심층조사 결과: 장애인 고용실태 분석

제1절 상시근로자 현황

1. 종사상 지위별 근로자 현황

상시근로자 5명 이상 기업체에 근무하고 있는 전체 근로자의 93.9%, 장애인 근로자의 88.1%가 정규직 근로자로 나타났다.

전체 여성 근로자 중 비정규직 근로자의 비율은 7.7%인 반면, 장애인 여성 근로자 중 비정규직 근로자의 비율은 18.9%로 다소 높게 나타났다.

〈표 3-1-1〉 정규직, 비정규직 근로자 현황

(단위: 명, %)

구 분	전체 근로자						장애인 근로자					
	소계	비율	남성	비율	여성	비율	소계	비율	남성	비율	여성	비율
정규직	11,369,832	93.9	7,301,814	94.8	4,068,018	92.3	168,070	88.1	133,861	90.1	34,209	81.1
비정규직	744,210	6.1	404,072	5.2	340,138	7.7	22,703	11.9	14,743	9.9	7,959	18.9
전 체	12,114,042	100.0	7,705,886	100.0	4,408,156	100.0	190,772	100.0	148,604	100.0	42,168	100.0

2. 직업별 근로자 현황

상시근로자 5명 이상의 기업체에 근무하고 있는 근로자의 직업별 구성비를 살펴보면, 전체 근로자는 '사무 종사자'(24.7%)비율이 가장 높은 반면, 장애인 근로자는 '단순노무 종사자'(44.0%) 비율이 가장 높았다.

〈표 3-1-2〉 직업별 근로자 현황

(단위: 명, %)

구 분	전체 근로자						장애인 근로자					
	소계	비율	남성	비율	여성	비율	소계	비율	남성	비율	여성	비율
관리자	663,568	5.5	541,063	7.0	122,505	2.8	4,118	2.2	3,857	2.6	261	0.6
전문가 및 관련 종사자	2,155,695	17.8	1,146,179	14.9	1,009,517	22.9	15,230	8.0	11,577	7.8	3,653	8.7
사무 종사자	2,992,187	24.7	1,614,476	21.0	1,377,711	31.3	29,486	15.5	22,072	14.9	7,414	17.6
서비스 종사자	974,385	8.0	459,365	6.0	515,021	11.7	18,051	9.5	12,951	8.7	5,100	12.1
판매 종사자	733,124	6.1	451,283	5.9	281,840	6.4	4,256	2.2	3,268	2.2	988	2.3
농림어업 숙련 종사자	9,867	0.1	8,679	0.1	1,188	0.0	116	0.1	112	0.1	3	0.0
기능원 및 관련 기능 종사자	1,271,256	10.5	1,077,671	14.0	193,585	4.4	15,554	8.2	14,449	9.7	1,105	2.6
장치기계 조작 및 조립 종사자	1,104,262	9.1	1,012,818	13.1	91,444	2.1	19,939	10.5	18,851	12.7	1,089	2.6
단순노무 종사자	2,209,697	18.2	1,394,352	18.1	815,345	18.5	84,023	44.0	61,468	41.4	22,554	53.5
전 체	12,114,042	100.0	7,705,886	100.0	4,408,156	100.0	190,772	100.0	148,604	100.0	42,168	100.0

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

3. 연령별 근로자 현황

상시근로자 5명 이상의 기업체에 근무하고 있는 근로자의 연령별 구성비를 살펴보면, 전체 근로자와 장애인 근로자 모두 '만 35~54세 이하' 비율이 각각 51.9%, 45.8%로 가장 높게 나타났다.

'만 55세 이상'을 대상으로 장애인 근로자의 남성(40.2%), 여성(37.7%) 비율은 살펴보면, 전체 근로자 남성(22.7%), 여성(17.5%) 비율 대비 다소 높게 나타났다.

〈표 3-1-3〉 연령별 근로자 현황

(단위: 명, %)

구 분	전체 근로자						장애인 근로자					
	소계	비율	남성	비율	여성	비율	소계	비율	남성	비율	여성	비율
만 34세 이하	3,296,401	27.2	1,808,998	23.5	1,487,403	33.7	27,686	14.5	19,116	12.9	8,570	20.3
만 35~54세 이하	6,292,082	51.9	4,143,832	53.8	2,148,250	48.7	87,402	45.8	69,690	46.9	17,712	42.0
만 55세 이상	2,525,559	20.8	1,753,056	22.7	772,503	17.5	75,684	39.7	59,798	40.2	15,886	37.7
전 체	12,114,042	100.0	7,705,886	100.0	4,408,156	100.0	190,772	100.0	148,604	100.0	42,168	100.0

4. 2019년 입·퇴사자 현황

2019년 한 해 동안 기업체에 입사한 장애인 근로자는 총 27,179명이고, 퇴사한 장애인 근로자는 총 28,478명으로 나타나, 입직·이직 비율은 0.95명으로 나타났다. 전체 근로자도 입직·이직 비율이 0.84명으로 입사자에 비해 퇴사자가 더 많았다.

〈표 3-1-4〉 2019년 입직·이직 현황

(단위: 명)

구 분	전체 근로자			장애인 근로자		
	소계	남성	여성	소계	남성	여성
입사자	1,986,329	1,225,922	760,407	27,179	20,184	6,995
퇴사자	2,373,291	1,211,910	1,161,381	28,478	15,220	13,258
입직·이직 비율	0.84	1.01	0.65	0.95	1.33	0.53

주) 입직·이직 비율(명)=입사자/퇴사자

상시근로자 5명 이상 기업체의 근로자 퇴직 사유를 분석한 결과, 전체 근로자는 비자발적 퇴직 비율이 12.6%인데 반해 장애인 근로자는 18.9%로 다소 높았다.

〈표 3-1-5〉 2019년 근로자 퇴직 사유

(단위: 명, %)

구 분	전체 근로자						장애인 근로자					
	소계	비율	남성	비율	여성	비율	소계	비율	남성	비율	여성	비율
자발적 퇴직	2,075,251	87.4	1,039,299	85.8	1,035,951	89.2	23,108	81.1	11,472	75.4	11,636	87.8
비자발적 퇴직	298,041	12.6	172,611	14.2	125,430	10.8	5,370	18.9	3,747	24.6	1,622	12.2
전 체	2,373,291	100.0	1,211,910	100.0	1,161,381	100.0	28,478	100.0	15,220	100.0	13,258	100.0

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

5. 근로자 증감 기업체 현황

장애인 고용기업체 중 2018년 말 대비 2019년 말 현재 장애인 근로자가 증가한 기업체는 6.8%(3,276개)인 반면, 감소한 기업체 7.7%(3,693개)로 나타났다.

장애인 근로자가 감소한 기업체의 비율은 전체 근로자가 감소한 기업체 비율 47.3%와 비교할 때 현저한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

〈표 3-1-6〉 2018년 말 대비 2019년 말 현재 근로자 증감 기업체 현황

(단위: 개, %)

구 분	고용기업체			
	전체 근로자	비 율	장애인 근로자	비 율
증 가	20,143	41.7	3,276	6.8
보 합	5,263	10.9	41,279	85.6
감 소	22,842	47.3	3,693	7.7
전 체	48,249	100.0	48,249	100.0

제2절 모집과 채용

1. 장애인 근로자 채용 이유

장애인 고용기업체가 장애인 근로자를 채용한 주된 이유(1순위)에 대해 '장애인 여부를 고려하지 않고 업무상 필요에 의해'의 비율이 50.1%로 가장 높고, 그다음엔 '고용의무를 이행하기 위해서'(30.6%)였다.

기업체 규모별로는 '고용의무를 이행하기 위해서'의 비율은 기업체 규모가 커질수록 높아지는 반면, '장애 여부를 고려하지 않고 업무상 필요에 의해'의 비율은 규모가 커질수록 낮아지는 것으로 나타났다.

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

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)				
				50~299명	300~999명	1,000명 이상	
고용의무를 이행하기 위해서	30.6	0.0	55.4	53.6	64.5	75.5	65.6
장려금 지원 등 사업주에 대한 지원제도 때문	4.4	5.5	3.6	3.5	4.7	3.7	3.5
기업의 사회적 이미지를 높이기 위해서	2.2	2.6	1.9	1.7	2.8	2.4	1.9
장애 여부 고려 않고 업무상 필요에 의해	50.1	73.0	31.5	32.9	24.3	13.6	24.9
입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨	11.3	16.4	7.2	7.7	3.5	4.0	4.0
기 타	1.4	2.5	0.5	0.5	0.1	0.7	0.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 모집과정

가. 채용방법

장애인 고용기업체가 장애인 근로자 채용 시 '장애인과 비장애인을 구분하지 않고 일괄적으로 채용'하는 비율이 79.9%로 현저하게 높고, '장애인만을 대상으로 별도로 공개 채용'하는 비율은 4.8%로 가장 낮게 나타났다.

〈표 3-2-2〉 장애인 근로자 채용방법

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체
	현재 장애인 근로자 채용 시
장애인과 비장애인을 구분하지 않고 일괄적으로 채용	79.9
채용계획인원 일정 비율 또는 일정 인원을 장애인에게 할당하여 채용	5.2
장애인만을 대상으로 별도로 공개 채용	4.8
장애인의 경우 인사추천을 받아 개별 채용	10.2
전 체	100.0
(추정수)	(48,282)

장애인 고용기업체 중 50명 이상 고용의무기업체를 대상으로 기업체 규모별로 분석한 결과, '장애인과 비장애인 구분 없는 일괄채용'의 비율이 전체 평균 79.9%로 현저하게 높았고, '장애인만을 대상으로 별도 공개 채용'한다는 비율은 300~999명 이상 기업체에서 8.6%로 가장 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-2-3〉 장애인 근로자 채용방법 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인과 비장애인 구분 없는 일괄채용(일반채용)	79.9	81.7	78.4	78.8	76.4	73.6	74.6
채용계획인원의 일정부분 장애인 할당채용	5.2	3.1	6.9	6.6	7.6	13.3	8.7
장애인만을 대상으로 별도 공개 채용	4.8	1.6	7.3	7.2	8.6	7.5	8.2
장애인의 경우 인사추천을 받아 개별 채용	10.2	13.6	7.4	7.4	7.4	5.6	8.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

나. 모집경로

1) 주로 이용한 모집경로

장애인 고용기업체가 장애인 근로자 모집 시 '기업 자체적으로 모집'하는 비율은 58.3%로 '취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용'하는 비율 41.7% 대비 높게 나타났다.

장애인 미고용기업체의 일반적으로 근로자 채용 시에도 마찬가지로 '기업 자체적으로 모집'(52.9%)하는 비율과 '취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용'(47.1%)하는 비율이 유사하게 나타났다.

〈표 3-2-4〉 근로자 채용 시 주로 이용한 모집경로

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자 채용 시	전체 근로자 채용 시
취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용	41.7	47.1
기업 자체적으로 모집	58.3	52.9
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(410,249)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

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

〈표 3-2-5〉 장애인 근로자 모집경로 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부						부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상		
취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용	41.7	42.1	41.4	40.0	52.9	41.7		45.9
기업 자체적으로 모집	58.3	57.9	58.6	60.0	47.1	58.3		54.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)		(14,357)

2) 주로 이용한 자체 모집 경로

장애인 고용기업체가 장애인 근로자를 자체 모집할 때 주로 이용하는 경로는 '자사 홈페이지 등 인터넷매체'(46.1%) 응답 비율이 가장 많고, 다음으로 '내부 임직원 추천'(23.3%) 순으로 나타났다.

미고용기업체에서는 '신문·TV등 언론매체', '자사 홈페이지 등 인터넷매체'의 비율이 고용기업체 대비 다소 높게 나타났다.

〈표 3-2-6〉 채용 시 주로 이용한 자체 모집경로(1순위)

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자 채용 시	전체 근로자 채용 시
신문·TV등 언론매체	3.6	9.9
자사 홈페이지 등 인터넷매체	46.1	46.9
내부 임직원 추천	23.3	17.4
기업 자체적으로 모집한 적 없음	21.0	17.4
기 타	6.0	8.4
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(410,249)

고용기업체를 대상으로 장애인 근로자 자체 모집경로를 기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체 규모가 클수록 '자사 홈페이지 등 인터넷매체'를 이용한다고 응답한 비율이 점차 높아지는 반면, '내부 임직원 추천'을 통해 모집하는 비율은 점차 낮아지는 것으로 나타났다.

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

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
신문·TV등 언론매체	3.6	2.3	4.7	4.5	6.0	6.7	3.8
자사 홈페이지 등 인터넷매체	46.1	33.4	56.4	56.1	56.6	65.3	57.1
내부 임직원 추천	23.3	31.6	16.5	17.7	8.7	9.3	14.0
기업 자체적으로 모집한 적 없음	21.0	25.8	17.0	16.6	22.3	11.7	18.8
기 타	6.0	6.9	5.4	5.2	6.4	7.0	6.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

다. 주로 이용한 취업알선기관

장애인 고용기업체가 장애인 근로자 채용 시 주로 이용했던 취업알선기관(1순위) 중 '고용노동부(고용지원센터)'를 이용한 비율이 17.1%로 가장 높고, 다음으로 '한국장애인고용공단(지사·직업능력개발원)(11.7%)', '민간 취업알선업체(11.0%)'순으로 나타났다.

미고용기업체의 경우 일반적으로 근로자 채용 시 '민간 취업알선 업체'를 이용하는 비율이 25.0%로 가장 높았다.

〈표 3-2-8〉 채용 시 주로 이용한 취업알선기관(1순위)

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자 채용 시	전체 근로자 채용 시
한국장애인고용공단(지사·직업능력개발원)	11.7	0.0
고용노동부(고용지원센터)	17.1	18.1
지방자치단체(일자리센터)	3.6	5.9
민간·공공 포함 직업능력개발 훈련기관	0.5	1.6
장애인 기관(장애인복지관, 장애인 협회등)	2.8	0.0
학교(일반학교, 특수학교 포함)	1.1	1.2
민간 취업알선업체	11.0	25.0
국가보훈처	0.6	0.0
기타	2.1	8.1
취업알선기관을 이용한 적 없음	49.4	40.0
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(410,249)

장애인 고용기업체를 대상으로 기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체 규모가 클수록 '한국장애인고용공단(지사·직업능력개발원)'을 이용하는 비율이 점차 높아지는 것으로 나타난 반면, 기업체 규모가 작을수록 '고용노동부(고용지원센터)'의 이용 비율이 높아지는 것으로 나타났다.

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

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
한국장애인고용공단(지사·직업능력개발원)	11.7	5.4	16.9	15.3	28.0	24.2	22.6
고용노동부(고용지원센터)	17.1	22.7	12.5	13.1	8.5	8.4	9.9
지방자치단체(일자리센터)	3.6	2.9	4.1	4.2	3.6	3.1	4.9
민간·공공 포함 직업능력개발 훈련기관	0.5	0.1	0.8	0.8	0.5	0.3	0.4
장애인 기관(장애인복지관, 장애인 협회 등)	2.8	1.7	3.8	3.6	4.6	5.0	4.4
학교(일반학교, 특수학교 포함)	1.1	0.5	1.7	1.8	0.8	1.9	1.1
민간 취업알선업체	11.0	11.3	10.8	9.9	17.8	13.6	12.2
국가보훈처	0.6	0.4	0.8	0.8	0.7	1.5	0.6
기타	2.1	1.5	2.6	2.7	2.2	2.3	2.9
취업알선기관을 이용한 적 없음	49.4	53.5	46.1	47.9	33.3	39.6	41.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

1) 취업알선기관의 도움정도

장애인 고용기업체가 주로 이용한 취업알선기관이 장애인 근로자 채용에 어느 정도 도움이 되었는지 조사한 결과, '도움이 되었다'고 응답한 비율은 '한국장애인고용공단'이 93.5%로 가장 높으며, 그 다음으로는 '고용노동부'(82.4%), '민간 취업알선기관'(79.9%)의 순으로 나타났다.

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

(단위: %, 개)

구 분	고용노동부	한국장애인고용공단	민간 취업알선기관
도움이 됨	82.4	93.5	79.9
도움이 안됨	17.6	6.5	20.1
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(8,244)	(5,661)	(5,318)

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

2) 취업알선기관의 서비스 만족도

장애인 고용기업체가 주로 이용한 취업알선기관의 서비스 만족도를 조사한 결과, 서비스에 '만족'했다고 응답한 비율은 '한국장애인고용공단'이 59.6%로 가장 높으며 그 다음으로는 '고용노동부'(56.9%), '민간 취업알선기관'(45.0%)의 순으로 나타났다.

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

(단위 : %, 개)

구 분	고용노동부	한국장애인고용공단	민간 취업알선기관
만 족	56.9	59.6	45.0
보 통	42.2	37.6	54.2
불만족	0.8	2.8	0.8
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(8,244)	(5,661)	(5,318)

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

3) 취업알선기관의 서비스 불만족 이유

장애인 고용기업체가 주로 이용한 취업알선기관의 서비스 불만족 이유를 분석한 결과, 대부분의 취업알선기관에서 '원하는 역량수준의 인력을 제공 받지 못해서'라고 응답한 비율이 가장 높게 나타났다.

그 밖에 고용노동부, 한국장애인고용공단은 '제공 받은 인력의 근속기간, 근무태도 등의 문제'라고 응답한 비율이 각각 14.7%, 22.7%로 두 번째로 높았다.

〈표 3-2-12〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관의 서비스 불만족 이유

(단위 : %, 개)

구 분	고용노동부	한국장애인고용공단	민간 취업알선기관
원하는 역량수준의 인력 미제공	70.6	41.0	84.7
제공받은 인력의 근속기간, 근무태도 등의 문제	14.7	22.7	15.3
서비스 이용절차 복잡	0.0	5.4	0.0
서비스 후 알선까지의 시간 지체	0.0	7.2	0.0
서비스 홍보, 접근성 미흡	14.7	0.0	0.0
사후조치 및 사후지원 미흡	0.0	2.4	0.0
기타	0.0	21.3	0.0
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(67)	(158)	(44)

주 1) 취업알선기관에 대한 불만족(4점 척도 중 '1: 매우 불만족', '2: 불만족')에 응답한 고용기업체에게서 응답 받음
2) 기업체가 가장 많이 응답한 상위 3개 기관만 제시함

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

3. 채용과정

가. 채용 시 주요 고려사항

장애인 고용기업체를 대상으로 조사한 결과 장애인 근로자 채용 시 중요하게 고려했던 사항은 '장애정도'(32.3%), '이동·동작수행능력'(15.4%), '장애유형'(13.5%) 순으로 나타났다.

〈표 3-2-13〉 채용 시 고려사항(1순위)

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자 채용 시	전체 근로자 채용 시
1. 장애관련 사항	71.5	-
- 장애유형	13.5	-
- 장애정도(중/경)	32.3	-
- 의사소통능력	10.3	-
- 이동·동작수행능력	15.4	-
2. 직업적 능력	18.3	70.7
- 경력	8.7	43.0
- 학력	0.8	6.1
- 자격증 취득 사항(기술보유)	8.8	21.6
3. 인적 특성	9.2	29.2
- 성별	1.1	1.9
- 연령	0.2	2.7
- 성품·태도(책임감 등)	7.8	24.6
4. 기타	1.0	0.1
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(410,249)

장애관련 사항 이외에 대한 기업체 규모별 분석 결과를 살펴보면, 5~49명, 50~299명에서는 '직업적 능력'(20.4%, 17.0%)을, 1,000명 이상에서는 '인적 특성'(8.6%)을 상대적으로 더 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.

〈표 3-2-14〉 장애인 근로자 채용 시 고려사항(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100인 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
1. 장애관련 사항	71.5	67.0	75.1	74.7	78.3	75.2	78.6
- 장애유형	13.5	10.5	15.9	15.7	19.0	9.5	16.7
- 장애정도(중/경)	32.3	27.6	36.2	36.8	32.8	30.7	36.8
- 의사소통능력	10.3	12.3	8.6	7.6	13.7	19.6	9.9
- 이동·동작수행능력	15.4	16.5	14.5	14.6	12.8	15.4	15.2
2. 직업적 능력	18.3	20.4	16.5	17.0	13.6	13.8	14.8
- 경력	8.7	11.2	6.7	6.8	5.9	6.7	6.4
- 학력	0.8	0.1	1.3	1.3	1.8	0.3	1.0
- 자격증 취득 사항	8.8	9.2	8.6	8.9	5.9	6.8	7.4
3. 인적 특성	9.2	11.2	7.6	7.8	6.0	8.6	5.6
- 성별	1.1	0.1	2.0	2.2	0.6	0.7	0.8
- 연령	0.2	0.3	0.2	0.2	0.4	0.3	0.3
- 성품·태도(책임감 등)	7.8	10.8	5.4	5.4	5.0	7.5	4.5
4. 기타	1.0	1.4	0.8	0.5	2.2	2.4	1.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

나. 장애인 근로자 채용 시 배려사항

장애인 고용기업체를 대상으로 장애인 근로자 채용 시 배려했던 사항 중 '특별히 배려한 사항 없음' 비율이 83.1%로 가장 높고, 그 다음으로 '가산점 부여'(9.0%), '연령조건 완화'(4.6%) 등의 순으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 클수록 장애인 근로자 채용 시 각각의 모든 사항을 배려하는 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-2-15〉 장애인 근로자 채용 시 배려했던 사항(중복응답) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
가산점 부여	9.0	4.4	12.8	11.5	20.2	26.6	14.6
연령조건 완화	4.6	3.4	5.6	4.8	10.8	10.9	6.8
학력조건 완화	3.3	2.4	4.0	3.2	8.8	10.3	5.4
자격요건 완화	3.0	1.6	4.2	3.3	9.1	12.9	6.2
정당한 편의 제공	1.5	0.5	2.2	2.0	3.5	4.7	1.6
전형과정 완화	1.6	0.8	2.3	1.8	5.2	7.9	2.9
기타	0.9	0.9	0.9	0.8	1.6	1.6	1.4
특별히 배려한 사항 없음	83.1	88.9	78.3	80.6	65.3	54.1	74.1
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

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

다. 채용 전형과정

대부분의 장애인 고용기업체의 채용과정에는 대부분 '면접'(98.7%)이 포함되어 있는 것으로 나타난 반면, '실기(기능) 시험'은 4.3%로 비중이 낮았다.

〈표 3-2-16〉 응시자들이 거치는 전형과정(중복응답)

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자 채용 시	전체 근로자 채용 시
필기시험(적성검사 등 포함)	7.0	8.2
실기(기능) 시험	4.3	3.7
면접(집단토론 등 포함)	98.7	99.9
신체검사	5.7	4.8
기타	2.5	1.8
(추정수)	(48,282)	(410,249)

장애인 고용기업체를 대상으로 기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체 규모가 클수록 장애인 근로자 채용 시 '필기시험(적성검사 등 포함)', '신체검사'의 전형과정을 진행하는 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-2-17〉 응시자들이 거치는 전형과정(중복응답) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
필기시험(적성검사 등 포함)	7.0	6.9	7.0	6.3	8.9	20.6	7.5
실기(기능) 시험	4.3	3.9	4.6	4.4	6.5	4.5	4.4
면접(집단토론 등 포함)	98.7	98.5	98.8	98.8	98.8	98.9	99.1
신체검사	5.7	2.3	8.6	8.1	10.8	15.8	9.5
기타	2.5	1.4	3.4	3.6	1.1	4.3	3.3
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

1) 채용 전형과정을 거친 응시자들의 보완점

장애인 고용기업체를 대상으로 채용 전형과정을 거친 장애인 응시자가 보완해야 할 사항 중 '뚜렷한 목표 의식'의 비율이 25.8%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 '화술 및 의사 전달 능력'(18.0%), '순발력 및 대처능력'(17.2%)등의 순으로 나타났다.

〈표 3-2-18〉 채용 전형과정을 거친 응시자들의 보완점

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 응시자 대상	전체 응시자 대상
응시 서류 작성 기술	5.5	7.2
필기시험 및 실기(기능)에 대한 지식	6.3	6.0
뚜렷한 목표 의식	25.8	38.3
화술 및 의사 전달 능력(면접기술)	18.0	9.9
순발력 및 대처능력	17.2	14.6
응시 기업에 대한 사전 정보 인지	7.9	12.3
기타	19.4	11.6
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(410,249)

주) 〈표 3-2-16〉 에서 필기시험, 실기시험, 면접 등이 채용과정에 포함되어 있지 않은 기업체의 경우 해당 문항 안에서 관련 내용이 응답 될 수 없으므로 분석 시 주의가 필요함

기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체 규모가 커질수록 '응시 서류 작성 기술', '화술 및 의사 전달 능력(면접기술)', '응시 기업에 대한 사전 정보 인지'의 보완이 필요하다는 비율은 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-2-19〉 채용 전형과정을 거친 응시자들의 보완점 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	(100명 이상)
응시 서류 작성 기술	5.5	4.9	6.0	5.9	6.2	6.5	5.9
필기시험 및 실기(기능)에 대한 지식	6.3	9.8	3.4	3.3	3.9	3.3	4.0
뚜렷한 목표 의식	25.8	27.1	24.7	24.9	24.3	20.3	24.0
화술 및 의사 전달 능력(면접기술)	18.0	13.5	21.6	21.0	26.0	23.3	23.2
순발력 및 대처능력	17.2	19.6	15.3	15.2	15.2	15.9	14.3
응시 기업에 대한 사전 정보 인지	7.9	8.0	7.8	7.7	7.7	10.6	7.4
기타	19.4	17.1	21.3	21.9	16.7	20.0	21.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

주) 〈표 3-2-17〉 에서 필기시험, 실기시험, 면접 등이 채용과정에 포함되어 있지 않은 기업체의 경우 해당 문항 안에서 관련 내용이 응답될 수 없으므로 분석 시 주의가 필요함

라. 채용 용이성

장애인 고용기업체에서는 장애인 근로자 채용의 쉽고 어려움의 정도가 '보통'이라고 답한 비율이 57.1%로 다수이고, '용이하다'는 비율은 29.5%로 나타났다.

〈표 3-2-20〉 채용 용이성 - 장애인 고용, 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자 채용 시	전체 근로자 채용 시
용이함	29.5	21.3
보 통	57.1	65.3
어려움	13.3	13.4
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(410,249)

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

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

〈표 3-2-21〉 장애인 근로자 채용 용이성 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
용이함	29.5	35.0	25.1	26.1	18.0	20.1	19.0
보 통	57.1	56.3	57.8	58.9	52.0	46.7	57.6
어려움	13.3	8.8	17.0	15.0	30.0	33.2	23.4
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 근로자 채용이 용이하지 않은 이유(1순위)에 대해 '장애인 지원자 자체가 없어서'(13.7%)라는 응답비율이 가장 높았으며, '장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지를 못해서'(13.1%), '업무능력을 갖춘 인력이 부족해서'(11.5%) 등의 순으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 커질수록 '장애인 지원자 자체가 없어서'의 비율은 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-2-22〉 장애인 근로자 채용이 용이하지 않은 이유(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부						부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상		
장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서	13.1	9.4	16.1	14.0	29.9	28.8		21.5
업무능력을 갖춘 인력이 부족해서	11.5	7.7	14.7	14.7	15.2	11.4		16.0
장애인 지원자 자체가 없어서	13.7	11.4	15.4	15.3	15.9	18.6		15.7
사업주, 관리자, 동료 등이 채용에 대해 소극적	0.5	0.3	0.7	0.6	1.4	1.1		0.8
채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서	0.5	0.4	0.6	0.5	0.4	2.0		0.6
장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서	1.3	0.8	1.7	1.9	0.4	1.8		0.9
출퇴근 상의 어려움 때문에	0.8	0.9	0.7	0.8	0.5	0.0		0.4
근무환경이 유해하거나 위험해서	2.1	2.7	1.6	1.7	0.8	1.8		1.9
기타	0.2	0.1	0.3	0.3	0.3	0.7		0.4
특별한 애로사항 없음	56.4	66.4	48.2	50.2	35.1	33.6		41.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)		(14,357)

장애인 미고용기업체의 일반적인 근로자 채용 시 주된 애로사항(1순위)에 대해 '업무 능력을 갖춘 인력이 부족해서' 응답 비율이 20.2%로 가장 높고, 그다음으로 '지원자 자체가 없어서'(13.9%), '근로자의 요구조건을 맞춰줄 수 없어서'(5.6%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-2-23〉 근로자 채용 시 애로사항(1순위) - 장애인 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (미고용)
업무능력을 갖춘 인력이 부족해서	20.2
지원자 자체가 없어서	13.9
근로자의 요구조건을 맞춰줄 수 없어서	5.6
구직인력에 대한 정보가 부족해서	2.1
출퇴근 상의 어려움 때문에	2.6
근무환경이 유해하거나 위험해서	2.6
기타	0.1
애로사항 없음	52.9
전 체 (추정수)	100.0 (410,249)

마. 근로자 채용 결정 주체

고용기업체에서 장애인 근로자 채용 결정에 가장 영향이 큰 주체가 '인사관련업무 담당부서(인사팀·총무팀·경영관리팀 등)(42.5%)이라고 응답한 비율이 가장 높게 나타났으며 그 다음으로 '경영진(사업주·임원·이사회 등'(38.7%) 등의 순으로 나타났다

〈표 3-2-24〉 채용 시 영향력이 큰 주체(1순위)

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자 채용 시	전체 근로자 채용 시
경영진(사업주·임원·이사회 등)	38.7	51.8
인사관련업무 담당부서(인사팀·총무팀·경영관리팀 등)	42.5	35.8
인력 수요 부서	17.4	11.5
노동조합 등 사내 기구	0.2	0.0
사외 기구·기관·단체 등	0.7	0.6
기타	0.5	0.2
전 체 (추정수)	100.0 (48,282)	100.0 (410,249)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

50명 이상 고용의무기업체를 대상으로 기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 클수록 장애인 근로자 채용 시 '경영진(사업주·임원·이사회 등)'의 영향력이 크다고 응답하는 비율은 점차 낮아지고 '인사관련업무 담당부서(인사팀·총무팀·경영관리팀 등)'로 응답한 비율이 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-2-25〉 장애인 근로자 채용 시 영향력이 큰 주체(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
경영진(사업주·임원·이사회 등)	38.7	50.0	29.5	30.4	25.7	16.9	27.2
인사관련업무 담당부서(인사팀·총무팀 등)	42.5	34.2	49.2	49.7	45.4	46.1	47.4
인력 수요 부서	17.4	14.4	19.9	18.5	27.4	34.6	24.0
노동조합 등 사내 기구	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.3	0.2
사외 기구·기관·단체 등	0.7	0.8	0.6	0.5	0.8	0.9	0.4
기타	0.5	0.5	0.6	0.6	0.4	1.2	0.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

제3절 업무특성 및 노무관리

1. 근로자의 주요 수행 업무

가. 근로자의 주요 수행 업무 현황

장애인 고용기업체에서 장애인 근로자가 수행하는 업무 중 '단순노무 종사자'(36.3%)가 가장 높은 비율로 나타났다.

장애인 고용기업체의 전체 근로자 중 가장 많이 수행하는 업무 역시 '단순노무 종사자'(24.3%)였다. 반면, 미고용기업체의 전체 근로자가 가장 많이 수행하는 업무는 '전문가 및 관련 종사자'(24.1%)로 나타났다.

고용기업체의 장애인 근로자가 다음으로 많이 종사하는 업무는 '사무종사자'(20.0%), '전문가 및 관련종사자'(12.1%) 순이었다.

〈표 3-3-1〉 근로자의 수행 업무

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체		미고용기업체
	전체 근로자의 수행 업무	장애인 근로자의 수행 업무	전체 근로자의 수행 업무
관리직	0.2	3.0	3.3
전문가 및 관련 종사자	22.9	12.1	24.1
사무 종사자	11.7	20.0	15.2
서비스 종사자	9.9	8.6	5.6
판매 종사자	3.9	2.7	9.0
농림어업 숙련 종사자	0.3	0.1	0.1
기능원 및 관련 기능 종사자	11.2	7.6	15.1
장치/기계 조작 및 조립 종사자	15.7	9.6	13.8
단순노무 종사자	24.3	36.3	13.8
전체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(48,282)	(410,249)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 고용의무기업체를 대상으로 장애인 근로자가 가장 많이 수행하는 업무를 살펴보면, 기업체 규모가 커질수록 '사무 종사자'의 응답 비율은 높아지고 '관리직'의 경우 점차 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-2〉 장애인 근로자의 수행 업무 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
관리직	3.0	4.2	2.1	2.2	1.6	0.4	1.1
전문가 및 관련 종사자	12.1	7.9	15.6	16.3	11.5	8.6	13.2
사무 종사자	20.0	20.7	19.4	19.1	19.9	24.1	20.4
서비스 종사자	8.6	6.8	10.1	10.7	6.3	3.8	9.6
판매 종사자	2.7	3.4	2.0	1.9	2.9	3.5	2.2
농림어업 숙련 종사자	0.1	0.1	0.2	0.1	0.6	0.0	0.2
기능원 및 관련 기능 종사자	7.6	11.6	4.3	4.1	5.3	7.8	4.4
장치/기계 조작 및 조립 종사자	9.6	12.0	7.7	7.5	8.3	9.8	8.6
단순노무 종사자	36.3	33.4	38.7	38.0	43.6	42.0	40.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

나. 장애인 근로자의 주요 수행 업무 특성

장애인 고용기업체 내에서 장애인 근로자가 수행하고 있는 업무에 대해서는 '높은 집중력과 주의력'과 '전문분야의 실용적 기술과 자격'에 대한 필요도가 높게 나타나는 반면, '외국어를 하는 능력', 수리, 계산하는 능력', '창의성(아이디어)을 필요로 하는 능력' 등에 대한 필요도는 매우 낮게 나타났다.

〈표 3-3-3〉 장애인 근로자 주요 수행 업무의 필요능력 특성

(단위: %, 개)

구 분	필요 능력 정도			전체 (추정수)
	거의 필요하지 않음	다소 필요함	많이 필요함	
육체적 강도를 필요로 한다(무거운 물건을 끌거나 밀거나 이동)	59.8	34.4	5.8	100.0 (48,282)
고정된 자세나 반복 작업을 필요로 한다	34.7	50.5	14.8	100.0 (48,282)
매우 빠른 속도로 일한다(이동, 빠르게 움직이기 등)	61.2	36.2	2.7	100.0 (48,282)
계속 서 있거나 걸어 다닌다	54.5	38.1	7.4	100.0 (48,282)
기기/장비/도구 등을 다루는 능력을 필요로 한다	47.6	39.8	12.6	100.0 (48,282)
컴퓨터(보고서 작성 등)를 활용하는 능력을 필요로 한다	59.0	25.4	15.6	100.0 (48,282)
높은 집중력과 주의력을 필요로 한다	34.7	46.4	18.8	100.0 (48,282)
전문분야의 실용적 기술과 자격을 필요로 한다	55.9	26.5	17.6	100.0 (48,282)
창의성(아이디어)을 필요로 한다	71.1	23.8	5.1	100.0 (48,282)
동료나 상사와의 협력, 의사소통하는 능력을 필요로 한다	31.0	55.3	13.7	100.0 (48,282)
고객을 직접 또는 전화로 상대하고 관리하는 능력을 필요로 한다	61.2	24.9	13.9	100.0 (48,282)
규칙적이고 계획적인 시간관리 능력을 필요로 한다	41.9	47.7	10.4	100.0 (48,282)
수리, 계산하는 능력을 필요로 한다	71.5	22.7	5.8	100.0 (48,282)
외국어를 하는 능력을 필요로 한다	84.7	12.4	2.9	100.0 (48,282)
새로운 상황과 장소에 적응하는 능력을 필요로 한다	63.0	31.2	5.8	100.0 (48,282)

기업체 규모별 분석 결과, 규모가 커질수록 '고정된 자세나 반복 작업', '매우 빠른 속도'가 많이 필요하다고 응답한 비율이 점차 높아지고, '외국어를 하는 능력'과 '창의성(아이디어)을 필요로 하는 능력'을 필요로 한다는 응답 비율은 고용 의무 기업에서 규모가 커질수록 점차 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-4〉 장애인 근로자 주요 수행 업무 필요한 능력 수준- 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
육체적 강도를 필요로 한다	5.8	7.7	4.3	4.0	6.1	7.6	4.6
고정된 자세나 반복 작업을 필요로 한다	14.8	13.6	15.7	15.4	16.3	22.6	15.6
매우 빠른 속도로 일한다	2.7	1.5	3.6	3.5	4.4	5.6	3.9
계속 서 있거나 걸어 다닌다	7.4	5.3	9.1	8.7	11.3	15.1	10.7
기기/장비/도구 등을 다루는 능력을 필요로 한다	12.6	11.4	13.6	13.6	13.0	17.1	12.9
컴퓨터를 활용하는 능력을 필요로 한다	15.6	10.9	19.5	20.2	15.8	12.3	17.0
높은 집중력과 주의력을 필요로 한다	18.8	15.9	21.2	21.4	19.8	20.2	17.8
전문분야의 실용적 기술과 자격을 필요로 한다	17.6	13.8	20.7	21.2	17.6	14.5	17.4
창의성(아이디어)을 필요로 한다	5.1	3.3	6.5	6.7	5.7	3.0	4.3
동료나 상사와의 협력, 의사소통하는 능력을 필요로 한다	13.7	10.4	16.4	16.1	19.0	15.9	14.5
고객을 직접 또는 전화로 상대하고 관리하는 능력을 필요로 한다	13.9	11.1	16.1	16.5	13.7	12.9	13.2
규칙적이고 계획적인 시간관리 능력을 필요로 한다	10.4	7.3	13.0	12.8	13.6	16.8	11.9
수리, 계산하는 능력을 필요로 한다	5.8	2.6	8.3	8.3	8.2	8.1	6.4
외국어를 하는 능력을 필요로 한다	2.9	0.7	4.8	5.1	2.7	1.7	3.1
새로운 상황과 장소에 적응하는 능력을 필요로 한다	5.8	4.9	6.6	6.4	6.7	9.7	5.4
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

주) 3점 척도(1: 거의 필요하지 않음 / 2: 다소 필요함 / 3: 많이 필요함) 중 '3: 많이 필요함'의 응답 비율임

다. 장애인 근로자의 주요 수행 업무에 필요한 수준

장애인 고용기업체를 대상으로 장애인 근로자 주요 수행 업무에 '숙련' 수준의 업무 능력이 필요하다는 응답 비율이 32.2%로 나타난 반면, '저숙련' 수준의 업무 능력이 필요하다는 응답은 23.8%로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, '숙련' 수준의 업무 능력이 필요하다는 응답 비율은 기업체 규모가 클수록 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-5〉 장애인 근로자의 주요 수행 업무에 필요한 숙련 수준 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
숙 련	32.2	33.0	31.6	32.5	25.2	24.9	27.5
보 통	44.0	42.7	45.1	44.6	47.2	51.7	47.7
저숙련	23.8	24.3	23.4	22.9	27.6	23.4	24.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

주) 저숙련: 단순 수준+저숙련 수준/ 보통: 통상 수준 / 숙련: 숙련 수준+고도 수준

장애인 고용기업체에서 장애인 근로자 주요 수행 업무에 필요한 최소 학력 수준에 대해 '고등학교 졸업'이 51.4%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 '고등학교 졸업 미만'(20.9%), '전문대 졸업'(15.2%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-3-6〉 장애인 근로자 주요 수행 업무에 필요한 학력 수준 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
고등학교 졸업 미만	20.9	21.2	20.7	19.9	26.4	23.7	21.1
고등학교 졸업	51.4	56.1	47.5	47.7	45.4	48.3	49.7
전문대 졸업	15.2	14.8	15.5	15.5	14.5	16.5	13.9
4년제 대학교 졸업	12.0	7.8	15.3	16.0	11.0	10.1	14.2
석·박사 이상	0.6	0.1	1.0	0.8	2.8	1.4	1.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 근로 시간

가. 주당 평균 소정 근로시간 및 실제 근로시간

기업체의 주당 평균 소정 근로시간과 실제 근로시간을 분석한 결과, 평균적으로 실제 근무시간이 2.2시간 긴 것으로 나타났다.

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

(단위: 시간, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전체 근로자 주당 소정 근로시간	39.8	39.8	39.8	39.8	39.9	39.9	40.0	40.0	39.9
전체 근로자 주당 실제 근로시간	42.0	41.7	42.0	42.1	41.4	41.4	41.2	41.8	41.3
(응답 추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)
주당 실제 근로시간 차이(초과근로) (실제 - 소정)	+2.2	+1.9	+2.2	+2.3	+1.5	+1.5	+1.2	+1.8	+1.4

나. 주당 소정 근로일수

기업체의 주당 소정 근로일수를 분석한 결과, 전체 기업체 중 85.1%의 소정 근로일수가 주당 '5일'로 나타났다.

〈표 3-3-8〉 주당 평균 소정 근로일수 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
4일	0.4	0.6	0.4	0.4	0.8	0.8	1.0	0.3	1.2
5일	85.1	89.2	84.6	84.4	92.5	92.2	94.2	97.8	92.2
6일	13.9	9.3	14.4	14.6	5.9	6.1	4.1	1.8	6.0
7일	0.5	0.7	0.5	0.5	0.7	0.7	0.5	0.0	0.4
기타	0.1	0.2	0.1	0.1	0.2	0.2	0.3	0.0	0.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

!

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

다. 초과 근로시간 수준

기업체의 초과 근로시간 수준을 분석한 결과, 전체 기업체 중 78.3%가 '초과 근로를 하지 않는다'고 응답한 반면, '초과 근로를 한다'고 응답한 비율은 21.7%로 나타났다.

기업에 규모별로 분석한 결과, 장애인 고용의무기업체(50명 이상)에서는 규모가 커질수록 초과 근로를 자주 한다고 응답한 비율이 점차 높아졌다.

〈표 3-3-9〉 초과 근로시간 수준 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
초과 근로를 한다	21.7	18.7	22.1	21.8	20.3	20.4	19.1	24.2	19.1
- 자주 한다	2.1	1.6	2.1	2.1	2.4	2.2	3.6	6.3	2.3
- 하는 편이다	19.6	17.1	19.9	19.8	18.0	18.2	15.5	18.0	16.8
초과 근로를 하지 않는다	78.3	81.3	77.9	78.2	79.7	79.6	80.9	75.8	80.9
- 거의 하지 않는다	60.3	66.5	59.6	59.6	68.4	68.4	68.6	70.5	70.2
- 전혀 하지 않는다	17.9	14.8	18.3	18.5	11.2	11.3	12.3	5.3	10.7
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

라. 유연근로제도 운영 현황

전체 기업체에 정규직 근로자를 대상으로 운영 중인 유연근로제도에 대해 조사한 결과 '탄력적 근무제' 비율이 5.1%로 가장 높았으며, 다음으로는 '시차출퇴근제'(3.6%)였다.

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

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
근로시간단축 근무제	3.3	4.5	3.2	2.9	7.5	6.6	13.6	25.0	9.8
시차출퇴근제	3.6	5.4	3.4	3.1	9.1	7.8	19.5	27.1	12.3
선택적 근무시간제	2.6	3.6	2.5	2.3	5.5	4.6	13.2	19.4	8.0
재택 및 원격근무제	2.3	2.7	2.3	2.0	5.2	4.7	7.5	19.4	6.0
탄력적 근무제	5.1	7.4	4.8	4.6	10.1	8.7	22.1	29.8	12.9
기타(재량근무등)	1.2	1.7	1.1	1.0	2.6	2.4	4.4	4.5	3.2
유연근로제도 운영 안함	86.7	82.7	87.1	87.8	74.0	76.5	53.0	38.0	67.8
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

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

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

장애인 근로자가 유연근로제도를 우선적으로 활용할 수 있는 관련 제도나 지침이 있다고 응답한 비율은 1.4%로 나타났으며, 기업체 규모가 커질수록 '관련 제도나 지침이 있음'의 응답 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-11〉 유연근로제도 운영 현황(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
관련 제도나 지침이 있음	1.4	1.5	1.3	1.3	1.7	1.6	2.5	4.2	2.5
관련 제도나 지침이 없음	98.6	98.5	98.7	98.7	98.3	98.4	97.5	95.8	97.5
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

마. 단시간(시간제) 근로자 현황

장애인 고용기업체를 대상으로 전일제 근로자가 아닌 단시간(시간제) 근로자 수를 분석한 결과, 전체 상시근로자 중 단시간 근로자 비율은 2.3%로 나타난 반면, 장애인 근로자 중 단시간 근로자 비율은 다소 높은 7.6%로 나타났다.

〈표 3-3-12〉 단시간(시간제) 근로자 현황 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분		전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
			비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전체	근로자 수	6,384,332	439,201	5,945,131	2,626,652	1,374,333	1,944,146	5,052,010
	단시간 근로자 수	143,922	13,381	130,541	58,667	35,683	36,190	105,345
	단시간 근로자 비율	2.3	3.0	2.2	2.2	2.6	1.9	2.1
장애인	근로자 수	190,772	40,469	150,303	78,227	34,267	37,809	118,314
	단시간 근로자 수	14,527	3,915	10,613	5,825	2,458	2,329	7,927
	단시간 근로자 비율	7.6	9.7	7.1	7.4	7.2	6.2	6.7
(응답 추정수)		(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

주) 단시간 근로자 비율 = (단시간 근로자 수/전체 근로자 수)*100

〈표 3-3-13〉 단시간(시간제) 근로자 현황 - 장애인 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분		전체 (미고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
			비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전체	근로자 수	5,729,710	4,757,921	971,789	931,117	39,096	1,576	269,723
	단시간 근로자 수	130,154	113,940	16,214	16,178	36.5	0	3,391
	단시간 근로자 비율	2.3	2.4	1.7	1.7	0.1	0.0	1.3
(응답 추정수)		(410,249)	(398,512)	(11,737)	(11,647)	(89)	(1)	(1,605)

주) 단시간 근로자 비율 = (단시간 근로자 수/전체 근로자 수)*100

3. 임금

가. 임금지급 체계

임금 지급체계를 분석한 결과, 모든 기업체에서 '연봉/월급/주급/시급/일당이 정해진 대로 지급(기본금)'을 도입하고 있으며, 그다음으로는 '퇴직금(또는 퇴직연금)지급'(94.5%), '초과근로수당/연장근로수당/잔업수당을 일한 시간만큼 지급'(52.4%), '휴일 수당/특근 수당 지급'(47.1%), '제품 생산하는 만큼 받음/개인 성과만큼 지급(성과급)'(29.5%) 하는 제도를 도입하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-14〉 임금 지급체계(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
연봉/월급/주급/시급/일당이 정해진 대로 지급(기본금)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
제품 생산하는 만큼 받음/개인 성과만큼 지급(성과급)	29.5	33.8	29.0	28.2	43.2	42.3	51.5	54.1	46.1
초과근로수당/연장근로수당/잔업수당을 일한 시간만큼 지급	52.4	70.6	50.3	49.8	80.8	80.5	81.7	89.6	80.3
열악하거나 위험한 근무조건을 보상하는 수당(위험 수당)지급	12.9	15.8	12.5	12.2	19.9	19.0	27.1	35.3	19.9
휴일 수당/특근 수당 지급	47.1	63.4	45.2	44.4	76.7	75.8	86.0	87.4	78.1
회사의 전반적인 성과에 따른 수당(인센티브)을 지급	18.8	18.4	18.9	18.0	27.8	26.8	35.1	47.6	29.1
소속 팀(부)의 성과에 따라 수당(인센티브)을 차등하여 지급	8.2	10.3	7.9	7.4	16.6	15.7	23.9	31.7	17.4
회사의 배당금(자사 주식)지급	2.4	2.3	2.4	2.3	3.2	2.8	7.1	6.5	4.0
퇴직금(또는 퇴직연금)지급	94.5	95.3	94.5	94.3	97.5	97.4	98.6	99.2	98.1
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

주 1) 해당 문항의 임금을 지급한다고 응답한 기업체를 대상으로 응답 받음

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

나. 월평균 임금

장애인 고용기업체의 2019년도 장애인 근로자 월평균 임금은 274.5만원으로 전체 근로자 294.0만원 보다 약 19.5만원이 적은 93.4% 수준을 보이고 있다.

〈표 3-3-15〉 근로자 월평균 임금 - 장애인 고용기업체

(단위: 만원, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전체 근로자 월평균 임금	294.0	271.6	312.4	308.3	337.3	354.6	316.1
(응답 추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)
장애인 근로자 월평균 임금	274.5	263.6	283.5	280.6	297.9	322.1	281.3
(응답 추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)
월평균 임금 차이(전체 - 장애인)	19.5	8.0	28.9	27.7	39.4	32.6	34.8

주 1) 근로자의 월평균 임금은 2019년 1명당 월평균 임금총액을 기준으로 산정됨
2) 모름/무응답은 제외 후 분석

4. 사회보험 및 노동조합

가. 사회보험 가입 현황

기업체의 사회보험 가입 현황을 분석한 결과, 전체 기업체 중 99.8%가 고용보험을 가입, 99.8%가 산재보험을 가입하고 있는 것으로 나타났다.

기업체 규모별로 살펴보면, 고용보험은 고용기업체가 99.9%, 미고용기업체가 99.8% 가입하였고, 산재보험은 고용기업체와 미고용기업체 모두 99.8%가 가입한 것으로 나타났다.

고용보험 가입비율은 장애인 고용기업체의 비율이 미고용기업체 대비 높게 나타났다.

〈표 3-3-16〉 고용보험 가입여부 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)				
						50~299명	300~999명	1,000명 이상	
고용보험 가입	99.8	99.9	99.8	99.8	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
고용보험 미가입	0.2	0.1	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

〈표 3-3-17〉 산재보험 가입여부 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)				
						50~299명	300~999명	1,000명 이상	
산재보험 가입	99.8	99.8	99.8	99.8	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
산재보험 미가입	0.2	0.2	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

나. 노동조합 현황

기업체의 노동조합 설립 현황을 분석한 결과, 장애인 고용기업체는 14.6%가 노동조합이 있는 반면, 미고용기업체는 0.5%만이 노동조합이 있는 것으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체의 규모가 커질수록 노동조합을 설립한 기업체 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-18〉 노동조합 설립 유무 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
노동조합 있음	2.0	14.6	0.5	0.3	20.5	18.1	39.1	62.1	28.8
노동조합 없음	98.0	85.4	99.5	99.7	79.5	81.9	60.9	37.9	71.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

5. 복리후생제도 현황

가. 기업체에서 실시하고 있는 복리후생제도

상시근로자 5명 이상 모든 기업체에서 '유급휴일·휴가' 제도를 운영하고 있으며, 그다음으로는 '식사비 보조'(80.6%), '병가(상병휴가)'(75.8%), '경조비 지원'(68.4%), '출산휴가/육아휴직'(56.0%) 등의 순으로 나타났다. 그 외 '건강보건에 관한 비용 지원'(41.8%) 등을 운영하는 기업체의 비율도 상대적으로 높게 나타났다.

미고용기업체와 비교하여 고용기업체에서는 각각의 제도를 운영하는 비율이 전반적으로 높은 가운데, '출산휴가/육아휴직' 제도를 운영하는 고용기업체는 72.3%, 미고용기업체는 54.1%로 타 제도 대비 가장 큰 차이(18.2%p)를 보였다.

〈표 3-3-19〉 기업체에서 현재 실시하고 있는 복리후생제도(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부	
		고용기업체	미고용기업체
유급휴일·휴가	100.0	100.0	100.0
병가(상병휴가)	75.8	85.9	74.6
출산휴가/육아휴직	56.0	72.3	54.1
주거비 보조, 주거 공간 제공	13.5	16.8	13.2
건강보건에 관한 비용 지원	41.8	57.6	39.9
식사비 보조	80.6	80.7	80.6
문화·체육·오락비용 보조	13.2	25.6	11.7
보험료지원	10.0	13.5	9.6
경조비 지원	68.4	78.9	67.1
자녀학비보조	11.8	27.8	9.9
근로자휴양	20.9	25.7	20.4
통근 비용 지원	17.6	23.6	16.9
자기계발 지원	11.8	19.9	10.8
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)

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

장애인 고용기업체에서 현재 실시하고 있는 복리후생제도에 대해 기업체 규모별로 분석한 결과, '식사비 보조'를 제외한 모든 항목에서 기업체 규모가 커질수록 응답 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-20〉 기업체에서 현재 실시하고 있는 복리후생제도(중복응답) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)				
				50~299명	300~999명	1,000명 이상	
유급휴일·휴가	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
병가(상병휴가)	85.9	78.5	91.9	91.5	94.1	98.0	94.8
출산휴가/육아휴직	72.3	60.9	81.6	80.0	91.2	93.5	87.2
주거비 보조, 주거 공간 제공	16.8	5.0	26.4	24.6	36.5	47.0	31.0
건강보건에 관한 비용 지원	57.6	40.4	71.5	70.4	76.0	88.3	74.2
식사비 보조	80.7	76.6	84.0	84.3	83.7	76.9	83.6
문화·체육·오락비용 보조	25.6	11.5	37.0	35.4	45.1	57.3	36.4
보험료지원	13.5	10.7	15.8	13.8	25.6	41.2	16.8
경조비 지원	78.9	72.4	84.2	83.9	84.4	91.5	87.3
자녀학비보조	27.8	8.1	43.7	41.5	56.5	65.1	46.9
근로자휴양	25.7	8.9	39.3	37.1	50.1	65.9	41.5
통근 비용 지원	23.6	10.0	34.7	32.9	44.1	56.0	37.8
자기계발 지원	19.9	10.3	27.7	26.2	34.6	49.6	29.7
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

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

나. 장애인 근로자 별도 지원 복리후생제도

장애인 고용기업체를 대상으로 장애인 근로자를 위해 별도로 지원하는 사항에 대해 '없음'을 제외한 항목 중 '타 직무로 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정' 응답 비율이 2.0%로 가장 높았으며, 다음으로 '동료 근로자의 인식개선을 위한 교육, 동호회 활동 등 지원'(1.9%), '장애인고용지원인력 배치', '별도수당 지급 등 금전적 지원'(1.3%)의 순으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, '별도 휴게시간 부여', '장애인 근로자 산업안전을 위한 설비나 장치, 교육 등 조치'를 포함한 모든 항목에서 기업체 규모가 커질수록 응답 비율은 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-21〉 장애인 근로자 별도 지원 복리후생제도(중복응답) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)				
				50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인고용지원인력 배치	1.3	0.5	2.0	1.4	3.2	15.0	2.7
타 직무로 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정	2.0	0.4	3.3	2.6	7.6	10.0	4.8
업무편의 증진을 위한 시설·장비·설비의 개조, 설치 등	0.7	0.1	1.2	0.6	4.6	5.6	2.0
장애인 근로자 산업안전을 위한 설비나 장치, 교육 등 조치	0.9	0.4	1.4	1.1	2.0	5.7	1.4
건강프로그램·상담프로그램 등 운영	0.5	0.2	0.8	0.6	1.3	3.9	1.4
별도수당 지급 등 금전적 지원	1.3	0.1	2.3	1.6	5.8	8.5	3.2
별도 휴게시간 부여	1.1	0.7	1.4	1.1	3.2	3.3	2.0
동료 근로자의 인식개선을 위한 교육, 동호회 활동 등 지원	1.9	0.3	3.2	2.5	7.3	7.6	3.7
기타	0.5	0.9	0.3	0.2	0.6	1.3	0.4
특별히 없음	92.9	97.2	89.4	91.2	80.3	69.6	86.2
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

6. 근로자 고충사항 및 처리 방식

가. 장애인 근로자 고충사항

장애인 고용기업체의 장애인 근로자 고충사항 중, '없음'(87.3%)을 제외한 항목 중, '장애 이외의 질병이나 건강문제'가 3.5%로 가장 높았고, '개인적 사유'(2.6%), '장애로 인한 직무의 제한 또는 어려움'(2.2%) 등의 순으로 나타남

기업체 규모별 분석결과, 규모가 커질수록 '개인적 사유', '장애로 인한 직무의 제한 또는 어려움'에 대한 응답 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-22〉 장애인 근로자 고충 사항(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애 이외의 질병이나 건강문제	3.5	2.9	3.9	3.8	3.4	8.6	4.5
개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)	2.6	2.2	3.0	2.9	3.7	4.2	3.0
대인관계 문제	1.7	0.8	2.3	2.2	3.9	2.5	2.6
근로조건에 대한 불만족	0.9	0.4	1.2	1.1	1.5	2.2	1.4
근무환경 문제	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.6
장애로 인한 직무의 제한 또는 어려움	2.2	1.0	3.2	3.1	3.4	5.2	3.9
장애에 대한 차별과 선입견	0.9	0.0	1.7	1.7	1.3	2.2	1.9
기타	0.0	0.0	0.1	0.0	0.2	0.0	0.1
없 음	87.3	91.7	83.7	84.2	81.7	74.2	82.1
전 체 (추정수)	100.0 (48,282)	100.0 (21,630)	100.0 (26,652)	100.0 (23,158)	100.0 (2,734)	100.0 (760)	100.0 (14,357)

〈표 3-3-23〉 근로자 고충 사항(1순위) - 장애인 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (미고용)
질병이나 건강문제	9.2
개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)	15.4
대인관계 문제	3.4
근로조건에 대한 불만족	5.7
근무환경 문제	1.5
기타	0.3
없 음	64.5
전 체 (추정수)	100.0 (410,249)

나. 고충처리 방식

장애인 고용기업체의 장애인 근로자 고충처리 방식 중 '각자 스스로 해결'의 비율이 40.3%로 가장 높고, 다음으로는 '인사담당자와의 면담'(34.2%), '임원 또는 관리자와의 면담'(15.7%) 등의 순으로 나타났다.

반면, 장애인 미고용기업체는 전체 근로자 고충처리 방식 중 '각자 스스로 해결' 비율이 71.0%로 가장 높고, 다음으로는 '임원 또는 관리자와의 면담'(21.4%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-3-24〉 근로자 고충 처리 방식

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자 고충처리 방식	전체 근로자 고충처리 방식
공식적인 고충처리 절차 이용	7.0	2.6
인사담당자와의 면담	34.2	4.6
임원 또는 관리자와의 면담	15.7	21.4
노동조합을 통해서	0.6	0.1
전문 상담원을 통해서(직업생활상담원 등)	1.5	0.0
각자 스스로 해결	40.3	71.0
기타	0.6	0.3
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(6,136)	(145,810)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 고용기업체를 규모별로 분석한 결과, 기업체의 규모가 커질수록 '공식적인 고충처리 절차 이용'의 비율이 높아지는 반면, '각자 스스로 해결'의 비율이 점차 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-25〉 장애인 근로자 고충 처리 방식 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
공식적인 고충처리 절차 이용	7.0	0.0	9.9	9.7	8.6	17.6	6.5
인사담당자와의 면담	34.2	20.1	39.9	38.2	50.0	46.6	47.0
임원 또는 관리자와의 면담	15.7	12.5	17.1	16.9	20.1	12.5	20.2
노동조합을 통해서	0.6	0.0	0.8	0.9	0.0	1.5	1.0
전문 상담원을 통해서	1.5	1.1	1.7	1.3	1.8	8.7	2.6
각자 스스로 해결	40.3	66.3	29.7	32.2	18.5	11.0	21.6
기타	0.6	0.0	0.9	0.8	1.0	2.1	1.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(6,136)	(1,786)	(4,350)	(3,653)	(501)	(196)	(2,568)

다. 장애인 근로자 전담 고충처리자 및 노무관리자 현황

장애인 근로자 고용기업체의 장애인 전담 직무지원자 중, '없음'(82.5%)을 제외하면, '장애인 근로자 인사노무업무 담당자' 비율이 15.1%로 가장 높은 것으로 나타났다.

기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체 규모가 커질수록 '장애인 근로자 인사노무업무 담당자', '직업생활상담원', '수화통역사' 등의 비율은 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-26〉 장애인 근로자 전담 고충처리자 및 노무관리자 현황(중복응답) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인 근로자 인사노무업무 담당자	15.1	9.3	19.9	18.7	25.5	34.6	24.4
직업생활상담원	1.6	1.1	2.1	0.9	6.0	23.1	3.3
작업지도원	0.8	0.9	0.7	0.7	0.9	1.6	0.5
수화통역사	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.5	0.1
사회복지 전문 인력	0.5	0.5	0.6	0.6	0.7	0.0	0.6
의료지원 인력	0.0	0.0	0.1	0.0	0.3	0.0	0.1
근로지원인(활동보조인)	0.1	0.0	0.2	0.0	1.5	0.0	0.3
기타	1.0	1.5	0.6	0.5	1.2	0.2	0.7
특별히 없음	82.5	88.2	77.8	79.7	68.7	52.5	72.6
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

라. 장애인 근로자 인사·노무 관리 시 애로사항

장애인 고용기업체의 장애인 근로자 인사·노무 관리 시 애로사항 중, '없음'(83.1%)을 제외하면, '능력에 맞는 직무배치의 어려움'(5.1%) 비율이 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 '장애 및 건강 등의 문제'(3.8%), '산업재해 발생 위험성'(3.4%) 등의 순으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체의 규모가 커질수록 '비장애인과의 형평성 고려', '능력에 맞는 직무 배치의 어려움', '근속, 근무태도 관련', '장애 및 건강 등의 문제' 등의 비율은 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-27〉 장애인 근로자 인사·노무 관리 애로사항(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)				
				50~299명	300~999명	1,000명 이상	
비장애인과의 형평성 고려	1.4	1.2	1.5	1.3	3.1	4.1	2.2
능력에 맞는 직무배치의 어려움	5.1	3.0	6.7	6.2	9.6	13.4	8.3
근속, 근무태도 관련	1.6	0.2	2.7	2.6	3.4	3.8	2.7
장애 및 건강 등의 문제	3.8	0.9	6.2	6.1	6.3	7.8	6.9
산업재해 발생 위험성	3.4	3.3	3.5	3.3	4.9	4.2	4.0
상사 또는 동료 직원들과의 불화, 선입견	0.6	0.1	1.1	1.0	1.3	1.7	1.2
장애인에 대한 사전 지식 부족	0.9	1.1	0.7	0.6	1.1	2.1	0.9
기타	0.1	0.0	0.1	0.1	0.3	0.7	0.2
애로사항 없음	83.1	90.2	77.4	78.8	70.1	62.2	73.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

7. 장애인 차별금지 및 권리규제 등에 관한 법률

‘정당한 편의 제공’의 의무화 하고 있는「장애인차별 금지 및 권리구제 등에 관한 법률(이하 ‘장차법’)」 인지 여부를 조사한 결과, 전체 기업체의 80.9%가 법률을 인지하고 있는 것으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 커질수록 「장차법」을 ‘알고 있다’는 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-28〉 장애인차별금지법 인지 수준 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
알고 있음	80.9	96.9	79.0	79.3	98.4	98.4	97.9	99.7	98.4
- 잘 알고 있다	25.8	37.6	24.4	24.2	43.6	43.5	45.1	42.3	46.5
- 어느 정도 알고 있다	31.7	40.8	30.7	30.6	44.7	44.9	42.3	45.1	43.3
- 그런 법이 있다는 정도만 알고 있다	23.3	18.6	23.9	24.5	10.1	10.0	10.4	12.3	8.5
모름	19.1	3.1	21.0	20.7	1.6	1.6	2.1	0.3	1.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

장애인 고용기업체 중 장애인 근로자에게 편의제공 요구를 받은 기업체는 7.4%로 나타났다.

〈표 3-3-29〉 장애인 근로자 편의제공 요구 유무 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
요구한 적이 있음	7.4	3.7	10.4	9.7	12.5	23.0	11.6
-요구한 적이 많다	0.7	0.0	1.3	1.4	0.4	0.7	0.6
-어느 정도 있다	6.7	3.6	9.1	8.3	12.1	22.4	10.9
요구한 적이 없음	92.6	96.3	89.6	90.3	87.5	77.0	88.4
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

8. 이직률

가. 이직률 비교

장애인 고용기업체를 대상으로 장애인 근로자 이직률이 비장애인 근로자 대비 '높다'는 응답 비율은 1.3%로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 커질수록 장애인 근로자 이직률이 비장애인 근로자 대비 '낮다'고 응답한 비율은 점차 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-30〉 비장애인 근로자 대비 장애인 근로자 이직률 수준 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
높다	1.3	1.5	1.1	0.8	2.9	4.1	1.5
비슷하다	30.1	29.3	30.8	30.4	31.2	40.7	32.2
낮다	68.6	69.2	68.1	68.8	65.9	55.3	66.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

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

나. 이직률이 높은 이유

장애인 고용기업체를 대상으로 장애인 근로자가 비장애인 근로자 대비 이직률이 높다고 응답한 사유를 분석한 결과, '높은 업무 강도로 인해'(32.1%), '복지제도, 근무여건에 대한 불만'(20.3%), '낮은 월급(연봉)에 대한 불만족'(19.4%) 순으로 높았다.

〈표 3-3-31〉 근로자 이직률 높은 이유(1순위)

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체
	비장애인 대비 장애인 근로자 이직률이 높은 이유
낮은 월급(연봉)에 대한 불만족	19.4
고용 안정성에 대한 불만족	8.6
대인관계 문제	5.8
부당한 대우로 인해	1.1
높은 업무 강도로 인해	32.1
복지제도, 근무여건에 대한 불만	20.3
출퇴근이 불편해서	5.1
계약해지 또는 정리해고	1.7
기타	5.8
전 체	100.0
(추정수)	(633)

주) 장애인 근로자의 이직률이 높다고 응답한 기업체를 대상으로 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 고용기업체를 대상으로 비장애인 근로자 대비 장애인 근로자 이직률이 높다고 응답한 사유를 기업체 규모별로 분석 결과, 기업체의 규모가 커질수록 '부당한 대우로 인해'의 응답 비율은 높아지고 '계약해지 또는 정리해고'의 비율은 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-32〉 장애인 근로자 이직률 높은 이유(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
낮은 월급(연봉)에 대한 불만족	19.4	18.1	20.9	23.7	6.5	40.1	14.4
고용 안정성에 대한 불만족	8.6	1.9	15.9	10.1	30.8	14.9	22.6
대인관계 문제	5.8	0.0	12.1	11.0	17.1	5.7	15.6
부당한 대우로 인해	1.1	0.0	2.3	0.0	3.3	13.9	3.2
높은 업무 강도로 인해	32.1	36.7	27.2	30.0	21.0	25.5	27.6
복지제도, 근무여건에 대한 불만	20.3	37.3	1.9	1.7	3.3	0.0	2.7
출퇴근이 불편해서	5.1	6.1	4.2	3.0	8.7	0.0	5.9
계약해지 또는 정리해고	1.7	0.0	3.5	4.1	3.3	0.0	2.4
기타	5.8	0.0	12.0	16.4	6.0	0.0	5.5
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(633)	(328)	(305)	(195)	(79)	(31)	(215)

주) 장애인 근로자의 이직률이 높다고 응답한 기업체를 대상으로 응답받음

9. 장애인 근로자에게 바라는 사항

장애인 고용기업체 대상으로 장애인 근로자에 바라는 사항을 조사한 결과, '없음'(52.2%)을 제외하면, '책임감 있는 업무 수행'이 비율이 22.7%로 가장 높았고, 다음으로는 '장애 및 건강관리'(9.2%)가 높게 나타났다. 미고용기업체에서는 전체 근로자에게 바라는 사항 중 '책임감 있는 업무 수행'이 47.4%로 가장 높고, 다음으로는 '업무실적 향상'(13.3%)의 순으로 나타났다.

〈표 3-3-33〉 근로자에게 바라는 사항(1순위)

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자에게 바라는 사항	전체 근로자에게 바라는 사항
업무실적 향상	4.2	13.3
책임감 있는 업무 수행	22.7	47.4
장애 및 건강관리	9.2	4.4
원만한 대인관계 유지	2.1	1.5
장기근속	8.5	7.8
출퇴근 및 근무시간 관리	1.1	2.1
기타	0.1	0.0
특별히 없음	52.2	23.5
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(410,249)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

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

〈표 3-3-34〉 장애인 근로자에게 바라는 사항(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
업무실적 향상	4.2	3.7	4.6	4.7	5.1	2.0	4.2
책임감 있는 업무 수행	22.7	23.0	22.4	22.6	19.3	28.5	23.0
장애 및 건강관리	9.2	10.1	8.5	8.2	9.6	11.9	9.1
원만한 대인관계 유지	2.1	2.1	2.0	1.9	2.7	2.5	2.0
장기근속	8.5	7.2	9.5	9.3	10.4	11.4	11.1
출퇴근 및 근무시간 관리	1.1	1.8	0.5	0.5	0.6	1.0	0.5
기타	0.1	0.0	0.2	0.2	0.0	0.3	0.3
특별히 없음	52.2	52.1	52.2	52.6	52.2	42.4	49.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

제4절 업무환경

1. 작업환경

상시 근로자가 가장 많이 근무하는 주 사업장의 근로환경 및 조직문화를 5점 척도로 측정한 결과, '출퇴근 용이성'은 평균 3.54점, '업무시간 및 업무량 명확성'은 3.71점, '직무 및 근로시간 조정 유연성'은 3.25점, '권위적 조직문화 정도'는 3.49점으로 나타나 대체적으로 긍정적인 것으로 나타난 반면, '근로자 자기계발 지원 정도'는 2.64점으로 부정적으로 나타났다.

〈표 3-4-1〉 주사업장의 근로환경 및 조직문화 - 전체 기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
출퇴근 용이성	3.54	3.53	3.54	3.54	3.52	3.52	3.54	3.69	3.57
업무량 및 업무시간 명확성	3.71	3.78	3.71	3.71	3.73	3.73	3.77	3.88	3.75
직무 및 근로시간 조정 유연성	3.25	3.18	3.26	3.24	3.31	3.31	3.33	3.43	3.34
권위적 조직문화 정도(역문항)	3.49	3.54	3.48	3.5	3.41	3.42	3.36	3.26	3.36
근로자 자기계발 지원 정도	2.64	2.55	2.65	2.61	2.97	2.96	3.07	3.16	2.98
(응답 추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

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

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

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

(단위: 점, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
먼지 정도	2.38	2.44	2.38	2.39	2.28	2.29	2.25	2.20	2.25
소음 정도	2.42	2.53	2.40	2.43	2.31	2.31	2.30	2.23	2.25
냄새 정도	2.24	2.29	2.23	2.25	2.13	2.13	2.08	1.95	2.08
(응답 추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

주 1) 5점 척도 기준으로 1점에 가까울수록 먼지, 소음, 냄새, 작업환경 위험정도가 약하여 쾌적한 상태를 말하며, 3점은 '보통'의 상태, 5점에 가까울수록 정도가 심하여 불쾌한 상태로 정의함

2) 읍·면·동 주민센터의 환경을 '보통' 기준으로 상정하여 응답을 얻음

주사업장의 작업환경 중 '밝기 정도', '온도 정도', '습도 정도'를 3점에 가까울수록 쾌적하고 3점에서 멀어질수록 쾌적하지 않다는 기준으로 측정한 결과, 모든 항목이 쾌적함(3.0점) 보다 다소 높거나 낮아 주 사업장의 작업환경이 대체적으로 쾌적한 것으로 나타났다.

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

(단위: 점, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
밝기 정도	3.48	3.52	3.47	3.47	3.56	3.56	3.56	3.59	3.55
온도 정도	2.57	2.50	2.58	2.58	2.46	2.46	2.50	2.52	2.44
습도 정도	2.52	2.40	2.53	2.53	2.37	2.37	2.40	2.44	2.37
(응답 추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

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

주사업장의 작업환경 중 '활동반경 수준', '휴게 공간 및 편의시설 수준', '물리적 위험 수준'을 측정한 결과, 모든 항목이 보통(3.0점)보다 보다 다소 높거나 낮아 주 사업장 환경의 물리적 부담이 대체적으로 낮은 것으로 나타났다.

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

(단위: 점, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
활동반경 수준	3.05	3.17	3.04	3.03	3.25	3.25	3.17	3.26	3.19
휴게 공간 및 편의시설 수준	2.63	2.52	2.64	2.65	2.38	2.38	2.38	2.33	2.37
물리적 위험 수준	2.45	2.49	2.45	2.47	2.29	2.29	2.27	2.23	2.27
(응답 추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 산업재해 발생 현황 및 예방 활동/지원

가. 업무관련 사고 및 질병 발생 현황

장애인 고용기업체의 산업재해 발생 및 산재 인정 현황을 분석한 결과, 전체 근로자의 산업재해 발생 비율은 0.9%이며, 장애인 근로자의 산업재해 발생 비율은 0.6%로 전체 근로자 대비 낮은 것으로 나타났다.

〈표 3-4-5〉 근로자의 업무관련 사고 및 질병 발생 현황 - 장애인 고용기업체

(단위: 명, %, 개)

구 분		전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
			비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전 체 근로자	근로자 수	6,384,332	439,201	5,945,131	2,626,652	1,374,333	1,944,146	5,052,010
	업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수	54,308	4,532	49,776	25,259	20,484	4,034	39,881
	사고 및 질병 발생 비율(%)	0.9	1.0	0.8	1.0	1.5	0.2	0.8
장애인 근로자	근로자 수	190,772	40,469	150,303	78,227	34,267	37,809	118,314
	업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수	1,088	218	869	512	263	94	718
	사고 및 질병 발생 비율(%)	0.6	0.5	0.6	0.7	0.8	0.2	0.6
(응답 추정수)		(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

주 1) 업무관련 사고 및 질병 발생 비율 평균 = (2019년 업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수/2019년 말 기준 전체 근로자 수)*100

2) 발생 건수를 기준으로 응답 받음

나. 산업재해 인정 현황

장애인 고용기업체를 대상으로 근로자의 산재 인정 현황을 분석한 결과, 전체 상시근로자의 산재 인정 비율은 18.6%로 나타났으며, 장애인 근로자의 산재 인정 비율은 21.4%로 전체 상시근로자 대비 2.8%p 높았다.

장애인 근로자의 경우 '1,000명'의 기업체 규모에서 산업재해 인정 비율이 64.4%로 가장 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-4-6〉 근로자의 산재 인정 현황 - 장애인 고용기업체

(단위: 명, %, 개)

구 분		전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
			비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전 체	업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수	54,308	4,532	49,776	25,259	20,484	4,034	39,881
	산재 인정 근로자 수	10,084	1,139	8,945	4,908	1,861	2,176	6,908
	산재 인정 비율(%)	18.6	25.1	18.0	19.4	9.1	53.9	17.3
장애인	업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수	1,088	218	869	512	263	94	718
	산재 인정 근로자 수	233	45	188	90	38	61	141
	산재 인정 비율(%)	21.4	20.4	21.7	17.5	14.4	64.4	19.6
(응답 추정수)		(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

주 1) 산재 인정 비율 = (2019년 1년간 산재 인정 근로자 수/2019년 업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수)*100
2) 발생 건수 기준으로 응답 받음

기업체를 대상으로 근로자의 업무관련 사고나 질병 발생 시 지원하는 항목에 대해 분석한 결과, '산재 인정 및 보상처리 지원' 비율이 60.5%로 가장 높았으며, 다음은 '병가 제공'(17.5%), '유급 또는 무급 휴직 제공'(14.7%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-4-7〉 근로자의 업무관련 사고나 질병 발생 시 지원(중복응답) - 전체 기업체

(단위: 명, %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
산재 인정 및 보상처리 지원	60.5	10.6	66.3	63.1	30.9	31.7	22.4	28.6	22.2
유급 또는 무급 휴직 제공	14.7	6.4	15.7	14.3	18.9	18.7	18.2	28.4	15.1
병가 제공	17.5	4.8	19.0	17.5	17.5	17.8	11.9	24.0	11.7
비급여 병원비 등 부담	9.6	2.4	10.5	9.8	8.4	8.7	4.8	7.1	6.1
단체 상해 보험 등 지원	5.4	2.2	5.8	5.3	7.0	7.1	5.0	9.8	5.3
부서 및 직무 재배치	2.3	0.7	2.5	2.2	2.9	3.0	1.7	4.0	1.5
직업재활서비스 또는 사회재활서비스 지원	1.0	0.2	1.1	1.0	1.2	1.2	0.6	1.7	0.4
퇴사 권유	1.1	0.1	1.2	1.1	0.9	1.0	0.2	1.5	0.2
기타	1.5	0.2	1.7	1.6	1.1	1.2	0.3	0.3	0.9
특별히 취한 조치나 지원 없음	18.6	0.9	20.7	19.9	4.3	4.7	1.0	0.3	2.8
(응답 추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

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

다. 산업재해 예방을 위한 활동 및 지원사항

2019년 한 해 동안 기업체에서 실시한 산업재해 예방 활동 및 지원사항에 대해 '산업재해 예방을 위한 안전보건 활동' 비율이 48.1%로 가장 높았으며, 그 다음으로는 '산재예방 관련 정보전달 및 의사소통 방법'(17.4%)이 높게 나타났다.

고용비의무기업체(5~49명) 대비 고용의무기업체(50명 이상)에서는 모든 항목에서 장애인 고용기업체와 고용의무기업체가 산업재해 예방을 위한 활동 및 지원을 실시하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-4-8〉 근로자의 산업재해 예방을 위해 시행하고 있는 활동(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
산업재해 예방을 위한 안전보건 활동	48.1	65.0	46.1	46.9	60.4	59.7	65.2	76.6	62.6
화학 물질 관리를 위한 활동	3.3	4.6	3.2	2.8	9.0	8.4	12.4	24.5	9.6
보호구 지급 및 사용에 대한 활동	9.9	12.8	9.6	9.1	18.7	17.6	28.0	35.2	20.9
위험기계·기구 관리를 위한 활동	7.5	14.9	6.6	6.7	16.0	15.2	21.5	34.3	17.1
근로자 건강관리를 위한 활동	11.7	19.1	10.8	9.9	31.3	31.4	29.1	37.3	28.0
산재예방 관련 정보전달 및 의사소통 방법	17.4	26.3	16.4	15.9	34.0	33.6	33.6	52.7	34.0
기타	0.2	0.1	0.2	0.2	0.3	0.2	0.7	1.6	0.3
별도 활동 및 지원 없음	41.3	24.8	43.3	42.9	24.2	24.4	24.0	15.4	24.3
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

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

3. 편의시설 및 보조공학기기 관련 현황

가. 「편의증진법」, 편의시설 설치 의무 사업장 인지 수준

「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률(이하 '편의증진법')」을 인지하고 있는 기업체는 65.5%로 나타났다.

장애인 고용 여부별 분석 결과, 고용기업체 중 「편의증진법」을 인지하고 있는 비율은 84.2%로 미고용기업체(63.3%) 대비 20.9%p 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-4-9〉 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」 인지 여부 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
알고 있음	65.5	84.2	63.3	63.6	87.1	87.1	89.1	82.5	89.1
- 잘 알고 있음	20.3	32.3	18.9	18.9	35.1	34.8	39.9	29.0	38.5
- 어느 정도 알고 있음	45.2	51.9	44.5	44.6	52.1	52.3	49.2	53.5	50.6
모르겠음	34.5	15.8	36.7	36.4	12.9	12.9	10.9	17.5	10.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

「편의증진법」에 따른 편의시설 설치 의무 사업장 인지 여부를 분석한 결과, 「편의증진법」을 인지하고 있는 기업체 중 56.3%가 편의시설 설치 의무 사업장 여부를 인지하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-4-10〉 편의시설 설치 의무 사업장 인지 여부 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
알고 있음	56.3	69.1	54.3	55.7	61.3	61.1	63.8	64.7	61.1
- 의무 사업장임	2.3	9.3	1.2	1.2	10.6	10.1	15.6	15.6	15.7
- 의무 사업장이 아님	54.1	59.8	53.2	54.5	50.7	50.9	48.2	49.1	45.4
모르겠음	43.7	30.9	45.7	44.3	38.7	38.9	36.2	35.3	38.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(300,458)	(40,641)	(259,817)	(267,011)	(33,447)	(30,304)	(2,515)	(628)	(14,216)

주) 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」을 인지하고 있다고 응답한 기업체에게 응답 받음

나. 편의시설 관련 현황

주 사업장에 설치된 편의시설을 조사한 결과, '설치된 편의시설 없음' 46.9%를 제외하고, '장애인 전용 주차구역'(39.4%), '차도와 분리된 보행로(보도)'(35.6%), '높이(단차)가 없는 출입문'(33.7%) 등의 순으로 나타났다.

기업체 규모별 분석결과, 기업체 규모가 커질수록 '장애인 전용 주차구역', '장애인 등의 이용이 가능한 화장실', '장애인용 승강기(2층 이상)' 등의 편의시설이 설치된 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

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

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
차도와 분리된 보행로(보도)	35.6	45.2	34.5	33.1	63.3	62.0	74.3	83.1	71.4
장애인 전용 주차구역	39.4	55.5	37.5	36.3	74.0	72.8	84.0	91.6	82.0
경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	31.2	44.2	29.6	28.4	61.6	60.2	74.2	80.7	67.4
높이차이(단차)가 없는 출입문	33.7	46.4	32.2	30.7	66.3	65.0	77.2	83.7	72.5
장애인등의 이용이 가능한 화장실 (양측 손잡이 설치 등)	21.9	40.2	19.7	18.6	57.3	55.7	71.1	77.9	65.0
복도/통로의 손잡이	17.1	28.3	15.8	15.1	38.6	37.5	48.0	54.5	45.4
계단 양측 손잡이(2층 이상)	21.1	30.1	20.1	19.4	40.1	38.5	54.7	62.5	47.5
장애인용 승강기(2층 이상 건물)	12.9	21.0	11.9	11.2	31.4	30.1	40.0	56.6	37.1
점자 블록	14.3	26.3	12.9	12.1	38.0	36.5	51.0	61.6	45.1
비상벨, 경광등	28.5	37.3	27.4	26.5	50.0	48.8	60.0	70.1	55.6
기타	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
특별히 설치 되지 않음	46.9	36.0	48.2	49.6	17.9	19.0	8.3	5.9	11.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

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

장애인 고용기업체의 주 사업장에 설치된 편의시설을 조사한 결과 '장애인 전용 주차구역' 비율이 55.5%로 가장 높았고, 다음으로는 '높이차이(단차)가 없는 출입문'(46.4%), '차도와 분리된 보행로(보도)(45.2%)', '경사로 설치, 바닥 높이차이 제거'(44.2%) 등의 순으로 나타났다.

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

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
차도와 분리된 보행로(보도)	45.2	23.4	62.9	60.9	74.5	83.0	70.7
장애인 전용 주차구역	55.5	32.3	74.3	72.6	84.3	91.6	81.1
경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	44.2	21.8	62.3	60.2	74.4	80.6	67.6
높이차이(단차)가 없는 출입문	46.4	21.8	66.3	64.5	77.5	83.7	72.1
장애인등의 이용이 가능한 화장실(양측 손잡이 설치 등)	40.2	18.4	57.9	55.7	71.1	77.8	65.1
복도/통로의 손잡이	28.3	13.1	40.7	39.4	47.5	54.5	45.8
계단 양측 손잡이(2층 이상)	30.1	14.9	42.5	40.2	56.0	62.5	48.0
장애인용 승강기(2층 이상 건물)	21.0	9.1	30.7	28.6	40.9	56.5	36.6
점자 블록	26.3	11.4	38.3	35.9	52.1	61.5	45.3
비상벨, 경광등	37.3	21.6	50.1	48.2	61.1	70.1	55.8
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
특별히 설치 되지 않음	36.0	57.6	18.5	20.2	7.8	5.9	11.9
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

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

주 사업장에 설치된 편의시설의 '장애인 고용 및 근무 시 도움을 주는 정도'에 대해 조사한 결과, '도움이 된다'고 응답한 장애인 고용기업체의 응답 비율은 70.3%로 나타났다.

〈표 3-4-13〉 주사업장에 설치된 편의시설의 도움 정도

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 고용 또는 장애인 근무 시 도움정도	향후 장애인 고용 또는 장애인 근무 시 도움정도
도움이 됨	70.3	71.9
- 큰 도움이 된다(큰 도움이 될 것이다)	4.6	5.8
- 도움이 되는 편이다(다소 도움이 될 것이다)	65.7	66.1
도움 안됨	29.7	28.1
- 도움이 되지 않는 편이다(도움이 되지 않을 것이다)	28.5	25.5
- 전혀 도움이 되지 않는다(전혀 도움이 되지 않을 것이다)	1.2	2.5
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(30,883)	(212,418)

주) 주사업장에 설치되어 있는 편의시설이 1개 이상이라고 응답한 기업체에게 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 고용기업체를 대상으로 주 사업장에 설치된 편의시설의 '장애인 고용 및 근무 시 도움을 주는 정도'에 대해 기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체 규모가 커질수록 '도움이 된다'는 응답 비율이 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-4-14〉 주사업장에 설치된 편의시설이 장애인 고용 또는 장애인 근무 시 도움 정도 – 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
도움 됨	70.3	61.9	73.8	73.8	72.0	80.5	71.9
- 큰 도움이 된다	4.6	5.3	4.3	4.4	3.4	6.2	4.8
- 도움이 되는 편이다	65.7	56.6	69.5	69.4	68.6	74.3	67.0
도움 되지 않음	29.7	38.1	26.2	26.2	28.0	19.5	28.1
- 도움이 되지 않는 편이다	28.5	36.8	25.1	25.2	26.1	18.4	26.7
- 전혀 도움이 되지 않는다	1.2	1.3	1.2	1.0	1.9	1.1	1.4
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(30,883)	(9,163)	(21,719)	(18,484)	(2,520)	(715)	(12,655)

주) 주사업장에 설치되어 있는 편의시설이 1개 이상이라고 응답한 기업체에게 응답 받음

장애인 고용기업체를 대상으로 장애인 근로자가 편의시설을 필요로 하는 정도를 분석한 결과, '필요하다'는 비율이 30.3%이며, 기업체 규모가 클수록 '필요하다'는 응답 비율이 높아졌다.

〈표 3-4-15〉 장애인 근로자의 편의시설 요구 수준 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
필요로 함	30.3	16.4	41.6	40.9	44.7	52.6	43.9
- 매우 필요로 한다	1.3	1.8	0.9	0.8	1.2	1.8	1.3
- 필요로 하는 편이다	29.0	14.6	40.7	40.0	43.5	50.9	42.6
필요로 하지 않음	69.7	83.6	58.4	59.1	55.3	47.4	56.1
- 필요로 하지 않는 편이다	59.2	67.1	52.8	53.6	48.5	44.2	51.0
- 전혀 필요로 하지 않는다	10.5	16.5	5.6	5.6	6.8	3.2	5.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

주 사업장에 설치가 필요한 편의시설을 조사한 결과, '설치 필요한 편의시설 없음'(70.4%)을 제외하면, '장애인 전용 주차구역(20.7%)', '장애인등의 이용이 가능한 화장실(양측 손잡이 설치 등)(18.9%)', '경사로 설치, 바닥 높이차이 제거'(18.1%), '차도와 분리된 보행로(보도)'(18.1%) 등의 순으로 높게 나타났다.

장애인 고용 여부별 분석 결과, 미고용기업체는 모든 항목에서 장애인 고용기업체 대비 설치가 필요하다는 비율이 높게 나타났다.

〈표 3-4-16〉 주사업장에 설치가 필요한 편의시설(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명이상)	50~299명	300~999명	1,000명이상	
차도와 분리된 보행로(보도)	18.1	10.9	19.0	18.1	18.7	18.4	19.3	28.7	17.5
장애인 전용 주차구역	20.7	12.8	21.6	20.7	20.9	20.7	20.8	29.7	19.9
경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	18.1	10.8	18.9	18.0	18.8	18.3	20.8	32.0	18.7
높이차이(단차)가 없는 출입문	16.4	10.3	17.1	16.3	18.1	17.6	20.1	30.8	18.4
장애인등의 이용이 가능한 화장실(양측 손잡이 설치 등)	18.9	10.4	20.0	18.9	19.3	18.9	20.4	31.5	18.5
복도/통로의 손잡이	15.2	9.0	15.9	15.0	16.7	16.5	16.9	26.7	15.3
계단 양측 손잡이(2층 이상)	10.6	8.4	10.9	10.2	15.2	15.0	15.4	26.0	13.9
장애인용 승강기(2층 이상 건물)	11.4	7.5	11.9	11.1	15.2	15.1	13.7	25.6	13.6
점자 블록	13.2	7.5	13.9	13.0	15.4	15.2	15.1	29.9	14.4
비상벨, 경광등	17.0	9.5	17.9	17.1	16.6	16.1	18.3	31.2	16.6
기타	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1
특별히 필요한 편의시설 없음	70.4	80.2	69.2	70.5	69.6	69.9	68.8	58.2	71.4
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

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

장애인 고용기업체를 대상으로 주 사업장에 설치가 필요한 장애인 편의시설을 조사한 결과, '설치가 필요한 편의시설 없음'(80.2%)을 제외하면, '장애인 전용 주차구역' 비율이 12.8%로 가장 높았으며, 다음으로는 '차도와 분리된 보행로(보도)'(10.9%), '경사로 설치, 바닥 높이차이 제거'(10.8%), '장애인등의 이용이 가능한 화장실(양측 손잡이 설치 등)'(10.4%), '높이차이(단차)가 없는 출입문'(10.3%) 등의 순으로 나타났다.

기업체 규모별 분석결과, 대부분의 영역에서 기업체 규모가 클수록 각각의 편의시설이 설치가 필요하다는 비율이 높아졌다.

〈표 3-4-17〉 주사업장에 설치가 필요한 편의시설(중복응답) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
차도와 분리된 보행로(보도)	10.9	4.9	15.9	15.0	19.4	28.7	17.6
장애인 전용 주차구역	12.8	6.3	18.1	17.4	20.9	29.7	19.8
경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	10.8	4.2	16.2	15.1	20.9	32.1	18.7
높이차이(단차)가 없는 출입문	10.3	4.1	15.3	14.2	20.2	30.7	18.1
장애인등의 이용이 가능한 화장실(양측 손잡이 설치 등)	10.4	4.2	15.3	14.2	20.4	31.4	17.9
복도/통로의 손잡이	9.0	4.1	13.0	12.1	16.8	26.6	14.3
계단 양측 손잡이(2층 이상)	8.4	3.3	12.5	11.7	15.4	26.1	13.0
장애인용 승강기(2층 이상 건물)	7.5	2.4	11.7	11.0	13.6	25.6	12.3
점자 블록	7.5	2.6	11.4	10.4	15.0	29.9	13.1
비상벨, 경광등	9.5	5.1	13.0	11.8	18.3	31.3	15.5
기타	0.0	0.0	0.1	0.0	0.2	0.0	0.1
특별히 필요한 편의시설 없음	80.2	88.1	73.8	75.0	68.4	58.2	72.5
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

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

편의시설 설치가 필요하다고 응답한 기업체 중 24.6%가 '근로자가 필요하다고 하면 비용과 상관없이 설치할 의향이 있다'라고 응답하였다.

장애인 고용기업체의 경우 '근로자가 필요로 하면 비용과 상관없이 설치할 의향이 있다'는 비율이 46.5%로 미고용기업체(22.9%)대비 23.6%p 높게 나타났다.

〈표 3-4-18〉 필요 편의시설 설치 의향 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
비용과 상관없이 설치할 의향 있음	24.6	46.5	22.9	22.5	46.2	44.6	57.6	65.6	50.4
비용이 많이 소요되면 설치할 의향 없음	45.3	31.5	46.4	46.3	34.7	35.1	31.1	31.7	34.0
비용이 적게 들어도 회사에서 설치할 의향 없음	30.1	22.1	30.7	31.1	19.1	20.3	11.2	2.8	15.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(135,719)	(9,546)	(126,173)	(124,048)	(11,670)	(10,470)	(881)	(318)	(4,568)

주) 주사업장에 설치가 필요한 편의시설이 1개이상 있다고 응답한 기업체를 대상으로 응답 받음

장애인 고용기업체를 대상으로 기업체 규모별 분석 결과, '근로자가 필요하다고 하면 비용과 상관없이 설치할 의향이 있다'라고 응답한 비율이 기업체규모가 클수록 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-4-19〉 필요 편의시설 설치 의향 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
비용과 상관없이 설치할 의향 있음	46.5	47.1	46.3	43.6	57.2	65.5	48.9
비용이 많이 소요되면 설치할 의향 없음	31.5	22.2	34.9	35.6	31.3	31.8	34.7
비용이 적게 들어도 회사에서 설치할 의향 없음	22.1	30.8	18.9	20.8	11.5	2.8	16.4
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(9,546)	(2,566)	(6,980)	(5,798)	(865)	(317)	(3,947)

주) 주사업장에 설치가 필요한 편의시설이 1개 이상 있다고 응답한 기업체를 대상으로 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

다. 보조공학기기 관련 현황

기업체에서 장애인 근로자의 작업편의를 위해 필요한 보조공학기기의 사용 여부에 대해 조사한 결과, 보조공학기기를 사용하고 있는 기업체 비율은 2.7%로 나타났다.

〈표 3-4-20〉 현재 근무하는 장애인 근로자의 보조공학기기 사용 여부 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
사용하고 있음	2.7	2.5	2.9	2.2	7.1	10.0	3.8
사용하지 않음	97.3	97.5	97.1	97.8	92.9	90.0	96.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

주) 주사업장이 아닌 전체 사업장 기준으로 응답 받음

장애인 고용기업체에서 사용하고 있는 보조공학기기 중 '작업을 돕기 위한 보조공학기기' 비율이 1.9%로 가장 높았다.

〈표 3-4-21〉 현재 근무하는 장애인 근로자가 사용 중인 보조공학기기(중복응답) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
정보접근을 위한 보조공학기기	0.9	1.0	0.9	0.5	2.8	5.7	1.3
의사소통을 돕기 위한 보조공학기기	1.0	0.8	1.1	0.9	2.0	4.2	1.5
작업을 돕기 위한 보조공학기기	1.9	2.0	1.7	1.4	3.7	5.5	1.9
사무보조를 돕기 위한 보조공학기기	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
특별히 없음	97.3	97.5	97.1	97.8	92.9	90.0	96.2
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

주) 정보접근을 위한 보조공학기기: 서류읽기, 책읽기, 컴퓨터 사용 등 다양한 정보에 접근하기 위해 필요한 보조공학기기
의사소통을 돕기 위한 보조공학기기: 청각장애인과 언어장애인의 1:1 의사소통, 1대 다 의사소통, 전화 등 다양한 의사소통을 돕는 보조공학기기
작업을 돕기 위한 보조공학기기: 직업생활에서 좀 더 쉽고 빠르게 일할 수 있도록 돕는 보조공학기기
사무보조를 돕기 위한 보조공학기기: 일반적인 사무 작업을 할 때 도움이 되는 보조공학기기

현재 근무하는 장애인 근로자가 활용하는 보조공학기기가 업무수행에 도움을 주는 정도에 대해, '도움이 된다'고 응답한 비율은 89.5%로 높게 나타났다.

〈표 3-4-22〉 장애인 근로자가 활용하는 보조공학기기의 업무수행 도움 정도 - 장애인 고용기업체
(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
도움 됨	**89.5**	**82.9**	**94.1**	**95.8**	**89.1**	**94.8**	**93.3**
- 큰 도움이 된다	21.8	41.3	8.4	7.8	7.1	15.6	5.9
- 도움이 되는 편이다	67.8	41.6	85.7	88.1	82.0	79.2	87.5
도움 되지 않음	**10.5**	**17.1**	**5.9**	**4.2**	**10.9**	**5.2**	**6.7**
- 도움이 되지 않는 편이다	10.1	17.1	5.3	4.2	8.3	5.2	5.8
- 전혀 도움이 되지 않는다	0.4	0.0	0.6	0.0	2.6	0.0	0.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(1,312)	(533)	(778)	(510)	(193)	(76)	(545)

주) 현재 근무하는 장애인 근로자가 보조공학기기를 사용하고 있다고 응답한 기업체에게 응답 받음

장애인 고용기업체 장애인 근로자가 주로 필요로 하는 보조공학기기 중 '작업을 돕기 위한 보조공학기기' 비율이 3.3%로 가장 높았다. 미고용기업체에서 향후 필요할 것으로 예상되는 보조공학기기 중에서 '사무보조를 돕기 위한 보조공학기기' 비율이 13.5%로 가장 높았다.

〈표 3-4-23〉 장애인 근로자를 위해 필요한 보조공학기기(중복응답) - 전체기업체

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자가 주로 필요로 하는 보조공학기기	향후 장애인 고용을 위해 필요한 보조공학기기
정보접근을 위한 보조공학기기	2.2	12.3
의사소통을 돕기 위한 보조공학기기	2.5	10.7
작업을 돕기 위한 보조공학기기	3.3	12.5
사무보조를 돕기 위한 보조공학기기	2.2	13.5
기타	0.2	0.0
특별히 없음	95.9	85.1
(추정수)	(48,282)	(410,249)

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

장애인 고용기업체에서 필요하다고 응답한 보조공학기기를 기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체 규모가 커질수록 각각의 보조공학기기를 필요로 한다는 응답 비율은 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-4-24〉 장애인 근로자를 위해 필요한 보조공학기기(중복응답) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
정보접근을 위한 보조공학기기	2.2	2.1	2.2	1.8	3.9	9.6	2.8
의사소통을 위한 보조공학기기	2.5	2.4	2.6	2.3	2.8	9.6	3.2
작업을 돕기 위한 보조공학기기	3.3	2.9	3.6	3.2	4.9	10.4	3.6
사무보조를 위한 보조공학기기	2.2	2.3	2.2	1.8	3.1	10.2	2.6
기타	0.2	0.4	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0
특별히 없음	95.9	96.8	95.1	95.8	92.0	85.6	94.4
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

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

장애인 고용기업체를 대상으로 작업보조기기 제공 의향을 분석한 결과, '근로자가 필요하다고 하면 비용과 상관없이 제공할 의향이 있다'라고 응답한 비율이 66.0%로 높게 나타났다.

기업체 규모별로 분석한 결과, '근로자가 필요하다고 하면 비용과 상관없이 제공할 의향이 있다'라고 응답한 비율은 고용의무기업체(50명 이상)(66.6%) 대비 고용비의무기업체(5~49명)(64.7%)에서 1.9%p 낮게 나타났다.

〈표 3-4-25〉 장애인 근로자를 위한 보조공학기기 제공 의향 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
비용과 상관없이 제공할 의향 있음	66.0	64.7	66.6	62.6	77.7	80.7	71.9
비용이 많이 소요되면 제공할 의향 없음	25.1	19.2	28.2	32.3	16.6	14.7	22.8
비용이 적게 들어도 회사에서 제공할 의향 없음	8.9	16.1	5.1	5.1	5.6	4.6	5.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(1,988)	(688)	(1,300)	(972)	(218)	(109)	(804)

주) 보조공학기기가 필요하다고 응답한 고용기업체에게 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제5절 교육훈련

1. 교육훈련 실시 현황 및 미실시 이유

가. 교육훈련 실시 및 지원 여부

근로자의 직무수행능력을 높이기 위해 교육훈련을 실시하거나 지원한 기업체는 전체 기업체의 59.6%로 나타났다. 장애인 고용기업체(71.8%)가 미고용기업체(58.2%)보다 교육을 실시하거나 지원한 비율이 높았다.

〈표 3-5-1〉 2019년 교육훈련 실시 및 지원 여부 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
실시 및 지원함	59.6	71.8	58.2	57.8	79.5	79.0	81.7	90.4	81.9
실시 및 지원하지 않음	40.4	28.2	41.8	42.2	20.5	21.0	18.3	9.6	18.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

나. 교육훈련 미실시 및 미지원 이유

2019년 한 해 동안 교육훈련을 실시 및 지원하지 않은 기업체를 대상으로 그 이유를 조사한 결과, '업무가 단순하여 교육훈련 필요 없음' 비율이 37.1%로 가장 높았고, 다음으로 '적절한 교육훈련 프로그램이 없음'(24.9%), '필요한 숙련이나 역량을 갖춘 근로자를 신규 채용하는 것을 선호'(16.3%) 등의 순으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 커질수록 '업무가 단순하여 교육훈련 필요 없음'의 비율은 높아졌고 '역량을 갖춘 근로자를 신규 채용하는 것을 선호'의 비율은 점차 낮아졌다.

〈표 3-5-2〉 2019년 교육훈련 미실시 및 미지원 이유 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
업무가 단순하여 교육훈련 필요 없음	37.1	44.1	36.6	37.3	33.0	31.3	51.6	72.4	40.2
예산이 부족하여 교육훈련 여력 없음	5.2	4.3	5.2	5.2	5.1	4.8	9.7	3.5	4.7
인력난으로 교육훈련 시간 없음	5.1	5.9	5.0	5.1	5.0	5.2	2.2	3.5	3.7
이직률이 높아 교육훈련의 이점이 없음	2.5	1.7	2.6	2.5	2.2	2.0	4.6	3.5	3.8
적절한 교육훈련 프로그램이 없음	24.9	24.9	24.9	24.7	29.3	30.4	16.9	12.2	26.2
교육훈련 성과가 낮아 기업에 도움 안 됨	2.2	2.3	2.2	2.2	1.8	1.8	1.8	0.0	1.2
경영진의 관심과 이해가 낮음	1.9	0.8	1.9	1.9	1.0	1.1	0.4	0.0	0.8
근로자의 관심과 이해가 낮음	0.4	4.9	0.0	0.2	3.1	3.2	0.8	5.0	2.7
역량을 갖춘 근로자를 신규 채용하는 것을 선호	16.3	6.5	17.1	16.6	10.6	11.1	5.4	0.0	7.6
기 타	4.4	4.6	4.4	4.2	8.9	9.1	6.5	0.0	9.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(185,055)	(13,637)	(171,418)	(177,175)	(7,881)	(7,292)	(515)	(73)	(2,885)

주) '2019년에 교육훈련 실시하거나 지원하지 않았다'고 응답한 기업체에게 응답 받음

2. 2019년 실시 및 지원한 교육훈련 분야

2019년 한 해 동안 실시 및 지원한 교육 훈련 분야를 장애인 고용여부별로 조사한 결과, 고용기업체와 미고용기업체 모두 '집단 사내교육훈련' 비율이 각각 82.7%, 70.5%로 가장 높게 나타났다.

고용기업체의 경우 모든 분야에서 미고용기업체보다 2019년 한 해 동안 실시 및 지원한 비율이 높게 나타났다.

〈표 3-5-3〉 2019년 실시하거나 지원한 교육훈련 분야(중복응답)

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부	
		고용기업체	미고용기업체
집단 사내교육훈련	72.1	82.7	70.5
집단 사외교육훈련	13.0	15.2	12.7
인터넷을 이용한 교육훈련	31.8	38.4	30.9
사내 직무관련 학습모임 지원	4.2	7.9	3.7
수탁·협력업체 기술지도 및 근로자 연수	3.8	7.7	3.2
모기업·위탁업체로부터 기술지도 및 근로자 연수	7.8	7.9	7.8
유급 또는 무급의 교육훈련휴가제	1.5	3.9	1.2
훈련기관(학원포함) 수강료 지원	6.7	9.1	6.4
교육기관(대학 등) 학자금 지원· 대부	2.3	4.6	2.0
근로시간 중 교육훈련 수강 배려	6.3	13.9	5.2
기타	1.3	0.9	1.4
(추정수)	(273,475)	(34,645)	(238,831)

주) '2019년에 교육훈련 실시하거나 지원한 적이 있다'고 응답한 기업체에게 응답 받음

2019년 한 해 동안 교육훈련을 실시 및 지원한 교육훈련분야에 대해 고용기업체를 대상으로 그 이유를 조사한 결과, '집단 사내교육훈련' 비율이 82.7%로 가장 높게 나타났으며, '인터넷을 이용한 교육훈련'(38.4%), '집단 사외교육훈련'(15.2%), '근로시간 중 교육훈련 수강 배려'(13.9%) 등의 순으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과 대부분의 영역에서 기업체 규모가 커질수록 각각의 교육훈련을 실시 및 지원하는 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-5-4〉 2019년 실시하거나 지원한 교육훈련 분야(중복응답) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
집단 사내교육훈련	82.7	81.4	83.5	84.0	80.1	83.4	80.2
집단 사외교육훈련	15.2	21.2	11.5	9.6	20.8	30.8	15.1
인터넷을 이용한 교육훈련	38.4	22.1	48.5	46.1	63.3	66.2	54.4
사내 직무관련 학습모임 지원	7.9	4.1	10.3	9.1	15.7	24.3	11.9
수탁·협력업체 기술지도 및 근로자 연수	7.7	6.1	8.7	8.2	10.8	13.8	7.8
모기업·위탁업체로부터 기술지도 및 근로자 연수	7.9	2.4	11.4	11.4	9.6	16.0	8.1
유급 또는 무급의 교육훈련휴가제	3.9	1.1	5.6	5.3	7.7	8.2	5.2
훈련기관(학원포함) 수강료 지원	9.1	3.1	12.8	11.5	19.3	26.8	14.7
교육기관(대학 등) 학자금 지원 및 대부	4.6	0.8	7.0	6.4	8.6	17.7	6.9
근로시간 중 교육훈련 수강 배려	13.9	14.7	13.3	12.8	15.3	20.2	14.3
기타	0.9	0.8	1.1	1.1	0.8	1.2	1.3
(추정수)	(34,645)	(13,272)	(21,372)	(18,435)	(2,250)	(687)	(11,702)

주 1) 2019년 교육훈련을 실시하거나 지원한 적이 있는 기업체에게 응답 받음
2) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

3. 2019년 교육훈련 참여 근로자 현황

2019년 한 해 동안 장애인 고용기업체를 대상으로 교육훈련에 참여한 근로자의 현황을 살펴보면, 장애인 근로자가 교육훈련 받은 비율은 125.8%로 전체 근로자가 교육훈련 받은 비율인 117.1%대비 다소 높게 나타났다.

장애인 근로자의 교육훈련 받은 비율은 '50~299'명의 기업체 규모에서 140.4%로 가장 높게 나타났다.

〈표 3-5-5〉 2019년 교육훈련 참여 근로자 현황 - 장애인 고용기업체

(단위: 명, %, 개)

구 분		전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
			비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전체	근로자 수	5,364,317	299,281	5,065,036	2,096,917	1,141,805	1,826,314	4,364,500
	교육훈련 받은 근로자 수	6,282,605	458,546	5,824,059	2,613,090	1,274,649	1,936,320	4,923,785
	교육훈련 받은 근로자 비율(%)	117.1	153.2	115.0	124.6	111.6	106.0	112.8
장애인	근로자 수	147,435	25,824	121,610	60,224	27,016	34,371	97,262
	교육훈련 받은 근로자	185,494	32,327	153,167	84,551	31,085	37,531	117,850
	교육훈련 받은 근로자 비율(%)	125.8	125.2	125.9	140.4	115.1	109.2	121.2
(응답 추정수)		(34,645)	(13,272)	(21,372)	(18,435)	(2,250)	(687)	(11,702)

주 1) 2019년 교육훈련을 실시하거나 지원한 적이 있다고 응답한 기업체에게 응답 받음
2) 교육훈련 받은 근로자 비율 = (교육훈련 받은 근로자/전체 근로자)*100
3) 교육 건수를 기준으로 응답 받아 전체 근로자 수보다 교육훈련 받은 근로자 수가 많을 수 있음

4. 2019년 근로자에게 지원하고 있거나 필요로 하는 교육훈련 분야

2019년 한 해 동안 지원하고 있거나 필요로 하는 교육훈련 분야(1+2순위)를 장애인 고용여부별로 조사한 결과, 장애인 고용기업체의 장애인 근로자는 '소양교육(서비스, 커뮤니케이션)'의 교육훈련에 참여했거나 필요로 했다고 응답한 비율이 43.6%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로는 '품질·생산관리교육'(23.9%), '기술개발교육'(19.4%) 등의 순으로 나타났다.

장애인 고용기업체의 장애인 근로자가 참여했거나 필요로 하는 교육훈련 분야 중 '소양교육(서비스, 커뮤니케이션)', '인적자원관리 교육' 등에 응답한 비율이 미고용기업체 대비 높게 나타났다.

〈표 3-5-6〉 근로자에게 주로 지원하고 있거나 필요한 교육훈련 분야(1+2순위)

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체		미고용기업체
	전체 근로자 참여 교육훈련분야	장애인 근로자 참여 교육훈련 분야	전체 근로자 참여 교육훈련 분야
경영전략·기획	5.3	3.4	10.2
인적자원관리 교육	18.3	18.9	17.0
영업·마케팅교육	8.8	6.9	20.9
품질·생산관리교육	25.8	23.9	20.1
기술개발교육	21.4	19.4	20.7
세무·재무·회계관리 교육	4.2	2.7	5.7
IT정보화 교육	8.9	7.6	3.8
소양교육(서비스, 커뮤니케이션)	41.2	43.6	28.9
어학교육	4.2	4.3	2.0
기타	17.0	16.7	22.8
(추정수)	(34,645)	(33,058)	(238,831)

주) 1순위, 2순위 문항 합계에 관한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 고용기업체의 장애인 근로자를 대상으로 2019년 한 해 동안 지원하고 있거나 필요로 하는(1+2순위)를 기업체 규모별로 분석한 결과, 기업 규모가 커질수록 '세무·재무·회계 관리 교육'의 비율은 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-5-7〉 장애인 근로자에게 지원하고 있거나 필요한 교육훈련 참여 분야(1+2순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
경영전략·기획	3.4	2.1	4.2	3.9	5.7	7.2	5.1
인적자원관리 교육	18.9	13.7	22.2	22.8	18.2	18.8	23.2
영업·마케팅교육	6.9	8.8	5.7	5.2	7.7	12.4	6.6
품질·생산관리교육	23.9	28.0	21.3	21.2	20.0	28.5	20.5
기술개발교육	19.4	19.6	19.3	18.2	26.3	24.7	20.9
세무·재무·회계관리 교육	2.7	0.9	3.8	4.1	1.7	1.7	1.6
IT정보화 교육	7.6	6.3	8.5	8.6	6.9	10.7	7.2
소양교육	43.6	47.7	41.0	39.6	50.1	49.4	45.4
어학교육	4.3	3.1	5.1	5.3	3.4	4.6	3.3
기타	16.7	13.9	18.4	18.8	17.4	10.5	20.0
(추정수)	(33,058)	(12,843)	(20,215)	(17,484)	(2,083)	(647)	(10,919)

주) 1순위, 2순위 문항 합계에 관한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

5. 교육훈련의 직무수행 도움 정도

2019년 한 해 동안 장애인 근로자가 참여한 교육훈련 분야의 직무수행 도움정도에 대해, '도움이 된다'고 응답한 비율은 기업체 규모 여부에 상관없이 90%를 상회하며, 전체 장애인 고용기업체 평균 93.7%인 것으로 나타났다.

〈표 3-5-8〉 장애인 근로자가 참여한 교육훈련의 직무수행 도움정도 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)				
				50~299명	300~999명	1,000명 이상	
도움이 됨	93.7	93.4	93.8	93.9	92.9	95.7	92.7
- 큰 도움이 된다	7.8	8.5	7.4	7.4	6.8	7.9	5.8
- 도움이 되는 편이다	85.8	84.9	86.5	86.5	86.0	87.7	86.9
도움 되지 않음	6.3	6.6	6.2	6.1	7.1	4.3	7.3
- 도움이 되지 않는 편이다	6.3	6.6	6.0	6.0	6.8	4.3	7.1
- 전혀 도움이 되지 않는다	0.1	0.0	0.1	0.1	0.3	0.0	0.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(33,058)	(12,843)	(20,215)	(17,484)	(2,083)	(647)	(10,919)

주) 2019년 교육훈련을 받은 장애인 근로자가 1명 이상인 기업체에게 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

6. 교육훈련 과정의 주된 애로사항

교육훈련에 실시 및 지원 시 발생했던 주된 애로사항을 장애인 고용여부별로 조사한 결과, 장애인 고용기업체의 장애인 근로자 대상으로는 '교육훈련 인원 차출에 따른 업무 공백' 비율이 14.3%로 가장 높고, '교육훈련 예산부족(5.7%)', '교육훈련에 대한 정보 부족(5.4%)' 등도 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 3-5-9〉 교육훈련 실시 및 지원 시 주된 애로사항(1순위+2순위)

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자 대상 교육과정 중 애로사항	전체 근로자 대상 교육과정 중 애로사항
교육훈련 예산부족	5.7	20.7
교육훈련 인원 차출에 따른 업무 공백	14.3	28.8
필요로 하는 분야 훈련을 실시하는 교육기관 부재	4.3	8.5
교육훈련에 대한 정보 부족	5.4	8.8
근로자의 낮은 훈련 참여도	2.2	8.9
경영진의 교육훈련에 대한 낮은 이해와 관심	1.3	2.8
기타	0.1	0.3
특별한 애로사항이 없음	79.1	47.5
(추정수)	(33,058)	(237,154)

주 1) 2019년 한 해 동안 (장애인)근로자가 교육훈련을 실시하거나 지원한 적이 있다고 응답한 기업체에게 응답 받음

2) 1순위, 2순위 문항 합계에 관한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

장애인 고용기업체의 장애인 근로자를 대상으로 교육훈련에 참여 시 발생했던 주된 애로사항을 기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체 규모가 클수록 '근로자의 낮은 훈련 참여도'의 응답 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-5-10〉 장애인 근로자에게 실시한 교육훈련 과정의 주된 애로사항(1+2순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
교육훈련 예산부족	5.7	4.0	6.7	6.7	6.1	9.8	7.1
교육훈련 인원 차출에 따른 업무 공백	14.3	9.8	17.1	17.5	14.4	15.8	15.7
필요 분야의 훈련을 실시하는 교육기관 부재	4.3	2.4	5.5	5.5	5.0	5.0	5.6
교육훈련에 대한 정보 부족	5.4	3.2	6.8	7.0	4.4	8.8	5.4
근로자의 낮은 훈련 참여도	2.2	0.6	3.3	3.1	4.6	4.7	3.5
경영진의 교육훈련에 대한 낮은 이해와 관심	1.3	0.3	1.9	1.8	1.6	3.2	2.0
기타	0.1	0.0	0.1	0.1	0.3	0.3	0.1
특별한 애로사항이 없음	79.1	86.6	74.4	74.1	77.4	72.5	75.1
(추정수)	(33,058)	(12,843)	(20,215)	(17,484)	(2,083)	(647)	(10,919)

주 1) 2019년 한 해 동안 장애인 근로자가 교육훈련을 1번 이상 받았다고 응답한 기업체에게 응답 받음
2) 1순위, 2순위 문항 합계에 관한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제6절 장애인 고용에 대한 만족도

1. 장애인 고용으로 인한 도움정도

장애인 고용이 기업에 어떠한 도움이 되었는지 조사한 결과를 살펴보면, '장애인 고용의무 이행'(3.62점)에 가장 도움이 되었다고 응답하였고, 다음으로는 '장애인 근로자에 대한 긍정적 인식'(3.34점)이 높게 나타났다.

기업체의 규모별로 보면 5~49명 기업체가 전 영역에서 다른 규모의 기업체에 비해 장애인 고용으로 인한 도움 정도를 낮게 평가한 것으로 나타났다.

〈표 3-6-1〉 장애인 고용으로 인한 도움정도 - 장애인 고용기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인 고용의무 이행	3.62	-	3.62	3.62	3.61	3.68	3.61
재무적 성과	3.31	-	3.31	3.31	3.31	3.31	3.27
기업의 사회적 책임 이행	3.33	3.10	3.52	3.52	3.52	3.63	3.53
인력수급과 고용유지	3.29	3.18	3.37	3.39	3.27	3.26	3.32
기업이미지 개선 효과	3.18	3.03	3.31	3.32	3.24	3.29	3.27
장애인 근로자에 대한 긍정적 인식	3.34	3.26	3.40	3.41	3.31	3.37	3.35
(응답 추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

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

2. 장애인 근로자에 대한 만족도

장애인 근로자에 대한 만족도를 살펴보면, 장애인을 고용하고 있는 기업체는 장애인 근로자의 '근무태도'(3.79점), '대인관계'(3.76점), '생산성 및 업무능력'(3.79점), '전반적인 만족도'(3.80점)에 대해서 모두 4점에 가까워서 장애인 근로자에 대해 만족도가 대체적으로 높은 것으로 나타났다.

기업체의 규모별로 분석 결과를 살펴보면, 대부분의 항목에서 1,000명 이상 기업체의 장애인 근로자에 대한 만족도가 다른 규모의 기업체에 비해 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-6-2〉 장애인 근로자에 대한 만족도 - 장애인 고용기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
근무태도	3.79	3.90	3.70	3.71	3.65	3.68	3.65
대인관계	3.76	3.87	3.68	3.68	3.62	3.69	3.64
생산성 및 업무능력	3.79	3.91	3.70	3.71	3.63	3.59	3.65
전반적인 만족도	3.80	3.93	3.70	3.71	3.65	3.68	3.65
(응답 추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

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

제7절 고용서비스 이용 및 욕구

1. 장애인 고용 관련 서비스 지원받은 경험

가. 장애인 고용 관련 서비스 지원받은 경험과 성과

기업체의 장애인 근로자 채용지원 서비스 이용 경험을 조사한 결과, '이용한 적 없음' 94.6%를 제외하고, '재정적 지원' 이용 비율이 4.9%로 가장 높았으며, 다음으로는 '구직자 추천 등 채용지원'(1.0%)등이 높게 나타났다.

장애인 고용여부별로 분석한 결과, 전반적으로 장애인 고용기업체의 지원제도 이용 경험 비율이 미고용기업체 보다 높았다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 커질수록 각각의 지원제도 이용 경험 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-1〉 장애인 고용 관련 서비스 지원받은 경험(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
구직자 추천 등 채용지원	1.0	7.5	0.2	0.2	8.9	7.7	19.8	21.5	13.9
장애인이 취업한 후 고용 유지를 위한 지원	0.4	2.5	0.1	0.2	2.3	1.9	5.1	8.3	2.7
장애인 교육훈련 지원	0.3	2.5	0.1	0.1	2.7	2.3	7.1	5.9	3.6
재정적 지원	4.9	45.8	0.1	0.6	51.9	49.2	77.5	78.2	67.6
장애인 다수고용기업체 인증	0.3	2.0	0.1	0.1	1.9	1.7	3.3	6.5	2.4
기타	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	0.2	0.0	0.1
서비스 지원받은 경험 없음	94.6	51.6	99.7	99.2	45.2	48.1	17.4	17.6	27.8
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

주 1) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음
2) 지원받은 경험은 국가 및 지방자치단체 또는 공공기관으로 한정함

장애인 근로자 채용지원 서비스의 성과를 분석한 결과, 모든 항목이 3점 이상으로 다소 성과가 있다고 평가된 가운데, '장애인 다수고용기업체 인증'의 성과 정도가 3.97점으로 가장 높게 나타났고, '재정적 지원'이 3.14점으로 가장 낮게 나타났다.

〈표 3-7-2〉 장애인 고용 관련 서비스 성과 정도 - 전체 기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	(응답 추정수)
구직자 추천 등 채용지원	3.74	(4,212)
장애인이 취업한 후 고용 유지를 위한 지원	3.60	(1,753)
장애인 교육훈련 지원	3.88	(1,521)
재정적 지원	3.14	(22,358)
장애인 다수고용기업체 인증	3.97	(1,237)

주 1) 전반적으로 성과가 없었다=1, 성과가 없는 편이었다=2, 보통이다=3, 성과가 있는 편이었다=4, 전반적으로 성과가 많았다=5 (5점 척도 기준)
2) 아직까지 지원 진행 중이다=9는 제외 후 분석
3) 최근 3년 간 장애인 고용과 관련하여 국가 및 지자체 또는 공공기관등으로부터 지원받은 경험이 있는 기업체를 대상으로 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

나. 장애인 구직자 추천 등 채용지원 서비스 이용 경험

구직자 추천 등 채용지원 서비스를 제공 받았던 기관 중 '한국장애인고용공단(지사·직업능력개발원)'이 55.7%로 가장 높았고, 다음으로는 '고용노동부(고용지원센터)'(19.2%), '지방자치단체(일자리 지원센터)'(12.0%), 장애인 복지관(4.8%) 등의 순으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 커질수록 '한국장애인고용공단'을 이용한 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-3〉 구직자 추천 등 채용지원 서비스를 주로 이용한 기관 – 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
고용노동부(고용지원센터)	19.2	14.4	42.8	30.1	16.1	15.4	20.3	13.4	17.3
한국장애인고용공단 (지사·직업능력개발원)	55.7	55.8	55.4	60.4	54.4	51.9	62.1	68.9	57.1
지방자치단체(일자리 지원센터)	12.0	14.4	0.0	4.5	14.1	16.2	6.2	7.7	13.1
장애인 복지관	4.8	5.7	0.0	2.6	5.4	5.3	5.7	5.5	6.3
기타	8.3	9.6	1.8	2.3	10.0	11.2	5.7	4.5	6.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(4,371)	(3,638)	(733)	(969)	(3,402)	(2,679)	(559)	(164)	(2,213)

주) 장애인 관련 '구직자 추천 등 채용지원' 서비스를 이용한적 있는 기업체를 대상으로 응답 받음

구직자 추천 등 채용지원 서비스를 통해 장애인 근로자 채용 달성 효과를 분석한 결과, '장애인을 채용했다'는 비율이 76.9%로 나타났다.

장애인 고용 여부별로 분석한 결과, 장애인 고용기업체에서는 구직자 추천 등 채용지원 서비스를 통해 '장애인을 채용했다'는 기업체 비율이 88.4%로 높게 나타난 반면, 미고용기업체는 20.0%로 고용기업체에 비해 낮았다.

〈표 3-7-4〉 구직자 추천 등 채용지원 서비스를 통한 목표 채용 달성 정도 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인을 채용했음	76.9	88.4	20.0	73.4	77.9	76.5	82.8	84.8	82.4
- 목표한 만큼의 장애인을 채용했다	41.6	46.3	18.4	47.0	40.1	42.3	33.5	25.9	35.7
- 목표한 만큼은 아니지만, 장애인을 채용할 수 있었다	35.3	42.1	1.6	26.3	37.9	34.2	49.4	58.9	46.8
해당기관의 서비스를 통해서는 장애인을 거의 채용하지 못했음	17.5	9.9	55.3	26.6	14.9	15.4	12.9	13.6	14.0
현재 구직자 추천 등 채용지원이 진행 중임	5.6	1.7	24.7	0.0	7.2	8.1	4.3	1.5	3.5
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(4,371)	(3,638)	(733)	(969)	(3,402)	(2,679)	(559)	(164)	(2,213)

주) 장애인 관련 '구직자 추천 등 채용지원' 서비스를 이용한적 있는 기업체를 대상으로 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

구직자 추천 등 채용지원 서비스를 제공 받은 기관별로 장애인 근로자 채용 효과를 분석한 결과, '지방자치단체(일자리 지원센터)'를 통해 '장애인을 채용했다'는 비율이 81.9%로 가장 높았으며, 다음으로는 '한국장애인고용공단(지사·직업능력개발원)(81.2%)', '고용노동부(고용지원센터)'(50.7%)등의 순으로 나타났다.

〈표 3-7-5〉 구직자 추천 등 채용지원 서비스를 통한 목표 채용 달성 정도 - 기관별

(단위: %, 개)

구 분	고용노동부 (고용지원센터)	한국장애인고용공단 (지사·직업능력개발원)	지방자치단체 (일자리 지원센터)
장애인을 채용했음	50.7	81.2	81.9
- 목표한 만큼의 장애인을 채용했다	23.6	45.0	44.9
- 목표한 만큼은 아니지만, 장애인을 채용할 수 있었다	27.1	36.2	37.0
해당기관의 서비스를 통해서는 장애인을 거의 채용하지 못했음	48.4	9.2	17.6
현재 구직자 추천 등 채용지원이 진행중임	0.9	9.6	0.5
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(839)	(2,436)	(525)

주) 장애인 관련 '구직자 추천 등 채용지원' 서비스를 이용한 적 있는 기업체를 대상으로 응답 받음

기업체에서 구직자 추천 등 채용지원 서비스를 제공 받은 기관별로 서비스 재이용 의향을 분석한 결과, '지방자치단체(일자리 지원센터)'를 재이용하겠다는 비율이 98.5%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 '한국장애인고용공단(지사·직업능력개발원)'의 비율이 97.7%로 나타났다.

〈표 3-7-6〉 구직자 추천 등 채용지원 서비스 재이용 의향 - 기관별

(단위: %, 개)

구 분	고용노동부 (고용지원센터)	한국장애인고용공단 (지사·직업능력개발원)	지방자치단체 (일자리 지원센터)
재이용 의향 있음	95.2	97.7	98.5
- 많이 있다	13.0	43.3	46.3
- 어느 정도 있다	82.2	54.4	52.2
재이용 의향 없음	4.8	2.3	1.5
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(839)	(2,436)	(525)

주) 장애인 관련 '구직자 추천 등 채용지원' 서비스를 이용한 적 있는 기업체를 대상으로 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

기업체에서 구직자 추천 등 채용지원 서비스를 제공 받은 기관별로 서비스 만족도를 분석한 결과, 모든 기관이 '서비스가 신속하게 이루어졌다'에서 가장 긍정적인 평가를 받은 것으로 나타났다.

〈표 3-7-7〉 구직자 추천 등 채용지원 서비스 만족도 - 기관별

(단위:점,개)

구 분	고용노동부 (고용지원센터)	한국장애인고용공단 (지사·직업능력개발원)	지방자치단체 (일자리 지원센터)
서비스가 신속하게 이루어졌다	3.70	3.77	3.85
서비스 이용절차가 복잡했다(역문항)	3.25	2.67	2.37
원하는 역량수준의 인력을 제공받았다	3.55	3.56	3.64
서비스의 홍보, 접근성이 흡족했다	3.58	3.52	3.44
사후조치 및 사후지원이 흡족했다	3.56	3.60	3.10
(추정수)	(839)	(2,436)	(525)

주 1) 매우 그렇다=1, 그렇지 않다=2, 그저 그렇다=3, 그런 편이다=4, 매우 그렇다=5 (5점 척도 기준)
2) '서비스 이용절차가 복잡했다' 문항은 반대 개념임

다. 장애인 교육훈련 서비스 이용 경험

장애인 교육훈련 서비스 지원을 받은 기관 중 '한국장애인고용공단' 비율이 34.6%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 '한국산업인력공단'(26.5%)이 높게 나타났다.

장애인 고용 여부별로 분석한 결과, 장애인 고용기업체는 '한국장애인고용공단'으로부터 서비스를 받은 비율이 42.5%로 가장 높게 나타났으며 장애인 미고용기업체의 경우 '한국산업인력공단'에서 교육훈련 서비스를 받은 비율이 81.0%로 가장 높게 나타났다.

〈표 3-7-8〉 장애인 교육훈련 서비스를 주로 이용한 기관 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
한국장애인고용공단	34.6	42.5	6.9	5.7	48.6	44.8	58.6	69.8	54.4
한국산업인력공단	26.5	11.0	81.0	56.4	12.1	14.3	5.9	0.0	12.7
기능대학(폴리텍 대학 등)	0.2	0.3	0.0	0.0	0.4	0.5	0.0	0.0	0.7
지방자치단체	12.7	16.3	0.0	4.5	16.6	16.7	17.1	13.4	12.1
중소기업청	3.1	4.0	0.0	0.0	4.6	4.8	2.5	11.2	4.9
국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)	6.0	7.8	0.0	9.0	4.6	3.1	10.4	5.6	7.2
기타	16.8	18.1	12.2	24.5	13.1	15.8	5.4	0.0	8.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(1,527)	(1,189)	(338)	(498)	(1,029)	(785)	(199)	(45)	(567)

주) '장애인 교육훈련 서비스 지원' 서비스를 이용한적 있는 기업체를 대상으로 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 근로자가 주로 받은 교육훈련 분야(1+2순위)를 조사한 결과, 고용기업체에서는 '소양교육(서비스, 커뮤니케이션)'(43.2%), '인적자원관리교육'(34.7%) 순으로 비율이 높게 나타났으며, 미고용기업체의 경우 '품질·생산관리 교육'의 비율이 87.8%로 가장 높게 나타났다.

〈표 3-7-9〉 장애인 근로자가 주로 받은 교육훈련 분야(1+2순위)

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용 기업체
경영전략·기획	1.6	0.0
인적자원관리 교육	34.7	4.6
영업·마케팅교육	15.7	0.0
품질·생산관리 교육	22.4	87.8
기술개발교육	11.0	0.0
세무·재무·회계관리 교육	2.4	76.4
IT정보화 교육	11.5	0.0
소양교육(서비스, 커뮤니케이션)	43.2	2.3
어학교육	1.2	6.1
기타	11.9	12.2
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(1,189)	(338)

장애인 근로자가 주로 받은 교육훈련의 업무능력 향상 정도를 조사한 결과, 장애인 고용기업체에서 업무능력이 '향상이 있었다'고 응답한 비율은 87.5%로 나타났다.

〈표 3-7-10〉 장애인 근로자가 주로 받은 교육훈련의 업무능력 향상 정도

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용 기업체
향상이 있었음	**87.5**	**93.9**
- 큰 향상이 있었다(있을 것이다)	1.7	0.0
- 다소 향상이 있었다(있을 것이다)	85.8	93.9
향상이 없었음	**12.5**	**6.1**
- 향상이 없는 편이다(없을 것이다)	11.7	0.0
- 전혀 향상이 없다(없을 것이다)	0.7	6.1
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(1,189)	(338)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 장애인 근로자 채용지원 서비스 이용 욕구

가. 장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 및 시급 정도

장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 정도를 조사한 결과, '필요한 서비스 없음'(82.0%)을 제외하고, '기업에 적합한 인력 추천' 서비스가 필요하다는 비율이 13.3%로 가장 높게 나타났다. 장애인 고용여부별로 분석한 결과, 장애인 고용기업체의 경우 '기업에 적합한 인력 추천'이 24.1%로 미고용 기업체(12.0%)대비 가장 큰 차이를 보이는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-11〉 장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 정도(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
기업에 적합한 인력 추천	13.3	24.1	12.0	11.6	31.5	29.7	46.3	57.3	39.0
모집대행 서비스	10.6	14.0	10.2	9.9	18.2	17.1	26.6	36.8	22.5
직무분석 컨설팅 및 기업체 내 장애인 직업영역 개발	9.1	9.0	9.1	8.8	12.3	11.8	16.1	20.2	12.7
사전 현장훈련을 통해 직무에 적응 후 근로	10.7	10.5	10.7	10.4	14.4	14.1	15.6	24.0	13.1
현장에서 일정기간 직무체험을 통해 기업에서 적합장애인 탐색할 기회 제공	9.4	11.3	9.2	8.9	14.8	14.5	15.5	23.1	14.3
현장 직무에 실제 활용 가능하도록 일정기간 수행하는 훈련 제공	9.9	11.1	9.8	9.6	14.3	14.1	13.8	23.1	13.1
기업의 장애인 고용환경 분석·진단부터 적합인력 지원까지 체계적인 고용서비스 설계를 위한 지원	10.6	10.6	10.6	10.2	14.4	14.2	14.8	21.0	14.2
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.2	0.0	0.1
필요한 서비스 없음	82.0	70.5	83.4	83.8	62.0	63.5	49.8	39.1	55.1
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

주 1) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음
2) '장애인을 채용하기 위해 지원이 필요하다'고 응답한 기업체를 대상으로 산출

장애인을 채용하기 위해 지원이 필요하다고 응답한 기업체에 대해 4점 척도(1: 전혀 시급하지 않다, 4: 매우 시급하다)로 측정한 결과, 모든 항목의 결과가 2.5점 내외로 시급하지 않은 편으로 나타났다.

〈표 3-7-12〉 장애인 근로자 채용지원 서비스 시급 정도 - 전체 기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	응답 추정수
기업에 적합한(필요한) 인력 추천(구인서비스)	2.15	(60,867)
모집대행 서비스	2.10	(48,761)
직무분석 컨설팅 및 기업체 내 장애인 직업영역 개발	2.11	(41,519)
사전 현장훈련을 통해 직무에 적응 후 근로(채용) (현장훈련이나 인턴활동 후 취업)	2.08	(49,101)
현장에서 일정기간 직무체험을 통해 기업에서 적합장애인 탐색할 기회 제공(현장평가, 지원고용)	2.24	(43,194)
현장 직무에 실제 활용 가능하도록 일정기간(1달 이상) 수행하는 훈련 제공(맞춤훈련)	2.19	(45,619)
기업의 장애인 고용환경 분석·진단부터 적합인력 지원까지 체계적인 고용서비스 설계를 위한 지원	2.13	(48,462)

주 1) 전혀 시급하지 않다=1, 시급하지 않은 편이다=2, 시급한 편이다=3, 매우 시급하다=4 (4점 척도 기준)
2) '장애인을 채용하기 위해 지원이 필요하다'고 응답한 기업체를 대상으로 응답 받음

나. 장애인 근로자 채용지원 서비스 희망 기관

장애인 근로자 채용지원 서비스를 받고 싶은 기관을 조사한 결과, '한국장애인고용공단'에서 서비스를 받고 싶다는 기업체 비율이 56.9%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 '고용노동부(고용지원센터)'의 비율이 33.4%로 높게 나타났다.

장애인 고용여부별 분석 결과, 장애인 고용기업체, 미고용기업체 모두 '한국장애인고용공단'에서 서비스를 받기를 원하는 비율이 가장 높았다.

장애인 고용의무기업체(50명 이상)의 경우 규모가 커질수록 '지방자치단체'에서 서비스를 받기를 원하는 비율은 점차 낮아지고 있는 것으로 나타난 반면, '장애인 복지관'에서 서비스를 받기를 원하는 비율은 점차 높아지고 있다.

〈표 3-7-13〉 장애인 근로자 채용지원 서비스 희망 기관 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
한국장애인고용공단	56.9	54.0	57.5	56.7	58.0	56.1	71.3	67.7	66.4
고용노동부(고용지원센터)	33.4	25.6	35.0	35.2	24.8	26.1	15.2	20.3	16.9
지방자치단체 (일자리 지원센터)	6.2	12.9	4.7	4.9	12.0	12.6	7.9	7.1	10.9
장애인 복지관	2.5	5.5	1.9	2.4	3.1	3.0	3.2	4.1	3.6
기타	1.1	1.9	0.9	0.8	2.1	2.2	2.4	0.8	2.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(82,517)	(14,268)	(68,249)	(67,934)	(14,583)	(12,701)	(1,418)	(464)	(7,178)

주) '장애인 근로자 채용지원 서비스'가 필요하다고 응답한 기업체를 대상으로 응답 받음

3. 장애인 근로자 고용유지 서비스 이용 욕구

가. 장애인 근로자 고용유지 서비스 필요 및 시급 정도

기업체의 장애인 근로자 고용유지 서비스 필요 정도를 조사한 결과, '필요한 서비스 없음' 77.3%를 제외하고, '재직 근로 장애인 근로자 직무능력 향상훈련'(17.1%)이 필요하다는 비율이 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 '업무 수행 시 필요한 작업보조 기기 무상 지원'(16.4%), '출퇴근 지원'(14.4%) 등의 순으로 나타났다.

장애인 고용여부별 분석 결과, 모든 항목에서 장애인 고용기업체에서의 응답 비율이 장애인 미고용기업체 대비 낮게 나타났다.

기업체 규모별 분석한 결과, 기업체 규모가 커질수록 '재직 근로 장애인 근로자 직무능력 향상훈련', '근로 장애인 근로자의 안정적 업무 수행을 위한 전문인력 지원' 서비스가 필요하다는 비율이 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-14〉 장애인 근로자 고용유지 서비스 필요 정도(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
재직 근로 장애인 근로자 직무능력향상훈련	17.1	10.9	17.8	16.9	18.6	18.6	17.2	23.3	16.7
근로 장애인 근로자의 안정적 업무 수행을 위한 전문인력 지원	11.6	7.2	12.1	11.3	15.0	14.9	14.5	22.0	13.6
사업체 근무환경 개선을 위한 편의시설 진단 및 인증서비스 지원	13.4	6.8	14.1	13.3	13.6	13.7	12.1	15.0	11.4
업무 수행 시 필요한 작업보조 기기 무상 지원	16.4	5.7	17.6	16.6	13.9	14.1	11.2	16.8	11.5
출퇴근 지원	14.4	8.2	15.1	14.4	13.5	13.5	11.8	18.4	12.0
직업생활, 고충처리 상담 인력 및 비용 지원	13.9	7.9	14.6	13.8	14.6	14.4	13.9	24.4	13.1
필요한 서비스 없음	77.3	83.1	76.6	77.6	73.8	74.1	74.0	61.6	74.5
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

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

장애인 고용기업체를 대상으로 장애인 근로자 고용유지 서비스가 필요하다고 응답한 기업체에 대해 4점 척도(1: 전혀 시급하지 않다, 4: 매우 시급하다)로 측정한 결과, 대부분 항목의 결과가 2.5점 이하로 나타났다.

'업무수행 시 필요한 보조공학기기 무상 지원'의 경우 2.55점으로 제일 높아, 다른 항목 대비 상대적으로 시급한 것으로 나타났다.

〈표 3-7-15〉 장애인 근로자 고용유지 서비스 시급 정도 - 장애인 고용기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전 체 (고용)	응답 추정수
재직 근로 장애인 근로자 직무능력향상훈련	2.44	(5,258)
근로 장애인 근로자의 안정적 업무 수행을 위한 전문인력 지원	2.45	(3,500)
사업체 근무환경 개선을 위한 편의시설 진단 및 인증서비스 지원	2.46	(3,285)
업무수행 시 필요한 보조공학기기 무상 지원	2.55	(2,743)
출퇴근 지원	2.54	(3,956)
직업생활, 고충처리 상담 인력 및 비용 지원	2.47	(3,802)

주 1) 전혀 시급하지 않다=1, 시급하지 않은 편이다=2, 시급한 편이다=3, 매우 시급하다=4 (4점 척도 기준)
2) '장애인의 고용을 유지하기 위해 지원이 필요하다'고 응답한 기업체를 대상으로 응답 받음

나. 재직 근로 장애인 근로자 직무능력향상훈련을 위한 서비스 희망 기관

장애인 근로자 직무능력향상훈련 서비스를 받고 싶은 기관을 조사한 결과, '한국장애인고용공단'이 76.8%로 가장 높았고, 다음으로는 '한국산업인력공단'(12.3%), '국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)'(4.1%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-7-16〉 장애인 근로자 직무향상을 위한 교육훈련 서비스 희망 기관(1순위) - 전체 기업체
(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
한국장애인고용공단	76.8	69.3	77.4	77.6	68.9	68.2	74.8	78.0	71.1
한국산업인력공단	12.3	14.1	12.2	12.1	14.8	14.9	14.4	10.7	14.7
기능대학	3.1	3.6	3.1	3.0	3.5	3.4	3.0	7.4	3.0
지방자치단체 직업전문학교	2.3	6.2	2.0	2.1	3.8	4.1	1.5	1.0	3.6
중소기업청	1.0	1.0	0.9	0.8	2.3	2.4	1.5	0.0	1.8
국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)	4.1	3.6	4.1	4.0	4.7	4.8	3.6	3.0	2.8
기타	0.5	2.1	0.4	0.4	2.0	2.1	1.2	0.0	3.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(78,327)	(5,258)	(73,070)	(71,198)	(7,130)	(6,466)	(486)	(177)	(2,659)

주) '장애인 근로자 직무향상 교육훈련 서비스'가 필요하다고 응답한 기업체를 대상으로 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

다. 직무지원을 위한 외부인 활용 요청 수용의향

장애인 근로자가 직무지원 외부인 활용 요청을 할 경우 '수용할 의향이 있다'고 응답한 비율은 44.9%로 나타났다.

장애인 고용여부별 분석 결과, 장애인 고용기업체에서 '회사의 비용을 들여서라도 수용할 의향이 있다'고 응답한 비율은 5.6%로 미고용기업체(1.8%) 대비 3.8%p 높게 나타났다.

〈표 3-7-17〉 장애인 근로자의 업무수행을 도와줄 외부인(근로지원인 등) 활용 요청 수용의향 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
수용할 의향이 있음	44.9	37.4	45.8	44.6	48.1	47.2	54.9	64.2	52.7
- 회사의 비용을 들여서라도 수용할 의향이 있다	2.2	5.6	1.8	1.8	7.0	6.5	11.8	12.9	8.6
- 비용이 소요되지 않으면 수용할 의향이 있다	42.7	31.8	44.0	42.9	41.1	40.7	43.2	51.3	44.0
회사 여건상 어려울 것 같음	55.1	62.6	54.2	55.4	51.9	52.8	45.1	35.8	47.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

4. 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 욕구

재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 필요 정도를 조사한 결과, '필요한 서비스 없음' (56.3%)을 제외하면, '장애인을 일정 비율 이상 고용 시 사업주에게 제공하는 비용 지원'이 필요하다는 비율이 38.5%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 '장애인 다수 고용 시 사업주에 대한 융자 및 세제 감면'(37.2%), '직접고용 외 방법으로 고용 의무를 달성한 사업주에게 부담금 감면'(27.6%) 등의 순으로 나타났다.

장애인 고용여부별 분석 결과, 장애인 고용기업체에서는 '장애인을 일정 비율 이상 고용 시 사업주에게 제공하는 비용 지원' 서비스가 필요하다는 비율(39.7%)이 미고용기업체(38.3%) 대비 높게 나타났다.

〈표 3-7-18〉 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 필요 정도(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인을 일정 비율 이상 고용 시 사업주에게 제공하는 비용 지원	38.5	39.7	38.3	37.4	50.1	49.7	53.6	56.7	52.8
직접고용 외 방법으로 고용 의무를 달성한 사업주에게 부담금 감면	27.6	28.4	27.5	26.4	39.8	39.0	46.5	48.3	42.4
장애인에게 인턴근무 기회제공 시 임금지원	26.8	23.2	27.2	26.1	34.3	34.0	37.4	36.7	32.5
장애인 다수 고용 시 사업주에 대한 융자 및 세제 감면	37.2	37.8	37.2	36.3	47.4	47.5	45.5	50.8	47.4
작업시설, 편의시설, 부대시설, 출퇴근용 승합차 구입·설치·수리 등 지원	24.9	16.6	25.9	25.0	24.2	24.6	19.6	23.8	19.4
편리하고 안전한 생활환경을 위한 편의시설 진단 서비스 지원	20.4	13.4	21.2	20.3	21.2	21.5	18.2	21.0	17.1
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0
필요한 서비스 없음	56.3	50.9	56.9	57.7	40.8	41.2	37.8	31.5	37.8
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

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

재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 시급 정도에 대해 4점 척도(1: 전혀 시급하지 않다, 4: 매우 시급하다)로 측정한 결과, 모든 항목의 결과가 2.5점 내외로 나타났다.

'편리하고 안전한 생활환경을 위한 편의시설 진단 서비스 지원'의 경우 2.55점으로 제일 높아, 모든 항목 대비 상대적으로 시급한 것으로 나타났다.

〈표 3-7-19〉 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 시급 정도 - 장애인 고용기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전 체 (고용)	응답 추정수
장애인을 일정 비율 이상 고용 시 사업주에게 제공하는 비용 지원	2.36	(19,179)
직접고용 외 방법으로 고용 의무를 달성한 사업주에게 부담금 감면	2.46	(13,689)
장애인에게 인턴근무 기회제공 시 임금지원	2.44	(11,212)
장애인 다수 고용 시 사업주에 대한 융자 및 세제 감면	2.41	(18,233)
작업시설, 편의시설, 부대시설, 출퇴근용 승합차 구입·설치·수리 등 지원	2.52	(8,033)
편리하고 안전한 생활환경을 위한 편의시설 진단 서비스 지원	2.55	(6,473)

주 1) 전혀 시급하지 않다=1, 시급하지 않은 편이다=2, 시급한 편이다=3, 매우 시급하다=4 (4점 척도 기준)
2) 장애인 고용에 따른 '재정지원 및 경영지원 등 기타 지원 사항이 필요하다'고 응답한 기업체를 대상으로 응답 받음

5. 직장 내 장애인 인식개선 교육

‘직장 내 장애인 인식개선 교육’ 실시 의무에 대해 알고 있는 기업체의 비율은 전체의 87.2%로 나타났다.

장애인 고용여부별 분석 결과, 장애인 고용기업체에서 ‘직장 내 장애인 인식개선 교육’ 실시 의무에 대해 ‘알고 있다’고 응답한 비율이 98.0%로 미고용기업체(86.0%) 대비 높게 나타났다.

기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체 규모가 커질수록 ‘알고 있다’고 응답한 비율은 현저하게 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-20〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 의무 인지 수준 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
알고 있음	87.2	98.0	86.0	86.1	99.6	99.6	99.4	100.0	99.6
- 매우 잘 알고 있다	42.5	56.4	40.8	40.1	68.6	68.5	70.8	67.2	70.4
- 어느정 도 알고 있다	29.5	28.3	29.6	29.8	26.3	26.5	23.9	25.9	25.2
- 그런 의무가 있따는 정도만 알고 있다	15.3	13.2	15.5	16.3	4.6	4.5	4.7	6.9	4.0
모름	12.8	2.0	14.0	13.9	0.4	0.4	0.6	0.0	0.4
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

2019년 '직장 내 장애인 인식개선 교육'을 실시하였는지 조사한 결과, '실시함'이라고 응답한 비율은 63.9%로 나타났다.

'직장 내 장애인 인식개선 교육' 방법을 분석한 결과, '내외부 강의 자료, 인터넷 강의 등을 활용하여 자체적으로 실시'하였다고 응답한 비율이 82.1%로 가장 높게 나타났다.

〈표 3-7-21〉 2019년 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 여부 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
실시함	63.9	89.7	60.9	61.2	93.5	93.5	93.7	91.7	94.4
미실시함	36.1	10.3	39.1	38.8	6.5	6.5	6.3	8.3	5.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

〈표 3-7-22〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 방법 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
내외부 강의 자료, 인터넷 강의 등을 활용하여 자체적으로 실시	82.1	84.1	81.7	81.6	85.7	86.1	82.8	78.6	83.2
무료 전문강사 지원받아 실시	14.4	12.2	14.8	15.3	8.0	8.1	7.6	8.0	8.7
관련 교육기관에 위탁하여 실시	3.3	3.5	3.3	2.9	6.2	5.7	9.4	13.5	7.9
기타	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1	0.1	0.2	0.0	0.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(293,179)	(43,308)	(249,871)	(257,293)	(35,887)	(32,544)	(2,644)	(698)	(15,075)

주 1) 전반적으로 효과가 없었다=1, 효과가 없는 편이었다=2, 보통이다=3, 효과가 있는 편이었다=4, 전반적으로 효과가 많았다=5 (5점 척도 기준)

2) 2019년 '직장 내 장애인 인식개선 교육'을 실시하였다고 응답한 기업체를 대상으로 응답받음

‘직장 내 장애인 인식개선 교육‘ 효과를 분석한 결과, 조사 항목이 3점 내외로 다소 효과가 있다고 평가된 가운데, ‘교육참여자들의 장애 및 관련 법·제도 인지’ 3.47점, ‘교육참여자들의 장애인에 대한 인식개선’ 3.43점, ‘향후 장애인 근로자 채용에 대한 긍정적인 인식’이 3.43점으로 나타났다.

2020년 ‘직장 내 장애인 인식개선 교육‘ 실시 의향을 분석한 결과, ‘실시할 의향이 있음‘이라고 응답한 비율은 70.3%로 나타났다. 기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체 규모가 커질수록 ‘실시할 의향이 있음‘이라고 응답한 비율이 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-23〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 효과 정도 - 전체 기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	응답 추정수
교육참여자들의 장애 및 관련 법·제도 인지	3.47	(293,179)
교육참여자들의 장애인에 대한 인식개선	3.43	(293,179)
향후 장애인 근로자 채용에 대한 긍정적인 인식	3.43	(293,179)

주 1) 전혀 그렇지 않다=1, 그렇지 않다=2, 보통이다=3, 그렇다=4, 매우 그렇다=5 (5점 척도 기준)
2) 2019년 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하였다고 응답한 기업체를 대상으로 응답받음

〈표 3-7-24〉 2020년 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 의향 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
실시할 의향이 있음	70.3	92.3	67.8	68.1	95.4	95.3	96.3	98.2	97.3
- 2020년 이미 실시했다	24.1	39.8	22.3	23.3	32.9	32.3	38.9	40.1	35.1
- 내외부 강의 자료, 인터넷 강의등을 활용하여자체적으로 실시할 의향이 있다	39.7	45.3	39.0	38.4	53.6	54.4	46.2	44.3	52.1
- 강사 등의 지원이 있으면 실시할 의향이 있다	5.9	5.4	6.0	6.0	5.4	5.3	5.8	6.9	5.8
- 관련 교육기관에 위탁하여 실시할 의향이 있다	0.6	1.8	0.4	0.3	3.5	3.3	5.4	6.9	4.2
실시할 의향이 없음	29.7	7.7	32.2	31.9	4.6	4.7	3.7	1.8	2.7
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

주) 실시 의향이 있음’ = ‘2020년 이미 실시했다’ + ‘자체적으로 실시할 의향이 있다’+ ‘강사 등의 지원이 있으면 실시할 의향이 있다’+ ‘관련 교육기관에 위탁하여 실시할 의향이 있다’

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

6. 장애인 표준사업장 인증 및 지원에 대한 관심 수준

장애인 표준사업장 인증 및 지원제도 대한 기업체의 관심 수준을 조사한 결과, '장애인 표준사업장'은 전체 기업체의 7.8%, '자회사형 표준사업장 설립 지원'은 3.6%가 관심이 있다고 응답하였다.

〈표 3-7-25〉 장애인 표준사업장 인증 및 지원에 대한 관심 수준 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	장애인 표준사업장	자회사형 표준사업장
관심 있음	7.8	3.6
- 매우 관심이 많다	0.2	0.1
- 관심 있는 편이다	7.6	3.6
관심 없음	92.2	96.4
- 관심 없는 편이다	65.6	65.1
- 전혀 관심이 없다	26.6	31.3
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(458,531)

‘장애인 표준사업장 설립지원’, ‘자회사형 표준사업장 설립지원’ 모두 장애인 미고용기업체 대비 장애인 고용기업체에서 더 많은 관심이 있는 것으로 나타났다.

해당 제도들에 대해 기업체 규모가 커질수록 관심 수준이 점차 높아지는 경향을 보이는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-26〉 장애인 표준사업장 설립지원 관심도 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)				
						50~299명	300~999명	1,000명 이상	
관심 있음	7.8	9.7	7.5	7.3	12.5	11.8	17.9	24.3	12.1
관심 없음	92.2	90.3	92.5	92.7	87.5	88.2	82.1	75.7	87.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

〈표 3-7-27〉 자회사형 표준사업장 설립지원 관심도 - 전체 기업체

(단위: , 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)				
						50~299명	300~999명	1,000명 이상	
관심 있음	3.6	5.3	3.4	3.3	7.4	7.1	9.1	17.0	5.9
관심 없음	96.4	94.7	96.6	96.7	92.6	92.9	90.9	83.0	94.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

‘장애인 표준사업장 인증 받을 의향’, ‘자회사형 표준사업장 설립할 의향’에 대해 조사한 결과, ‘장애인 표준사업장’은 전체 기업체의 3.9%, ‘자회사형 표준사업장 설립 지원’은 2.4%가 인증 및 설립의향이 있는 것으로 나타났다.

장애인 미고용기업체 대비 장애인 고용기업체에서 더 많은 관심이 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-28〉 장애인 표준사업장 인증 받을 의향– 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명이상)	50~299명	300~999명	1,000명이상	
이미 인증받았거나, 인증받을 의향이 있음.	3.9	7.1	3.5	3.6	7.3	6.6	13.0	20.2	9.8
- 이미 인증받음	0.4	3.2	0.0	0.1	2.8	2.6	4.1	8.3	3.6
- 인증받을 의향이 있음	3.5	3.8	3.5	3.5	4.5	3.9	8.9	11.9	6.2
인증받을 의향이 없음	96.1	92.9	96.5	96.4	92.7	93.4	87.0	79.8	90.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

〈표 3-7-29〉 자회사형 표준사업장 설립할 의향 – 전체 기업체

(단위: , 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명이상)	50~299명	300~999명	1,000명이상	
이미 설립하였거나, 설립할 의향이 있음.	2.4	3.1	2.3	2.2	4.1	3.8	5.4	11.8	4.7
- 이미 설리합	0.3	1.2	0.2	0.2	1.0	0.9	1.6	5.2	0.9
- 설립할 의향이 있음	2.0	2.0	2.1	2.0	3.1	2.9	3.7	6.6	3.9
설립할 의향이 없음	97.6	96.9	97.7	97.8	95.9	96.2	94.6	88.2	95.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

7. 장애인 고용의무제도

가. 장애인 고용의무제도 인지 수준

장애인 고용의무제도 인지 수준 조사한 결과, 전체 기업체의 79.9%가 제도에 대해 '알고 있다'고 응답하였다.

장애인 고용여부별 분석 결과, 고용기업체에서 '알고 있다'는 비율이 96.3%로 미고용기업체(77.9%) 대비 18.4%p 높게 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 커질수록 해당 제도에 대한 인지 수준도 높아졌다.

〈표 3-7-30〉 장애인 고용의무제도 인지 수준 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
알고 있음	79.9	96.3	77.9	78.2	98.2	98.0	99.6	100.0	99.6
- 관련 내용을 잘 알고 있다	24.9	52.9	21.6	21.3	64.3	64.1	65.8	68.3	70.5
- 관련 내용을 어느 정도 알고 있다	22.6	27.6	22.0	22.3	26.0	25.7	29.0	30.0	24.0
- 제도가 있다는 정도만 알고 있다	32.4	15.7	34.3	34.6	7.8	8.2	4.8	1.7	5.1
거의 모름	20.1	3.7	22.1	21.8	1.8	2.0	0.4	0.0	0.4
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

나. 중증장애인 고용 2배수 인정제도

중증장애인 고용 2배수 인정제도 인지 수준에 대해 조사한 결과, '알고 있다'는 응답 비율이 57.6%로 나타났다.

장애인 고용여부별 분석 결과, 고용기업체에서 '알고 있다'는 비율이 84.4%로 미고용기업체 대비(54.5%) 현저히 높았다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 커질수록 해당 제도에 대해 인지하고 있는 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-31〉 중증장애인 고용 2배수 인정제도 인지 수준 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
알고 있음	57.6	84.4	54.5	54.5	91.9	91.3	97.6	99.5	96.5
- 잘 알고 있다	16.9	41.1	14.1	13.7	51.5	50.2	63.9	64.8	60.0
- 어느 정도 알고 있다	19.7	27.4	18.8	18.9	29.2	29.5	25.3	29.6	27.1
- 제도가 있다는 정도만 알고 있다	21.0	15.9	21.6	21.9	11.2	11.6	8.4	5.2	9.4
거의 모름	42.4	15.6	45.5	45.5	8.1	8.7	2.4	0.5	3.5
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

다. 장애인 의무고용률 달성 여부 및 추가 고용 수준

장애인 고용기업체를 대상으로 '의무고용률을 달성했다'고 응답한 기업체 비율은 38.8%로, 달성하지 못했다고 응답한 기업체(16.4%) 비율 대비 22.4%p 높았다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 커질수록 '의무고용률을 달성했다'고 응답한 비율은 점차 감소하는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-32〉 장애인 의무고용률 달성 여부 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
달성했음	38.8	0.0	70.3	73.0	55.1	40.6	63.3
달성하지 못했음	16.4	0.0	29.7	27.0	44.9	59.4	36.7
의무고용 대상이 아님	44.8	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(48,282)	(21,630)	(26,652)	(23,158)	(2,734)	(760)	(14,357)

주) 장애인 의무고용률은 월평균 상시근로자 50명 이상의 기업체를 대상으로 조사 기준시점인 '19년 12월 31일 기준 3.1%임

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

의무고용률을 달성을 했다고 응답한 장애인 고용기업체 중 37.3%는 '지속적으로 장애인을 채용할 것이다'라고 응답하였다.

〈표 3-7-33〉 장애인 의무고용률 달성 기업체의 향후 장애인 추가 채용 의사 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
의무고용률 달성과 상관없이 지속적으로 장애인 채용 예정	37.3	-	37.3	36.5	44.4	44.6	38.0
의무고용률을 달성했기 때문에 추가적 장애인 채용 의사 없음	62.7	-	62.7	63.5	55.6	55.4	62.0
전 체	100.0	-	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(18,727)	-	(18,727)	(16,911)	(1,508)	(309)	(9,090)

주) 의무고용률을 달성했다고 응답한 기업체를 대상으로 응답 받음

의무고용률을 달성한 장애인 고용기업체 중 66.8%는 장애인을 지속 채용하여 고용률을 '5%이상 수준으로 달성'할 것이라고 응답하였다.

기업체의 규모가 커질수록, '10%이상 수준으로 달성'할 것이라고 응답한 비율은 점차 증가하는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-34〉 장애인 의무고용률 달성 기업체의 장애인 추가 고용 수준 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
5% 미만 까지 달성	33.2	-	33.2	31.6	47.0	41.7	35.4
- 3% ~ 4%미만	7.3	-	7.3	6.8	12.0	6.3	9.3
- 4% ~ 5%미만	25.9	-	25.9	24.7	34.9	35.4	26.1
5% 이상 수준으로 달성	66.8	-	66.8	68.4	53.0	58.3	64.6
- 5% ~ 7%미만	46.4	-	46.4	48.3	31.6	30.6	47.0
- 7% ~ 10%미만	6.6	-	6.6	7.0	3.9	3.7	4.8
- 10% 이상	13.7	-	13.7	13.1	17.6	24.0	12.8
전 체	100.0	-	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(6,988)	-	(6,988)	(6,181)	(670)	(138)	(3,451)

주) 의무고용률 달성 기업체 중 추가로 장애인을 채용하겠다는 기업체 대상으로 응답 받음

라. 장애인 의무고용률 달성 전망

장애인 의무고용률을 달성하지 못했다고 응답한 상시근로자 50명 이상의 기업체 중 54.2%는 '의무고용률 달성 의지가 있다'고 응답하였다.

현재 장애인 근로자를 1명 이상 고용하고 있는 장애인 고용기업체에서 '의무고용률 달성 의지가 있다'는 응답 비율이 72.9%로 미고용기업체(41.5%) 대비 31.4%p 높았다.

기업체의 규모가 커질수록 '의무고용률 달성의지가 있다'고 응답한 비율은 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-35〉 장애인 의무고용률 달성 의지 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
달성 의지가 있음	54.2	72.9	41.5	-	54.2	51.8	75.4	88.0	67.4
- 의지가 매우 강하다	2.4	4.0	1.3	-	2.4	1.8	7.7	10.4	5.6
- 의지가 있는 편이다	51.8	68.9	40.2	-	51.8	49.9	67.7	77.6	61.8
달성 의지가 없음	45.8	27.1	58.5	-	45.8	48.2	24.6	12.0	32.6
- 의지가 없는 편이다	42.1	25.3	53.5	-	42.1	44.2	23.3	12.0	31.2
- 의지가 전혀 없다	3.7	1.8	5.0	-	3.7	4.0	1.3	0.0	1.4
전 체	100.0	100.0	100.0	-	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(19,662)	(7,925)	(11,737)	-	(19,662)	(17,894)	(1,315)	(452)	(6,872)

주) 의무고용률을 달성하지 못했다고 응답한 상시근로자 50명 이상 기업체를 대상으로 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

의무고용률 미달성 기업체의 향후 3년 이내 달성 전망을 조사한 결과, 미달성 기업체의 28.4%가 '달성이 가능하다'고 응답하였다.

현재 장애인 근로자를 1명 이상 고용하고 있는 장애인 고용기업체에서는 '달성이 가능하다'고 응답한 비율이 39.3%로 미고용기업체(21.0%) 대비 18.3%p 높게 나타났다.

〈표 3-7-36〉 향후 3년 내 장애인 의무고용률 달성 전망 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
달성 가능함	28.4	39.3	21.0	-	28.4	27.6	35.0	41.2	31.4
- 충분히 가능하다	0.9	1.7	0.4	-	0.9	0.8	2.4	2.7	1.9
- 어느 정도 가능하다	27.4	37.7	20.5	-	27.4	26.8	32.7	38.5	29.5
달성 어려움	71.6	60.7	79.0	-	71.6	72.4	65.0	58.8	68.6
- 다소 어렵다	63.2	55.5	68.4	-	63.2	64.0	55.9	52.2	60.1
- 매우 어렵다	8.4	5.2	10.6	-	8.4	8.4	9.1	6.6	8.5
전 체	100.0	100.0	100.0	-	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(19,662)	(7,925)	(11,737)	-	(19,662)	(17,894)	(1,315)	(452)	(6,872)

주) 의무고용률을 달성하지 못했다고 응답한 상시근로자 50명 이상 기업체를 대상으로 응답 받음

마. 장애인고용 비의무기업체의 향후 장애인 채용 의사

장애인고용 비의무기업체(50명 미만) 중 향후 장애인을 채용할 의향이 있다고 응답한 기업체는 14.0%로 나타났다.

현재 장애인 근로자가 1명 이상 있는 장애인 고용기업체에서 향후 장애인 채용 의향이 있다고 응답한 비율은 54.9%로 미고용기업체(11.7%) 대비 43.2%p 높게 나타났다.

〈표 3-7-37〉 장애인고용 비의무기업체의 향후 장애인 채용 의사 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	고용기업체	미고용기업체
채용할 의사 있음	14.0	54.9	11.7
- 매우 많다	0.3	3.8	0.1
- 있는 편이다	13.7	51.1	11.7
채용할 의사 없음	86.0	45.1	88.3
- 없는 편이다	64.4	42.5	65.6
- 전혀 없다	21.6	2.5	22.6
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(420,142)	(21,630)	(398,512)

주) 상시근로자 50명 미만 장애인고용 비의무기업체에게 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

바. 장애인 고용장려금 수령 경험

장애인 고용기업체 중 장애인 고용장려금 수령 경험이 있다고 응답한 비율은 2017년 10.5%, 2018년 11.3%, 2019년 14.5%로 연도가 지날수록 비율이 점차 증가하는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-38〉 최근 3년간 장애인 고용장려금 수령 경험 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분		비 율
2017년	**수령 경험 있음**	10.5
	수령 경험 없음	89.5
2018년	**수령 경험 있음**	11.3
	수령 경험 없음	88.7
2019년	**수령 경험 있음**	14.5
	수령 경험 없음	85.5
전 체		100.0
(추정수)		(48,282)

최근 3년 연속 고용장려금을 수령한 기업체에 대해 수령액 변화를 조사한 결과, 9.3%가 '수령액이 늘고 있다'고 응답한 반면, 8.7%는 '수령액이 감소하고 있다'고 응답하였다.

〈표 3-7-39〉 최근 3년간 장애인 고용장려금 수령액 변화 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	비 율
늘고 있음	9.3
변화 없음	82.0
감소하고 있음	8.7
전 체	100
(추정수)	(4,565)

주) 2017년, 2018년, 2019년 3년 연속으로 장려금을 수령한 장애인 고용기업체를 대상으로 응답 받음

최근 3년간 고용장려금을 1회 이상 수령한 기업체 대해 고용장려금이 장애인 채용 및 유지에 도움이 되었는지 조사한 결과, '도움이 되었다'고 응답한 비율은 87.5%로 나타났다.

〈표 3-7-40〉 장애인 고용장려금이 장애인 근로자 채용 및 유지에 미치는 도움 정도 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	비 율
도움이 되었음	87.5
- 큰 도움이 되었다	7.2
- 도움이 된 편이다	80.4
도움 되지 않았음	12.5
- 도움이 되지 않는 편이다	11.4
- 전혀 도움이 되지 않았다	1.1
전 체	100.0
(추정수)	(7,598)

주) 2017년, 2018년, 2019년 중 1회 이상 장애인 고용장려금을 수령한 장애인 고용기업체를 대상으로 응답 받음

최근 3년간 장애인 고용장려금을 1회 이상 수령한 기업체에 대해, 장애인 고용장려금이 없으면 장애인을 채용하지 않을 것이라고 응답한 비율은 25.1%로 나타났다.

〈표 3-7-41〉 장애인 고용장려금이 없을 경우 장애인 근로자 미채용 여부 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	비 율
그렇다(미채용)	25.1
- 매우 그렇다	0.9
- 그렇다	24.2
그렇지 않다(채용)	74.9
- 그렇지 않다	65.5
- 전혀 그렇지 않다	9.4
전 체	100.0
(추정수)	(7,598)

주) 2017년, 2018년, 2019년 중 1회 이상 장애인 장려금을 수령한 장애인 고용기업체를 대상으로 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

사. 장애인 고용부담금 납부 경험

2019년 전체 기업체 중 부담금 납부 경험이 있다고 응답한 비율은 45.0%로 나타났으며, 장애인 고용기업체 중 42.1%, 장애인 미고용 기업체 중 71.2%가 부담금 납부 경험이 있다고 응답하였다.

〈표 3-7-42〉 최근 3년간 장애인 고용부담금 납부 경험 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분		전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부	
			고용기업체	미고용기업체
2017년	**납부 경험 있음**	41.9	39.5	63.5
	납부 경험 없음	58.1	60.5	36.5
2018년	**납부 경험 있음**	43.6	40.7	69.7
	납부 경험 없음	56.4	59.3	30.3
2019년	**납부 경험 있음**	45.0	42.1	71.2
	납부 경험 없음	55.0	57.9	28.8
전 체		100.0	100.0	100.0
(추정수)		(15,962)	(14,357)	(1,605)

주) 장애인 고용부담금 납부 대상(상시근로자 100명 이상)인 기업체에게 응답 받음

최근 3년 연속 고용부담금을 납부한 기업체에 대해 납부액 변화를 조사한 결과, 41.9%가 '고용부담금 납부액이 늘고 있다'고 응답하였다.

〈표 3-7-43〉 최근 3년간 장애인 고용부담금 납부액 변화 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부	
		고용기업체	미고용기업체
늘고 있음	41.9	36.7	67.5
변화 없음	50.3	54.5	29.3
감소하고 있음	7.8	8.8	3.2
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(6,047)	(5,027)	(1,019)

주) 2017년, 2018년, 2019년 3년 연속으로 부담금을 납부한 기업체를 대상으로 응답 받음

아. 장애인 대상 사회적 책임 이행 선호 방식

장애인 관련 사회적 책임 이행 방식을 조사한 결과, '장애인 직접고용' 방식을 선호한다는 응답 비율이 36.1%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 '금전적 기부'(24.4%), '장애인을 대상으로 한 봉사활동'(18.9%) 등의 순으로 나타났다.

장애인고용 여부별 분석 결과, 장애인 고용기업체에서 '직접고용'을 선호하는 비율이 88.1%로 미고용기업체(29.9%) 대비 높게 나타난 반면, 미고용기업체에서는 고용기업체 대비 '금전적 기부', '장애인을 대상으로 한 봉사활동' 등을 선호하는 비율이 높게 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체의 규모가 커질수록 '직접고용' 방식을 선호하는 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났으며, '금전적 기부'를 선호하는 비율은 점차 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-44〉 기업의 장애인 대상 사회적 책임 이행 선호 방식 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
직접고용	36.1	88.1	29.9	32.7	72.2	71.5	80.4	77.0	79.8
간접고용(자회사형 표준사업장, 연계고용 등)	5.8	3.7	6.1	5.8	6.5	6.4	7.4	10.4	6.6
장애인을 대상으로 한 봉사활동	18.9	3.4	20.7	19.8	8.8	9.2	4.8	6.9	4.7
금전적 기부	24.4	4.2	26.8	25.7	10.6	11.1	6.7	5.7	7.9
기타	14.8	0.6	16.5	16.0	1.8	1.9	0.8	0.0	1.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

자. 장애인 근로자 고용 증진을 위해 필요한 사항

장애인 고용 증진을 위해 필요한 사항에 대해 고용기업체를 대상으로 조사한 결과, '장애인 고용장려금 증액'이 17.4%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 '부담금 인상'(13.0%), '고용의무 범위 확대'(12.2%), '장애인 고용에 따른 세금 감면'(11.7%), '장애인 직업영역개발을 통한 고용창출 활성화'(11.7%) 등의 순으로 나타났다.

장애인 고용 여부별 분석 결과, 장애인 고용기업체는 미고용기업체 대비 '장애인 고용장려금 증액' 등의 비율이 높게 나타났다.

〈표 3-7-45〉 장애인 고용 증진을 위해 필요한 사항(1순위) - 전체기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
부담금(부담기초액) 인상	13.0	8.9	13.4	13.2	10.0	9.9	11.4	12.1	9.9
고용의무 범위 확대	12.2	6.8	12.8	12.5	8.2	8.2	7.8	7.8	7.5
장애인 고용장려금 증액	17.4	20.8	17.0	17.1	21.0	21.2	19.4	20.3	20.8
장애인고용 사업주에 대한 융자 등 금융지원 확대	9.8	10.8	9.7	9.9	9.2	9.3	8.8	7.2	7.0
장애인 고용에 따른 세금 감면	11.7	16.9	11.1	11.2	17.2	17.0	19.7	17.4	20.8
장애인고용 우수기업에 대한 정부 및 공공부문 우선구매확대	4.0	4.4	4.0	4.0	4.0	4.0	3.6	3.7	3.5
장애인 직업영역개발을 통한 고용창출 활성화	11.7	11.9	11.6	11.7	11.5	11.6	9.7	10.6	11.9
적합한 장애인력 구인 서비스 강화	9.0	11.0	8.8	8.9	9.9	9.6	12.7	13.1	11.0
고용된 장애인의 관리를 위한 전문적인 지원 서비스 강화	2.9	3.3	2.8	2.9	2.6	2.7	1.4	2.0	2.7
장애인의 직업적 능력 향상을 위한 교육훈련 서비스 강화	5.3	3.7	5.5	5.4	3.8	3.8	3.8	3.8	3.2
미이행 기업에 대한 제재 강화	0.9	0.6	1.0	0.9	0.8	0.8	0.8	0.3	0.5
장애인 고용에 필요한 시설의 설치나 장비의 구입 지원	1.9	0.7	2.1	2.0	1.3	1.4	0.5	1.3	1.0
기타	0.3	0.2	0.3	0.2	0.6	0.6	0.4	0.2	0.4
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

제8절 장애인 고용 인식에 관한 사항

1. 장애인의 작업수행 정도에 관한 인식

장애인 근로자의 작업수행 정도에 대한 인식을 5점 척도(1: 긍정적 인식, 5: 부정적 인식)로 측정한 결과, 모든 항목이 3점 전후로 장애인 근로자의 작업수행 능력에 대해서 중립적 인식에 가까운 것으로 나타났다.

장애인 고용기업체에서는 미고용기업체에 비해 장애인 근로자 작업수행 능력에 대한 모든 항목에서 다소 긍정적 인식을 가지고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-8-1〉 장애인의 작업수행 정도에 관한 인식 - 전체 기업체

(단위: %)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인은 지식, 기술 그리고 능력이 부족할 것이다	2.68	2.39	2.72	2.70	2.50	2.51	2.40	2.51	2.49
장애인은 신체적으로 요구되는 임무를 수행할 수 없을 것이다	2.91	2.62	2.95	2.93	2.73	2.73	2.61	2.73	2.71
장애인은 비장애인보다 (노동)생산성이 덜할 것이다	2.97	2.62	3.01	2.99	2.72	2.73	2.58	2.70	2.67
장애인은 지시를 따르는 능력이 떨어질 것이다	2.75	2.46	2.78	2.77	2.51	2.52	2.39	2.47	2.50
장애인은 임무 완수 능력이 떨어질 것이다	2.86	2.50	2.90	2.89	2.57	2.58	2.43	2.51	2.54
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 인식

장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 인식을 5점 척도(1: 긍정적 인식, 5: 부정적 인식)로 측정한 결과, 모든 항목에서 3점 전후 결과를 보여, 고용 비용 발생에 대해 다소 부정적으로 인식하는 것으로 나타났다.

장애인 미고용기업체에서는 장애인 고용 시 '안전문제 발생'(3.23점)에 대해 다소 부정적 인식이 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-8-2〉 장애인 근로자 고용 비용에 대한 인식 - 전체 기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인은 비장애인에 비해서 회사의 직접적인 비용이 더 들 것이다	2.94	2.48	3.00	2.97	2.64	2.65	2.51	2.56	2.58
장애인은 비장애인에 비해서 회사의 간접적인 비용이 더 들 것이다	2.92	2.52	2.96	2.94	2.66	2.67	2.53	2.61	2.60
장애인을 위한 편의시설 설치비용이 많이 들 것이다	3.10	2.61	3.16	3.13	2.78	2.79	2.66	2.77	2.71
장애인은 비장애인에 비해서 안전문제가 더 발생할 것이다	3.19	2.85	3.23	3.21	2.94	2.95	2.82	2.92	2.90
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

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

3. 장애인 고용 시 내부 구성원의 반응

장애인 근로자 고용 시 내부 구성원의 반응에 대한 인식을 5점 척도(1: 긍정적 인식, 5: 부정적 인식)로 측정한 결과, 대부분의 항목 점수가 3점 미만의 결과를 보이고 있어 장애인 고용 시 내부 구성원의 반응이 긍정적인 것으로 나타났다.

〈표 3-8-3〉 장애인 고용 시 내부 구성원의 반응 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
동료 직원들이 장애인과 함께 일하는 것에 대한 거부감을 가질 것이다	2.55	2.23	2.59	2.58	2.30	2.31	2.24	2.27	2.27
동료 직원들과 의사소통상의 문제가 발생할 것이다	2.66	2.27	2.71	2.68	2.38	2.38	2.30	2.43	2.35
장애인은 동료 직원들의 업무 추진을 방해할 것이다	2.49	2.27	2.51	2.50	2.37	2.38	2.30	2.32	2.35
장애인과 함께 일하는데 어떻게 대해야 하는지 모른다는 두려움이 존재한다	2.63	2.29	2.67	2.65	2.43	2.44	2.34	2.46	2.39
장애인 직원이 많이 있다면 비장애인 직원 채용이 어려울 것이다	2.55	2.40	2.57	2.57	2.38	2.39	2.30	2.29	2.32
장애인 고용은 기업 생산성을 저하시켜 회사 이익에 영향을 미칠 것이다	2.67	2.41	2.70	2.69	2.43	2.44	2.30	2.33	2.39
장애인 고용은 사회공헌의 일환으로 기업 이미지 개선에 도움이 될 것이다 (역문항)	3.01	2.99	3.01	3.01	3.04	3.04	3.08	3.19	3.05
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

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

4. 장애인 고용에 관한 기업체의 인식

장애인 근로자 고용에 관한 기업의 사회적 책임 인식을 5점 척도(1: 부정적 인식, 5: 긍정적 인식)로 측정한 결과, 대부분의 항목이 3점 이상으로 장애인 근로자 고용에 대해 기업의 사회적 책임이 있다는 인식이 있는 것으로 나타난 반면, '장애인 고용 관련 제도 때문에 기업들은 어쩔 수 없이 장애인을 고용하고 있다'(3.16점, 역문항)는 인식도 다소 가지고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-8-4〉 장애인 고용에 관한 기업체의 인식 – 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인의 고용은 '기업의 사회적 책임'의 범주에 속한다	3.31	3.50	3.29	3.29	3.53	3.52	3.62	3.63	3.60
장애인 고용을 높이기 위해서 최고경영자의 장애인 고용 의지가 중요하다	3.44	3.50	3.43	3.43	3.54	3.53	3.66	3.72	3.63
장애인 고용을 위한 법률 제도가 확대되어야 한다	3.25	3.30	3.24	3.24	3.36	3.36	3.38	3.36	3.37
장애인 고용 관련 제도 때문에 기업들은 어쩔 수 없이 장애인을 고용하고 있다(역문항)	3.16	3.21	3.15	3.15	3.31	3.29	3.40	3.53	3.40
장애인 고용을 위한 직종을 개발해야 한다	3.55	3.58	3.55	3.54	3.72	3.71	3.74	3.81	3.74
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

주 1) 전혀 그렇지 않다=1, 별로 그렇지 않다=2, 그저 그렇다=3, 다소 그렇다=4, 매우 그렇다=5(5점 척도 기준)
2) '장애인 고용 관련 제도 때문에 기업들은 어쩔 수 없이 장애인을 고용하고 있다' 문항은 반대 개념임

5. 장애인 고용에 관한 근로환경 친화 수준

장애인 근로자 고용에 관한 근로환경 친화수준을 조사한 결과, '보통이다'라고 응답한 비율이 55.2%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '친화적이지 않은 편이다'라고 응답한 비율은 36.9%로 나타났다.

장애인 고용 여부별 분석 결과, 장애인 고용기업체는 미고용기업체 대비 친화적인 편이라고 응답한 비율이 25.2%p 높게 나타났다.

〈표 3-8-5〉 장애인 근로환경 친화 수준 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
친화적인 편이다	7.9	30.4	5.2	6.5	23.2	22.7	28.3	25.5	24.5
- 매우 친화적이다	0.5	3.6	0.1	0.3	1.9	1.9	1.6	1.7	2.0
- 친화적이다	7.4	26.9	5.1	6.2	21.3	20.8	26.7	23.8	22.5
보통이다	55.2	52.7	55.5	55.3	54.3	54.3	53.6	55.1	57.5
친화적이지 않은 편이다	36.9	16.9	39.3	38.3	22.6	23.0	18.1	19.4	18.0
- 친화적이지 않다	28.8	15.5	30.3	29.6	19.9	20.2	17.2	17.2	16.8
- 전혀 친화적이지 않다	8.2	1.4	9.0	8.7	2.6	2.8	0.9	2.2	1.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제9절 미고용기업체의 장애인 채용 경험과 미채용에 관한 사항

1. 과거 장애인 근로자 고용에 관한 사항

가. 최근 3년간 장애인 근로자 고용 유무

장애인 미고용기업체 중 0.8%만이 최근 3년 간 장애인 근로자를 고용해 본 경험이 있는 것으로 나타났다.

부담금 납부 대상이 되는 상시근로자 100명 이상 기업체의 경우 장애인 고용 의무가 있음에도 불구하고, 최근 3년간 장애인 근로자를 고용해 본 경험이 없는 기업이 87.6%나 되는 것으로 나타났다.

〈표 3-9-1〉 최근 3년간 장애인 근로자 고용 경험 유무 - 장애인 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (미고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
있 음	0.8	0.6	6.8	6.7	21.8	0.0	12.4
없 음	99.2	99.4	93.2	93.3	78.2	100.0	87.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(410,249)	(398,512)	(11,737)	(11,647)	(89)	(1)	(1,605)

나 . 과거 장애인 근로자 채용 이유

고용 경험이 있는 미고용기업체가 과거 장애인 근로자를 채용했던 주된 이유 중 '장애인 여부를 고려하지 않고 업무상 필요에 의해 채용'한 비율이 63.0%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 '고용의무를 이행하기 위해서'(12.4%), '입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨'(10.3%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-9-2〉 과거 장애인 근로자 채용 이유(1순위)

(단위: %, 개)

구 분	전체 (미고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100인 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)				
				50~299명	300~999명	1,000명 이상	
고용의무를 이행하기 위해서	12.4	1.9	43.2	43.8	17.6	-	54.2
장려금 지원 등 사업주에 대한 지원제도 때문에	5.8	7.1	1.8	0.0	73.4	-	7.2
기업의 사회적 이미지를 높이기 위해서	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0
장애인 여부를 고려하지 않고 업무 상 필요에 의해	63.0	70.4	41.4	42.2	9.0	-	18.5
입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨	10.3	9.4	13.0	13.3	0.0	-	20.2
기타	8.5	11.2	0.7	0.7	0.0	-	0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	100.0
(추정수)	(3,146)	(2,343)	(803)	(784)	(19)	-	(198)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

다. 장애인 고용으로 인한 도움 정도 및 만족도

장애인 고용경험이 있는 장애인 미고용기업체를 대상으로 과거 3년간 장애인 근로자 고용으로 인한 만족도를 5점 척도로 측정한 결과, 최근 3년간 고용경험이 있었던 미고용기업체의 만족도가 현재 고용기업체 대비 모든 항목에 대해 높게 나타났다.

〈표 3-9-3〉 장애인 근로자에 대한 만족도

(단위: 점, 개)

구 분	미고용기업체 (고용경험 있음)	현재 고용기업체	(미고용기업체 - 현재 고용기업체)
근무태도	3.86	3.79	0.07
대인관계	3.86	3.76	0.10
생산성 및 업무능력	3.81	3.79	0.02
전반적인 만족도	3.85	3.80	0.05
(응답 추정수)	(3,146)	(48,282)	-

주 1) 최근 3년간 '장애인 근로자를 고용한 경험이 있다'고 응답한 미고용기업체와 2019년 12월 말 현재 고용기업체에게 응답 받음

2) 매우 불만족=1, 불만족=2, 보통이다=3, 만족=4, 매우 만족한다=5 (5점 척도 기준)

2. 장애인 근로자 미고용에 관한 사항

가. 장애인 근로자 미고용 사유

2019년 12월 말 현재 장애인 근로자를 고용하지 않고 있는 미고용기업체 중 85.3%는 '고용할 의사가 없어서' 장애인 근로자를 고용하지 않는다고 응답한 반면, 14.7%는 '고용 의사는 있으나 채용하지 못함'이라고 응답했다.

〈표 3-9-4〉 장애인 근로자를 고용하지 않은 이유

(단위: %, 개)

구 분	전체 (미고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)				
				50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인을 고용할 의사가 없어서	85.3	86.2	54.8	55.2	12.8	0.0	45.4
장애인을 고용할 의사는 있으나 채용하지 못함	14.7	13.8	45.2	44.8	87.2	100.0	54.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(410,249)	(398,512)	(11,737)	(11,647)	(89)	(1)	(1,605)

주) 2019년 12월 말 현재 장애인 근로자를 고용하지 않고 있는 미고용기업체에게 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 근로자 고용의사가 없었던 주된 이유를 살펴본 결과, '장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서'라고 응답한 비율이 42.3%로 가장 높게 나타났다.

기업체의 규모가 커질수록 '장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서'의 비율은 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-9-5〉 장애인 고용 의사가 없었던 주된 이유

(단위: %, 개)

구 분	전체 (미고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1000명 이상	
장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서	42.3	41.8	65.6	65.5	70.2	-	64.5
장애인 근로자의 생산성이 낮을 것 같아서	6.0	6.1	3.1	3.1	0.0	-	1.1
과거 채용을 시도했으나 장애인 지원자 자체가 없어서	8.9	9.0	6.8	6.8	0.0	-	16.7
장애인 고용에 따른 추가비용이 과다할 것 같아서	0.7	0.7	0.7	0.7	0.0	-	1.6
사업주, 관리자, 동료 등이 장애인 채용을 꺼려서	5.7	5.8	3.2	3.2	0.0	-	5.4
채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서	1.7	1.7	3.7	3.7	0.0	-	1.9
장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서	2.5	2.5	1.8	1.8	0.0	-	3.4
근무환경이 유해하거나 위험해서	16.4	16.5	9.2	9.2	0.0	-	3.8
부담금 납부 대상이 아님에 따라(상시 100명 미만)	14.2	14.4	2.4	2.4	0.0	-	0.0
기타	1.6	1.6	3.6	3.5	29.8	-	1.5
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	100.0
(추정수)	(349,811)	(343,376)	(6,435)	(6,424)	(11)	-	(729)

주) 고용하지 않은 이유에 대해 '장애인 근로자 고용 의사가 없어서'라고 응답한 기업체에게 응답 받음

3. 향후 장애인 채용에 관한 사항

가. 향후 장애인 근로자 채용 시 주요 고려사항

향후 장애인 근로자를 채용할 시 '장애유형'(43.0%), '장애정도'(25.1%) 등의 장애관련 사항(83.2%)과 '경력'(8.7%) 등의 직업적 능력(12.8%)을 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.

〈표 3-9-6〉 향후 장애인 근로자 채용 시 주요 고려사항(1순위)

(단위: %, 개)

구 분	전체 (미고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
1. 장애관련	83.2	83.6	79.0	79.1	72.9	0.0	72.3
- 장애유형	43.0	44.5	27.6	28.0	0.0	0.0	16.3
- 장애정도	25.1	24.6	30.7	30.4	55.5	0.0	41.4
- 의사소통능력	8.8	8.2	14.9	15.0	13.2	0.0	10.8
- 이동·동작수행능력	6.2	6.2	5.8	5.8	4.2	0.0	3.8
2. 직업적 능력	12.8	12.8	13.0	12.8	24.8	100.0	19.4
- 경력	8.7	9.0	5.9	5.6	24.8	100.0	15.2
- 학력	0.0	0.0	0.3	0.3	0.0	0.0	0.5
- 자격증 취득 사항	4.1	3.8	6.7	6.8	0.0	0.0	3.7
3. 인적 특성	4.0	3.6	8.0	8.1	2.2	0.0	8.3
- 성별	0.4	0.3	0.9	0.9	0.0	0.0	0.9
- 연령	0.6	0.6	0.4	0.4	0.0	0.0	1.2
- 성품·태도(책임감 등)	3.1	2.7	6.4	6.4	2.2	0.0	6.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(60,438)	(55,136)	(5,302)	(5,223)	(77)	(1)	(876)

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

나. 향후 장애인 근로자 채용 시 근로자에게 바라는 사항

장애인 미고용기업체 대상으로 향후 장애인 근로자에 채용 시 근로자에게 바라는 사항을 조사한 결과, '없음'(10.8%)을 제외하면, '책임감 있는 업무 수행'이 비율이 42.8%로 가장 높았고, 다음으로는 '업무실적 향상'(15.1%)이 높게 나타났다.

〈표 3-9-7〉 향후 장애인 근로자 채용 시 근로자에게 바라는 사항(1순위)

(단위: %, 개)

구 분	미고용기업체
	장애인 근로자에게 바라는 사항
업무실적 향상	15.1
책임감 있는 업무 수행	42.8
장애 및 건강관리	7.4
원만한 대인관계 유지	8.4
장기근속	3.4
출퇴근 및 근무시간 관리	12.0
특별히 없음	10.8
전 체	100.0
(추정수)	(60,438)

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

다. 향후 장애인 근로자 채용 시 장애인 근로자 별도 지원 복리후생제도

장애인 미고용기업체를 대상으로 향후 장애인 근로자 채용 시 장애인 근로자를 위해 별도로 지원하고자하는 복리 후생 사항에 대해 '없음'을 제외한 항목 중 '장애인 근로자 산업안전을 위한 설비나 장치, 교육 등 조치'(14.8%)이 가장 높았으며, 다음으로 '동료 근로자의 인식개선을 위한 교육, 동호회 활동 등 지원'(10.2%)의 순으로 나타났다.

〈표 3-9-8〉 장애인 근로자 별도 지원 복리후생제도(중복응답) - 장애인 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (미고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인고용지원인력 배치	6.8	7.2	2.8	2.6	18.3	0.0	4.1
타 직무로 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정	7.1	7.1	7.1	7.1	6.5	100.0	11.4
업무편의 증진을 위한 시설·장비·설비의 개조, 설치 등	6.7	6.7	6.6	6.6	6.7	0.0	15.7
장애인 근로자 산업안전을 위한 설비나 장치, 교육 등 조치	14.8	15.5	7.3	7.2	8.7	0.0	11.8
건강프로그램·상담프로그램 등 운영	3.9	3.8	4.1	4.1	0.0	0.0	2.4
별도수당 지급 등 금전적 지원	7.8	8.4	1.9	1.9	0.0	0.0	5.8
별도 휴게시간 부여	7.0	7.2	4.6	4.6	4.4	0.0	8.6
동료 근로자의 인식개선을 위한 교육, 동호회 활동 등 지원	10.2	10.4	8.2	8.2	6.5	0.0	8.1
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
특별히 없음	63.5	62.2	76.4	76.6	64.1	0.0	65.9
(추정수)	(60,438)	(55,136)	(5,302)	(5,223)	(77)	(1)	(876)

주 1) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음
2) 고용하지 않은 이유에 대해 '장애인 근로자을 고용할 의사는 있으나 채용하지 못함'이라고 응답한 기업체에게 응답 받음

제10절 채용계획

1. 2020년 신규 기채용 및 신규 인력채용 계획

가. 2020년 신규 기채용 및 신규 인력채용 계획 여부

2020년에 근로자를 1명 이상 신규 채용했거나 채용계획이 있다고 응답한 기업체의 비율은 전체의 29.6%이며, 그중 장애인 근로자를 1명 이상 신규 채용했거나 채용계획이 있는 기업체는 전체의 10.2%로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 규모가 클수록 전체 근로자와 장애인 근로자 모두 2020년 신규 채용했거나 채용계획이 있다는 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

장애인 고용여부별 분석 결과, 2020년 장애인을 신규 채용했거나 채용계획이 있다고 응답한 장애인 고용기업체 비율은 23.1%로 미고용기업체 7.5%보다 3배 정도 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-10-1〉 2020년 신규 기채용 및 신규 인력채용 계획 여부 - 전체 기업체

(단위: , 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
채용(계획) 있음	29.6	49.0	27.3	27.9	48.0	46.9	58.2	63.2	56.0
(장애인 채용(계획) 있음)	**10.2**	**23.1**	**7.5**	**8.2**	**22.9**	**20.5**	**40.5**	**46.2**	**32.6**
채용(계획) 없음	70.4	51.0	72.7	72.1	52.0	53.1	41.8	36.8	44.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

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

나. 2020년 신규 기채용 및 채용예정 인원

2020년에 근로자를 1명 이상 신규 채용했거나 채용계획이 있는 기업체의 평균 채용예정 근로자 수는 전체 근로자가 평균 6.0명, 장애인 근로자가 0.3명으로 나타났다.

장애인 고용기업체의 전체 근로자 대비 장애인 근로자 채용 비율은 5.8%로 미고용기업체 3.8% 대비 약간 높은 것으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 상시근로자 300~999명 이상 대규모 기업체의 전체 근로자 대비 장애인 근로자 채용 비율은 3.7%로 타 규모의 기업체와 비교하여 다소 낮은 것으로 나타났다.

〈표 3-10-2〉 2020년 신규 기채용 및 채용예정 인원 - 전체 기업체

(단위: 명, 개, %)

구 분		전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
			고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전 체 근로자	**기업체별 평균 채용 예정 인원**	6.0	19.0	3.3	2.9	26.0	18.7	57.8	164.2	40.8
	채용 총 인원	816,333	450,110	366,223	337,480	478,853	304,979	94,893	78,981	364,869
	- 신규 기채용 인원	639,420	347,556	291,864	270,993	368,427	239,735	67,740	60,952	276,769
	- 채용 예정 인원	176,913	102,554	74,359	66,487	110,426	65,244	27,153	18,030	88,100
장애인 근로자	**기업체별 평균 채용 예정 인원**	0.3	1.1	0.1	0.1	1.3	0.9	2.2	9.2	2.1
	채용 총 인원	40,004	25,952	14,052	16,948	23,056	15,101	3,543	4,412	19,196
	- 신규 기채용 인원	29,185	18,439	10,747	13,473	15,712	10,432	2,220	3,061	13,193
	- 채용 예정 인원	10,818	7,513	3,305	3,475	7,344	4,669	1,323	1,351	6,003
(추정수)		(135,577)	(23,652)	(111,925)	(117,137)	(18,440)	(16,316)	(1,643)	(481)	(8,932)
전체 대비 장애인 채용 비율(%)		4.9	5.8	3.8	5.0	4.8	5.0	3.7	5.6	5.3

주 1) 2020년 근로자를 신규 기채용했거나, 근로자 채용계획이 있다고 응답한 기업체로 산출
2) 채용 총 인원은 신규 기채용 인원 및 채용 예정 인원을 합산하여 산출
3) 전체 대비 장애인 채용 비율 = (장애인 근로자 채용 총 인원/전체 근로자 채용 총 인원)*100

다. 2020년 장애인 근로자 직종별 신규 기채용 및 채용예정 인원

장애인 근로자를 1명 이상 신규 채용하였거나 채용계획이 있는 기업체의 채용예정 직종을 분석한 결과, '단순노무 종사자' 비율이 33.6%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '전문가 및 관련 종사자'(24.6%), '서비스 종사자'(18.4%), '사무 종사자'(8.8%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-10-3〉 2020년 장애인 근로자 신규 기채용 및 채용예정 인원의 직종

(단위: 명, %)

구 분	장애인 근로자	
	채용 총인원	비율
관리자	726	1.8
전문가 및 관련 종사자	9,830	24.6
사무 종사자	3,525	8.8
서비스 종사자	7,355	18.4
판매 종사자	569	1.4
농림어업 숙련 종사자	8	0.0
기능원 및 관련 기능 종사자	1,885	4.7
장치·기계 조작 및 조립 종사자	2,668	6.7
단순노무 종사자	13,437	33.6
전 체	40,004	100.0

주 1) '채용 총인원'은 2020년 신규 기채용 인원과 신규 채용예정 인원의 직종별 인원을 합산하여 산출함
2) 직종은 통계청 표준직업분류를 따름

장애인 고용기업체를 대상으로 1명 이상 신규 채용하였거나 채용 예정인 직종 중 '기능원 및 관련 기능 종사자', '장치·기계조작 및 조립 종사자', '사무종사자'는 미고용기업체 대비 높은 반면, '전문가 및 관련 종사자'와 '판매 종사자' 등의 비율은 미고용기업체에 비해 낮았다.

〈표 3-10-4〉 2020년 장애인 근로자 신규 채용예정 인력의 직종 - 전체 기업체

(단위: %, 명)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
관리자	1.8	0.7	3.8	3.0	0.9	1.4	0.2	0.0	0.7
전문가 및 관련 종사자	24.6	6.0	58.9	48.5	7.0	8.5	7.1	1.8	6.4
사무 종사자	8.8	12.0	2.8	1.5	14.2	14.3	20.5	8.7	14.5
서비스 종사자	18.4	13.0	28.4	25.1	13.5	9.2	16.2	25.8	13.5
판매 종사자	1.4	2.2	0.0	0.9	1.8	1.4	1.8	3.4	2.0
농림어업 숙련 종사자	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0
기능원 및 관련 기능 종사자	4.7	6.6	1.3	2.2	6.6	7.7	3.4	5.2	6.6
장치기계조작 및 조립 종사자	6.7	9.6	1.2	1.1	10.7	10.5	4.7	16.4	10.4
단순노무 종사자	33.6	49.9	3.4	17.7	45.3	47.0	46.1	38.7	45.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(13,868)	(5,473)	(8,396)	(9,643)	(4,225)	(3,337)	(666)	(222)	(2,910)

주 1) 신규 기채용 인원 혹은 신규인력 채용예정 인원의 직종별 인원이 1명 이상이라고 응답한 기업체에게 응답 받음

2) 직종은 통계청 표준직업분류를 따름

라. 2020년 장애인 근로자 채용 계획이 없는 이유

2020년에 전체 근로자는 채용했거나 채용할 예정이지만 장애인은 채용하지 않았거나 채용하지 않을 예정인 이유에 대해, '장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지를 못해서'(28.8%)라고 응답한 비율이 가장 높고, '의무고용률을 달성했거나, 고용의무가 없어서'(22.1%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-10-5〉 2020년 장애인 근로자 채용 계획이 없는 주된 이유 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50-299명	300-999명	1,000명 이상	
의무고용률을 달성했거나, 고용의무가 없어서	22.1	27.6	21.1	21.7	24.6	24.8	26.2	9.7	27.9
장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서	28.8	22.2	30.0	28.1	34.5	34.6	32.8	33.3	27.2
업무능력을 갖춘 장애인이 부족해서	7.6	11.5	6.9	7.0	12.0	11.9	10.7	20.7	15.6
장애인 지원자 자체가 없어서	19.9	33.6	17.5	19.6	21.9	21.2	28.7	28.2	24.6
사업주, 관리자, 동료 등이 장애인 채용을 꺼려서	2.2	0.7	2.4	2.3	1.4	1.4	0.6	0.0	1.9
채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서	0.7	0.4	0.8	0.7	1.1	1.2	0.0	0.0	0.5
장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서	0.5	0.9	0.5	0.5	0.5	0.6	0.0	0.0	0.0
근무환경이 유해하거나 위험해서	17.4	2.0	20.1	19.3	3.1	3.2	0.2	5.1	1.3
기타	0.8	1.0	0.8	0.8	1.0	1.0	0.7	3.1	1.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(121,709)	(18,180)	(103,529)	(107,494)	(14,215)	(12,979)	(977)	(259)	(6,022)

주) 2020년 전체 근로자는 채용했거나 구체적 채용인원이 정해져서 채용할 예정이지만 장애인은 채용하지 않았거나 채용하지 않을 예정인 기업체에게 응답 받음

마. 향후 3년간 근로자 수 변화 전망

향후 3년간 전체 근로자 수 변화 전망에 대하여 전체 기업체의 4.8%가 '현재 대비 늘어날 것이다'라고 응답하였으며, 8.0%는 '현재 대비 줄어들 것이다'이라고 응답하였다.

장애인 근로자 수 변화 전망에 대해서는 전체 기업체의 1.5%만이 '현재 대비 늘어날 것이다'라고 응답하였으며, 97.9%가 '현재와 비슷할 것'이라고 응답하였다.

〈표 3-10-6〉 향후 3년간 전체 근로자 수 변화 전망 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
현재 대비 늘어날 것임	4.8	6.3	4.6	4.6	6.8	6.4	11.1	9.9	8.0
현재와 비슷할 것임	87.3	83.7	87.7	87.7	82.5	83.4	74.6	73.5	80.7
현재 대비 줄어들 것임	8.0	10.1	7.7	7.7	10.6	10.2	14.2	16.6	11.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

〈표 3-10-7〉 향후 3년간 장애인 근로자 수 변화 전망 - 전체 기업체

(단위: , 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
현재 대비 늘어날 것임	1.5	5.2	1.1	1.1	6.4	5.6	13.5	16.3	10.6
현재와 비슷할 것임	97.9	89.0	98.9	98.6	90.0	91.2	79.6	73.3	84.0
현재 대비 줄어들 것임	0.6	5.8	0.0	0.3	3.6	3.1	6.9	10.4	5.4
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제11절 재무정보

1. 2019년 재무정보

2019년 12월 31일 기준 기업체의 매출액 현황을 살펴보면, 매출액 '10억 ~ 50억 미만'이라고 응답한 비율은 32.8%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '5억 미만'(17.0%), '5억 ~ 10억 미만'(12.1%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-11-1〉 기업체 매출액 현황 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
5억 미만	17.0	8.1	18.1	18.3	2.8	3.0	0.7	0.0	1.5
5억 ~ 10억 미만	12.1	8.4	12.6	13.0	2.9	3.1	0.5	0.3	1.3
10억 ~ 50억 미만	32.8	24.4	33.8	34.3	17.3	18.7	3.8	0.3	9.4
50억 ~ 100억 미만	10.2	12.0	10.0	9.8	14.4	15.6	3.9	1.1	12.6
100억 ~ 500억 미만	8.3	18.2	7.1	6.6	26.4	26.6	28.3	12.6	26.8
500억 ~ 1,000억 미만	1.8	4.3	1.5	1.3	7.5	6.7	15.9	11.8	11.8
1,000억 이상	3.9	5.8	3.6	3.4	8.6	5.1	37.1	64.0	17.7
모름/무응답	13.8	18.8	13.3	13.3	20.1	21.2	9.8	9.8	19.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

2019년 12월 31일 기준 기업체의 영업비용 현황을 살펴보면, 영업비용이 '5억 미만'이라고 응답한 비율은 25.9%로 가장 높게 나타났으며, '10억 ~ 50억 미만'(20.0%), '5억 ~ 10억 미만'(10.4%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-11-2〉 기업체 영업비용 현황 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
5억 미만	25.9	12.0	27.6	27.7	6.2	6.5	4.2	1.5	5.3
5억 ~ 10억 미만	10.4	9.1	10.6	11.0	4.2	4.4	2.1	2.0	2.7
10억 ~ 50억 미만	20.0	20.6	20.0	20.4	15.8	16.8	6.6	2.4	10.0
50억 ~ 100억 미만	6.4	10.0	6.0	6.0	11.2	11.9	4.8	2.1	10.7
100억 ~ 500억 미만	4.6	11.6	3.8	3.5	17.0	17.0	18.9	9.8	18.0
500억 ~ 1,000억 미만	1.2	2.4	1.1	0.9	4.9	4.2	11.7	9.1	7.5
1,000억 이상	1.2	3.4	0.9	0.8	4.9	2.8	21.6	40.2	9.9
모름/무응답	30.2	31.1	30.1	29.7	35.9	36.4	30.1	32.8	35.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2019년 12월 31일 기준 기업체의 영업이익 현황을 살펴보면, 영업이익이 '5억 미만'이라고 응답한 비율은 42.4%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '10억 ~ 50억 미만'(13.1%), '5억 ~ 10억 미만'(10.2%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-11-3〉 기업체 영업이익 현황 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명이상	
적자	5.0	7.0	4.8	4.8	7.0	6.8	8.5	11.0	7.3
5억 미만	42.4	31.1	43.8	44.7	17.4	18.4	8.8	4.6	12.2
5억 ~ 10억 미만	10.2	7.2	10.6	10.3	9.3	9.9	4.3	3.1	7.4
10억 ~ 50억 미만	13.1	13.1	13.1	12.8	15.8	15.8	17.0	11.2	16.2
50억 ~ 100억 미만	4.5	4.8	4.5	4.3	7.4	7.5	7.2	4.5	8.1
100억 ~ 500억 미만	3.0	7.1	2.5	2.3	10.9	10.0	20.0	16.6	13.9
500억 ~ 1,000억 미만	1.0	1.8	0.9	0.8	2.4	1.9	7.5	7.3	4.4
1,000억 이상	2.5	2.2	2.5	2.5	3.0	1.7	12.6	27.9	5.8
모름/무응답	18.3	25.6	17.4	17.5	26.7	28.0	14.2	13.9	24.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

2019년 12월 31일 기준 기업체의 자산총액 현황을 살펴보면, 자산총액이 '10억 미만'이라고 응답한 비율은 31.0%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '10억 ~ 50억 미만'(22.6%)이 높게 나타났다.

〈표 3-11-4〉 기업체 자산총액 현황 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
10억 미만	31.0	20.5	32.3	33.2	7.7	8.0	5.3	1.7	5.8
10억 ~ 50억 미만	22.6	17.8	23.1	23.4	13.0	13.5	8.6	6.6	10.8
50억 ~ 100억 미만	5.6	11.6	4.9	4.9	13.4	14.0	8.8	4.8	10.7
100억 ~ 500억 미만	5.2	10.8	4.6	4.3	15.3	15.4	15.4	9.0	16.2
500억 ~ 1,000억 미만	1.3	2.5	1.1	1.0	4.6	4.2	8.4	6.8	6.5
1,000억 이상	1.8	4.6	1.5	1.4	6.5	3.9	26.4	48.6	12.2
모름/무응답	32.5	32.1	32.6	31.9	39.5	40.9	27.1	22.6	37.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2019년 12월 31일 기준 기업체의 부채총액 현황을 살펴보면, 부채총액이 '5억 미만'이라고 응답한 비율은 29.3%로 가장 높았고, 다음으로 '10억 ~ 50억 미만'(15.3%)이 높게 나타났다.

〈표 3-11-5〉 기업체 부채총액 현황 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
5억 미만	29.3	22.3	30.2	31.2	8.4	8.8	5.2	2.9	6.1
5억 ~ 10억 미만	11.6	7.6	12.1	12.1	6.8	7.1	3.8	3.3	5.0
10억 ~ 50억 미만	15.3	15.8	15.2	15.4	14.3	14.7	11.3	8.0	14.1
50억 ~ 100억 미만	3.2	6.3	2.8	2.8	7.2	7.2	7.6	4.1	7.2
100억 ~ 500억 미만	2.7	7.7	2.2	1.9	12.1	11.7	17.1	10.5	13.9
500억 ~ 1,000억 미만	1.0	1.7	0.9	0.8	2.4	1.8	9.1	5.1	4.6
1,000억 이상	0.6	2.3	0.4	0.3	3.6	2.0	13.4	40.1	6.5
모름/무응답	36.3	36.4	36.3	35.5	45.2	46.7	32.5	26.1	42.5
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

2. 최근 2년간 기업체의 영업이익

최근 2년간 기업체의 영업이익에 대해 조사한 결과, 영업이익에 '변화 없었음'이라고 응답한 비율은 59.9%, '줄어들었음' 31.1%, '늘어났음' 9.0%로 나타났다.

〈표 3-11-6〉 최근 2년간 기업체 영업이익 현황 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
늘어났음	9.0	10.2	8.9	8.8	11.3	10.6	18.0	22.8	13.3
변화 없었음	59.9	66.3	59.1	59.5	63.8	64.5	58.3	54.1	64.8
줄어들었음	31.1	23.5	32.0	31.7	24.9	25.0	23.7	23.1	21.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

3. 향후 2년간 기업체의 영업이익 예상

향후 2년간 기업체 영업이익 예상에 대해 조사한 결과, 영업이익에 '변화가 없을 것'이라고 응답한 비율은 53.2%, '줄어들 것' 37.1%, '늘어날 것' 9.7%의 순으로 나타났다.

〈표 3-11-7〉 향후 2년간 기업체 영업이익 예상 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
늘어날 것임	9.7	8.2	9.9	9.6	10.8	10.0	16.9	25.6	13.1
변화 없을 것임	53.2	59.9	52.4	52.6	59.5	60.0	56.3	45.8	58.2
줄어들 것임	37.1	31.9	37.7	37.8	29.7	30.0	26.8	28.7	28.7
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제12절 코로나19 관련 기업체 경영실태 현황

1. 코로나 19 관련 기업체 경영 현황

상시근로자 5명 이상 모든 기업체에게 코로나19로 인해 기업체가 겪었거나 겪고 있는 사항을 조사한 결과, '특별히 영향 받지 않음'(41.7%)을 제외하면 '매출 및 고객 감소' 비율이 47.4%로 가장 높았고 다음으로 '근로시간 단축'(8.9%), '업무량 감소, 업무 변경'(7.9%), '재택근무(원격근무)실시'(6.4%) 등의 순으로 나타났다.

장애인 고용여부별 분석 결과, 대부분 항목에서 장애인 고용기업체가 코로나19로 인해 기업체가 겪었거나 겪고 있는 사항이 있다고 응답한 비율이 장애인 미고용기업체 대비 높게 나타났다.

기업체 규모별 분석한 결과, 기업체 규모가 커질수록 '재택근무(원격근무)실시', '유연근무(출퇴근 시간 변경등)실시', '근로시간 단축', '유급휴직, 유급휴가 부여', '신규 채용 취소·축소·연기 '를 겪고 있다는 비율이 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-12-1〉 코로나19로 기업체가 경영에서 겪었거나 겪고 있는 사항(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
유급휴직, 유급휴가 부여	6.0	8.1	5.7	5.7	9.0	8.4	12.6	20.6	10.0
무급휴직, 무급휴가 부여	3.7	4.8	3.6	3.5	6.8	6.6	8.9	12.4	7.6
근로시간 단축	8.9	9.9	8.8	8.8	10.2	10.1	10.6	11.8	9.6
재택근무(원격근무)실시	6.4	10.5	5.9	5.5	16.0	14.9	21.7	42.8	18.7
유연근무(출퇴근 시간 변경 등)실시	4.3	4.3	4.3	4.0	7.5	6.9	11.0	22.8	9.6
비대면업무 전환(온라인 등)	2.5	6.4	2.1	1.7	11.5	11.8	7.0	16.8	11.1
업무량 감소, 업무 변경	7.9	10.3	7.6	7.6	10.3	10.3	9.7	12.4	11.0
임금 삭감	3.3	2.9	3.3	3.3	3.4	3.4	3.4	3.5	3.2
임금 지급 지연	1.9	0.9	2.0	2.0	0.8	0.7	1.3	1.3	0.7
전체 근로자 복지 지원 축소	1.3	1.9	1.2	1.1	3.2	3.2	3.3	4.1	3.8
장애인 근로자 복지 지원 축소	0.0	0.1	0.0	0.0	0.2	0.1	0.4	0.0	0.2
휴업	3.2	6.3	2.9	3.1	4.7	4.9	2.6	3.6	4.4
매출 및 고객 감소	47.4	38.0	48.5	47.9	41.7	42.1	37.5	35.5	41.8
신규 채용 취소·축소·연기	4.6	6.8	4.3	4.1	9.9	9.2	14.9	20.5	12.6
전체 근로자 감원, 퇴사 권고	1.4	1.7	1.3	1.2	3.3	3.3	2.2	4.2	3.5
장애인 근로자 감원, 퇴사 권고	0.0	0.2	0.0	0.0	0.2	0.1	0.4	1.1	0.4
기타	0.6	0.5	0.6	0.6	1.0	1.1	0.3	0.0	0.9
특별히 영향받지 않음	41.7	41.3	41.7	42.5	32.9	32.8	35.8	24.0	31.6
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

모든 기업체에게 코로나19 이전 대비 현재 운영상황에 대해 조사한 결과, '어려워짐'이라고 응답한 비율이 58.5%로 가장 높게 나타났다. 기업체 규모가 커질수록 코로나19 이전 대비 현재 운영상황이 다소 어려워졌다고 응답한 비율이 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-12-2〉 코로나19 이전 대비 기업체 현재 운영상황 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
변화없음	40.0	43.3	39.6	40.0	40.1	40.2	39.7	38.1	40.2
어려워짐	58.5	54.8	58.9	58.5	58.4	58.3	58.4	60.5	58.1
- 다소 어려워짐	36.2	38.3	36.0	35.7	41.4	41.1	42.4	47.2	40.8
- 매우 어려워짐	22.3	16.5	23.0	22.8	17.0	17.2	16.0	13.3	17.3
어려워 졌다 회복됨	1.5	1.9	1.5	1.5	1.5	1.5	1.9	1.4	1.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

모든 기업체에게 코로나19 이전 대비 현재 근로자 채용 또는 고용유지 현황 대해 조사한 결과, '변화없음'이라고 응답한 비율이 67.5%로 가장 높게 나타났다. 기업체 규모가 커질수록 코로나19 이전 대비 현재 근로자 채용 또는 고용유지 현황이 어려워졌다고 응답한 비율이 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-12-3〉 코로나19 이전 대비 기업체 현재 근로자 채용 또는 고용유지 현황- 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
변화없음	67.5	63.9	68.0	68.5	57.0	57.1	56.9	51.2	56.5
어려워짐	32.2	35.3	31.8	31.3	42.5	42.5	42.0	47.4	42.9
- 다소 어려워짐	23.3	24.4	23.1	22.5	31.4	31.3	31.6	35.6	31.4
- 매우 어려워짐	8.9	10.9	8.7	8.7	11.1	11.1	10.3	11.7	11.5
어려워졌다 회복됨	0.3	0.8	0.2	0.3	0.5	0.5	1.1	1.4	0.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(458,531)	(48,282)	(410,249)	(420,142)	(38,389)	(34,805)	(2,823)	(761)	(15,962)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

코로나19 이전 대비 근로자 채용이나 고용유지 현황이 어려워졌다고 응답한 기업체에게 장애인 근로자 채용 현황에 대해 조사한 결과, '장애인, 비장애인 근로자가 어려워진 수준 비슷함'이라고 응답한 비율이 87.1%로 가장 높게 나타났으며 다음으로 '비장애인 근로자가 더 어려워짐'(9.4%) 순으로 나타났다.

〈표 3-12-4〉 코로나19 이전 대비 장애인 근로자 채용 또는 고용유지 현황- 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인 근로자가 더 어려워짐	3.5	2.4	4.2	3.9	7.6	2.6	4.9
비장애인 근로자가 더 어려워짐	9.4	10.3	8.9	8.6	11.1	8.0	9.6
장애인, 비장애인 근로자가 어려워진 수준 비슷함	87.1	87.4	86.9	87.5	81.3	89.3	85.5
전 체 (추정수)	100.0 (17,433)	100.0 (6,901)	100.0 (10,532)	100.0 (9,018)	100.0 (1,144)	100.0 (370)	100.0 (6,170)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

부 록

1. 주요 변수별 변동계수(CV) ····· 299
2. 주요 용어 정의 ····· 300
3. 기본조사표 ····· 303
4. 심층조사표(장애인 고용기업체용) ····· 307
5. 심층조사표(장애인 미고용기업체용) ····· 345

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[부록 1] 주요 변수별 변동계수(CV)

1. 규모별 변동계수

〈부표 1-1-1〉 전체 상시근로자 변동계수(CV) - 규모별

구 분	전체 상시근로자 수				
	사례수	합계	평균	표준편차	**변동계수(CV)**
비고용의무기업체	1,663,632	7,206,138	4.33	6.16	1.42
1~4명	1,243,490	2,327,186	1.87	1.04	0.55
5~49명	420,142	4,878,952	11.61	8.73	0.75
고용의무기업체	38,389	7,306,963	190.34	998.32	5.24
50~299명	34,805	3,465,667	99.57	53.19	0.53
300~999명	2,823	1,453,133	514.73	184.74	0.36
1,000명 이상	761	2,388,162	3,138.17	6,372.96	2.03
부담금 납부 대상(100명 이상)	15,372	5,710,543	371.49	1,560.13	4.2
전 체	**1,702,021**	**14,513,101**	**8.53**	**152.57**	**17.89**

2. 장애인 고용여부별 변동계수

〈부표 1-2-1〉 전체 상시근로자 변동계수(CV) - 장애인 고용여부별

구 분	전체 상시근로자 수				
	사례수	합계	평균	표준편차	**변동계수(CV)**
장애인 고용기업체	65,710	6,864,587	104.47	768.92	7.36
장애인 미고용기업체	1,636,311	7,648,514	4.67	9.30	1.99
전 체	**1,702,021**	**14,513,101**	**8.53**	**152.57**	**17.89**

3. 기업체 형태별 변동계수

〈부표 1-3-1〉 전체 상시근로자 변동계수(CV) - 기업체 형태별

구 분	전체 상시근로자 수				
	사례수	합계	평균	표준편차	**변동계수(CV)**
개인기업체	1,196,733	3,829,614	3.20	6.99	2.19
회사법인	441,336	8,595,525	19.48	286.04	14.69
회사이외법인	63,952	2,087,961	32.65	228.15	6.99
전 체	**1,702,021**	**14,513,101**	**8.53**	**152.57**	**17.89**

[부록 2] 주요 용어 정의

통상적으로 사용되는 통계청 '전국사업체조사'의 용어정의를 가급적 그대로 차용하였음(가나다 순)

▶ 기업체

재화 및 서비스를 생산하는 법적 또는 제도적 최소 경영단위로 자원배분에 관한 의사결정의 자율성이 있고 수입, 지출 및 자금관리에 관한 재무제표(손익계산서, 대차대조표, 기타 기록)를 독립적으로 유지, 관리하는 단위

▶ 개인기업체

개인기업체란 법인 또는 단체가 아닌 개인이 독립적으로 운영하는 기업체(단독 및 공동경영 가능)

▶ 근로사업장

장애인에게 근로의 기회를 제공하고, 최저임금 이상의 임금을 지급하며, 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설

▶ 단독사업체

다른 장소에 본사, 본점 또는 공장, 지점 등이 없는 1기업 1사업체

▶ 다수사업체

동일한 경영을 총괄하는 본사 등이 별도로 있으면서 그 본사 등으로부터 업무 전반에 관하여 지시를 받고 있고 별도의 사업자등록번호가 부여된 공장, 지점, 지사, 영업소 등을 두고 있는 기업체

▶ 보호작업장

장애인에게 직업재활훈련 프로그램 제공 및 보호가 가능한 조건에서 근로의 기회를 제공하며, 이에 상응하는 노동의 대가로 임금을 지급하며, 장애인 근로사업장이나 그밖의 경쟁적 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설

▶ 비정규직 근로자

계속고용이 보장되지 않는 근로자

▶ 사회적 기업

취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 재화 및 서비스의 생산판매등 영업활동을 하는 기업

▶ 산업(Industry)

- 취업자 또는 전직자가 속한 사업체의 주된 경제활동 내용을 말함
- 산업분류는 2018년 개정된 제10차 한국표준산업분류를 따름

▶ 상시근로자

정규직 여부 혹은 종사상 지위와 관계없이 매월 임금지급의 기초가 되는 날이 16일 이상인 동시에 월 소정근로시간이 60시간 이상이 되는 근로자. 단, 중증장애인은 60시간이 되지 않더라도 월 16일 이상이면 상시근로자로 포함

▶ 장애인 근로자

「장애인복지법」에 따라 장애를 인정받고 장애인등록증을 소지한 근로자와 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에 따라 상이등급 1~7등급을 받고 국가유공자증을 소지한 근로자

▶ 장애인 직업재활시설

일반 작업환경에서 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업환경에서 직업훈련을 받거나 직업생활을 할 수 있도록 하는 시설

▶ 장애인 표준사업장

장애인 고용인원, 고용비율 및 시설임금에 관하여 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장

▶ 장애인 기업

장애인이 소유하거나 경쟁하는 기업으로 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업

▶ 정규직 근로자

고용계약기간이 정해지지 않거나 정해졌더라도 특별한 사유가 없다면 계속근로가 가능한 근로자

▶ 사회적 기업

취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 재화 및 서비스의 생산판매등 영업활동을 하는 기업

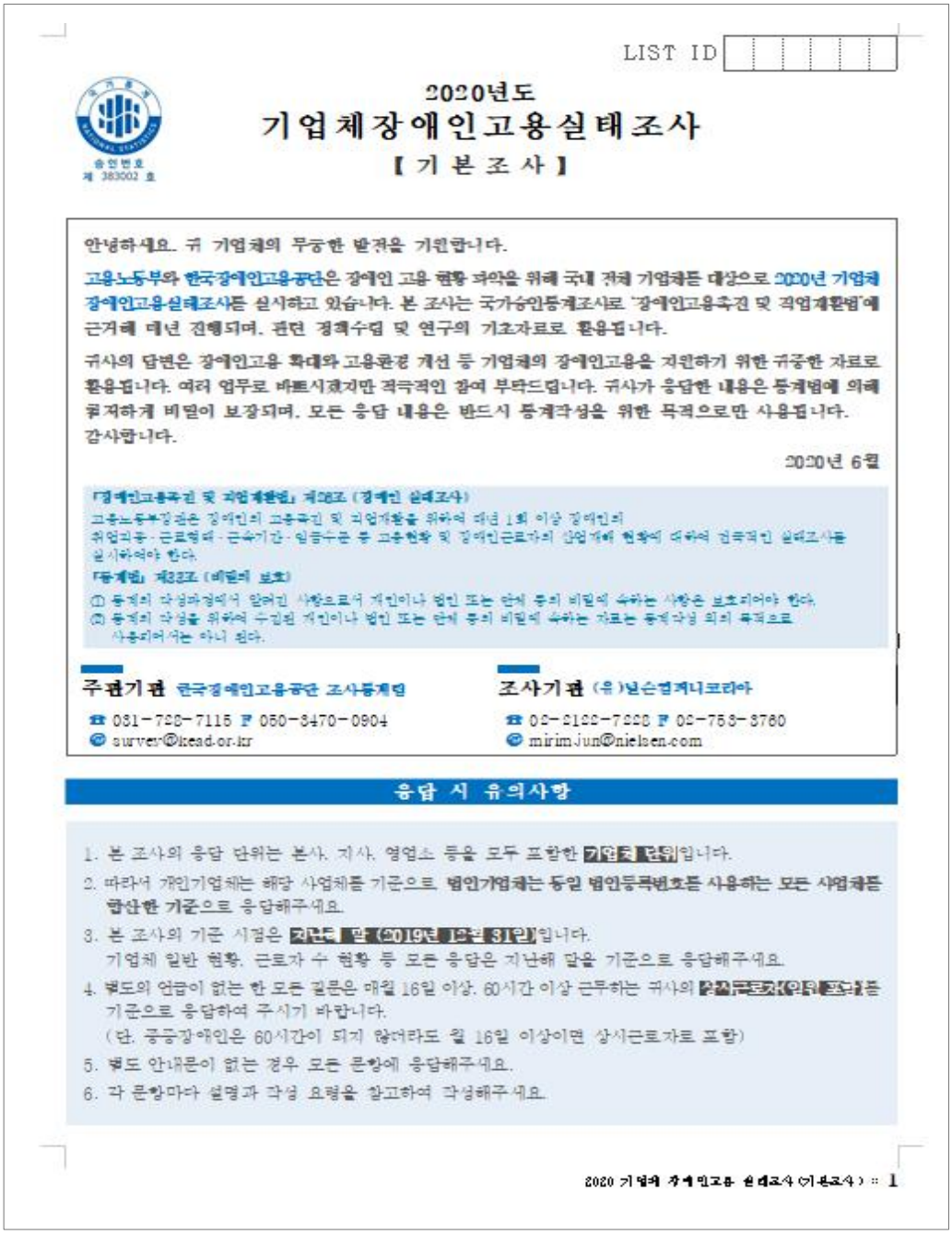
▶ 회사법인

상법의 규정에 의해 설립된 영리법인으로 주식회사, 합명회사, 합자회사 및 유한회사

▶ 회사이외법인

민법 또는 특별법에 의하여 설립된 회사법인이 아닌 법인(사립학교, 의료법인, 특수법인, 종교재단, 사단법인 등)

[부록 3] 기본조사표



LIST ID

승인번호 제 383002 호

2020년도

기업체장애인고용실태조사

【 기 본 조 사 】

안녕하세요. 귀 기업체의 무궁한 발전을 기원합니다.

고용노동부와 한국장애인고용공단은 장애인 고용 현황 파악을 위해 국내 전체 기업체를 대상으로 2020년 기업체 장애인고용실태조사를 실시하고 있습니다. 본 조사는 국가승인통계조사로 "장애인고용촉진 및 직업재활법"에 근거해 매년 진행되며, 관련 정책수립 및 연구의 기초자료로 활용됩니다.

귀사의 답변은 장애인고용 확대와 고용환경 개선 등 기업체의 장애인고용을 지원하기 위한 귀중한 자료로 활용됩니다. 여러 업무로 바쁘시겠지만 적극적인 참여 부탁드립니다. 귀사가 응답한 내용은 통계법에 의해 엄격하게 비밀이 보장되며, 모든 응답 내용은 반드시 통계작성을 위한 목적으로만 사용됩니다.
감사합니다.

2020년 6월

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조 (장애인 실태조사)
고용노동부장관은 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 매년 1회 이상 장애인의 취업지역·근로형태·근속기간·임금수준 등 고용현황 및 장애인근로자의 산업재해 현황에 대하여 전국적인 실태조사를 실시하여야 한다.

「통계법」 제33조 (비밀의 보호)
① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
② 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

주관기관 한국장애인고용공단 조사통계팀
☎ 031-728-7115 ℻ 050-8470-0904
✉ surver@kead.or.kr

조사기관 (유)닐슨컴퍼니코리아
☎ 02-2122-7220 ℻ 02-753-3760
✉ mirim.jun@nielsen.com

응답 시 유의사항

1. 본 조사의 응답 단위는 본사, 지사, 영업소 등을 모두 포함한 기업체 단위입니다.
2. 따라서 개인기업체는 해당 사업체를 기준으로, 법인기업체는 동일 법인등록번호를 사용하는 모든 사업체를 합산한 기준으로 응답해주세요.
3. 본 조사의 기준 시점은 작년도 말 (2019년 12월 31일)입니다.
   기업체 일반 현황, 근로자 수 현황 등 모든 응답은 지난해 말을 기준으로 응답해주세요.
4. 별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 매월 16일 이상, 60시간 이상 근무하는 귀사의 상시근로자(임원 제외)를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.
   (단, 공증장애인은 60시간이 되지 않더라도 월 16일 이상이면 상시근로자로 포함)
5. 별도 안내문이 없는 경우 모든 문항에 응답해주세요.
6. 각 문항마다 설명과 작성 요령을 참고하여 작성해주세요.

2020 기업체 장애인고용 실태조사 (기본조사) :: 1

A. 기업체 개요 (2019년 12월말 기준)

1 기업체명		2 국가·지자체	① 해당 → **종료** ② 비해당 → 진행
3 주사업 (사업내용)		3-1 산업분류코드	□□□ (소분류 코드 3자리까지)

☞ 1) 기업체명 : 사업자등록증 또는 등기부등본 상 명칭을 그대로 응답해주세요.(예시: (주)○○○○, □□□기업)
☞ 2) 국가·지자체 : 재직자 대부분이 공무원 신분을 갖는 정부부처 등의 국가기관이나 지방자치단체는 '① 해당'으로 판단(공무원 신분을 갖지 않는 산하 공공기관은 제외)
☞ 3) 주사업 : 기업체가 수행하는 산업 활동(투입, 생산공정, 산출)을 알 수 있도록 상세하게 응답해주시고, 사업 내용이 여러 개인 경우 2019년 1년간 매출액 비중이 가장 큰 활동을 기준으로 응답해주세요.

4 조직형태	① 개인기업체 ② 회사법인 ③ 회사이외법인	4-1 사업체 개수	① 단독사업체 ② 다수사업체 → 본사포함 총( )개

① 개인기업체	법인 또는 단체가 아닌 개인이 독립적으로 운영하는 기업체(단독 및 공동경영 가능)
② 회사법인	상법의 규정에 의해 설립된 영리법인으로 주식회사, 합명회사, 합자회사 및 유한회사
③ 회사이외법인	민법 또는 특별법에 의하여 설립된 회사법인이 아닌 법인(사단법인, 의료법인, 특수법인, 종교재단, 사단법인 등

① 단독사업체	다른 장소에 본사(점), 또는 지사(점), 영업소, 출장소 등이 없이 단 하나의 사업체만 있는 경우
② 다수사업체	동일한 경영을 총괄하는 본사 등이 별도로 있으면서, 그 본사 등으로부터 업무 전반에 관하여 지시를 받고 있고 별도의 사업자등록번호가 부여된 공장, 지점, 지사, 영업소 등을 두고 있는 기업체

☞ 4-1) 사업체 개수 : 본사를 포함하여 별도의 사업자등록번호를 보유하고 있는 총 사업체 개수를 응답해주세요.

5 지역 (본사 소재지)	_____ 시(도) _____ 구(시/군)	6 설립년도	□□□□ 년

☞ 5) 지역 : 본사 소재지를 기준으로 응답해주세요.
☞ 6) 설립년도 : 법인등기부등본상의 설립연월 또는 사업자등록상의 개업연을 기준으로 응답해주세요.

7-1 대표자 성별	① 남 ② 여	7-2 대표자 장애 유무	① 있음 ② 없음

☞ 기업체의 대표자가 여러 명인 경우, 주 대표자 1명을 기준으로 응답해주세요.
☞ 7-2) 장애유무 : 장애인등록증(복지카드) 또는 국가유공자증 소지자에 한해 '① 있음'으로 판단

8 장애인 다수고용사업장 여부

구 분		① 해당	② 비해당
8-1 장애인 직업재활시설	보호작업장	① □	② □
8-2 장애인 직업재활시설	근로사업장	① □	② □
8-3 장애인 표준사업장		① □	② □
8-4 장애인 기업		① □	② □
8-5 사회적 기업		① □	② □

장애인 직업재활시설	일반 작업환경에서 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업환경에서 직업훈련을 받거나 직업생활을 할 수 있도록 하는 시설
1) 보호작업장	장애인에게 직업재활훈련 프로그램 제공 및 보호가 가능한 조건에서 근로의 기회를 제공하며, 이에 상응하는 노동의 대가로 임금을 지급하며, 장애인 근로사업장이나 그밖의 경쟁적 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설
2) 근로사업장	장애인에게 근로의 기회를 제공하고, 최저임금 이상의 임금을 지급하며, 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설
3) 장애인 표준사업장	장애인 고용인원, 고용비율 및 사업운영에 관하여 **고용노동부령으로 정하는 기준에 해당**하는 사업장
4) 장애인 기업	장애인이 소유하거나 경영하는 기업으로 **대통령령으로 정하는 기준에 해당**하는 기업
5) 사회적 기업	취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 재화 및 서비스의 생산판매 등 영업활동을 하는 기업

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

B. 근로자 현황 (2019년 12월말 기준)

☞ 지난해 말 기준 귀 기업체(본사, 지점 등 모두 포함한 법인)의 근로자 수와 그 중 장애인 근로자 수를 응답해주세요.
☞ 근로자는 상용·임시·일용 지위와 관계없이 매월 16일 이상, 60시간 이상 근무하는 **상시근로자**를 기준으로 합니다.
☞ 장애인근로자는 **장애인복지법**에 의해 장애를 인정받고 장애인등록증(복지카드)을 소지하고 있는 장애인과, **국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률**에 의해 상이등급 1~7등급을 받은 국가유공자를 기준으로 합니다.

9 전체 (상시)근로자 현황

(단위 : 명)

구 분	① 소계 (②+③)	② 남	③ 여
9-1 전체 상시근로자 수	명	명	명
9-2 그 중 장애인 상시근로자 수	명	명	명

※ **상시근로자** : 상용직, 임시직, 일용직 등을 포함해 귀 기업체에서 매월 16일 이상, 60시간 이상 근무하는 근로자
(단, 중증장애인은 월 근로 시간이 60시간 미만이라 하루라도 16일 이상 일했다면 포함)

※ **장애인 근로자** : 「장애인복지법」에 따라 장애를 인정받고 장애인등록증(복지카드)을 소지하고 있는 장애인과
「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에 따라 상이등급 1~7등급을 받고 국가유공자증을 소지한 근로자

☞ 지난해 말 기준 귀 기업체의 장애인 상시근로자 수를 **장애유형·성별**로 구분해 응답해주세요.
☞ 장애인등록증(복지카드)이나 국가유공자증에 기재되어 있는 장애유형을 기준으로 응답
☞ 2가지 이상 중복 장애가 있는 경우 장애정도가 심한 주장애를 기준으로 응답
☞ **지적장애 : 구 정신지체, ***자폐성장애: 구 발달장애

10 장애인 (상시)근로자 현황

(단위 : 명)

장애유형 \ 성별		전 체	
		남	여
등록장애인	10-1 지체*		
	10-2 뇌병변		
	10-3 시각		
	10-4 청각		
	10-5 언어		
	10-6 지적**		
	10-7 정신		
	10-8 자폐성***		
	10-9 신장		
	10-10 심장		
	10-11 호흡기		
	10-12 간		
	10-13 안면		
	10-14 장루·요루		
	10-15 뇌전증(간질)		
10-16 국가유공자			
계			

■ 장애유형 및 등급표

장애유형	장애특성 (장애인복지법에 의한 세부분류)
① 지체장애	**절단장애, 관절 장애, 지체 기능 장애, 변형 등의 장애** 신체의 일부를 잃은 사람, 관절에 장애가 있는 사람, 지체기능장애가 있는 사람, 신체에 변형이 있는 사람
② 뇌병변장애	**중추 신경의 손상으로 인한 복합적인 장애** 뇌성마비, 외상성 뇌손상, 뇌졸중 등 뇌의 기질적 병변에 기인한 신체적 장애로 보행 또는 일상생활의 동작 등에 상당한 제약을 받는 사람
③ 시각장애	**시력장애, 시야 결손 장애** 나쁜 눈의 시력이 0.02 이하인 사람, 좋은 눈의 시력이 0.2 이하인 사람, 두 눈의 시야가 각각 주시점에서 10도 이하로 남은 사람, 두 눈에 의한 시야의 2분의 1 이상을 잃은 사람
④ 청각장애	**청력 장애, 평형 기능 장애** 두 귀의 청력 손실이 각각 60데시벨(dB) 이상, 한 귀의 청력 손실이 80데시벨(dB) 이상이면서 다른 귀가 40데시벨(dB) 이상인 사람, 두 귀에 들리는 보통 일소리의 명료도가 50% 이하인 사람, 평형기능에 상당한 장애가 있는 사람
⑤ 언어장애	**언어 장애, 음성 장애, 구어장애** 음성 기능이나 언어 기능에 영속적으로 상당한 장애가 있는 사람
⑥ 지적장애	**지능 지수가 70 이하인 경우** 정신발육이 항구적으로 지체되어 지적 능력의 발달이 불충분하거나 불완전하고 자신의 일을 처리하는 것과 사회생활에 적응하는 것이 상당히 곤란한 사람
⑦ 정신장애	지속적인 정신분열병, 분열형 정동장애, 양극성 정동장애 및 반복성 우울장애에 따른 감정조절 행동·사고 기능 및 능력의 장애로 인하여 일상생활이나 사회생활에 상당한 제약을 받아 다른 사람의 도움이 필요한 사람
⑧ 자폐성장애	소아기 자폐증, 비전형적 자폐증에 따른 언어·신체표현·자기조절·사회적응 기능 및 능력의 장애로 인하여 일상생활이나 사회생활에 상당한 제약을 받아 다른 사람의 도움이 필요한 사람
⑨ 신장장애	**투석 치료 중이거나 신장을 이식받은 경우** 신장의 기능 부전으로 인하여 혈액투석이나 복막투석을 지속적으로 받아야 하거나, 신장기능의 영속적인 장애로 인하여 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑩ 심장장애	심장의 기능부전으로 인한 호흡곤란 등의 장애로 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑪ 호흡기장애	**만성폐쇄성 폐질환, 만성제한성폐질환, 만성환기장애질환군, 만성폐혈관질환군 등** 폐나 기관지 등 호흡기관의 만성적인 기능부전으로 인한 호흡기능의 장애로 인해 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑫ 간장애	**간경변증, 간세포괴종, 간 이식 등** 간의 만성적 기능부전과 그에 따른 합병증 등으로 인한 간기능의 장애로 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑬ 안면장애	**안면부의 추상, 함몰, 비후 등의 변형으로 인한 장애** 안면부위의 변형이나 기형으로 사회생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑭ 장루·요루장애	**결장루, 회장루, 요루** 배변기능이나 배뇨기능의 장애로 인하여 장루 또는 요루를 시술하여 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑮ 뇌전증(간질)장애	**단순 부분발작, 복합부분발작, 전신발작, 강직간대성발작, 근간대성발작, 강직성발작, 간대성발작, 무긴장성발작 등** 간질에 의한 뇌신경세포의 장애로 인하여 일상생활이나 사회생활에 상당한 제약을 받아 다른 사람의 도움이 필요한 사람
⑯ 국가유공자	**국가유공자등의 예우 및 지원에 관한 법률에 따라 상이등급 1-7급 판정을 받은 사람**

C. 응답자 정보

응답자	근무부서		핸드폰 번호	
	성명		팩스번호	
	직책		E-Mail	
조사기관	조사원 성명		관리자 확인	

★ 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. 소중한 자료로 활용하겠습니다. ★

[부록 4] 심층조사표(장애인 고용기업체용)

LIST ID

승인번호 제 383002 호

2020년도
기업체장애인고용실태조사
【 심층조사: 장애인 고용기업체 】

안녕하세요. 귀 기업체의 무궁한 발전을 기원합니다.

고용노동부와 한국장애인고용공단은 장애인 고용 현황 파악을 위해 국내 전체 기업체를 대상으로 2020년 기업체 장애인고용실태조사를 실시하고 있습니다. 본 조사는 국가승인통계조사로 '장애인고용촉진 및 직업재활법'에 근거해 매년 진행되며, 관련 정책수립 및 연구의 기초자료로 활용됩니다.

귀사의 답변은 장애인고용 확대와 고용환경 개선 등 기업체의 장애인고용을 지원하기 위한 귀중한 자료로 활용됩니다. 여러 업무로 바쁘시겠지만 적극적인 참여 부탁드립니다. 귀사가 응답한 내용은 통계법에 의해 철저하게 비밀이 보장되며, 모든 응답 내용은 반드시 통계작성을 위한 목적으로만 사용됩니다.

감사합니다.

2020년 6월

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제26조 (장애인 실태조사)
고용노동부장관은 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 매년 1회 이상 장애인의 취업직종·근로형태·근속기간·임금수준 등 고용현황 및 장애인근로자의 산업재해 현황에 대하여 전국적인 실태조사를 실시하여야 한다.

「통계법」 제33조 (비밀의 보호)
① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
② 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

주관기관 한국장애인고용공단 조사통계팀
☎ 031-728-7115 F 050-3470-0904
@ survey@kead.or.kr

조사기관 (유)닐슨컴퍼니코리아
☎ 02-2122-7314 F 02-6008-7261
@ sunghee.cho@nielsen.com

응답 시 유의사항

1. 본 조사의 응답 단위는 본사, 지사, 영업소 등을 모두 포함한 **기업체 단위**입니다.
2. 따라서 개인기업체는 해당 사업체를 기준으로, **법인기업체는 동일 법인등록번호를 사용하는 모든 사업체를 합산한 기준**으로 응답해주세요.
3. 본 조사의 기준 시점은 **지난해 말 (2019년 12월 31일)**입니다.
   기업체 일반 현황, 근로자 수 현황 등 모든 응답은 지난해 말을 기준으로 응답해주세요.
4. 별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 매월 16일 이상, 60시간 이상 근무하는 귀사의 **상시근로자(임원 포함)**를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.
   (단, 중증장애인은 60시간이 되지 않더라도 월 16일 이상이면 상시근로자로 포함)
5. 별도 안내문이 없는 경우 모든 문항에 응답해주세요.
6. 각 문항마다 설명과 작성 요령을 참고하여 작성해주세요.

A. 근로자 현황 (2019년 12월말 기준)

귀사의 근로자 현황에 대한 질문입니다. 귀 사업체를 포함한 **기업체 전체를 기준**으로 응답해주세요.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2019년 12월 31일**입니다.
☞ 근로자는 매월 16일 이상, 60시간 이상 근무하는 **상시근로자를 기준**으로 합니다.
☞ 장애인근로자는 **장애인복지법**에 의해 장애를 인정받고 장애인등록증(복지카드)을 소지하고 있는 장애인과, **국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률**에 의해 상이등급 1~7등급을 받은 국가유공자를 기준으로 합니다.

A1 지난해 말 기준 귀사의 **정규직, 비정규직 상시근로자**는 몇 명이고 그 중 장애인 근로자는 몇 명입니까?
남성 근로자와 여성 근로자를 구분하여 응답해주시기 바랍니다.

구 분	① 전체 (②+③)	종사상 지위별 상시근로자	
		② 정규직 근로자	③ 비정규직 근로자
A1-1-1 전체 상시근로자	명	명	명
A1-1-2 남성 상시근로자	명	명	명
A1-1-3 여성 상시근로자	명	명	명
A1-2-1 장애인 상시근로자	명	명	명
A1-2-2 남성 장애인 상시근로자	명	명	명
A1-2-3 여성 장애인 상시근로자	명	명	명

정규직 근로자	고용계약기간이 정해지지 않거나 정해졌더라도 특별한 사유가 없으면 계속근로가 가능한 근로자 (이하 비정규직 0회의 근로자)
비정규직 근로자	계속고용이 보장되지 않는 등 다음의 유형에 해당하는 근로자
한시적 근로자	· 근로계약기간을 정한 기간제 근로자 · 계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 · 비자발적 사유(계약만료, 프로젝트 완료 등)로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자
시간제 근로자	근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 근무를 수행하는 근로자보다 1시간이라도 짧은 경우로, 통상 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨
비전형 근로자	근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자

www.keado.or.kr 한국장애인고용공단

A2 지난해 말 기준 귀사의 **직업별** 상시근로자는 몇 명이고 그 중 장애인 근로자는 몇 명입니까?
남성 근로자와 여성 근로자를 구분하여 응답해주시기 바랍니다.

구 분	① 전체	직업별 상시근로자 ② 관리자	③ 전문가 및 관련 종사자	④ 사무 종사자	⑤ 서비스 종사자	⑥ 판매 종사자	⑦ 농림어업 숙련 종사자	⑧ 기능원 및 관련 기능 종사자	⑨ 장치·기계 조작 및 조립 종사자	⑩ 단순노무 종사자
A2-1-1 전체 상시근로자	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
A2-1-2 남성 상시근로자	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
A2-1-3 여성 상시근로자	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
A2-2-1 장애인 상시근로자	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
A2-2-2 남성 장애인 상시근로자	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
A2-2-3 여성 장애인 상시근로자	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명

대 분 류	중 분 류
관리자	공공 및 기업 고위직, 행정 및 경영지원 및 마케팅 관리직, 전문 서비스 관리직, 건설전기 및 생산 관련 관리직, 판매 및 고객 서비스 관리직
전문가 및 관련 종사자	과학 전문가 및 관련직, 정보 통신 전문가 및 기술직, 공학 전문가 및 기술직, 보건사회복지 및 종교 관련직, 교육 전문가 및 관련직, 법률 및 행정 전문직, 경영금융 전문가 및 관련직, 문화예술스포츠 전문가 및 관련직
사무 종사자	경영 및 회계 관련 사무직, 금융 사무직, 법률 및 감사 사무직, 상담안내통계 및 기타 사무직
서비스 종사자	경찰소방 및 보안 관련 서비스직, 돌봄보건 및 개인 생활 서비스직, 운송 및 여가 서비스직, 조리 및 음식 서비스직
판매 종사자	영업직, 매장 판매 및 상품 대여직, 통신 및 방문 노점 판매 관련직
농림어업 숙련 종사자	농축산 숙련직, 임업 숙련직, 어업 숙련직
기능원 및 관련 기능 종사자	식품 가공관련 기능직, 섬유의복 및 가죽관련 기능직, 목재가구악기 및 건판관련 기능직, 금속성형 관련 기능직, 운송 및 기계관련 기능직, 전기 및 전자관련 기능직, 정보통신 및 방송장비 관련 기능직, 건설 및 채굴관련 기능직, 기타 기능 관련직
장치기계조작 및 조립 종사자	식품가공관련 기계 조작직, 섬유 및 신발 관련 기계 조작직, 화학 관련 기계 조작직, 금속 및 비금속 관련 기계 조작직, 기계 제조 및 관련 기계 조작직, 전기 및 전자 관련 기계 조작직, 운전 및 운송 관련직, 상하수도 및 재활용 처리 관련 기계 조작직, 목재인쇄 및 기타 기계 조작직
단순노무 종사자	건설 및 광업 관련 단순 노무직, 운송 관련 단순 노무직, 제조 관련 단순 노무직, 청소 및 경비 관련 단순 노무직, 가사음식 및 판매 관련 단순 노무직, 농림어업 및 기타 서비스 단순 노무직

A3 지난해 말 기준 귀사의 **연령별** 상시근로자는 몇 명이고 그 중 장애인 근로자는 몇 명입니까?
남성 근로자와 여성 근로자를 구분하여 응답해주시기 바랍니다.

구 분	① 전체 (②+③+④)	연령별 상시근로자		
		② 만34세 이하	③만35-54세 이하	④만55세이상
A3-1-1 전체 상시근로자	명	명	명	명
A3-1-2 남성 상시근로자	명	명	명	명
A3-1-3 여성 상시근로자	명	명	명	명
A3-2-1 장애인 상시근로자	명	명	명	명
A3-2-2 남성 장애인 상시근로자	명	명	명	명
A3-2-3 여성 장애인 상시근로자	명	명	명	명

A4 2019년 한 해 동안 귀사의 입사 및 퇴사 상시근로자는 몇 명이고 그 중 장애인 근로자는 몇 명입니까?
자발적 퇴사자와 정년퇴직, 해고 등으로 인한 비자발적 퇴사자를 구분하고, 남성 근로자와 여성 근로자를 구분하여 응답해주시기 바랍니다.

구 분	① 2019년 입사자	2019년 퇴사자		
		② 전체 (③+④)	③ 자발적 퇴사	④ 비자발적 퇴사
A4-1-1 전체 상시근로자	명	명	명	명
A4-1-2 남성 상시근로자	명	명	명	명
A4-1-3 여성 상시근로자	명	명	명	명
A4-2-1 장애인 상시근로자	명	명	명	명
A4-2-2 남성 장애인 상시근로자	명	명	명	명
A4-2-3 여성 장애인 상시근로자	명	명	명	명

☞ 비자발적 퇴사: 정년퇴직, 명예퇴직, 계약완료, 해고(징계해고, 정리해고 등) 등

A5 2018년 말 각각 귀사의 상시근로자는 몇 명이고 그 중 장애인 근로자는 몇 명이었습니까?
남성 근로자와 여성 근로자로 구분하여 응답해주시기 바랍니다.

☞ 설립연도가 2019년 이후라면 본 문항을 응답하지 않습니다.

구 분	2018년 12월 31일 기준
A5-1-1 전체 상시근로자	명
A5-1-2 남성 상시근로자	명
A5-1-3 여성 상시근로자	명
A5-2-1 장애인 상시근로자	명
A5-2-2 남성 장애인 상시근로자	명
A5-2-3 여성 장애인 상시근로자	명

*참고. 2018년 말 전체 상시근로자 수 = 2019년 말 전체 상시근로자 수 - 2019년 입사자 + 2019년 퇴사자

B. 모집과 채용

☛ 다음은 모집과 채용에 대한 질문입니다.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2019년 12월 31일**입니다.

B1 귀사는 장애인 근로자를 주로 어떠한 방식으로 채용했습니까?

① 장애인과 비장애인을 구분하지 않고 일괄적으로 채용(일반채용)
② 채용계획인원의 일정 비율 또는 일정 인원을 장애인에게 할당하여 채용
③ 장애인만을 대상으로 별도로 공개 채용
④ 장애인의 경우 인사추천을 받아 개별 채용

B2 귀사가 장애인 근로자를 채용했을 때 주로 이용한 모집 경로는 무엇이었습니까?

① 취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용
② 기업 자체적으로 모집

B3 귀사가 장애인 근로자를 채용했을 때 주로 이용했던 취업알선기관을 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 한국장애인고용공단(지사·직업능력개발원·훈련센터)
② 고용노동부(고용지원센터)
③ 지방자치단체(일자리센터)
④ 민간(공공 포함 직업능력개발 훈련기관
⑤ 장애인기관(장애인복지관, 장애인협회 등)
⑥ 학교(일반학교, 특수학교 포함)
⑦ 민간 취업알선업체
⑧ 국가보훈처
⑨ 기타(적을 것: _____)
⑩ 취업알선기관을 이용한 적 없음 ⟶ **1순위 응답인 경우 B4로 이동**

① 훈련센터 : 맞춤훈련센터, 발달장애인훈련센터

B3-1 위 문항(B3)에서 1순위로 응답한 취업알선기관이 장애인 근로자를 채용하는데 어느 정도 도움이 되셨습니까?

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

B3-2 위 문항(B3)에서 1순위로 응답한 취업알선기관의 서비스에 어느 정도 만족하셨습니까?

① 매우 불만족 ⟶ **B3-3으로 이동**
② 불만족 ⟶ **B3-3으로 이동**
③ 보통 ⟶ **B4로 이동**
④ 만족 ⟶ **B4로 이동**
⑤ 매우 만족 ⟶ **B4로 이동**

B3-3 [서비스 불만족층(B3-2=①②)만 응답] 서비스에 불만족한 이유는 무엇입니까?

① 원하는 역량수준의 인력을 제공받지 못해서
② 제공받은 인력의 근속기간, 근무태도 등의 문제로
③ 서비스 이용 절차가 복잡해서
④ 서비스 신청 후 알선까지의 시간이 오래 걸려서
⑤ 서비스 홍보, 접근성이 미흡해서
⑥ 사후조치 및 사후지원이 미흡해서
⑦ 기타(적을 것: _____)

B4 귀사가 장애인 근로자를 채용했을 때 주로 이용했던 자체 모집 경로를 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 신문 · TV 등 언론매체 ② 자사 홈페이지 등 인터넷매체
③ 내부 임직원 추천 ④ 기타(적을 것: _____)
⑤ 기업 자체적으로 모집한 적 없음

B5 귀사가 장애인 채용 과정에서 배려했던 사항으로는 어떤 것이 있습니까? 모두 선택해주세요.

① 가산점 부여 ② 연령조건 완화
③ 학력조건 완화 ④ 자격요건 완화(토익, 자격증 등)
⑤ 정당한 편의 제공(확대시험지, 시험시간 연장 등) ⑥ 전형과정 완화(필기전형, 신체검사 규정완화 등)
⑦ 기타(적을 것: _____) ⑧ 특별히 배려한 사항 없음

⑤ **정당한 편의 제공**이란, 장애인의 채용과정에서 불이익을 겪지 않도록 음성채용 공지 서비스, 이동서비스, 점자시험지, 음성시험지 등을 제공한 경우

B6 귀사가 장애인 근로자를 채용했을 때 가장 중요하게 고려했던 사항을 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

장애관련	① 장애유형	② 장애정도(중/경)	③ 의사소통능력	④ 이동·동작수행능력
직업적 능력 관련	⑤ 경력	⑥ 학력(교육정도)	⑦ 자격증 취득 사항(기술보유)	
인적특성 관련	⑧ 성별	⑨ 연령	⑩ 성품·태도(책임감 등)	
기타	⑪ 기타(적을 것:)			

B7 귀사의 채용 전형에서 장애인 응시자들은 일반적으로 어떠한 과정을 거칩니까? 모두 선택해주세요.

① 필기시험(적성검사 등 포함) ② 실기(기능) 시험
③ 면접(집단토론 등 포함) ④ 신체검사
⑤ 기타(적을 것: _____)

B7-1 귀사의 채용에 응시한 장애인 응시자들이 가장 보완해야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까?

① 응시 서류 작성 기술(이력서, 자기소개서 등 포함) ② 필기시험 및 실기(기능)에 대한 지식
③ 뚜렷한 목표 의식 ④ 화술 및 의사 전달 능력(면접기술)
⑤ 순발력 및 대처능력 ⑥ 응시 기업에 대한 사전 정보 인지
⑦ 기타(적을 것: _____)

B8 귀사는 장애인 채용이 용이하셨습니까?

① 매우 어려웠다 ② 다소 어려운 편이었다
③ 보통
④ 다소 용이한 편이었다 ⑤ 매우 용이했다

B9 귀사가 장애인을 채용할 때 주된 애로사항을 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

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

B10 귀사에서 장애인 근로자 채용을 결정하는데 영향력이 가장 큰 주체를 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 경영진(사업주·임원·이사회 등)
② 인사관련업무 담당부서(인사팀·총무팀·경영관리팀 등)
③ 인력 수요 부서
④ 노동조합 등 사내 기구
⑤ 사외 기구·기관·단체 등
⑥ 기타(적을 것: _____)

B11 귀사가 장애인 근로자를 채용한 주된 이유를 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

☞ ①: 50인 미만 기업의 경우 장애인 근로자 고용의무가 없음을 주의
① 고용의무를 이행하기 위해서
② 장려금 지원 등 사업주에 대한 지원제도 때문에
③ 기업의 사회적 이미지를 높이기 위해서
④ 장애인 여부를 고려하지 않고 업무 상 필요에 의해 채용함
⑤ 입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨
⑥ 기타(적을 것: _____)

C. 업무특성 및 노무관리

☛ 다음은 업무특성 및 노무관리에 대한 질문입니다.
별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀사의 **정신근로자**(임원 포함)와 **주사업장** 기준으로 응답해주세요.
주사업장이란 상시근로자가 가장 많이 근무하는 사업장을 말합니다.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2019년 12월 31일**입니다.

귀사의 근로자가 주로 수행하는 업무는 무엇입니까? 최대한 자세하게 응답해주세요.
그리고 그 일을 하는 상시근로자는 전체 상시근로자 중 어느 정도의 비중을 차지합니까?

C1-1 가장 많은 상시근로자가 하는 일

구분	내용		
C1-1-1 업무(사업) 내용			
C1-1-2 주 사용장비나 도구			
C1-1-3 전체 근로자 대비 비중	%	C1-1-4 직업분류코드	□□□

*참고. A2 직업별 상시근로자 문항에서 가장 많이 일하고 있다고 응답한 직업과 동일하게 응답해주세요.

C1-2 두 번째로 많은 상시근로자가 하는 일

구분	내용		
C1-2-1 업무(사업) 내용			
C1-2-2 주 사용장비나 도구			
C1-2-3 전체 근로자 대비 비중	%	C1-2-4 직업분류코드	□□□

C2 그럼, 귀사의 장애인 근로자가 주로 수행하는 업무는 무엇입니까? 최대한 자세하게 응답해주세요.
그리고 그 일을 하는 장애인 근로자는 전체 장애인근로자 중 어느 정도의 비중을 차지합니까?

☞ 상시근로자와 장애인 근로자가 하는 일이 같더라도 동일한 내용을 한 번 더 기재해주세요.

C2-1 가장 많은 장애인근로자가 하는 일

구분	내용		
C2-1-1 업무(사업) 내용			
C2-1-2 주 사용장비나 도구			
C2-1-3 전체 근로자 대비 비중	%	C2-1-4 직업분류코드	□□□

*참고. A2 직업별 상시근로자 문항에서 가장 많이 일하고 있다고 응답한 직업과 동일하게 응답해주세요.

C2-2 두 번째로 많은 장애인근로자가 하는 일

구분	내용		
C2-2-1 업무(사업) 내용			
C2-2-2 주 사용장비나 도구			
C2-2-3 전체 근로자 대비 비중	%	C2-2-4 직업분류코드	□□□

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

C3 가장 많은 장애인 근로자가 주로 하고 있는 업무(C2-1에 응답하신 업무)는 다음 각각의 능력을 얼마나 필요로 합니까?

구 분	필요한 정도		
	거의 필요하지 않음	다소 필요함	많이 필요함
C3-1-1 육체적 강도를 필요로 한다(무거운 물건을 끌거나 밀거나 이동)	①	②	③
C3-1-2 고정된 자세나 반복 작업을 필요로 한다	①	②	③
C3-1-3 매우 빠른 속도로 일한다(이동, 빠르게 움직이기 등)	①	②	③
C3-1-4 계속 서 있거나 걸어 다닌다	①	②	③
C3-1-5 기기/장비/도구 등을 다루는 능력을 필요로 한다	①	②	③
C3-1-6 컴퓨터(보고서 작성 등)를 활용하는 능력을 필요로 한다	①	②	③
C3-1-7 높은 집중력과 주의력을 필요로 한다	①	②	③
C3-1-8 전문분야의 실용적 기술과 자격을 필요로 한다	①	②	③
C3-1-9 창의성(아이디어)을 필요로 한다	①	②	③
C3-1-10 동료나 상사와의 협력, 의사소통하는 능력을 필요로 한다	①	②	③
C3-1-11 고객을 직접 또는 전화로 상대하고 관리하는 능력을 필요로 한다	①	②	③
C3-1-12 규칙적이고 계획적인 시간관리 능력을 필요로 한다	①	②	③
C3-1-13 수리, 계산하는 능력을 필요로 한다	①	②	③
C3-1-14 외국어를 하는 능력을 필요로 한다	①	②	③
C3-1-15 새로운 상황과 장소에 적응하는 능력을 필요로 한다	①	②	③

C3-2 가장 많은 장애인 근로자가 주로 하고 있는 업무(C2-1에 응답하신 업무)를 수행하는데 필요한 기술(기능) 숙련 수준은 어느 정도라고 생각하십니까?

① 단순 수준	② 저숙련 수준	③ 통상 수준	④ 숙련 수준	⑤ 고도 수준
├	├	├	├	├

C3-3 가장 많은 장애인 근로자가 주로 하고 있는 업무(C2-1에 응답하신 업무)를 수행하는데 필요한 최소 학력은 어느 정도라고 생각하십니까?

① 고졸 미만	② 고졸	③ 전문대졸	④ 대졸	⑤ 석박사 이상
├	├	├	├	├

☛ 다음부터는 근로자의 근로시간에 대한 질문입니다.

C4 귀사의 정규(소정) 근로시간과 실제 근로시간은 주 평균 몇 시간입니까?

구 분	전체 상시 근로자
C4-1 주당 정규(소정) 근로시간	시간/주
C4-2 주당 실제 근로시간	시간/주

※ 소정 근로시간: 근로기준법이 허용하는(주 40시간 법정 근로시간) 범위 안에서 근로자와 사용자 간에 약정한 근로시간으로, 규칙적인 근로시간을 의미하는 동시에 초과근로수당 등을 산정하는 통상임금 계산의 기준이 되는 시간근로시간(식사 시간은 제외)

※ 실제 근로시간: (할증임금에 대한 고려 없이) 실제로 일하는 시간으로 기본근로시간(소정 근로시간), 연장근로시간, 휴일 근로시간, 휴일 연장근로시간을 합산한 시간

C5 귀사의 소정 근로일수는 주당 며칠입니까?

① 4일 ② 5일 ③ 6일 ④ 7일 ⑤ 기타(적을 것: ____ 일)

※ 소정 근로일 수: 법령의 범위 내에서 근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날

C6 귀사의 근로자는 정규(소정) 근로시간 이외에 초과근로를 어느 정도 하시는 편입니까?

① 전혀 하지 않는다	② 거의 하지 않는다	③ 종종 한다	④ 자주 한다

※ 초과근로: 정규(소정) 근로시간을 초과하는 근무를 의미

C7 귀사에 도입되어 있는 유연근로제도는 무엇입니까? 모두 선택해주세요. 유연근로제도란 정규 근로자가 공식 근로시간제를 변경해 선택적으로 근무할 수 있는 탄력적 근무형태를 의미합니다.

① 근로시간단축 근무제 ② 시차 출퇴근제 ③ 선택적 근무시간제
④ 재택 및 원격근무제 ⑤ 탄력적 근무제 ⑥ 기타 유형(재량근무 등) ⑦ 해당 없음

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

C7-1 귀사에서는 장애인 근로자가 유연근로제도를 활용할 수 있도록 우선 선정하는 등의 제도나 지침이 있습니까?

① 관련 제도나 지침이 있음
② 관련 제도나 지침이 없음(비장애인 근로자와 차이 없음)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

C8 귀사의 근로자 중 전일제 근로자와 단시간(시간제) 근로자는 각각 몇 명입니까? 그 중 장애인 전일제 근로자와 단시간(시간제) 근로자는 각각 몇 명입니까?

구 분	① 전체 (②+③)	② 전일제 근로자	③ 단시간(시간제) 근로자
C8-1 전체 상시근로자	명	명	명
C8-2 장애인 상시근로자	명	명	명

※ 단시간(시간제) 근로자: 1주 동안의 소정 근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 경우에 비하여 짧은 근로자

☛ 다음부터는 근로자의 임금에 대한 질문입니다.

C9 귀사는 근로자에게 다음 각각의 임금 및 보수를 지급하고 있습니까?

항 목	지급 여부	
	지급	미지급
C9-1 연봉/월급/주급/시급/일당이 정해진 대로 지급(기본급)	①	②
C9-2 제품 생산하는 만큼 받음/개인 성과만큼 지급(성과급)	①	②
C9-3 초과근로수당/연장근로수당/잔업수당을 일한 시간만큼 지급	①	②
C9-4 열악하거나 위험한 근무조건을 보상하는 수당(위험 수당) 지급	①	②
C9-5 휴일 수당/특근 수당 지급	①	②
C9-6 회사의 전반적인 성과에 따른 수당(인센티브)을 지급	①	②
C9-7 소속 팀(부)의 성과에 따라 수당(인센티브)을 차등하여 지급	①	②
C9-8 회사의 배당금(자사 주식) 지급	①	②
C9-9 퇴직금(또는 퇴직연금) 지급	①	②

C10 귀사의 작년 한 해 근로자 1명 당 월평균 임금총액은 전체 근로자와 장애인 근로자 각각 얼마였습니까?

☛ 전체 및 장애인 근로자의 **세전 월평균 임금**을 기재
☛ 전체 근로자 월평균 임금 = 장애인 포함 월평균 총 임금 / 총 근로자 수
장애인 근로자 월평균 임금 = 장애인 근로자 총 임금 / 총 장애인 근로자 수

구 분	2019년 1인당 월평균 임금총액(세전)
C10-1-1 전체 상시근로자	만원
C10-1-2 그 중 장애인 상시근로자	만원

☛ 다음부터는 사회보험 및 노동조합에 대한 질문입니다.

C11 귀사는 다음 각각의 사회보험에 가입되어 있습니까?

항 목	가입 여부	
	가입	미가입
C11-1 고용보험	①	②
C11-2 산재보험	①	②

C12 귀사에는 노동조합이 있습니까?

① 있다
② 없다

☛ 다음부터는 복리후생제도에 대한 질문입니다.

C13 귀사에서 근로자에게 제공하고 있는 복리후생제도를 모두 선택해주세요.

항 목	해당 여부	
	해당	비해당
C13-1 유급휴일·휴가	①	②
C13-2 병가(상병휴가)	①	②
C13-3 출산휴가/육아휴직(영·유아의 양육을 위하여 사업주에 신청하는 휴직제도)	①	②
C13-4 주거비 보조(전월세자금 지원 등), 주거 공간 제공(임대주택(사택), 기숙사 등)	①	②
C13-5 건강보건에 관한 비용 지원(의료서비스, 건강검진 등)	①	②
C13-6 식사비 보조(급식시설 운영, 외부식당 이용, 식권 제공 등)	①	②
C13-7 문화·체육 오락비용 보조(도서관, 휴게실, 운동장, 체육관 사원장, 사내써클 지원 등)	①	②
C13-8 보험료지원(근로자를 피보험자로 하는 생명보험 개인연금 등의 사보험료 지원)	①	②
C13-9 경조비 지원(결혼 출산축의금, 사망조의금, 상병위로금, 퇴직위불금, 장기근속표창 등)	①	②
C13-10 자녀학비보조(근로자 자녀의 점규 학교 학자금 등)	①	②
C13-11 근로자휴양(휴양소, 콘도미니엄, 상여에 포함되지 않는 하계휴가비 등)	①	②
C13-12 통근 비용 지원(통근버스, 주차비 지원 등)	①	②
C13-13 자기계발 지원(근로자 본인의 학자금, 학원비 포함)	①	②

C14 그럼, 귀사는 전체 근로자와 달리 장애인 근로자에게 별도로 지원하는 복리후생 사항은 무엇입니까? 모두 선택해주세요.

① 장애인고용지원인력 배치(직업생활상담원, 수화통역사, 근로지원인 등)
② 타 직무로 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정
③ 업무편의 증진을 위한 시설·장비·설비의 개조, 설치 등
④ 장애인 근로자 산업안전을 위한 설비나 장치, 교육 등 조치
⑤ 건강프로그램·상담프로그램 등 운영
⑥ 별도수당 지급 등 금전적 지원
⑦ 별도 휴게시간 부여
⑧ 동료 근로자의 인식개선을 위한 교육, 동호회 활동 등 지원
⑨ 기타(적을 것: _____)
⑩ 특별히 없음

① 장애인 고용 지원인력 배치: 장애인을 위해 직업생활상담원, 수화통역사, 근로지원인 배치한 경우
단, 장애인이 개인적으로 직접 고용한 통역사, 활동지원인은 해당되지 않음
② 타 직무로의 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정: 업무량, 업무 시간 조정

C15 귀사의 장애인 근로자가 주로 호소하는 고충을 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 장애 이외의 질병이나 건강문제
② 개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)
③ 대인관계 문제
④ 근로조건에 대한 불만족(임금, 복리후생, 인사, 근무강도 등)

⑤ 근무환경문제(장애인 편의시설, 작업장 환경 등) ⑥ 장애로 인한 직무의 제한 또는 어려움
⑦ 장애에 대한 차별과 선입견 ⑧ 기타(적을 것: _____)
⑨ 없음 ⟶ **1순위 응답 시 C16로 이동**

C15-1 [고충이 있는 경우(C15=①~⑧)만 응답]
귀사의 장애인 근로자는 자신의 고충을 주로 어떤 방식으로 처리하고 있습니까?

① 공식적인 고충처리 절차 이용 ② 인사담당자와의 면담
③ 임원 또는 관리자와의 면담 ④ 노동조합을 통해서
⑤ 전문 상담원을 통해서(직업생활상담원 등) ⑥ 각자 스스로 해결
⑦ 기타(적을 것: _____)

C16 현재 귀사에는 장애인 근로자를 전담하는 고충 처리자나 노무 관리자가 있습니까?
모두 선택해 주시기 바랍니다.

☞ 업무가 중복되는 인력은 수행했던 업무 유형 모두 선택
(예: 인사노무 담당자가 직업생활상담원 역할도 하는 경우 ①, ② 모두 선택)

① 장애인 근로자 인사노무업무 담당자 ② 직업생활상담원
③ 작업지도원 ④ 수화통역사
⑤ 사회복지 전문 인력 ⑥ 의료지원 인력
⑦ 근로지원인(활동보조인) ⑧ 기타(적을 것: _____)
⑨ 없음

C17 장애인 근로자에 대한 인사·노무 관리에 있어서 귀사의 애로사항을 순서대로 두 가지만 선택해 주세요.

1순위		2순위	

① 비장애인과의 형평성 고려(승진, 전보, 교육 등) ② 능력에 맞는 직무배치의 어려움
③ 근속, 근무태도 관련 ④ 장애 및 건강 등의 문제
⑤ 산업재해 발생 위험성 ⑥ 상사 또는 동료직원들과의 불화, 선입견
⑦ 장애인에 대한 사전 지식 부족 ⑧ 기타(적을 것: _____)
⑨ 없음

☞ 다음부터는 '장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률' 관련 질문입니다.

C18 귀사는 고용에 있어 장애를 이유로 차별을 금지하고, 장애인이 해당 직무를 수행하는데 필요한 '정당한 편의의 제공'을 의무화한 '장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률'을 알고 있습니까?

① 매우 잘 알고 있다 ② 어느 정도 알고 있다 ③ 그런 법이 있다는 정도만 알고 있다 ④ 모른다

※ '장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률'('08. 4.11. 시행)
제1절 고용과 관련해 장애인에 대한 '차별금지'(10조)', '정당한 편의제공 의무'(11조)', '채용 이전 의학적 검사의 금지'(12조)'에 관한 내용을 담고 있습니다. 이 중 제11조인 '정당한 편의의 제공'에는 시설 장비, 근무시간 조정, 훈련 편의 제공, 평가과정 개선 등의 내용이 포함되어 있습니다. 2013.4.11.부터는 상시 30인 이상 근로자를 고용하는 사업주에게 '정당한 편의의 제공' 의무가 적용되고 있습니다.

C19 귀사에 근무하고 있는 장애인 근로자가 장애를 이유로 시설·장비, 근무시간 조정, 훈련 편의 제공, 평가과정 개선 등의 편의제공을 요구한 적이 있습니까?

① 요구한 적이 많다 ② 어느 정도 있다 ③ 거의 없다

☛ 다음은 귀사의 이직률에 대한 질문입니다.

C20 비장애인 근로자와 비교할 때 귀사 장애인 근로자의 이직률은 어떠합니까?

① 매우 낮다 → C21로 이동
② 낮은 편이다 → C21로 이동
③ 비슷하다 → C21로 이동
④ 높은 편이다 → C20-1로 이동
⑤ 매우 높다 → C20-1로 이동

C20-1 [이직률이 높은 경우(C20=④⑤)만 응답]
장애인 근로자의 이직률이 높은 이유를 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 낮은 월급(연봉)에 대한 불만
② 고용 안정성에 대한 불만족
③ 대인관계 문제(동료 및 상사와의 불화)
④ 부당한 대우로 인해(장애에 대한 차별과 선입견 등)
⑤ 높은 업무 강도로 인해
⑥ 복지제도, 근무여건에 대한 불만
⑦ 출퇴근이 불편해서
⑧ 계약해지 또는 정리해고
⑨ 기타(적을 것: _____)

C21 귀사가 장애인 근로자에게 바라는 것을 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 업무실적 향상
② 책임감 있는 업무 수행
③ 건강관리
④ 원만한 대인관계 유지
⑤ 장기근속
⑥ 출퇴근 및 근무시간 관리
⑦ 기타(적을 것: _____)
⑧ 특별히 없음

D. 업무환경

☞ 다음은 업무환경에 대한 질문입니다.
사업장이 여러 개라면 **상시근로자가 가장 많이 근무하는 주사업장**을 기준으로 응답해주세요.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2019년 12월 31일**입니다.

D1 귀사의 근무환경에 대해 다음 각 항목별로 그 정도를 응답해 주시기 바랍니다.

구 분	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
D1-1 출퇴근이 용이하다(대중교통 부재, 짧은 시간 소요 등)	①	②	③	④	⑤
D1-2 목표 업무량, 업무시간 등이 명확하게 정해져 관리되고 있다	①	②	③	④	⑤
D1-3 근로자가 원하면 직무조정(업무내용, 업무량 조정)나 근로시간 조정 등이 가능하다	①	②	③	④	⑤
D1-4 상하 직급 간 위계적이고 권위적이다	①	②	③	④	⑤
D1-5 근로자의 자기계발을 지원하고 있다	①	②	③	④	⑤

D2 귀사의 사업장 환경에 대해 다음 각 항목별로 그 정도를 응답해 주시기 바랍니다.

☞ 주인센터의 작업환경을 **'③ 보통'**으로 하여 각 환경에 대해 평가를 진행

구 분	쾌적 ◀				▶ 불쾌
	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	매우 그렇다
D2-1 주사업장은 먼지가 많다	①	②	③	④	⑤
D2-2 주사업장은 소음이 심하다	①	②	③	④	⑤
D2-3 주사업장은 불쾌한 냄새가 난다	①	②	③	④	⑤

구 분	불쾌 ◀		쾌적 ◀		▶ 불쾌
	매우 어둡다/춥다/건조하다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	너무 밝다/덥다/습하다
D2-4 주사업장은 밝다	①	②	③	④	⑤
D2-5 주사업장은 덥다	①	②	③	④	⑤
D2-6 주사업장은 습하다	①	②	③	④	⑤

구 분	낮은 물리적 부담 ◀				▶ 높은 물리적 부담
	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	매우 그렇다
D2-7 주사업장 내 활동(이동) 반경이 넓다	①	②	③	④	⑤
D2-8 휴게 공간 및 편의시설* 등이 열악하다	①	②	③	④	⑤
D2-9 물리적으로 위험하다	①	②	③	④	⑤

* 편의시설: 생활하기에 편리하도록 만들어 놓은 시설물. 장애인 편의시설 포함
(예: 휴게실, 공중 화장실, 엘리베이터, 샤워실, 세탁실 등)

D3 2019년 한 해 동안 일자리에서 업무관련 사고나 질병이 발생한 근로자는 모두 몇 명이며, 그 중 근로복지공단으로부터 산재로 인정받은 근로자 수는 몇 명입니까? 전체근로자와 장애인 근로자를 구분하여 응답해주세요.

☞ 인원 수가 아닌 건수 기준으로 응답해주세요. 1명이 연중 2회 사고가 발생했다면 2명으로 기입합니다.

구 분	① 2019년 업무관련 사고나 질병 발생 근로자 수	② 그 중 산재 인정 근로자 수
D3-1-1 전체 상시근로자	명	명
D3-1-2 그 중 장애인 상시근로자	명	명

D3-2 귀사에서 업무관련 사고나 질병이 발생할 경우 근로자에게 어떤 지원을 하고 있습니까? 모두 선택해주십시오.

① 산재 인정 및 보상처리를 지원하였다
② 유급 또는 무급 휴직을 제공하였다
③ 병가를 최대한 제공하였다
④ 비급여 병원비등을 부담하였다
⑤ 사업체가 가입한 단체 상해 보험등을 지원하였다
⑥ 원활한 직무 수행을 위해 부서 및 직무를 재배치 하였다
⑦ 직업재활서비스 또는 사회재활서비스를 지원하였다
⑧ 직무수행 및 회사생활이 어려운 경우 퇴사를 권유하였다
⑨ 기타(적을 것: _____)
⑩ 특별히 취한 조치나 지원은 없었다

D4 귀사는 근로자 전체의 산업재해 예방을 위해 어떤 활동 및 지원을 하고 있습니까? 모두 선택해 주십시오.

① 산업재해 예방을 위한 안전보건 활동
② 화학 물질 관리를 위한 활동
③ 보호구 지급 및 사용에 대한 활동
④ 위험기계·기구 관리를 위한 활동
⑤ 근로자 건강관리를 위한 활동
⑥ 산재예방 관련 정보전달 및 의사소통 방법 교육
⑦ 기타(적을 것: _____)
⑧ 별도 활동 및 지원 없음

D5 귀하(귀사)는 '장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률'을 알고 있습니까?

① 잘 알고 있다 → D5-1으로 이동
② 어느 정도 알고 있다 → D5-1으로 이동
③ 모르겠다 → D6으로 이동

※ **'장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률'**
장애인·노인·임산부 등이 생활을 영위함에 있어 안전하고 편리하게 시설 및 설비를 이용하고 정보에 접근하도록 보장함으로써 사회활동참여와 복지증진에 이바지하기 위함

D5-1 그렇다면 귀사의 주사업장은 해당 법률에 의한 편의시설 설치 의무 사업장입니까?

① 의무 사업장이다 ② 의무 사업장이 아니다 ③ 모르겠다

※ 편의시설: 장애인 등이 생활을 영위함에 있어 이동과 시설이용의 편리를 도모하고 정보의 접근을 용이하게 하기 위한 시설과 설비로서 결국 편의시설이란 장애인복지시설 등 장애인전용 시설만이 아니라 원칙적으로 모든 시설을 장애인이 비장애인과 동등하게 이용할 수 있도록, 누구나 쉽게 이용할 수 있도록 만드는 시설임

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

D6 귀사의 근로자가 일하는 주 사업장에 다음과 같은 편의시설이 설치되어 있습니까?

☞ 귀사의 주사업장이 단층건물이라면 D6-1-7, D6-1-8은 ⑨ 비해당으로 응답해주세요.

항 목			설치 여부		
			설치	미설치	비해당
의무 시설	D6-1-1	차도와 분리된 보행로(보도)	①	②	
	D6-1-2	장애인 전용 주차구역	①	②	
	D6-1-3	경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	①	②	
	D6-1-4	높이차이(단차)가 없는 출입문	①	②	
	D6-1-5	장애인등의 이용이 가능한 화장실 (양측 손잡이 설치 등)	①	②	
권장 시설	D6-1-6	복도/통로의 손잡이	①	②	
	D6-1-7	계단 양측 손잡이 (2층 이상 건물)	①	②	⑨
	D6-1-8	장애인용 승강기 (2층 이상 건물)	①	②	⑨
	D6-1-9	점자블록	①	②	
	D6-1-10	비상벨, 경광등	①	②	
기타	D6-1-11	기타 (적을 것:)	①	②	

→ **11개 항목 중 ① 설치 응답이 1개라도 나온 경우 D6-2로 이동, 그 외 D7로 이동**

D6-2 설치되어 있는 편의시설이 대체적으로 장애인의 고용이나 근무에 어느 정도 도움이 되고 있습니까?

① 전혀 도움이 되지 않는다	② 도움이 되지 않는 편이다	③ 도움이 되는 편이다	④ 큰 도움이 된다

D7 귀사의 장애인 근로자는 위와 같은 편의시설을 어느 정도 필요로 하고 있습니까?

① 전혀 필요로 하지 않는다	② 필요로 하지 않는 편이다	③ 필요로 하는 편이다	④ 매우 필요로 한다

D8 귀사에 향후 설치가 필요한 편의시설은 무엇입니까? 이미 설치되었더라도 증설이 필요하다면 응답해주세요.

☞ 귀사의 주사업장이 단층건물이라면 D8-1-7, D8-1-8은 ⑨ 비해당으로 응답해주세요.

항 목			필요 여부		
			필요	불필요	비해당
의무 시설	D8-1-1	차도와 분리된 보행로(보도)	①	②	
	D8-1-2	장애인 전용 주차구역	①	②	
	D8-1-3	경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	①	②	
	D8-1-4	높이차이(단차)가 없는 출입문	①	②	
	D8-1-5	장애인등의 이용이 가능한 화장실 (양측 손잡이 설치 등)	①	②	
권장 시설	D8-1-6	복도/통로의 손잡이	①	②	
	D8-1-7	계단 양측 손잡이 (2층 이상 건물)	①	②	⑨
	D8-1-8	장애인용 승강기 (2층 이상 건물)	①	②	⑨
	D8-1-9	점자블록	①	②	
	D8-1-10	비상벨, 경광등	①	②	
기타	D8-1-11	기타 (적을 것:)	①	②	

→ **11개 항목 중 ① 필요함 응답이 1개라도 나온 경우 D8-2로 이동, 그 외 D9로 이동**

D8-2 귀사는 장애인 근로자가 필요로 하는 편의시설을 설치할 의향이 어느 정도 있습니까?

① 근로자가 필요하다고 하면 비용과 상관없이 설치할 의향이 있다
② 근로자가 필요하다고 하더라도 비용이 많이 소요되면 설치할 의향이 없다
③ 비용이 적게 들어도 회사에서 설치할 의향은 없다

D9 귀사에서는 다음과 같은 직업보조기기를 사용하고 있는 장애인 근로자가 어느 정도 있습니까?

구 분	사용 장애인 근로자 수		
	없다	장애인 근로자 중 일부	장애인 근로자 중 대부분
D9-1-1 **정보접근을 위한 작업보조기기** : 서류읽기, 책읽기, 컴퓨터 사용 등 다양한 정보에 접근하기 위해 필요한 작업보조기기(예: 점자정보 단말기, 특수키보드 및 마우스 등)	①	②	③
D9-1-2 **의사소통을 돕기 위한 작업보조기기** : 청각장애인과 언어장애인의 1:1 의사소통, 1대 다 의사소통, 전화 등 다양한 의사소통을 돕는 보조공학기기(예: 수화를 할 수 있는 화상전화기, 버튼을 눌러 필요한 말을 할 수 있는 보완대체의사소통 장치 등)	①	②	③
D9-1-3 **작업을 돕기 위한 작업보조기기** : 작업생활에서 좀 더 쉽고 빠르게 일할 수 있도록 돕는 보조공학기기 (예: 전동으로 높낮이가 조절되는 작업 테이블, 쉽게 물건을 운반할 수 있는 작업물 운송장치, 특수작업의자 등)	①	②	③
D9-1-4 **사무보조를 돕기 위한 작업보조기기** : 일반적인 사무 작업을 할 때 도움이 되는 작업보조기기(예: 전화기를 고정시켜두는 수화기 홀더, 손의 힘이 약하거나 잘 잡지 못해도 필기를 할 수 있도록 필기구를 손에 고정시켜주는 필기보조도구 등)	①	②	③
D9-1-5 **기타** (적을 것: _____)	①	②	③

→ **5개 항목 중 ②, ③ 응답이 1개라도 나온 경우 D9-2로 이동, 그 외 D10으로 이동**

D9-2 장애인 근로자의 작업보조기기 활용이 업무수행에 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?

① 전혀 도움이 되지 않는다	② 도움이 되지 않는 편이다	③ 도움이 되는 편이다	④ 큰 도움이 된다
|	|	|	|

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

D10 귀사의 장애인 근로자가 주로 필요로 하는 작업보조기기는 무엇입니까? 각각의 필요여부를 응답해주세요.

구 분	필요 여부	
	필요	불필요
D10-1-1 정보접근을 위한 작업보조기기 : 서류읽기, 책읽기, 컴퓨터 사용 등 다양한 정보에 접근하기 위해 필요한 작업보조기기(예: 점자정보 단말기, 특수키보드 및 마우스 등)	①	②
D10-1-2 의사소통을 돕기 위한 작업보조기기 : 청각장애인과 언어장애인의 1:1 의사소통, 1대 다 의사소통, 전화 등 다양한 의사소통을 돕는 보조공학기기(예: 수화를 할 수 있는 화상전화기, 버튼을 눌러 필요한 일을 할 수 있는 보완대체의사소통 장치 등)	①	②
D10-1-3 작업을 돕기 위한 작업보조기기 : 작업생활에서 좀 더 쉽고 빠르게 일할 수 있도록 돕는 보조공학기기 (예: 전동으로 높낮이가 조절되는 작업 테이블, 쉽게 물건을 운반할 수 있는 작업물 운송장치, 특수작업의자 등)	①	②
D10-1-4 사무보조를 돕기 위한 작업보조기기 : 일반적인 사무 작업을 할 때 도움이 되는 작업보조기기(예: 전화기를 고정시켜두는 수화기 홀더, 손의 힘이 약하거나 잘 잡지 못해도 필기를 할 수 있도록 필기구를 손에 고정시켜주는 필기보조도구 등)	①	②
D10-1-5 기타 (적을 것: _____)	①	②

→ **5개 항목 중 ① 필요 응답이 1개라도 나온 경우 D10-2로 이동, 그 외 Part E로 이동**

D10-2 귀사는 장애인 근로자에게 작업보조기기를 제공할 의향이 어느 정도 있습니까?

① 근로자가 필요하다고 하면 비용과 상관없이 제공할 의향이 있다
② 근로자가 필요하다고 하더라도 비용이 많이 소요되면 제공할 의향이 없다
③ 비용이 적게 들어도 회사에서 제공할 의향은 없다

E. 교육훈련

☛ 다음은 지난 한 해 동안 실시한 귀사의 교육훈련에 대한 질문입니다.
특별히 문항에서 지정하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2019년 12월 31일**입니다.
별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀사의 **상시근로자(인원 포함)** 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

E1 귀사는 지난 한 해 동안 근로자의 직무수행능력을 높이기 위해 교육훈련을 실시하거나 지원한 적이 있습니까?
(직무관련 대학원 비용지원, 교육을 위한 휴가지원, 사내 직무관련 학습 모임 지원 등도 포함)

① 예 ⟶ **E2**로 이동
② 아니오 ⟶ **E1-1**으로 이동

※ '교육훈련'이란?
근로자의 직무수행능력을 향상시켜 기업의 성과를 높이기 위해 사전에 계획되고 구조화되어 작업장 내 또는 작업장 밖(강의실 등)에서 이루어지는 활동을 의미. 이러한 교육훈련에는 직업훈련, 산업안전교육, 노사관계 교육, 팀워크 형성을 위한 조직개발 활동, 기업의 학원대학(대학원) 수강료 지원 등을 실시하거나 지원하는 교육훈련이 포함되지만, 취미생활을 목적으로 한 교육훈련이나 단순히 동료나 선배가 하는 일을 지켜보는 현장훈련은 제외

E1-1 귀사에서 교육훈련을 실시하지 않거나 지원하지 않는 가장 큰 주된 이유는 무엇입니까?

① 업무가 단순하여 업무 특성상 교육훈련을 시킬 필요가 없다
② 예산이 부족하여 교육훈련을 시킬 여력이 없다
③ 인력난으로 교육훈련 시간을 주기 어렵다
④ 근로자들의 이직률이 높아 교육훈련의 이점이 없다
⑤ 회사 실정에 맞는 적절한 교육훈련 프로그램이 없다
⑥ 교육훈련의 성과가 낮아 기업에 도움이 안된다
⑦ 교육훈련에 대한 경영진의 관심과 이해가 낮다
⑧ 교육훈련에 대한 근로자의 관심과 이해가 낮다
⑨ 필요한 숙련이나 역량을 갖춘 근로자를 신규 채용하는 것을 선호한다
⑩ 기타(적을 것: _____)

⟶ **F1**으로 이동

E2 귀사에서 작년 한 해 실시하거나 지원한 교육훈련 유형을 모두 선택해주세요.

① 집단 사내교육훈련
② 집단 사외교육훈련
③ 인터넷을 이용한 교육훈련(원격학습 등)
④ 사내 직무관련 학습모임 지원
⑤ 수탁·협력업체에 기술지도 및 근로자 연수
⑥ 모기업·위탁업체로부터 기술지도 및 근로자 연수
⑦ 유급 또는 무급의 교육훈련휴가제
⑧ 훈련기관(학원 포함) 수강료 지원
⑨ 교육기관(대학 등) 학자금 지원·대부
⑩ 근로시간 중 교육훈련 수강 배려
⑪ 기타(적을 것: _____)

E3 귀사에서 작년 한 해 동안 교육훈련을 받은 근로자 수는 전체 근로자와 장애인 근로자 각각 연간 총 몇 명입니까?

☛ 인원 수가 아닌 건수 기준으로 응답해주세요. 1명이 연중 2회 교육을 받았다면 2명으로 기입합니다.

구 분	2019년 연간 교육인원
E3-1 전체 상시근로자	명
E3-2 그 중 장애인 상시근로자	명

E4 귀사에서 전체 근로자에게 가장 많이 지원하고 있거나 필요로 하는 지원한 교육훈련 분야를 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 경영전략·기획 ② 인적자원관리 교육 ③ 영업·마케팅교육
④ 품질·생산관리 교육 ⑤ 기술개발교육 ⑥ 세무·재무·회계관리 교육
⑦ IT정보화 교육 ⑧ 소양교육(서비스, 커뮤니케이션) ⑨ 어학교육
⑩ 기타(적을 것:)

E5 귀사에서 장애인 근로자에게 가장 많이 지원하고 있거나 필요로 하는 교육훈련 분야를 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 경영전략·기획 ② 인적자원관리 교육 ③ 영업·마케팅교육
④ 품질·생산관리 교육 ⑤ 기술개발교육 ⑥ 세무·재무·회계관리 교육
⑦ IT정보화 교육 ⑧ 소양교육(서비스, 커뮤니케이션) ⑨ 어학교육
⑩ 기타(적을 것:)

E5-1 그렇다면, 귀사에서 장애인 근로자가 주로 참여했던 교육훈련이 직무를 수행하는 데 전반적으로 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?

① 전혀 도움이 되지 않는다	② 도움이 되지 않는 편이다	③ 도움이 되는 편이다	④ 큰 도움이 된다

E5-2 귀사가 장애인 근로자의 교육훈련을 실시 및 지원하는데 주된 애로사항을 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 교육훈련 예산 부족
② 교육훈련 인원 차출에 따른 업무 공백
③ 필요로 하는 분야 훈련을 실시하는 교육기관 부족 또는 부재
④ 교육훈련에 대한 정보 부족
⑤ 장애인 근로자의 낮은 훈련 참여도
⑥ 경영진의 교육훈련에 대한 낮은 이해와 관심
⑦ 기타 (적을 것:)
⑧ 특별한 애로사항 없었음

F. 장애인 고용에 대한 만족도

☞ 다음은 장애인 고용에 대한 만족도 관련 질문입니다.

F1 귀사는 장애인 고용으로 인해 다음의 항목들에 대해 얼마나 도움이 되셨습니까?

☞ 귀사가 장애인 고용의무 업체가 아니라면(상시근로자 50인 미만) F1-1에 ⑤를 응답해주세요.
☞ 귀사가 장애인 고용의무 업체가 아니거나(상시근로자 50인 미만), 장애인 관련 재무지원을 받지 않았다면, F1-2에 ⑤를 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	해당 없음
F1-1 장애인 고용의무 이행에 도움이 되었다	①	②	③	④	⑤	⑨
F1-2 고용부담금 감면, 고용장려금 수급, 각종 지원을 통해 직접적으로 재무적 성과가 있었다	①	②	③	④	⑤	⑨
F1-3 기업의 사회적 책임을 이행하는데 도움이 되었다	①	②	③	④	⑤	
F1-4 안정적인 인력수급과 고용유지가 이뤄졌다	①	②	③	④	⑤	
F1-5 기업이미지 개선 효과가 있었다	①	②	③	④	⑤	
F1-6 비장애인 근로자들의 장애인 근로자에 대한 인식이 긍정적으로 변하였다	①	②	③	④	⑤	

F2 귀사는 다음의 항목별로 고용 중인 장애인 근로자에 대해 평균적으로 얼마나 만족하십니까?

구 분	전혀 만족하지 않는다	만족하지 않는다	보통이다	만족한다	매우 만족한다
F2-1 장애인 근로자의 근무태도	①	②	③	④	⑤
F2-2 장애인 근로자의 대인관계	①	②	③	④	⑤
F2-3 장애인 근로자의 생산성 및 업무능력	①	②	③	④	⑤
F2-4 장애인 근로자에 대한 전반적인 만족도	①	②	③	④	⑤

G. 고용서비스 이용 및 욕구

☛ 다음은 귀사가 국가 및 지자체 또는 공공기관으로부터 장애인 고용과 관련하여 지원받은 경험과 성과에 대한 질문입니다.
본 파트는 지난 1년이 아닌 **최근 3년간 경험**을 기준으로 응답해주세요.
최근 3년은 **2017년 1월 1일부터 2019년 12월 31일**까지의 기간을 말합니다.

G1 다음 항목 중 귀사에서 최근 3년 간 장애인 고용과 관련하여 국가 및 지자체 또는 장애인고용공단 등 공공기관 등으로부터 지원받은 경험이 있습니까? 지원을 받았다면 소기에 목적한대로 어느 정도 성과가 있었는지도 응답해주세요.

☛ 이용경험이 있다(A. 이용경험=①)고 응답한 경우만, 성과 정도(B)를 응답해주세요.

항 목	A. 이용 경험		B. 성과 정도 (①-⑤, ⑨)
	있음	없음	
G1-1-1 **구직자 추천 등 채용지원** 통합고용지원서비스, 모집대행 및 홍보, 중증장애인 지원고용, 현장평가, 중증인턴제 등	①	②	( )
G1-1-2 **장애인이 취업한 후 고용유지를 위한 지원** 근로지원인, 직업지도원, 직업보조기기, 편의시설 설치 및 지원, 시설 융자지원, 유연근로제, 출퇴근 지원 등	①	②	( )
G1-1-3 **장애인 교육훈련 지원** 재직근로자 능력 향상 훈련, 수요자 중심 맞춤훈련, 장애유형별 특성화 훈련 등	①	②	( )
G1-1-4 **재정적 지원** 장애인고용장려금 지원, 고용부담금 감면, 임금지원 등	①	②	( )
G1-1-5 **장애인 다수고용 기업체 인증** 장애인 다수고용 사업자 인증 및 설립지원, 자회사형 표준사업장 설립지원	①	②	( )
G1-1-6 **기타** (적을 것 _____)	①	②	( )

☛ B. 성과정도 응답 척도

① 전반적으로 성과가 없었다	② 성과가 없는 편이었다	③ 보통이다	④ 성과가 있는 편이었다	⑤ 전반적으로 성과가 많았다	⑨ 아직까지 지원 진행 중이다

☛ G1-2~G1-2-3까지는 장애인 채용지원 서비스 이용 경험 기업체(G1-1-1 A=① 있음)만 응답해주세요.

G1-2 귀사가 채용지원 서비스를 받은 기관은 어디입니까? 가장 주되게 이용한 기관 하나만 응답해주세요.

① 고용노동부(고용지원센터)
② 한국장애인고용공단(지사·직업능력개발원·훈련센터)
③ 지방자치단체(일자리 지원센터)
④ 장애인 복지관
⑤ 기타(적을 것: _____)

G1-2-1 앞서 선택한 기관(G1-2)의 서비스를 통해 귀사에서 당초 목표한 만큼의 장애인을 채용했습니까?

① 목표한 만큼의 장애인을 채용했다
② 목표한 만큼은 아니지만, 장애인을 채용할 수 있었다
③ 해당기관의 서비스를 통해서는 장애인을 거의 채용하지 못했다
④ 현재 구직자 추천 등 채용지원이 진행 중이다

G1-2-2 앞서 선택한 기관(G1-2)의 서비스를 향후 다시 이용할 의향이 있습니까?

① 없다 ② 어느 정도 있다 ③ 많이 있다

G1-2-3 앞서 선택한 기관(G1-2)의 서비스 대해 다음 각 항목을 평가해주세요.

구 분	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
G1-2-3-1 서비스가 신속하게 이루어졌다	①	②	③	④	⑤
G1-2-3-2 서비스 이용절차가 복잡했다	①	②	③	④	⑤
G1-2-3-3 원하는 역량수준의 인력을 제공받았다	①	②	③	④	⑤
G1-2-3-4 서비스의 홍보, 접근성이 흡족했다	①	②	③	④	⑤
G1-2-3-5 사후조치 및 사후지원이 흡족했다	①	②	③	④	⑤

☞ G1-3-G1-3-2까지는 장애인 교육훈련 서비스 이용 경험 기업체(G1-1-3 A=① 있음)만 응답해주세요.

G1-3 귀사의 장애인 근로자가 교육훈련을 받은 기관은 어디입니까? 주로 이용하는 기관 하나만 응답해주세요.

① 한국장애인고용공단 ② 한국산업인력공단
③ 기능대학(폴리텍 대학 등) ④ 지자체
⑤ 중소기업청 ⑥ 국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)
⑦ 기타(적을 것: _____)

G1-3-1 해당 기관에서 귀사의 장애인 근로자가 주로 받은 교육훈련의 내용은 무엇인지 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위 [ ] 2순위 [ ]

① 경영전략·기획 ② 인적자원관리 교육 ③ 영업·마케팅교육
④ 품질·생산관리 교육 ⑤ 기술개발교육 ⑥ 세무·재무·회계관리 교육
⑦ IT정보화 교육 ⑧ 소양교육(서비스, 커뮤니케이션)
⑨ 어학교육 ⑩ 기타(적을 것: _____)

G1-3-2 해당 기관의 교육훈련은 귀사의 장애인 근로자의 업무능력을 어느 정도 향상시켰다고 생각하십니까? 아직 훈련이 완료되지 않았다면 얼마나 있을 것이라 생각합니까?

① 전혀 향상이 없다(없을 것이다)	② 향상이 없는 편이다(없을 것이다)	③ 다소 향상이 있었다(있을 것이다)	④큰 향상이 있었다(있을 것이다)
├	├	├	├

☛ 앞서 공공기관의 장애인채용 및 고용지원 서비스 이용경험에 대해 응답하셨다면,
다음부터는 **귀사 이용업체 및 요금**에 대한 질문입니다.
우선, 다음은 기업이 장애인을 채용하기 위해 필요한 **'장애인 취업지원 서비스'**에 대한 질문입니다.

G2 귀사는 장애인을 채용하기 위해 어떤 지원이 필요합니까? 현재 서비스를 지원받고 있더라도 필요정도를 응답해주세요.
또한 해당 항목이 필요한 경우 얼마나 시급하게 필요한지에 대해 응답해주세요.

☞ 지원이 필요하다(A 필요한 정도=③, ④)고 응답한 항목만, 시급한 정도(B)를 응답해주세요.

항 목	A. 필요한 정도 (①-④)	B. 시급한 정도 (①-④)
G2-1-1 기업에 적합한(필요한) 인력 추천(구인서비스)	( )	( )
G2-1-2 모집대행 서비스	( )	( )
G2-1-3 직무분석 컨설팅 및 기업체 내 장애인 직업영역 개발	( )	( )
G2-1-4 사전 현장훈련을 통해 직무에 적응 후 근로(채용) (현장훈련이나 인턴활동 후 취업)	( )	( )
G2-1-5 현장에서 일정기간 직무체험을 통해 기업에서 적합장애인 탐색할 기회 제공 (현장평가, 지원고용)	( )	( )
G2-1-6 현장 직무에 실제 활용 가능하도록 일정기간(1달 이상) 수행하는 훈련 제공 (맞춤훈련)	( )	( )
G2-1-7 기업의 장애인 고용환경 분석·진단부터 적합인력 지원까지 체계적인 고용서비스 설계를 위한 지원	( )	( )
G2-1-8 기타(적을 것: _____)	( )	( )

☞ 응답 척도

A. 필요한 정도 응답 척도			
① 전혀 필요하지 않다	② 필요하지 않은 편이다	③ 필요한 편이다	④ 매우 필요하다

B. 시급한 정도 응답 척도			
① 전혀 시급하지 않다	② 시급하지 않은 편이다	③ 시급한 편이다	④ 매우 시급하다

G2-2 [장애인 취업지원서비스가 필요하다(G2-1의 서비스 중 A에서 하나라도 ③,④)고 응답한 업체만 응답]
귀사가 향후 '장애인 취업지원 서비스'를 받고 싶은 기관은 어디입니까?

① 한국장애인고용공단 ② 고용노동부(고용지원센터)
③ 지자체(일자리 지원센터) ④ 장애인 복지관 ⑤ 기타(적을 것: _____)

☞ 다음은 기업에 취업한 장애인의 고용을 유지하기 위해 필요한 **장애인 고용유지 지원사항**에 대한 질문입니다.

G3 귀사에 근로하고 있는 장애인을 위해 어떠한 지원이 필요합니까? 현재 서비스를 지원받고 있더라도 필요정도를 응답해주세요. 또한 해당 항목이 필요한 경우 얼마나 시급하게 필요한지에 대해 응답해주세요.

☞ 지원이 필요하다(A 필요한 정도=③, ④)고 응답한 항목만, 시급한 정도(B)를 응답해주세요.

항 목	A. 필요한 정도 (①-④)	B. 시급한 정도 (①-④)
G3-1-1 재직 장애인 근로자 직무능력향상훈련	( )	( )
G3-1-2 장애인 근로자의 안정적 업무 수행을 위한 전문인력 지원 (직무지도원, 근로지원인, 작업지도원 등)	( )	( )
G3-1-3 사업체 근무환경 개선을 위한 편의시설 진단 및 인증서비스 지원	( )	( )
G3-1-4 업무 수행 시 필요한 작업보조(보조공학) 기기 무상 지원 (높낮이 조절용 작업대, 특수키보드, 확대독서기 등)	( )	( )
G3-1-5 출퇴근 지원(이동지원, 이동수단 제공 등)	( )	( )
G3-1-6 직업생활, 고충처리 상담 인력 및 비용 지원	( )	( )
G3-1-7 기타(적을 것: _____)	( )	( )

☞ 응답 척도

A. 필요한 정도 응답 척도			
① 전혀 필요하지 않다	② 필요하지 않은 편이다	③ 필요한 편이다	④ 매우 필요하다

B. 시급한 정도 응답 척도			
① 전혀 시급하지 않다	② 시급하지 않은 편이다	③ 시급한 편이다	④ 매우 시급하다

[장애인 근로자 직무능력향상훈련이 필요하다는 기업체(G3-1-1 A=③,④)만 응답]

G3-2 귀사가 향후 장애인 근로자의 직무능력향상을 위해 교육훈련을 받고 싶은 기관은 어디입니까? 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

☞ ② 한국산업인력공단, ③ 기능대학, ④ 지자체 직업전문학교, ⑤ 중소기업청은 일반 공공 직업훈련기관에서 비장애인과 함께 받는 교육훈련이며, ① 한국장애인고용공단은 장애인 전문 공공 직업훈련기관임

1순위 [ ] 2순위 [ ]

① 한국장애인고용공단(지사 직업능력개발원, 훈련센터)
② 한국산업인력공단
③ 기능대학(폴리텍 대학 등)
④ 지자체 직업전문학교
⑤ 중소기업청
⑥ 국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)
⑦ 기타(적을 것: _____)

G3-3 귀사는 장애인 근로자가 업무 수행을 도와줄 외부인(근로지원인 등) 활용을 요청할 경우, 요구사항을 들어줄 의향이 어느 정도 있습니까?

① 회사 여건상 어려울 것 같다
② 비용이 소요되지 않으면 (요구사항을) 들어줄 의향이 있다
③ 회사의 비용을 들여서라도 (요구사항을) 들어줄 의향이 있다

☛ 다음은 '재정지원 및 경영지원 등 기타지원 사항'에 대한 질문입니다.

G4 귀사는 장애인 고용에 따른 '재정지원 및 경영지원 등 기타 지원 사항' 중 어떠한 지원이 필요합니까? 현재 서비스를 지원받고 있더라도 필요정도를 응답해주세요. 또한 해당 항목이 필요한 경우 얼마나 시급하게 필요한지에 대해 응답해주세요.

☞ 지원이 필요하다(A 필요한 정도=③, ④)고 응답한 항목만, 시급한 정도(B)를 응답해주세요.

항 목	A. 필요한 정도 (①~④)	B. 시급한 정도 (①~④)
G4-1 장애인을 일정 비율 이상 고용 시 사업주에게 제공하는 비용 지원	( )	( )
G4-2 장애인 직접고용 대신 다른 방법으로 고용의무를 달성하여 사업주에게 부담금 감면 (예: 장애인을 다수 고용하고 있는 사업장(작업제활시설 등)에 생산품 도급을 주어 납품 받은 사업주에게 부담금 감면)	( )	( )
G4-3 장애인에게 인턴근무 기회제공시 임금지원(인턴지원금, 정규직 전환지원금 등)	( )	( )
G4-4 장애인 다수 고용 시 사업주에 대한 융자 및 세제 감면	( )	( )
G4-5 작업시설, 편의시설, 부대시설, 출퇴근용 승합차의 구입·설치·수리 등 지원	( )	( )
G4-6 편리하고 안전한 생활환경을 위한 편의시설 진단 서비스 및 인증서비스 지원	( )	( )
G4-7 기타(적을 것: _____)	( )	( )

☞ 응답 척도

A. 필요한 정도 응답 척도			
① 전혀 필요하지 않다	② 필요하지 않은 편이다	③ 필요한 편이다	④ 매우 필요하다

B. 시급한 정도 응답 척도			
① 전혀 시급하지 않다	② 시급하지 않은 편이다	③ 시급한 편이다	④ 매우 시급하다

☛ 다음은 '직장 내 장애인 인식개선 교육'에 대한 질문입니다.

G5 귀사는 다음의 '직장 내 장애인 인식개선 교육'을 연 1회, 1시간 이상 의무적으로 실시해야 하는 것을 알고 있습니까?

① 매우 잘 알고 있다 ② 어느 정도 알고 있다 ③ 그런 의무가 있다는 정도만 알고 있다 ④ 모른다

'장애인고용촉진 및 직업재활법' 제5조의2에 근거하여 사업주는 직장 내 장애인근로자의 안정적인 근무여건 조성과 채용확대를 위해 장애인 인식개선 교육을 실시해야 합니다. '17년 11월 법 개정과 그에 따른 시행령 개정으로 사업주의 교육 의무가 강화되었습니다('18.5.29.시행). 사업주는 장애인 인식개선 교육을 연 1회, 1시간 이상 실시하여야 합니다. 교육내용은 장애의 정의 및 유형, 장애인의 인권, 장애인고용촉진 및 직업재활 관련 제도 등이고, 교육방법은 직원연수, 조회, 회의 등의 집합교육, 원격교육, 체험교육 등입니다. 장애인 고용 의무가 없는 사업주(50인 미만)는 고용노동부장관이 보급한 교육자료 또는 홍보물을 활용하여 교육을 실시할 수 있습니다. 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하지 않거나 교육 실시 관련 자료를 3년간 보관하지 아니한 사업주에 대해 300만원 이하 과태료가 부과됩니다.

G6 귀사는 2019년 '직장 내 장애인 인식개선교육'을 실시하였습니까?

① 예 → G6-1로 이동
② 아니오 → G7으로 이동

G6-1 2019년 귀사에서 '직장 내 장애인 인식개선교육'을 실시한 방법은 무엇입니까?

① 내외부 강의자료, 인터넷 강의(동영상) 등을 활용하여 자체적으로 실시하였다
② 무료 전문강사를 지원받아 실시하였다
③ 관련 교육기관(전문 강사 등)에 비용을 지불하고 위탁하여 실시하였다
④ 기타(적을 것:)

G6-2 직장 내 장애인 인식개선교육'을 실시한 효과는 어떠합니까?

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
G6-2-1 교육참여자들이 장애 및 관련 법·제도에 대해 알게 되었다	①	②	③	④	⑤
G6-2-2 교육참여자들의 장애인에 대한 인식이 개선되었다	①	②	③	④	⑤
G6-2-3 향후 장애인 근로자 채용에 긍정적인 인식을 갖게 되었다	①	②	③	④	⑤

G7 귀사에서 올해(2020년) 장애인 인식개선 교육을 실시할 의향이 있습니까?
(2020년 이미 실시한 경우에도 보기의 내용에 따라 응답해주세요)

① 2020년에 이미 실시하였다
② 내외부 강의자료, 인터넷 강의(동영상) 등을 활용하여 자체적으로 실시할 의향이 있다
③ 전문강사 등의 지원이 있으면 실시할 의향이 있다
④ 관련 교육기관(전문강사 등)에 비용을 지불하고 실시할 의향이 있다
⑤ 실시할 의향이 없다

☞ 다음은 '장애인 표준사업장 인증 및 지원'에 대한 질문입니다.

G8 귀사는 다음의 '장애인 표준사업장 인증 및 지원' 제도에 대해 어느 정도 관심이 있습니까?

※ 장애인 표준사업장 인증 및 지원
장애인의 안정적 일자리를 마련하기 위해서 장애인 다수 고용 사업장을 인증하고 지원하는 제도
- **기준** 장애인 10인 이상, 상시근로자 중 30% 이상 고용, 법률에 따른 편의시설 갖춤, 최저임금액 이상 지급 등
- **지원** 장애인 고용시설의 설치와 구입비용은 사업주와 공단이 각각 산출한 금액 중 적은 금액으로 하고, 이 금액의 3/4 범위 내 금액을 지원. 신규 장애인 고용인원에 대해서 1인당 3천만원, 최대 10억원까지 지원
- **혜택** 1. 장애인 표준사업장의 법인세 소득세 감면(최초 3년간 100%감면, 그 다음 2년간 50% 감면)
2. 국방부와 물품 및 일반용역 계약 시 적격심사를 할 때 가점 부여
3. 공공기관은 장애인 표준사업장 생산품에 대해 우선 구매하도록 의무화

① 전혀 관심이 없다	② 관심 없는 편이다	③ 관심 있는 편이다	④ 매우 관심이 많다

G8-1 귀사는 향후 '장애인 표준사업장'으로 인증 받을 의향이 있습니까?

① 이미 장애인 표준사업장으로 인증 받았다
② 장애인 표준사업장으로 인증 받을 의향이 있다
③ 장애인 표준사업장으로 인증 받을 의향이 없다

G9 귀사는 다음의 '자회사형 표준사업장 설립 지원' 제도에 대해 어느 정도 관심이 있습니까?

※ 자회사형 표준사업장 인증 및 지원
장애인 고용의무사업주(모회사)가 장애인 고용을 목적으로 일정 요건을 갖춘 자회사(발행주식 총수 또는 출자총액의 50% 초과 소유)를 설립하고 이 자회사에서 장애인을 고용한 경우 모회사에서 고용한 것으로 간주하여 고용률에 산입하고 고용부담금을 감면해 주는 제도

① 전혀 관심이 없다	② 관심 없는 편이다	③ 관심 있는 편이다	④ 매우 관심이 있다

G9-1 귀사는 향후 '자회사형 표준사업장'을 설립할 의향이 있습니까?

① 이미 자회사형 표준사업장을 설립하였다
② 자회사형 표준사업장을 설립할 의향이 있다
③ 자회사형 표준사업장을 설립할 의향이 없다

☞ 다음은 **'장애인 고용의무제도'** 관련 **질문**입니다.

G10 귀사는 '장애인 고용의무제도'에 대해 어느 정도 알고 있습니까?

① 민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 잘 알고 있다
② 민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 어느 정도 알고 있다
③ 그런 제도가 있다는 정도만 알고 있다
④ 거의 모른다
→ **응답 후 아래 지시문 설명**

※ 장애인 고용의무제도('장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제25조)
우리나라는 장애인의 기본적 인권을 보장하고 사회적 책임을 공동 실천하는 장애인고용의 기본이념을 실현하기 위해 1991년도부터 국가 및 지방자치단체와 민간 사업주에게 일정비율의 장애인 고용을 촉진하는 '장애인 고용의무제도'를 운영하고 있습니다.
일반적으로 비장애인에 비해 고용상 취약계층인 장애인의 고용기회를 넓히기 위하여 일정 수 이상의 근로자를 고용하고 있는 사업주에게 의무적으로 장애인을 고용하도록 하는 제도입니다.
현재 민간 기업 기준으로 월평균 상시근로자 50인 이상 고용한 사업주는 상시 근로자 총수의 2.9% 이상의 장애인을 고용하여야 합니다.(2019년 이후 3.1%)

G11 귀사는 중증장애인 고용확대를 위하여 정부에서 2009년부터 시행 중인 '중증장애인 고용 2배수 인정제도'에 대해 어느 정도 알고 있습니까?

※ 중증장애인 고용 2배수 인정제도
상시근로자 요건을 갖춘 중증장애인 1명을 고용할 경우, 경증장애인 2명을 고용한 것으로 인정해 주는 제도

① 잘 알고 있다
② 어느 정도 알고 있다
③ 그런 제도가 있다는 정도만 알고 있다
④ 거의 모른다

G12 귀사는 지난해 말 기준 장애인 의무고용률(3.1%)을 달성하셨습니까? 중증장애인 고용 2배수 인정 등을 감안하여 응답해주세요.

① 달성했다 → G13 로 이동
② 달성하지 못했다 → G14 로 이동
③ 고용의무 대상이 아니다(상시근로자 50인 미만) → G15 로 이동

G13 [의무고용률 달성업체(G12=①)만 응답]
귀사는 의무고용률을 달성했지만 향후 장애인을 채용할 의사가 있습니까?

① 의무고용률 달성과 상관없이 지속적으로 장애인을 채용할 것이다 → G13-1 전체 근로자의 □□%까지 채용 예정
② 의무고용률을 달성했기 때문에 추가적으로 장애인을 채용할 의사가 없다

G14 [의무고용률 미달성업체(G12=②)만 응답]
귀사는 장애인 의무고용률 달성에 대한 의지가 어느 정도 있습니까?

① 달성할 의지가 전혀 없다	② 달성할 의지가 없는 편이다	③ 달성할 의지가 있는 편이다	④ 달성할 의지가 매우 강하다

G14-1 [의무고용률 미달성업체(G12=②)만 응답]
향후 3년 이내에 귀사는 장애인 의무고용률 달성이 어느 정도 가능할 것으로 생각하십니까?

① 매우 어렵다	② 다소 어렵다	③ 어느 정도 가능하다	④ 충분히 가능하다

→ 응답 후 G16 으로 이동

G15 [고용의무 비대상업체(G12=③)만 응답]
귀사는 고용의무 대상이 아니지만 향후 장애인을 채용할 의사가 어느 정도 있습니까?

① 채용할 의사가 전혀 없다	② 채용할 의사가 없는 편이다	③ 채용할 의사가 있는 편이다	④ 채용할 의사가 매우 많다

G16 귀사는 장애인 고용의무제도와 관련하여 지난 3년 간 장애인 고용장려금을 받았거나, 장애인 고용부담금을 납부한 적이 있습니까? 2019년 의무고용률 달성 수준과 상관없이 2019년 이전 실적 등으로 실제 고용장려금을 받았거나, 고용부담금을 납부한 경우에 응답을 해주시면 됩니다.

항 목	연도별 경험 여부					
	2017년		2018년		2019년	
	있음	없음	있음	없음	있음	없음
G16-1-1 장애인 고용장려금 수령	①	②	①	②	①	②
G16-1-2 장애인 고용부담금 납부	①	②	①	②	①	②

* 장애인고용의무제도 의무고용률 적용을 받는 기업(상시근로자 50인 이상)은 의무고용률(3.1%) 달성 유무에 따라 고용장려금을 받거나 고용부담금을 납부함. 따라서 같은 해에 고용장려금을 수령하면서 동시에 고용부담금을 납부할 수 없음
* 고용의무는 50인 이상 기업에 있지만, 패널티인 고용부담금은 상시근로자 100인 이상의 기업체에만 적용되므로, 해당년도 상시근로자가 100인 미만인 경우 고용부담금 경험 ①에 응답할 수 없음.

G16-2-1 [3년 연속 고용장려금을 수령한 기업(G16-1-1의 3개년 모두=①)만 응답]
귀사의 최근 3년간 장애인 고용장려금 수령액의 변화가 어느 정도 있었습니까?

① 늘고 있다 ② 변화 없다 ③ 감소하고 있다

G16-2-2 [3년 연속 고용부담금을 납부한 기업(G16-1-2의 3개년 모두=①)만 응답]
귀사의 최근 3년간 장애인 고용부담금 납부액의 변화가 어느 정도 있었습니까?

① 늘고 있다 ② 변화 없다 ③ 감소하고 있다

G16-2-3 [고용장려금을 한 번이라도 수령한 기업(G16-1-1의 3개년 중 하나라도=①)만 응답]
장애인 고용장려금이 귀사에 장애인을 채용하거나 유지하는데 어느 정도 도움이 되었습니까?

① 전혀 도움이 되지 않았다	② 도움이 되지 않는 편이다	③ 도움이 된 편이다	④ 큰 도움이 되었다

G16-2-4 [고용장려금을 한 번이라도 수령한 기업(G16-1-1의 3개년 중 하나라도=①)만 응답]
고용장려금이 없었다면 귀사는 장애인을 채용하지 않았겠습니까?

① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다

G17 장애인을 대상으로 기업의 사회적 책임을 이행하는 방식 중 귀사가 가장 선호하는 방식은 무엇입니까?

① 직접고용 ② 간접고용(자회사형 표준사업장, 연계고용 등)
③ 장애인을 대상으로 한 봉사활동 ④ 금전적 기부
⑤ 기타(적을 것: _____)

※ 기업의 사회적 책임(CSR: Corporate Social Responsibility)
기업이 지속적으로 존속하기 위한 이윤 추구 활동 이외에 법령과 윤리를 준수하고 기업의 이해 관계자 요구에 적절히 대응함으로써 사회에 긍정적 영향을 미치는 책임 있는 활동

G18 우리나라 전체 기업체의 장애인 고용 증진을 위해 무엇이 가장 필요하다고 생각하십니까?
순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 고용부담금(부담기초액) 인상
② 고용의무 범위 확대(적용대상 사업주 범위 확대나 의무고용률 상향)
③ 장애인 고용장려금 증액
④ 장애인고용 사업주에 대한 융자 등 금융지원 확대
⑤ 장애인 고용에 따른 세금 감면
⑥ 장애인고용 우수기업에 대한 정부 및 공공부문 우선구매확대
⑦ 장애인 직업영역개발을 통한 고용창출 활성화
⑧ 적합한 장애인력 구인 서비스 강화
⑨ 고용된 장애인의 관리를 위한 전문적인 지원 서비스 강화
⑩ 장애인의 직업적 능력(자질) 향상을 위한 교육훈련 서비스 강화
⑪ 미이행(미고용, 고용의무 저조기업) 기업에 대한 제재 강화(명단 공표, 정부 입찰제한 등)
⑫ 장애인 고용에 필요한 시설의 설치나 장비의 구입 지원
⑬ 기타(적을 것: _____)

① 고용부담금(부담기초액) 인상: 의무고용률 미이행시 납부해야 하는 고용부담금 인상
② 고용의무 확대: 고용의무 업체를 상시근로자 50인 미만으로 확대하거나, 의무고용률을 현행 3.1%에서 상향 조정
③ 고용장려금 증액: 장애인을 의무고용률보다 많이 채용할 경우 지급하는 장려금의 증액

H. 장애인 고용 인식에 관한 사항

☞ 다음은 장애인 고용 인식에 대한 질문입니다. 조사 기준시점은 2019년 12월 31일입니다.

H1 장애인의 직업수행에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H1-1	장애인은 지식, 기술 그리고 능력이 부족할 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-2	장애인은 신체적으로 요구되는 임무를 수행할 수 없을 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-3	장애인은 비장애인보다 (노동)생산성이 덜할 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-4	장애인은 지시를 따르는 능력이 떨어질 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-5	장애인은 임무 완수 능력이 떨어질 것이다	①	②	③	④	⑤

H2 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H2-1	장애인은 비장애인에 비해서 회사의 직접적인 비용(의료비용, 교통비용 등)이 더 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-2	장애인은 비장애인에 비해서 회사의 간접적인 비용(병가, 유급휴가 등 이차적인 수혜)이 더 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-3	장애인을 위한 편의시설 설치비용이 많이 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-4	장애인은 비장애인에 비해서 안전문제가 더 발생할 것이다	①	②	③	④	⑤

H3 장애인 고용 시 타인의 반응에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H3-1	동료 직원들이 장애인과 함께 일하는 것에 대한 거부감을 가질 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-2	동료 직원들과 의사소통상의 문제가 발생할 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-3	장애인은 동료 직원들의 업무 추진을 방해할 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-4	장애인과 함께 일하는데 어떻게 대해야 하는지 모른다는 두려움이 존재한다	①	②	③	④	⑤
H3-5	장애인 직원이 많이 있다면 비장애인 직원 채용이 어려울 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-6	장애인 고용은 기업 생산성을 저하시켜 회사 이익에 영향을 미칠 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-7	장애인 고용은 사회공헌의 일환으로 기업 이미지 개선에 도움이 될 것이다	①	②	③	④	⑤

H4 기업의 사회적 책임에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H4-1 장애인의 고용은 '기업의 사회적 책임'의 범주에 속한다	①	②	③	④	⑤
H4-2 장애인 고용을 높이기 위해서 최고경영자(사업주)의 장애인 고용 의지가 중요하다	①	②	③	④	⑤
H4-3 장애인 고용을 위한 법률 체도가 확대되어야 한다	①	②	③	④	⑤
H4-4 장애인 고용 관련 제도 때문에 기업들은 어쩔 수 없이 장애인을 고용하고 있다	①	②	③	④	⑤
H4-5 장애인 고용을 위한 직종을 개발해야 한다	①	②	③	④	⑤

H5 귀사는 귀사의 근로환경, 근로조건, 업무내용, 기업문화 등을 총체적으로 고려할 때 장애인이 근로하기에 어느정도나 친화적이라고 생각합니까?

① 전혀 친화적이지 않다
② 친화적이지 않다
③ 그저 그렇다
④ 친화적이다
⑤ 매우 친화적이다

J. 채용계획

☛ 다음은 채용계획에 대한 질문입니다.
별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀사의 상시근로자(임원 포함)를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

J1 귀사는 2020년에 신규인력(장애인, 비장애인 포함)을 이미 채용하였거나, 남은기간 채용할 계획이 있습니까?

① 2020년 이미 채용하였거나, 남은기간 채용할 계획이 있다 → **J1-1로 이동**
② 2020년 채용한 적도 없고, 남은기간 채용할 계획도 없다 → **J2로 이동**

J1-1 귀사가 2020년에 신규인력을 이미 채용하였거나, 남은기간 채용하고자 하는 신규인력은 모두 몇 명입니까? 전체근로자와 장애인 근로자를 구분하여 응답해주시고, 장애인 근로자의 경우 직업별 채용 인원을 구분해 말씀해주세요.

구 분	2020년 기 채용 인원		2020년 남은기간 채용예정인원	
	전체 근로자	장애인 근로자	전체 근로자	장애인 근로자
J1-1-1 2020년 신규 채용 인원	명	명	명	명
J1-1-2 관리자		명		명
J1-1-3 전문가 및 관련 종사자		명		명
J1-1-4 사무 종사자		명		명
J1-1-5 서비스 종사자		명		명
J1-1-6 판매 종사자		명		명
J1-1-7 농림어업 숙련 종사자		명		명
J1-1-8 기능원 및 관련 기능 종사자		명		명
J1-1-9 장치기계조작 및 조립 종사자		명		명
J1-1-10 단순노무 종사자		명		명

→ **장애인 근로자 기채용 및 향후 채용예정인원 합계가 0명인 경우 J1-2로 이동**

J1-2 귀사가 2020년 전체 근로자를 채용했거나 채용할 예정이지만, 장애인 근로자가 포함되지 않은 가장 큰 이유는 무엇입니까?

① 의무고용률을 달성했거나, 고용의무가 없어서
② 장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾기를 못해서
③ 업무능력을 갖춘 장애인이 부족해서
④ 장애인 지원자 자체가 없어서
⑤ 사업주, 관리자, 동료 등이 장애인 채용을 꺼려서
⑥ 채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서
⑦ 장애인용 시설 및 장비편의시설 등이 부족해서
⑧ 근무환경이 유해하거나 위험해서
⑨ 기타 (적을 것: _____)

※ 의무고용률
장애인고용 촉진 및 직업재활법」에서 정하고 있는 비율로 근로자중 장애인을 의무적으로 고용해야 하는 비율
(공장기관 ~'18년 3.2%, '19이후 3.4%/ 민간사업주 ~'18년 2.9%, '19년 이후 3.1%)

J2 향후 3년간 귀사의 근로자 수 변화를 어떻게 전망하십니까?

구 분	현재 대비 줄어들 것이다	현재와 비슷할 것이다	현재 대비 늘어날 것이다
J2-1 전체 근로자 수	①	②	③
J2-2 장애인 근로자 수	①	②	③

K. 재무정보

☛ 다음은 재무정보에 대한 질문입니다. 귀 사업장을 포함한 기업체(기관) 전체를 기준으로 응답하여 주십시오.
조사기준 시점은 2019년 12월 31일입니다. 단, 회계결산이 일치하지 않는 경우 최근 회계연도를 기준으로 응답해 주십시오.
정확한 재무정보를 모를 때에는 최대한 근사치로 응답하여 주십시오.

K1 최근 회계연도 기준 다음 각각에 대한 귀사의 재무정보를 응답해주세요.

☛ 정확한 금액을 모를 경우 범주로 응답함

구 분	재무정보	모름/무응답
K1-1 매출액(A)	( ) 백만원	□ → 모를 경우 K1-1-1로 이동
K1-2 영업비용(B)	( ) 백만원	□ → 모를 경우 K1-2-1로 이동
K1-3 영업이익(손실)(C=A-B)	( ) 백만원	□ → 모를 경우 K1-3-1로 이동
K1-4 자산총액	( ) 백만원	□ → 모를 경우 K1-4-1로 이동
K1-5 부채총액	( ) 백만원	□ → 모를 경우 K1-5-1로 이동

매출액	지난 1년간 직접 사업활동(상품, 숙박 및 음식을 판매, 서비스 제공 등)으로 벌어들인 매출(수익)총액
영업비용	지난 1년간 영업활동과 관련하여 상품 매입에 투입한 매출원가와 판매와 일반관리를 위해 지불한 비용
영업이익	매출액(A)-영업비용(B)
자산총액	유형자산(유형자산 토지와 1년 이상의 내구성을 가진 건물, 구축물, 기계장치, 선박 및 차량운반구, 공구·기구·비품, 건설 중인 자산 등 형체가 있는 자산)과 무형자산(무형자산 재화의 생산이나 관리에 사용할 목적으로 기업이 보유하고 있는 무형의 자산)을 말함

구 분	범 주	
K1-1-1 매출액	① 5억원 미만 ③ 10억원 이상 50억원 미만 ⑤ 100억원 이상 500억원 미만 ⑦ 1,000억원 이상	② 5억원 이상 10억원 미만 ④ 50억원 이상 100억원 미만 ⑥ 500억원 이상 1,000억원 미만
K1-2-1 영업비용	① 5억원 미만 ③ 10억원 이상 50억원 미만 ⑤ 100억원 이상 500억원 미만 ⑦ 1,000억원 이상	② 5억원 이상 10억원 미만 ④ 50억원 이상 100억원 미만 ⑥ 500억원 이상 1,000억원 미만
K1-3-1 영업이익	⑧ 적자 ① 5억원 미만 ③ 10억원 이상 50억원 미만 ⑤ 100억원 이상 500억원 미만 ⑦ 1,000억원 이상	② 5억원 이상 10억원 미만 ④ 50억원 이상 100억원 미만 ⑥ 500억원 이상 1,000억원 미만
K1-4-1 자산총액	① 10억원 미만 ③ 50억원 이상 100억원 미만 ⑤ 500억원 이상 1,000억원 미만	② 10억원 이상 50억원 미만 ④ 100억원 이상 500억원 미만 ⑥ 1,000억원 이상
K1-5-1 부채총액	① 5억원 미만 ③ 10억원 이상 50억원 미만 ⑤ 100억원 이상 500억원 미만 ⑦ 1,000억원 이상	② 5억원 이상 10억원 미만 ④ 50억원 이상 100억원 미만 ⑥ 500억원 이상

K2 최근 2년간 귀사의 영업이익의 현황은 어떻습니까?

① 늘어났다 ② 변화 없다 ③ 줄어들었다

K3 향후 2년간 귀사의 영업이익은 어떨 것이라고 생각하십니까?

① 늘어날 것 ② 변화 없을 것 ③ 줄어들 것

www.keado.or.kr 한국장애인고용공단

L. 코로나19 사태 관련 기업체 경영실태 현황

☛ 다음은 코로나19사태에 대한 질문입니다. 귀 사업장을 포함한 기업체(기관) 전체를 기준으로 응답하여 주십시오.

L1 올해 코로나19 사태로 인해 귀사가 겪었거나, 겪고 있는 사항을 모두 말씀해 주세요. 전체가 아닌 일부 근로자 등에 해당하는 사항도 선택해 주세요.

구 분	항 목
L1-1 업무일, 업무시간	① 유급휴직, 유급휴가 부여 ② 무급휴직, 무급휴가 부여 ③ 근로시간 단축
L1-2 업무형태	④ 재택근무(원격근무) 실시 ⑤ 유연근무(출퇴근 시간 변경 등)실시 ⑥ 비대면업무 전환(온라인 등) ⑦ 업무량 감소, 업무 변경
L1-3 업무 및 임금	⑧ 임금 삭감 ⑨ 임금 지급 지연 ⑩ 전체 근로자 복지 지원 축소 ⑪ 장애인 근로자 복지 지원 축소
L1-4 기업체 운영 및 고용(유지)	⑫ 휴업 → (　　)일 ⑬ 매출 및 고객 감소 ⑭ 신규 채용 취소·축소·연기 ⑮ 전체 근로자 감원, 퇴사 권고 ⑯ 장애인 근로자 감원, 퇴사 권고
L1-5 그외	⑰ 기타(직접 쓰　　) ⑱ 특별히 영향받지 않음

L2 코로나19 사태 이전에 비해 귀사의 운영상황은 어떠합니까?

① 전후 변화 없음
② 다소 어려워짐
③ 매우 어려워짐
④ 어려워졌다가 회복함

L3 코로나19 사태 이전에 비해 근로자 채용이나 고용유지 상황은 어떠합니까?

① 전후 변화 없음
② 다소 어려워짐
③ 매우 어려워짐
④ 어려워졌다가 회복함

L4 **[L3에서 ②③④ 응답자만 응답]**
이전에 비해 근로자 채용이나 고용유지가 어려워졌다면, 장애인 근로자에게 더 어려워졌습니까?

① 장애인 근로자 경우에 더 어려워졌다
② 비장애인 근로자 경우에 더 어려워졌다
③ 장애인 근로자, 비장애인 근로자의 어려워진 수준은 비슷하다

응답자 정보

QC1 다음은 데이터 검증 등 통계적 처리를 위한 문항입니다.
선생님께서 근무하시고 계신 부서, 직책, 성명과 전화번호 등의 연락처를 적어 주세요

QC1-1 근무부서		QC1-4 핸드폰 번호	
QC1-2 성명		QC1-5 팩스번호	
QC1-3 직책		QC1-6 E-Mail	

★ 오랜 시간 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. 소중한 자료로 활용하겠습니다. ★

[부록 5] 심층조사표(장애인 미고용기업체용)

LIST ID

승인번호 제 383002 호

2020년도
기업체장애인고용실태조사
【 심층조사: 장애인 미고용기업체 】

안녕하세요. 귀 기업체의 무궁한 발전을 기원합니다.

고용노동부와 한국장애인고용공단은 장애인 고용 현황 파악을 위해 국내 전체 기업체를 대상으로 2020년 기업체 장애인고용실태조사를 실시하고 있습니다. 본 조사는 국가승인통계조사로 '장애인고용촉진 및 직업재활법'에 근거해 매년 진행되며, 관련 정책수립 및 연구의 기초자료로 활용됩니다.

귀사의 답변은 장애인고용 확대와 고용환경 개선 등 기업체의 장애인고용을 지원하기 위한 귀중한 자료로 활용됩니다. 여러 업무로 바쁘시겠지만 적극적인 참여 부탁드립니다. 귀사가 응답한 내용은 통계법에 의해 철저하게 비밀이 보장되며, 모든 응답 내용은 반드시 통계작성을 위한 목적으로만 사용됩니다.

감사합니다.

2020년 6월

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제26조 (장애인 실태조사)
고용노동부장관은 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 매년 1회 이상 장애인의 취업직종·근로형태·근속기간·임금수준 등 고용현황 및 장애인근로자의 산업재해 현황에 대하여 전국적인 실태조사를 실시하여야 한다.

「통계법」 제33조 (비밀의 보호)
① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
② 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

주관기관 한국장애인고용공단 조사통계팀
☎ 031-728-7115 F 050-3470-0904
@ survey@kead.or.kr

조사기관 (유)닐슨컴퍼니코리아
☎ 02-2122-7314 F 02-6008-7261~
@ sunghee.cho@nielsen.com

응답 시 유의사항

1. 본 조사의 응답 단위는 본사, 지사, 영업소 등을 모두 포함한 기업체 단위입니다.
2. 따라서 개인기업체는 해당 사업체를 기준으로, **법인기업체는 동일 법인등록번호를 사용하는 모든 사업체를 합산한 기준**으로 응답해주세요.
3. 본 조사의 기준 시점은 지난해 말 (2019년 12월 31일)입니다.
   기업체 일반 현황, 근로자 수 현황 등 모든 응답은 지난해 말을 기준으로 응답해주세요.
4. 별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 매월 16일 이상, 60시간 이상 근무하는 귀사의 상시근로자(임원 포함)를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.
   (단, 중증장애인은 60시간이 되지 않더라도 월 16일 이상이면 상시근로자로 포함)
5. 별도 안내문이 없는 경우 모든 문항에 응답해주세요.
6. 각 문항마다 설명과 작성 요령을 참고하여 작성해주세요.

A. 근로자 현황 (2019년 12월말 기준)

귀사의 근로자 현황에 대한 질문입니다. 귀 사업체를 포함한 **기업체 전체 기준**으로 응답해주세요.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2019년 12월 31일**입니다.
☛ 근로자는 매월 16일 이상, 60시간 이상 근무하는 **상시근로자 기준**으로 합니다.

A1 지난해 말 기준 귀사의 **정규직, 비정규직** 상시근로자는 몇 명입니까?
남성 근로자와 여성 근로자를 구분하여 응답해주시기 바랍니다.

구 분	① 전체 (②+③)	종사상 지위별 상시근로자	
		② 정규직 근로자	③ 비정규직 근로자
A1-1-1 전체 상시근로자	명	명	명
A1-1-2 남성 상시근로자	명	명	명
A1-1-3 여성 상시근로자	명	명	명

정규직 근로자	고용계약기간이 정해지지 않거나 정해졌더라도 특별한 사유가 없으면 계속근로가 가능한 근로자 (이하 비정규직 0의의 근로자)
비정규직 근로자	계속고용이 보장되지 않는 등 다음의 유형에 해당하는 근로자
한시적 근로자	· 근로계약기간을 정한 기간제 근로자 · 계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 · 비자발적 사유(계약만료, 프로젝트 완료 등)로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자
시간제 근로자	근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 근무를 수행하는 근로자보다 1시간이라도 짧은 경우로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨
비전형 근로자	근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

A2 지난해 말 기준 귀사의 **직업별** 상시근로자는 몇 명입니까?
남성 근로자와 여성 근로자를 구분하여 응답해주시기 바랍니다.

구 분	① 전체	직업별 상시근로자 ② 관리자	③ 전문가 및 관련 종사자	④ 사무 종사자	⑤ 서비스 종사자	⑥ 판매 종사자	⑦ 농림어업 숙련 종사자	⑧ 기능원 및 관련 기능 종사자	⑨ 장치·기계 조작 및 조립 종사자	⑩ 단순노무 종사자
A2-1-1 전체 상시근로자	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
A2-1-2 남성 상시근로자	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
A2-1-3 여성 상시근로자	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명

대 분 류	중 분 류
관리자	공공 및 기업 고위직, 행정 및 경영지원 및 마케팅 관리직, 전문 서비스 관리직, 건설전기 및 생산 관련 관리직, 판매 및 고객 서비스 관리직
전문가 및 관련 종사자	과학 전문가 및 관련직, 정보 통신 전문가 및 기술직, 공학 전문가 및 기술직, 보건사회복지 및 종교 관련직, 교육 전문가 및 관련직, 법률 및 행정 전문직, 경영금융 전문가 및 관련직, 문화예술스포츠 전문가 및 관련직
사무 종사자	경영 및 회계 관련 사무직, 금융 사무직, 법률 및 감사 사무직, 상담안내통계 및 기타 사무직
서비스 종사자	경찰소방 및 보안 관련 서비스직, 돌봄보건 및 개인 생활 서비스직, 운송 및 여가 서비스직, 조리 및 음식 서비스직
판매 종사자	영업직, 매장 판매 및 상품 대여직, 통신 및 방문 노점 판매 관련직
농림어업 숙련 종사자	농축산 숙련직, 임업 숙련직, 어업 숙련직
기능원 및 관련 기능 종사자	식품 가공관련 기능직, 섬유의복 및 가죽관련 기능직, 목재가구악기 및 간판관련 기능직, 금속성형 관련 기능직, 운송 및 기계관련 기능직, 전기 및 전자관련 기능직, 정보통신 및 방송장비 관련 기능직, 건설 및 채굴관련 기능직, 기타 기능 관련직
장치기계조작 및 조립 종사자	식품가공관련 기계 조작직, 섬유 및 신발 관련 기계 조작직, 화학 관련 기계 조작직, 금속 및 비금속 관련 기계 조작직, 기계 제조 및 관련 기계 조작직, 전기 및 전자 관련 기계 조작직, 운전 및 운송 관련직, 상하수도 및 재활용 처리 관련 기계 조작직, 목재인쇄 및 기타 기계 조작직
단순노무 종사자	건설 및 광업 관련 단순 노무직, 운송 관련 단순 노무직, 제조 관련 단순 노무직, 청소 및 경비 관련 단순 노무직, 가사음식 및 판매 관련 단순 노무직, 농림어업 및 기타 서비스 단순 노무직

A3 지난해 말 기준 귀사의 **연령별** 상시근로자는 몇 명입니까?
남성 근로자와 여성 근로자를 구분하여 응답해주시기 바랍니다.

구 분	① 전체 (②+③+④)	연령별 상시근로자 ② 만34세 이하	③만35-54세 이하	④만55세이상
A3-1-1 전체 상시근로자	명	명	명	명
A3-1-2 남성 상시근로자	명	명	명	명
A3-1-3 여성 상시근로자	명	명	명	명

A4 2019년 한 해 동안 귀사의 입사 및 퇴사 상시근로자는 몇 명입니까? 자발적 퇴사자와 정년퇴직, 해고 등으로 인한 비자발적 퇴사자를 구분하고, 남성 근로자와 여성 근로자를 구분하여 응답해주시기 바랍니다.

구 분	① 2019년 입사자	2019년 퇴사자		
		② 전체 (③+④)	③ 자발적 퇴사	④ 비자발적 퇴사
A4-1-1 전체 상시근로자	명	명	명	명
A4-1-2 남성 상시근로자	명	명	명	명
A4-1-3 여성 상시근로자	명	명	명	명

☞ 비자발적 퇴사: 정년퇴직, 명예퇴직, 계약만료, 해고(징계해고, 정리해고 등) 등

A5 2018년 말 각각 귀사의 상시근로자는 몇 명이었습니까?
남성 근로자와 여성 근로자로 구분하여 응답해주시기 바랍니다.

☞ 설립연도가 2019년 이후라면 본 문항을 응답하지 않습니다.

구 분	2018년 12월 31일 기준
A5-1-1 전체 상시근로자	명
A5-1-2 남성 상시근로자	명
A5-1-3 여성 상시근로자	명

*참고. 2018년 말 전체 상시근로자 수 = 2019년 말 전체 상시근로자 수 - 2019년 입사자 + 2019년 퇴사자

B. 모집과 채용

☛ 다음은 모집과 채용에 대한 질문입니다.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 2019년 12월 31일입니다.

B1 귀사가 일반적으로 근로자를 채용할 때 주로 이용한 모집 경로는 무엇이었습니까?

① 취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용
② 기업 자체적으로 모집

B2 귀사가 근로자를 채용할 때 주로 이용했던 취업알선기관을 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 고용노동부(고용지원센터)
② 지방자치단체(일자리센터)
③ 민간·공공 포함 직업능력개발 훈련기관
④ 학교(대학교 등)
⑤ 민간 취업알선업체
⑥ 기타(적을 것: _____)
⑦ 취업알선기관을 이용한 적 없음

B3 귀사가 일반적으로 근로자를 채용할 때 주로 이용했던 자체 모집 경로를 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 신문·TV 등 언론매체
② 자사 홈페이지 등 인터넷매체
③ 내부 임직원 추천
④ 기타(적을 것: _____)
⑤ 기업 자체적으로 모집한 적 없음

B4 귀사가 근로자를 채용할 때 가장 중요하게 고려했던 사항을 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

직업적 능력 관련	① 경력	② 학력(교육정도)	③ 자격증 취득 사항(기술보유)
인적특성 관련	④ 성별	⑤ 연령	⑥ 성품·태도(책임감 등)
기타	⑦ 기타(적을 것: _____)		

B5 귀사의 채용 전형에서 응시자들은 일반적으로 어떠한 과정을 거칩니까? 모두 선택해주세요.

① 필기시험(적성검사 등 포함)
② 실기(기능) 시험
③ 면접(집단토론 등 포함)
④ 신체검사
⑤ 기타(적을 것: _____)

B5-1 귀사의 채용에 응시한 응시자들이 가장 보완해야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까?

① 응시 서류 작성 기술(이력서, 자기소개서 등 포함)
② 필기시험 및 실기(기능)에 대한 지식
③ 뚜렷한 목표 의식
④ 화술 및 의사 전달 능력(면접기술)
⑤ 순발력 및 대처능력
⑥ 응시 기업에 대한 사전 정보 인지
⑦ 기타(적을 것: _____)

B6 귀사는 근로자 채용이 일반적으로 용이하셨습니까?

① 매우 어려웠다 ② 다소 어려운 편이었다
③ 보통
④ 다소 용이한 편이었다 ⑤ 매우 용이했다

B6-1 귀사가 근로자를 채용할 때 주된 애로사항을 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 업무능력을 갖춘 인력이 부족해서
② 지원자 자체가 없어서
③ 근로자의 요구조건을 맞춰줄 수 없어서
④ 구직인력에 대한 정보가 부족해서
⑤ 출퇴근 상의 어려움 때문에(이동거리, 출퇴근 차량 지원 등)
⑥ 근무환경이 유해하거나 위험해서
⑦ 기타(적을 것: _____)
⑧ 특별한 애로사항 없었음

B7 귀사에서 근로자 채용을 결정하는데 영향력이 가장 큰 주체를 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 경영진(사업주·임원·이사회 등)
② 인사관련업무 담당부서(인사팀·총무팀·경영관리팀 등)
③ 인력 수요 부서
④ 노동조합 등 사내 기구
⑤ 사외 기구·기관·단체 등
⑥ 기타(적을 것: _____)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

C. 업무특성 및 노무관리

☛ 다음은 업무특성 및 노무관리에 대한 질문입니다.
별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀사의 **상시근로자**(임원 포함)와 **주사업장** 기준으로 응답해주세요.
주사업장이란 상시근로자가 가장 많이 근무하는 사업장을 말합니다.
특별히 문항에서 지정하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2019년 12월 31일**입니다.

C1 귀사의 근로자가 주로 수행하는 업무는 무엇입니까? 최대한 자세하게 응답해주세요.
그리고 그 일을 하는 상시근로자는 전체 상시근로자 중 어느 정도의 비중을 차지합니까?

C1-1 가장 많은 상시근로자가 하는 일

구분	내용		
C1-1-1 업무(사업) 내용			
C1-1-2 주 사용장비나 도구			
C1-1-3 전체 근로자 대비 비중	%	C1-1-4 직업분류코드	□□□

*참고, A2 직업별 상시근로자 문항에서 가장 많이 일하고 있다고 응답한 직업과 동일하게 응답해주세요.

C1-2 두 번째로 많은 상시근로자가 하는 일

구분	내용		
C1-2-1 업무(사업) 내용			
C1-2-2 주 사용장비나 도구			
C1-2-3 전체 근로자 대비 비중	%	C1-2-4 직업분류코드	□□□

☛ 다음부터는 근로자의 근로시간에 대한 질문입니다.

C2 귀사의 정규(소정) 근로시간과 실제 근로시간은 주 평균 몇 시간입니까?

구 분	전체 상시 근로자
C2-1 주당 정규(소정) 근로시간	시간/주
C2-2 주당 실제 근로시간	시간/주

※ 소정 근로시간: 근로기준법이 허용하는(주 40시간 법정 근로시간) 범위 안에서 근로자와 사용자 간에 약정한 근로시간으로, 규칙적인 근로시간을 의미하는 동시에 초과근로수당 등을 산정하는 통상임금 계산의 기준이 되는 지불근로시간(식사 시간은 제외)
※ 실제 근로시간: (할증임금에 대한 고려 없이) 실제로 일하는 시간으로 기본근로시간(소정 근로시간), 연장근로시간, 휴일 근로시간, 휴일 연장근로시간을 합산한 시간

C3 귀사의 소정 근로일수는 주당 며칠입니까?

① 4일 ② 5일 ③ 6일 ④ 7일 ⑤ 기타(적을 것: ____ 일)

※ 소정 근로일 수: 법령의 범위 내에서 근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날

C4 귀사의 근로자는 정규(소정) 근로시간 이외에 초과근로를 어느 정도 하시는 편입니까?

① 전혀 하지 않는다	② 거의 하지 않는다	③ 종종 한다	④ 자주 한다

※ 초과근로: 정규(소정) 근로시간을 초과하는 근로를 의미

C5 귀사에 도입되어 있는 유연근로제도는 무엇입니까? 모두 선택해주세요. 유연근로제도란 정규 근로자가 공식 근로시간제를 변경해 선택적으로 근무할 수 있는 탄력적 근무형태를 의미합니다.

① 근로시간단축 근무제 ② 시차 출퇴근제 ③ 선택적 근무시간제
④ 재택 및 원격근무제 ⑤ 탄력적 근무제 ⑥ 기타 유형(재량근무 등) ⑦ 해당 없음

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

C5-1 귀사에서는 장애인 근로자가 유연근로제도를 활용할 수 있도록 우선 선정하는 등의 제도나 지침이 있습니까?

① 관련 제도나 지침이 있음
② 관련 제도나 지침이 없음(비장애인 근로자와 차이 없음)

C6 귀사의 근로자 중 전일제 근로자와 단시간(시간제) 근로자는 각각 몇 명입니까?

구 분	① 전체 (②+③)	② 전일제 근로자	③ 단시간(시간제) 근로자
전체 상시근로자	명	명	명

※ 단시간(시간제) 근로자: 1주 동안의 소정 근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 경우에 비하여 짧은 근로자

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

☛ 다음부터는 근로자의 임금에 대한 질문입니다.

C7 귀사는 근로자에게 다음 각각의 임금 및 보수를 지급하고 있습니까?

항 목	지급 여부	
	지급	미지급
C7-1 연봉/월급/주급/시급/일당의 정해진 대로 지급(기본급)	①	②
C7-2 제품 생산하는 만큼 받음/개인 성과만큼 지급(성과급)	①	②
C7-3 초과근로수당/연장근로수당/잔업수당을 일한 시간만큼 지급	①	②
C7-4 열악하거나 위험한 근무조건을 보상하는 수당(위험 수당) 지급	①	②
C7-5 휴일 수당/특근 수당 지급	①	②
C7-6 회사의 전반적인 성과에 따른 수당(인센티브)을 지급	①	②
C7-7 소속 팀(부)의 성과에 따라 수당(인센티브)을 차등하여 지급	①	②
C7-8 회사의 배당금(자사 주식) 지급	①	②
C7-9 퇴직금(또는 퇴직연금) 지급	①	②

C8 귀사의 작년 한 해 근로자 1명 당 월평균 임금총액은 얼마였습니까?

☛ 세전 월평균 임금 기준, ☛ 1인당 월평균 임금 = 월평균 총 임금 / 총 근로자 수

구 분	2019년 1인당 월평균 임금총액(세전)
전체 상시근로자	만원

☛ 다음부터는 사회보험 및 노동조합에 대한 질문입니다.

C9 귀사는 다음 각각의 사회보험에 가입되어 있습니까?

항 목	가입 여부	
	가입	미가입
C10-1 고용보험	①	②
C10-2 산재보험	①	②

C10 귀사에는 노동조합이 있습니까?

① 있다
② 없다

☛ 다음부터는 복리후생제도에 대한 질문입니다.

C11 귀사에서 근로자에게 제공하고 있는 복리후생제도를 모두 선택해주세요.

항 목	해당 여부	
	해당	비해당
C11-1 유급휴일·휴가	①	②
C11-2 병가(상병휴가)	①	②
C11-3 출산휴가/육아휴직(영·유아의 양육을 위하여 사업주에 신청하는 휴직제도)	①	②
C11-4 주거비 보조(전월세자금 지원 등), 주거 공간 제공(임대주택(사택), 기숙사 등)	①	②
C11-5 건강보건에 관한 비용 지원(의료서비스, 건강검진 등)	①	②
C11-6 식사비 보조(급식시설 운영, 외부식당 이용, 식권 제공 등)	①	②
C11-7 문화·체육 오락비용 보조(도서관, 휴게실, 운동장, 체육관 사원장, 사내써클 지원 등)	①	②
C11-8 보험료지원(근로자를 피보험자로 하는 생명보험·개인연금 등의 사보험료 지원)	①	②
C11-9 경조비 지원(결혼·출산축의금, 사망조의금, 상병위로금, 퇴직전별금, 장기근속표창 등)	①	②
C11-10 자녀학비보조(근로자 자녀의 정규 학교 학자금 등)	①	②
C11-11 근로자휴양휴양소, 콘도미니엄, 상여에 포함되지 않는 하계휴가비 등)	①	②
C11-12 통근 비용 지원(통근버스, 주차비 지원 등)	①	②
C11-13 자기계발 지원(근로자 본인의 학자금, 학원비 포함)	①	②

C12 귀사의 근로자가 주로 호소하는 고충을 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 병이나 건강문제
② 개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)
③ 대인관계 문제
④ 근로조건에 대한 불만족(임금, 복리후생, 인사, 근무강도 등)
⑤ 근무환경문제(장애인 편의시설, 작업장 환경 등)
⑥ 기타(적을 것: _____)
⑦ 없음 ⟶ **1순위 응답 시 C13으로 이동**

C12-1 **[고충이 있는 경우(C12=①~⑥)만 응답]**
귀사의 근로자는 자신의 고충을 주로 어떤 방식으로 처리하고 있습니까?

① 공식적인 고충처리 절차 이용
② 인사담당자와의 면담
③ 임원 또는 관리자와의 면담
④ 노동조합을 통해서
⑤ 전문 상담원을 통해서(직업생활상담원 등)
⑥ 각자 스스로 해결
⑦ 기타(적을 것: _____)

☛ 다음부터는 '장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률' 관련 질문입니다.

C13 귀사는 고용에 있어 장애를 이유로 차별을 금지하고, 장애인이 해당 직무를 수행하는데 필요한 '정당한 편의의 제공'을 의무화한 '장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률'을 알고 있습니까?

① 매우 잘 알고 있다 ② 어느 정도 알고 있다 ③ 그런 법이 있다는 정도만 알고 있다 ④ 모른다

※ '장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률'('08. 4.11. 시행)
제1절 고용과 관련해 장애인에 대한 '차별금지(10조)', '정당한 편의제공 의무(11조)', '채용 이전 의학적 검사의 금지(12조)'에 관한 내용을 담고 있습니다. 이 중 제11조인 '정당한 편의의 제공'에는 시설·장비, 근무시간 조정, 훈련 편의 제공, 평가과정 개선 등의 내용이 포함되어 있습니다. 2013.4.11.부터는 상시 30인 이상 근로자를 고용하는 사업주에게 '정당한 편의의 제공' 의무가 적용되고 있습니다.

C14 귀사가 근로자에게 바라는 것을 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 업무실적 향상
② 책임감 있는 업무 수행
③ 건강관리
④ 원만한 대인관계 유지
⑤ 장기근속
⑥ 출퇴근 및 근무시간 관리
⑦ 기타(적을 것: _____)
⑧ 특별히 없음

D. 업무환경

☛ 다음은 업무환경에 대한 질문입니다.
사업장이 여러 개라면 **실사근로자가 가장 많이 근무하는 주사업장**을 기준으로 응답해주세요.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2019년 12월 31일**입니다.

D1 귀사의 근무환경에 대해 다음 각 항목별로 그 정도를 응답해 주시기 바랍니다.

구 분	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
D1-1 출퇴근이 용이하다(대중교통 부재, 짧은 시간 소요 등)	①	②	③	④	⑤
D1-2 목표 업무량, 업무시간 등이 명확하게 정해져 관리되고 있다	①	②	③	④	⑤
D1-3 근로자가 원하면 직무조정(업무내용, 업무량 조정)나 근로시간 조정 등이 가능하다	①	②	③	④	⑤
D1-4 상하 직급 간 위계적이고 권위적이다	①	②	③	④	⑤
D1-5 근로자의 자기계발을 지원하고 있다	①	②	③	④	⑤

D2 귀사의 사업장 환경에 대해 다음 각 항목별로 그 정도를 응답해 주시기 바랍니다.

☛ 주인센터의 작업환경을 **'③ 보통'**으로 하여 각 환경에 대해 평가를 진행

구 분	쾌적 ◀ 매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	▶ 불쾌 매우 그렇다
D2-1 주사업장은 먼지가 많다	①	②	③	④	⑤
D2-2 주사업장은 소음이 심하다	①	②	③	④	⑤
D2-3 주사업장은 불쾌한 냄새가 난다	①	②	③	④	⑤

구 분	불쾌 ◀ 매우 어둡다/춥다/건조하다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	쾌적 ▶ 불쾌 너무 밝다/덥다/습하다
D2-4 주사업장은 밝다	①	②	③	④	⑤
D2-5 주사업장은 덥다	①	②	③	④	⑤
D2-6 주사업장은 습하다	①	②	③	④	⑤

구 분	낮은 물리적 부담 ◀ 매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	▶ 높은 물리적 부담 매우 그렇다
D2-7 주사업장 내 활동(이동) 반경이 넓다	①	②	③	④	⑤
D2-8 휴게 공간 및 편의시설* 등이 열악하다	①	②	③	④	⑤
D2-9 물리적으로 위험하다	①	②	③	④	⑤

* 편의시설: 생활하기에 편리하도록 만들어 놓은 시설물. 장애인 편의시설 포함
(예: 휴게실, 공중 화장실, 엘리베이터, 샤워실, 세탁실 등)

D3 2019년 한 해 동안 일자리에서 업무관련 사고나 질병이 발생한 근로자는 모두 몇 명이며, 그 중 근로복지공단으로부터 산재로 인정받은 근로자 수는 몇 명입니까?

☞ 인원 수가 아닌 건수 기준으로 응답해주세요. 1명이 연중 2회 사고가 발생했다면 2명으로 기입합니다.

구 분	① 2019년 업무관련 사고나 질병 발생 근로자 수	② 그 중 산재 인정 근로자 수
전체 상시근로자	명	명

D3-2 귀사에서 업무관련 사고나 질병이 발생할 경우 근로자에게 어떤 지원을 하고 있습니까? 모두 선택해주십시오.

① 산재 인정 및 보상처리를 지원하였다
② 유급 또는 무급 휴직을 제공하였다
③ 병가를 최대한 제공하였다
④ 비급여 병원비등을 부담하였다
⑤ 사업체가 가입한 단체 상해 보험등을 지원하였다
⑥ 원활한 직무 수행을 위해 부서 및 직무를 재배치 하였다
⑦ 직업재활서비스 또는 사회재활서비스를 지원하였다
⑧ 직무수행 및 회사생활이 어려운 경우 퇴사를 권유하였다
⑨ 기타(적을 것: _____)
⑩ 특별히 취한 조치나 지원은 없었다

D4 귀사는 근로자 전체의 산업재해 예방을 위해 어떤 활동 및 지원을 하고 있습니까? 모두 선택해 주십시오.

① 산업재해 예방을 위한 안전보건 활동
② 화학 물질 관리를 위한 활동
③ 보호구 지급 및 사용에 대한 활동
④ 위험기계·기구 관리를 위한 활동
⑤ 근로자 건강관리를 위한 활동
⑥ 산재예방 관련 정보전달 및 의사소통 방법 교육
⑦ 기타(적을 것: _____)
⑧ 별도 활동 및 지원 없음

D5 귀하(귀사)는 '장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률'을 알고 있습니까?

① 잘 알고 있다 → D5-1으로 이동
② 어느 정도 알고 있다 → D5-1으로 이동
③ 모르겠다 → D6으로 이동

※ **'장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률'**
장애인·노인·임산부 등이 생활을 영위함에 있어 안전하고 편리하게 시설 및 설비를 이용하고 정보에 접근하도록 보장함으로써 사회활동참여와 복지증진에 이바지하기 위함

D5-1 그렇다면 귀사의 주사업장은 해당 법률에 의한 편의시설 설치 의무 사업장입니까?

① 의무 사업장이다
② 의무 사업장이 아니다
③ 모르겠다

※ 편의시설: 장애인 등이 생활을 영위함에 있어 이동과 시설이용의 편리를 도모하고 정보의 접근을 용이하게 하기 위한 시설과 설비(따라서 결국 편의시설이란 장애인복지시설 등 장애인관련 시설만이 아니라 원칙적으로 모든 시설을 장애인이 비장애인과 동등하게 이용할 수 있도록, 누구나 쉽게 이용할 수 있도록 만드는 시설임)

D6 귀사의 근로자가 일하는 주 사업장에 다음과 같은 편의시설이 설치되어 있습니까?

☞ 귀사의 주사업장이 단층건물이라면 D6-1-7, D6-1-8은 ③ 비해당으로 응답해주세요.

항 목			설치 여부		
			설치	미설치	비해당
의무 사설	D6-1-1	차도와 분리된 보행로(보도)	①	②	
	D6-1-2	장애인 전용 주차구역	①	②	
	D6-1-3	경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	①	②	
	D6-1-4	높이차이(단차)가 없는 출입문	①	②	
	D6-1-5	장애인등의 이용이 가능한 화장실 (양측 손잡이 설치 등)	①	②	
권장 사설	D6-1-6	복도/통로의 손잡이	①	②	
	D6-1-7	계단 양측 손잡이 (2층 이상 건물)	①	②	③
	D6-1-8	장애인용 승강기 (2층 이상 건물)	①	②	③
	D6-1-9	점자블록	①	②	
	D6-1-10	비상벨, 경광등	①	②	
기타	D6-1-11	기타 (적을 것:)	①	②	

→ **11개 항목 중 ① 설치 응답이 1개라도 나온 경우 D6-2로 이동, 그 외 D7로 이동**

D6-2 현재 설치되어 있는 편의시설이 향후 장애인을 고용하는데 어느 정도 도움이 될 것이라 생각하십니까?

① 전혀 도움이 되지 않을 것이다	② 도움이 되지 않을 것이다	③ 다소 도움이 될 것이다	④ 큰 도움이 될 것이다
├	├	├	├

D7 귀사에 향후 장애인을 고용하거나 편의시설 설치 의무를 이행하기 위해 설치가 필요한 편의시설은 무엇입니까? 이미 설치되었더라도 증설이 필요하다면 응답해주세요.

☞ 귀사의 주사업장이 단층건물이라면 D7-1-7, D7-1-8은 ③ 비해당으로 응답해주세요.

항 목			필요 여부		
			필요	불필요	비해당
의무 사설	D7-1-1	차도와 분리된 보행로(보도)	①	②	
	D7-1-2	장애인 전용 주차구역	①	②	
	D7-1-3	경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	①	②	
	D7-1-4	높이차이(단차)가 없는 출입문	①	②	
	D7-1-5	장애인등의 이용이 가능한 화장실 (양측 손잡이 설치 등)	①	②	
권장 사설	D7-1-6	복도/통로의 손잡이	①	②	
	D7-1-7	계단 양측 손잡이 (2층 이상 건물)	①	②	③
	D7-1-8	장애인용 승강기 (2층 이상 건물)	①	②	③
	D7-1-9	점자블록	①	②	
	D7-1-10	비상벨, 경광등	①	②	
기타	D7-1-11	기타 (적을 것:)	①	②	

→ **11개 항목 중 ① 필요함 응답이 1개라도 나온 경우 D7-2로 이동, 그 외 D8로 이동**

D7-2 귀사가 필요로 하는 편의시설을 설치할 의향이 어느 정도 있습니까?

① 근로자가 필요하다고 하면 비용과 상관없이 설치할 의향이 있다
② 근로자가 필요하다고 하더라도 비용이 많이 소요되면 설치할 의향이 없다
③ 비용이 적게 들어도 회사에서 설치할 의향은 없다

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

D8 귀사가 장애인 근로자를 고용하게 되면 또는 고용하기 위해 귀사에 필요한 작업보조기기는 무엇입니까? 각각의 필요여부를 응답해주세요.

구 분	필요 여부	
	필요	불필요
D8-1-1 **정보접근을 위한 작업보조기기** : 서류읽기, 책읽기, 컴퓨터 사용 등 다양한 정보에 접근하기 위해 필요한 작업보조기기(예: 점자정보 단말기, 특수키보드 및 마우스 등)	①	②
D8-1-2 **의사소통을 돕기 위한 작업보조기기** : 청각장애인과 언어장애인의 1:1 의사소통, 1대 다 의사소통, 전화 등 다양한 의사소통을 돕는 보조공학기기(예: 수화를 할 수 있는 화상전화기, 버튼을 눌러 필요한 일을 할 수 있는 보완대체의사소통 장치 등)	①	②
D8-1-3 **작업을 돕기 위한 작업보조기기** : 작업생활에서 좀 더 쉽고 빠르게 일할 수 있도록 돕는 보조공학기기 (예: 전동으로 높낮이가 조절되는 작업 테이블, 쉽게 물건을 운반할 수 있는 작업물 운송장치, 특수작업의자 등)	①	②
D8-1-4 **사무보조를 돕기 위한 작업보조기기** : 일반적인 사무 작업을 할 때 도움이 되는 작업보조기기(예: 전화기를 고정시켜두는 수화기 홀더, 손의 힘이 약하거나 잘 잡지 못해도 필기를 할 수 있도록 필기구를 손에 고정시켜주는 필기보조도구 등)	①	②
D8-1-5 **기타** (적을 것: _____)	①	②

E. 교육훈련

☛ 다음은 지난 한 해 동안 실시한 귀사의 교육훈련에 대한 질문입니다.
특별히 문항에서 지정하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2019년 12월 31일**입니다.
별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀사의 **상시근로자(임원 포함)를 기준**으로 응답하여 주시기 바랍니다.

E1 귀사는 지난 한 해 동안 근로자의 직무수행능력을 높이기 위해 교육훈련을 실시하거나 지원한 적이 있습니까?
(직무관련 대학원 비용지원, 교육을 위한 휴가지원, 사내 직무관련 학습 모임 지원 등도 포함)

① 예 ⟶ **E2로 이동**
② 아니오 ⟶ **E1-1으로 이동**

※ '교육훈련'이란?
근로자의 직무수행능력을 향상시켜 기업의 성과를 높이기 위해 사전에 계획되고 구조화되어 작업장 내 또는 작업장 밖(강의실 등)에서 이루어지는 활동을 의미. 이러한 교육훈련에는 직업훈련, 산업안전교육, 노사관계 교육, 팀워크 형성을 위한 조직개발 활동, 개인의 학원(대학원) 수강료 지원 등을 실시하거나 지원하는 교육훈련이 포함되지만, 취미생활을 목적으로 한 교육훈련이나 단순히 동료나 선배가 하는 일을 지켜보는 현장훈련은 제외

E1-1 귀사에서 교육훈련을 실시하지 않거나 지원하지 않는 가장 큰 주된 이유는 무엇입니까?

① 업무가 단순하여 업무 특성상 교육훈련을 시킬 필요가 없다
② 예산이 부족하여 교육훈련을 시킬 여력이 없다
③ 인력난으로 교육훈련 시간을 주기 어렵다
④ 근로자들의 이직률이 높아 교육훈련의 이점이 없다
⑤ 회사 실정에 맞는 적절한 교육훈련 프로그램이 없다
⑥ 교육훈련의 성과가 낮아 기업에 도움이 안된다
⑦ 교육훈련에 대한 경영진의 관심과 이해가 낮다
⑧ 필요한 숙련이나 역량을 갖춘 근로자를 신규 채용하는 것을 선호한다
⑨ 기타(적을 것: _____)

⟶ **G1으로 이동**

E2 귀사에서 작년 한 해 실시하거나 지원한 교육훈련 유형을 모두 선택해주세요.

① 집단 사내교육훈련
② 집단 사외교육훈련
③ 인터넷을 이용한 교육훈련(원격학습 등)
④ 사내 직무관련 학습모임 지원
⑤ 수탁·협력업체에 기술지도 및 근로자 연수
⑥ 모기업·위탁업체로부터 기술지도 및 근로자 연수
⑦ 유급 또는 무급의 교육훈련휴가제
⑧ 훈련기관(학원 포함) 수강료 지원
⑨ 교육기관(대학 등) 학자금 지원·대부
⑩ 근로시간 중 교육훈련 수강 배려
⑪ 기타(적을 것: _____)

E3 귀사에서 작년 한 해 동안 교육훈련을 받은 근로자 수는 연간 총 몇 명입니까?

☛ 인원 수가 아닌 건수 기준으로 응답해주세요. 1명이 연중 2회 교육을 받았다면 2명으로 기입합니다.

구 분	2019년 연간 교육인원
전체 상시근로자	명

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

E4 귀사에서 전체 근로자에게 가장 많이 지원하고 있거나 필요로 하는 교육훈련 분야를 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 경영전략·기획 ② 인적자원관리 교육 ③ 영업·마케팅교육
④ 품질·생산관리 교육 ⑤ 기술개발교육 ⑥ 세무·재무·회계관리 교육
⑦ IT정보화 교육 ⑧ 소양교육(서비스, 커뮤니케이션) ⑨ 어학교육
⑩ 기타(적을 것:)

E5 귀사가 근로자의 교육훈련을 실시 및 지원하는데 주된 애로사항을 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 교육훈련 예산 부족
② 교육훈련 인원 차출에 따른 업무 공백
③ 필요로 하는 분야 훈련을 실시하는 교육기관 부족 또는 부재
④ 교육훈련에 대한 정보 부족
⑤ 근로자의 낮은 훈련 참여도
⑥ 경영진의 교육훈련에 대한 낮은 이해와 관심
⑦ 기타 (적을 것:)
⑧ 특별한 애로사항 없었음

G. 고용서비스 이용 및 욕구

☛ 다음은 귀사가 국가 및 지자체 또는 공공기관으로부터 장애인 고용과 관련하여 지원받은 경험과 성과에 대한 질문입니다.
본 파트는 지난 1년이 아닌 **최근 3년간** 경험을 기준으로 응답해주세요.
최근 3년은 **2017년 1월 1일부터 2019년 12월 31일**까지의 기간을 말합니다.

G1 다음 항목 중 귀사에서 최근 3년 간 장애인 고용과 관련하여 국가 및 지자체 또는 장애인고용공단 등 공공기관 등으로부터 지원받은 경험이 있습니까? 지원을 받았다면 소기에 목적한대로 어느 정도 성과가 있었는지도 응답해주세요.

☛ 이용경험이 있다(A. 이용경험=①)고 응답한 경우만, 성과 정도(B)를 응답해주세요.

항 목	A. 이용 경험		B. 성과 정도 (①-⑤, ⑨)
	있음	없음	
G1-1-1 **구직자 추천 등 채용지원** 통합고용지원서비스, 모집대행 및 홍보, 중증장애인 지원고용, 현장평가, 중증인턴제 등	①	②	( )
G1-1-2 **장애인이 취업한 후 고용유지를 위한 지원** 근로지원인, 직업지도원, 직업보조기기, 편의시설 설치 및 지원, 시설 융자지원, 유연근로제, 출퇴근 지원 등	①	②	( )
G1-1-3 **장애인 교육훈련 지원** 재직근로자 능력 향상 훈련, 수요자 중심 맞춤훈련, 장애유형별 특성화 훈련 등	①	②	( )
G1-1-4 **재정적 지원** 장애인고용장려금 지원, 고용부담금 감면, 임금지원 등	①	②	( )
G1-1-5 **장애인 다수고용 기업체 인증** 장애인 다수고용 사업자 인증 및 설립지원, 자회사형 표준사업장 설립지원	①	②	( )
G1-1-6 **기타** (적을 것 _____)	①	②	( )

☛ B. 성과정도 응답 척도

① 전반적으로 성과가 없었다	② 성과가 없는 편이었다	③ 보통이다	④ 성과가 있는 편이었다	⑤ 전반적으로 성과가 많았다	⑨ 아직까지 지원 진행 중이다

☛ G1-2~G1-2-3까지는 장애인 채용지원 서비스 이용 경험 기업체(G1-1-1 A=① 있음)만 응답해주세요.

G1-2 귀사가 채용지원 서비스를 받은 기관은 어디입니까? 가장 주되게 이용한 기관 하나만 응답해주세요.

① 고용노동부(고용지원센터)
② 한국장애인고용공단(지사·직업능력개발원·훈련센터)
③ 지방자치단체(일자리 지원센터)
④ 장애인 복지관
⑤ 기타(적을 것: _____)

G1-2-1 앞서 선택한 기관(G1-2)의 서비스를 통해 귀사에서 당초 목표한 만큼의 장애인을 채용했습니까?

① 목표한 만큼의 장애인을 채용했다
② 목표한 만큼은 아니지만, 장애인을 채용할 수 있었다
③ 해당기관의 서비스를 통해서는 장애인을 거의 채용하지 못했다
④ 현재 구직자 추천 등 채용지원이 진행 중이다

G1-2-2 앞서 선택한 기관(G1-2)의 서비스를 향후 다시 이용할 의향이 있습니까?

① 없다 ② 어느 정도 있다 ③ 많이 있다

G1-2-3 앞서 선택한 기관(G1-2)의 서비스 대해 다음 각 항목을 평가해주세요.

구 분	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
G1-2-3-1 서비스가 신속하게 이루어졌다	①	②	③	④	⑤
G1-2-3-2 서비스 이용절차가 복잡했다	①	②	③	④	⑤
G1-2-3-3 원하는 역량수준의 인력을 제공받았다	①	②	③	④	⑤
G1-2-3-4 서비스의 홍보, 접근성이 흡족했다	①	②	③	④	⑤
G1-2-3-5 사후조치 및 사후지원이 흡족했다	①	②	③	④	⑤

☞ G1-3-G1-3-2까지는 장애인 교육훈련 서비스 이용 경험 기업체(G1-1-3 A=① 있음)만 응답해주세요.

G1-3 귀사의 장애인 근로자가 교육훈련을 받은 기관은 어디입니까? 주로 이용하는 기관 하나만 응답해주세요.

① 한국장애인고용공단 ② 한국산업인력공단
③ 기능대학(폴리텍 대학 등) ④ 지자체
⑤ 중소기업청 ⑥ 국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)
⑦ 기타(적을 것: _____)

G1-3-1 해당 기관에서 귀사의 장애인 근로자가 주로 받았던 교육훈련의 내용은 무엇인지 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위 [ ] 2순위 [ ]

① 경영전략·기획 ② 인적자원관리 교육 ③ 영업·마케팅교육
④ 품질 생산관리 교육 ⑤ 기술개발교육 ⑥ 세무·재무·회계관리 교육
⑦ IT정보화 교육 ⑧ 소양교육(서비스, 커뮤니케이션)
⑨ 어학교육 ⑩ 기타(적을 것: _____)

G1-3-2 해당 기관의 교육훈련은 귀사의 장애인 근로자의 업무능력을 어느 정도 향상시켰다고 생각하십니까?

① 전혀 향상이 없다(없을 것이다)	② 향상이 없는 편이다(없을 것이다)	③ 다소 향상이 있었다(있을 것이다)	④큰 향상이 있었다(있을 것이다)
├	├	├	├

☞ 앞서 공공기관의 장애인채용 및 고용지원 서비스 이용경험에 대해 응답하셨다면,
다음부터는 **향후 이용의향 및 요구**에 대한 질문입니다.
우선, 다음은 기업이 장애인을 채용하기 위해 필요한 **장애인 취업지원 서비스**에 대한 질문입니다.

G2 귀사는 장애인을 채용하기 위해 어떤 지원이 필요합니까? 현재 서비스를 지원받고 있더라도 필요정도를 응답해주세요.
또한 해당 항목이 필요한 경우 얼마나 시급하게 필요한지에 대해 응답해주세요.

☞ 지원이 필요하다(A 필요한 정도=③, ④)고 응답한 항목만, 시급한 정도(B)를 응답해주세요.

항 목	A. 필요한 정도 (①~④)	B. 시급한 정도 (①~④)
G2-1-1 기업에 적합한(필요한) 인력 추천(구인서비스)	( )	( )
G2-1-2 모집대행 서비스	( )	( )
G2-1-3 직무분석 컨설팅 및 기업체 내 장애인 직업영역 개발	( )	( )
G2-1-4 사전 현장훈련을 통해 직무에 적응 후 근로(채용) (현장훈련이나 인턴활동 후 취업)	( )	( )
G2-1-5 현장에서 일정기간 직무체험을 통해 기업에서 적합장애인 탐색할 기회 제공 (현장평가, 지원고용)	( )	( )
G2-1-6 현장 직무에 실제 활용 가능하도록 일정기간(1달 이상) 수행하는 훈련 제공 (맞춤훈련)	( )	( )
G2-1-7 기업의 장애인 고용환경 분석·진단부터 적합인력 지원까지 체계적인 고용서비스 설계를 위한 지원	( )	( )
G2-1-8 기타(적을 것: _____)	( )	( )

☞ 응답 척도

A. 필요한 정도 응답 척도			
① 전혀 필요하지 않다	② 필요하지 않은 편이다	③ 필요한 편이다	④ 매우 필요하다

B. 시급한 정도 응답 척도			
① 전혀 시급하지 않다	② 시급하지 않은 편이다	③ 시급한 편이다	④ 매우 시급하다

G2-2 **[장애인 취업지원서비스가 필요하다(G2-1의 서비스 중 A에서 하나라도 ③,④)고 응답한 업체만 응답]**
귀사가 향후 '장애인 취업지원 서비스'를 받고 싶은 기관은 어디입니까?

① 한국장애인고용공단 ② 고용노동부(고용지원센터)
③ 지자체(일자리 지원센터) ④ 장애인 복지관 ⑤ 기타(적을 것: _____)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

☞ 다음은 기업에 취업한 장애인의 고용을 유지하기 위해 필요한 **장애인 고용유지 지원사항**에 대한 질문입니다.

G3 귀사에 근로할 수 있는 장애인을 위해 어떠한 지원이 필요할 것이라 보십니까?

항 목	전혀 필요하지 않다	필요하지 않은 편이다	필요한 편이다	매우 필요하다
G3-1-1 재직 장애인 근로자 직무능력향상훈련	①	②	③	④
G3-1-2 장애인 근로자의 안정적 업무 수행을 위한 전문인력 지원 (직무지도원, 근로지원인, 직업지도원 등)	①	②	③	④
G3-1-3 사업체 근무환경 개선을 위한 편의시설 진단 및 인증서비스 지원	①	②	③	④
G3-1-4 업무 수행 시 필요한 직업보조(보조공학) 기기 무상 지원 (높낮이 조절용 작업대, 특수키보드, 확대독서기 등)	①	②	③	④
G3-1-5 출퇴근 지원(이동지원, 이동수단 제공 등)	①	②	③	④
G3-1-6 직업생활, 고충처리 상담 인력 및 비용 지원	①	②	③	④
G3-1-7 기타(적을 것: _____)	①	②	③	④

[장애인 근로자 직무능력향상훈련이 필요하다는 기업체(G3-1-1 A=③,④)만 응답]

G3-2 귀사가 향후 장애인 근로자의 직무능력향상을 위해 교육훈련을 받고 싶은 기관은 어디입니까? 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

☞ ② 한국산업인력공단, ③ 기능대학, ④ 지자체 직업전문학교, ⑤ 중소기업청은 일반 공공 직업훈련기관에서 비장애인과 함께 받는 교육훈련이며, ① 한국장애인고용공단은 장애인 전문 공공 직업훈련기관임

1순위		2순위	

① 한국장애인고용공단(지사 직업능력개발원 훈련센터)
② 한국산업인력공단
③ 기능대학(폴리텍 대학 등)
④ 지자체 직업전문학교
⑤ 중소기업청
⑥ 국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)
⑦ 기타(적을 것: _____)

G3-3 귀사는 장애인 근로자가 업무 수행을 도와줄 외부인(근로지원인 등) 활용을 요청할 경우, 요구사항을 들어줄 의향이 어느 정도 있습니까?

① 회사 여건상 어려울 것 같다
② 비용이 소요되지 않으면 (요구사항을) 들어줄 의향이 있다
③ 회사의 비용을 들여서라도 (요구사항을) 들어줄 의향이 있다

☛ 다음은 '재정지원 및 경영지원 등 기타지원 사항'에 대한 질문입니다.

G4 귀사가 장애인을 채용하기 위해 혹은 채용한다면 장애인 고용에 따른 '재정지원 및 경영지원 등 기타 지원 사항' 중 어떠한 지원이 필요할 것이라 보십니까?

항 목	전혀 필요하지 않다	필요하지 않은 편이다	필요한 편이다	매우 필요하다
G4-1 장애인을 일정 비율 이상 고용 시 사업주에게 제공하는 비용 지원	①	②	③	④
G4-2 장애인 직접고용 대신 다른 방법으로 고용의무를 달성하여 사업주에게 부담금 감면 (예: 장애인을 다수 고용하고 있는 사업장(작업제활시설 등)에 생산품 도급을 주어 납품 받은 사업주에게 부담금 감면)	①	②	③	④
G4-3 장애인에게 인턴근무 기회제공시 임금지원(인턴지원금, 정규직 전환지원금 등)	①	②	③	④
G4-4 장애인 다수 고용 시 사업주에 대한 융자 및 세제 감면	①	②	③	④
G4-5 작업시설, 편의시설, 부대시설, 출퇴근용 승합차의 구입·설치·수리 등 지원	①	②	③	④
G4-6 편리하고 안전한 생활환경을 위한 편의시설 진단 서비스 및 인증서비스 지원	①	②	③	④
G4-7 기타(적을 것: _____)	①	②	③	④

☛ 다음은 '직장 내 장애인 인식개선 교육'에 대한 질문입니다.

G5 귀사는 다음의 '직장 내 장애인 인식개선 교육'을 연 1회, 1시간 이상 의무적으로 실시해야 하는 것을 알고 있습니까?

① 매우 잘 알고 있다 ② 어느 정도 알고 있다 ③ 그런 의무가 있다는 정도만 알고 있다 ④ 모른다

'장애인고용촉진 및 직업재활법' 제5조의2에 근거하여 사업주는 직장 내 장애인근로자의 인정적인 근무여건 조성과 채용확대를 위해 장애인 인식개선 교육을 실시해야 합니다. '17년 11월 법 개정과 그에 따른 시행령 개정으로 사업주의 교육 의무가 강화되었습니다('18.5.29.시행). 사업주는 장애인 인식개선 교육을 연 1회, 1시간 이상 실시해야 합니다. 교육내용은 장애의 정의 및 유형, 장애인의 인권, 장애인고용촉진 및 직업재활 관련 제도 등이고, 교육방법은 직원연수, 조회, 회의 등의 집합교육, 원격교육, 체험교육 등입니다. 장애인 고용 의무가 없는 사업주(50인 미만)는 고용노동부장관이 보급한 교육자료 또는 홍보물을 활용하여 교육을 실시할 수 있습니다. 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하지 않거나 교육 실시 관련 자료를 3년간 보관하지 아니한 사업주에 대해 300만원 이하 과태료가 부과됩니다.

G6 귀사는 2019년 '직장 내 장애인 인식개선교육'을 실시하였습니까?

① 예 ──▶ G6-1로 이동
② 아니오 ──▶ G7로 이동

G6-1 2019년 귀사에서 '직장 내 장애인 인식개선교육'을 실시한 방법은 무엇입니까?

① 내외부 강의자료, 인터넷 강의(동영상) 등을 활용하여 자체적으로 실시하였다
② 무료 전문강사를 지원받아 실시하였다
③ 관련 교육기관(전문강사 등)에 비용을 지불하고 위탁하여 실시하였다
④ 기타(적을 것:)

G6-2 직장 내 장애인 인식개선교육'을 실시한 효과는 어떠합니까?

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
G6-2-1 교육참여자들이 장애 및 관련 법•제도에 대해 알게 되었다.	①	②	③	④	⑤
G6-2-2 교육참여자들의 장애인에 대한 인식이 개선되었다	①	②	③	④	⑤
G6-2-3 향후 장애인 근로자 채용에 긍정적인 인식을 갖게 되었다	①	②	③	④	⑤

G7 귀사에서 올해(2020년) 장애인 인식개선 교육을 실시할 의향이 있습니까?
(2020년 이미 실시한 경우에도 보기의 내용에 따라 응답해주세요)

① 2020년에 이미 실시하였다
② 내외부 강의자료, 인터넷 강의(동영상) 등을 활용하여 자체적으로 실시할 의향이 있다
③ 전문강사 등의 지원이 있으면 실시할 의향이 있다
④ 관련 교육기관에 비용을 지불하고 실시할 의향이 있다
⑤ 실시할 의향이 없다

☛ **다음은 '장애인 표준사업장 인증 및 지원'에 대한 질문입니다.**

G8 귀사는 다음의 '장애인 표준사업장 인증 및 지원' 제도에 대해 어느 정도 관심이 있습니까?

※ 장애인 표준사업장 인증 및 지원
장애인의 안정적 일자리를 마련하기 위해서 장애인 다수 고용 사업장을 인증하고 지원하는 제도
- **기준** 장애인 10인 이상, 상시근로자 중 30% 이상 고용, 법률에 따른 편의시설 갖춤, 최저임금액 이상 지급 등
- **지원** 장애인 고용시설의 설치와 구입비용은 사업주와 공단이 각각 신출한 금액 중 적은 금액으로 하고, 이 금액의 3/4 범위 내 금액을 지원. 신규 장애인 고용인원에 대해서 1인당 3천만원, 최대 10억원까지 지원
- **혜택** 1. 장애인 표준사업장의 법인세 소득세 감면(최초 3년간 100%감면, 그 다음 2년간 50% 감면)
2. 국방부와 물품 및 일반용역 계약 시 적격심사를 할 때 가점 부여
3. 공공기관은 장애인 표준사업장 생산품에 대해 우선 구매하도록 의무화

① 전혀 관심이 없다	② 관심 없는 편이다	③ 관심 있는 편이다	④ 매우 관심이 많다

G8-1 귀사는 향후 '장애인 표준사업장'으로 인증 받을 의향이 있습니까?

① 이미 장애인 표준사업장으로 인증 받았다
② 장애인 표준사업장으로 인증 받을 의향이 있다
③ 장애인 표준사업장으로 인증 받을 의향이 없다

G9 귀사는 다음의 '자회사형 표준사업장 설립 지원' 제도에 대해 어느 정도 관심이 있습니까?

※ 자회사형 표준사업장 인증 및 지원
장애인 고용의무사업주(모회사)가 장애인 고용을 목적으로 일정 요건을 갖춘 자회사(발행주식 총수 또는 출자총액의 50% 초과 소유)를 설립하고 이 자회사에서 장애인을 고용한 경우 모회사에서 고용한 것으로 간주하여 고용률에 산입하고 고용부담금을 감면해 주는 제도

① 전혀 관심이 없다	② 관심 없는 편이다	③ 관심 있는 편이다	④ 매우 관심이 있다

G9-1 귀사는 향후 '자회사형 표준사업장'을 설립할 의향이 있습니까?

① 이미 자회사형 표준사업장을 설립하였다
② 자회사형 표준사업장을 설립할 의향이 있다
③ 자회사형 표준사업장을 설립할 의향이 없다

☛ 다음은 '장애인 고용의무제도' 관련 질문입니다.

G10 귀사는 '장애인 고용의무제도'에 대해 어느 정도 알고 있습니까?

① 민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 잘 알고 있다
② 민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 어느 정도 알고 있다
③ 그런 제도가 있다는 정도만 알고 있다
④ 거의 모른다

→ **응답 후 아래 지시문 설명**

※ 장애인 고용의무제도('장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제25조)
우리나라는 장애인의 기본적 인권을 보장하고 사회적 책임을 공동 실천하는 장애인고용의 기본이념을 실현하기 위해 1991년도부터 국가 및 지방자치단체와 민간 사업주에게 일정비율의 장애인 고용을 할당하는 '장애인 고용의무제도'를 운영하고 있습니다.
일반적으로 비장애인에 비해 고용상 취약계층인 장애인의 고용기회를 넓히기 위하여 일정 수 이상의 근로자를 고용하고 있는 사업주에게 의무적으로 장애인을 고용하도록 하는 제도입니다.
현재 민간 기업 기준으로 월평균 상시근로자 50인 이상 고용한 사업주는 상시 근로자 총수의 2.9% 이상의 장애인을 고용하여야 합니다.(2019년 이후 3.1%)

G11 귀사는 중증장애인 고용확대를 위하여 정부에서 2009년부터 시행 중인 '중증장애인 고용 2배수 인정제도'에 대해 어느 정도 알고 있습니까?

※ 중증장애인 고용 2배수 인정제도
상시근로자 요건을 갖춘 중증장애인 1명을 고용할 경우, 경증장애인 2명을 고용한 것으로 인정해 주는 제도

① 잘 알고 있다 ② 어느 정도 알고 있다
③ 그런 제도가 있다는 정도만 알고 있다 ④ 거의 모른다

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

G12 [장애인고용 의무업체(상시근로자 50인 이상)만 응답]
귀사는 장애인 의무고용률 달성에 대한 의지가 어느 정도 있습니까?

① 달성할 의지가 전혀 없다	② 달성할 의지가 없는 편이다	③ 달성할 의지가 있는 편이다	④ 달성할 의지가 매우 강하다

G13 [장애인고용 의무업체(상시근로자 50인 이상)만 응답]
향후 3년 이내에 귀사는 장애인 의무고용률 달성이 어느 정도 가능할 것으로 생각하십니까?

① 매우 어렵다	② 다소 어렵다	③ 어느 정도 가능하다	④ 충분히 가능하다

→ 응답 후 G15로 이동

G14 [장애인고용 비의무업체(상시근로자 50인 미만)만 응답]
귀사는 고용의무 대상이 아니지만 향후 장애인을 채용할 의사가 어느 정도 있습니까?

① 채용할 의사가 전혀 없다	② 채용할 의사가 없는 편이다	③ 채용할 의사가 있는 편이다	④ 채용할 의사가 매우 많다

G15 귀사는 장애인 고용의무제도와 관련하여 지난 3년 간 장애인 고용장려금을 받았거나, 장애인 고용부담금을 납부한 적이 있습니까? 2019년 의무고용률 달성 수준과 상관없이 2019년 이전 실적 등으로 실제 고용장려금을 받았거나, 고용부담금을 납부한 경우에 응답을 해주시면 됩니다.

항 목	연도별 경험 여부					
	2017년		2018년		2019년	
	있음	없음	있음	없음	있음	없음
G15-1-1 장애인 고용장려금 수령	①	②	①	②	①	②
G15-1-2 장애인 고용부담금 납부	①	②	①	②	①	②

* 장애인고용의무제도: 의무고용률 적용을 받는 기업(상시근로자 50인 이상)은 의무고용률(3.1%) 달성 유무에 따라 고용장려금을 받거나 고용부담금을 납부함. 따라서 같은 해에 고용장려금을 수령하면서 동시에 고용부담금을 납부할 수 없음
* 고용의무는 50인 이상 기업에 있지만, 패널티인 고용부담금은 상시근로자 100인 이상의 기업체에만 적용되므로, 해당년도 상시근로자가 100인 미만인 경우 고용부담금 경험 ①에 응답할 수 없음.

G15-2-1 [3년 연속 고용장려금을 수령한 기업(G15-1-1의 3개년 모두=①)만 응답]
귀사의 최근 3년간 장애인 고용장려금 수령액의 변화가 어느 정도 있었습니까?

① 늘고 있다 ② 변화 없다 ③ 감소하고 있다

G15-2-2 [3년 연속 고용부담금을 납부한 기업(G15-1-2의 3개년 모두=①)만 응답]
귀사의 최근 3년간 장애인 고용부담금 납부액의 변화가 어느 정도 있었습니까?

① 늘고 있다 ② 변화 없다 ③ 감소하고 있다

G15-2-3 [고용장려금을 한 번이라도 수령한 기업(G15-1-1의 3개년 중 하나라도=①)만 응답]
장애인 고용장려금이 귀사에 장애인을 채용하거나 유지하는데 어느 정도 도움이 되었습니까?

① 전혀 도움이 되지 않았다	② 도움이 되지 않는 편이다	③ 도움이 된 편이다	④ 큰 도움이 되었다

G15-2-4 [고용장려금을 한 번이라도 수령한 기업(G15-1-1의 3개년 중 하나라도=①)만 응답]
고용장려금이 없었다면 귀사는 장애인을 채용하지 않았겠습니까?

① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다

G16 장애인을 대상으로 기업의 사회적 책임을 이행하는 방식 중 귀사가 가장 선호하는 방식은 무엇입니까?

① 직접고용 ② 간접고용(자회사형 표준사업장, 연계고용 등)
③ 장애인을 대상으로 한 봉사활동 ④ 금전적 기부
⑤ 기타(적을 것: _____)

※ 기업의 사회적 책임(CSR: Corporate Social Responsibility)
기업이 지속적으로 존속하기 위한 이윤 추구 활동 이외에 법령과 윤리를 준수하고 기업의 이해 관계자 요구에 적절히 대응함으로써 사회에 긍정적 영향을 미치는 책임 있는 활동

G17 우리나라 전체 기업체의 장애인 고용 증진을 위해 무엇이 가장 필요하다고 생각하십니까?
순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 고용부담금(부담기초액) 인상
② 고용의무 범위 확대(적용대상 사업주 범위 확대나 의무고용률 상향)
③ 장애인 고용장려금 증액
④ 장애인고용 사업주에 대한 융자 등 금융지원 확대
⑤ 장애인 고용에 따른 세금 감면
⑥ 장애인고용 우수기업에 대한 정부 및 공공부문 우선구매확대
⑦ 장애인 직업영역개발을 통한 고용창출 활성화
⑧ 적합한 장애인력 구인 서비스 강화
⑨ 고용된 장애인의 관리를 위한 전문적인 지원 서비스 강화
⑩ 장애인의 직업적 능력(자질) 향상을 위한 교육훈련 서비스 강화
⑪ 미이행(미고용, 고용의무 저조기업) 기업에 대한 제재 강화(명단 공표, 정부 입찰제한 등)
⑫ 장애인 고용에 필요한 시설의 설치나 장비의 구입 지원
⑬ 기타(적을 것: _____)

① 고용부담금(부담기초액) 인상: 의무고용을 미이행시 납부해야 하는 고용부담금 인상
② 고용의무 확대: 고용의무 업체를 상시근로자 50인 미만으로 확대하거나, 의무고용률을 현행 3.1%에서 상향 조정
③ 고용장려금 증액: 장애인을 의무고용률보다 많이 채용할 경우 지급하는 장려금의 증액

H. 장애인 고용 인식에 관한 사항

☛ 다음은 장애인 고용 인식에 대한 질문입니다. 조사 기준시점은 2019년 12월 31일입니다.

H1 장애인의 직업수행에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H1-1	장애인은 지식, 기술 그리고 능력이 부족할 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-2	장애인은 신체적으로 요구되는 임무를 수행할 수 없을 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-3	장애인은 비장애인보다 (노동)생산성이 낮을 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-4	장애인은 지시를 따르는 능력이 떨어질 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-5	장애인은 임무 완수 능력이 떨어질 것이다	①	②	③	④	⑤

H2 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H2-1	장애인은 비장애인에 비해서 회사의 직접적인 비용(의료비용, 교통비용 등)이 더 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-2	장애인은 비장애인에 비해서 회사의 간접적인 비용(병가, 유급휴가 등 이차적인 수혜)이 더 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-3	장애인을 위한 편의시설 설치비용이 많이 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-4	장애인은 비장애인에 비해서 안전문제가 더 발생할 것이다	①	②	③	④	⑤

H3 장애인 고용 시 타인의 반응에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H3-1	동료 직원들이 장애인과 함께 일하는 것에 대한 거부감을 가질 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-2	동료 직원들과 의사소통상의 문제가 발생할 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-3	장애인은 동료 직원들의 업무 추진을 방해할 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-4	장애인과 함께 일하는데 어떻게 대해야 하는지 모른다는 두려움이 존재한다	①	②	③	④	⑤
H3-5	장애인 직원이 많이 있다면 비장애인 직원 채용이 어려울 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-6	장애인 고용은 기업 생산성을 저하시켜 회사 이익에 영향을 미칠 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-7	장애인 고용은 사회공헌의 일환으로 기업 이미지 개선에 도움이 될 것이다	①	②	③	④	⑤

H4 기업의 사회적 책임에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H4-1 장애인의 고용은 '기업의 사회적 책임'의 범주에 속한다	①	②	③	④	⑤
H4-2 장애인 고용을 높이기 위해서 최고경영자(사업주)의 장애인 고용 의지가 중요하다	①	②	③	④	⑤
H4-3 장애인 고용을 위한 법률 체도가 확대되어야 한다	①	②	③	④	⑤
H4-4 장애인 고용 관련 체도 때문에 기업들은 어쩔 수 없이 장애인을 고용하고 있다	①	②	③	④	⑤
H4-5 장애인 고용을 위한 직종을 개발해야 한다	①	②	③	④	⑤

H5 귀사는 귀사의 근로환경, 근로조건, 업무내용, 기업문화 등을 총체적으로 고려할 때 장애인이 근로하기에 어느정도나 친화적이라고 생각합니까?

① 전혀 친화적이지 않다
② 친화적이지 않다
③ 그저 그렇다
④ 친화적이다
⑤ 매우 친화적이다

www.keadjor.kr(kor) 한국장애인고용공단

I. 장애인 채용 경험과 미채용에 관한 사항

☛ 다음은 장애인 채용 경험과 미채용에 대한 질문입니다.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문에 대해 귀사의 [illegible] 기준으로 응답해 주세요.

I1 귀사는 최근 3년간(2017.1.1 ~ 2019.12.30.) 장애인 근로자가 귀사에 고용되어 근무했던 적이 있습니까?

① 있다
② 없다 → I8로 이동

I2 귀사에서 장애인 근로자가 마지막으로 퇴사한 시기는 언제였습니까?

□□□□ 년 □□ 월

I3 최근 3년 간 귀사에 근무했던 장애인 근로자의 장애유형은 무엇이었습니까?
고용경험이 있는 장애유형을 모두 선택해 주세요.

지체	뇌병변	시각	청각	언어	지적	정신	자폐성	신장	심장	호흡기	간	안면	장루 요루	뇌전증	국가 유공자
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯

I4 귀사가 장애인 근로자를 채용했던 주된 이유를 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위 [ ] 2순위 [ ]

☛ ①: 50인 미만 기업의 경우 장애인 근로자 고용의무가 없음을 주의
① 고용의무를 이행하기 위해서
② 장려금 지원 등 사업주에 대한 지원제도 때문에
③ 기업의 사회적 이미지를 높이기 위해서
④ 장애인 여부를 고려하지 않고 업무 상 필요에 의해 채용함
⑤ 입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨
⑥ 기타(적을 것: _____)

I5 귀사에 근무했던 장애인 근로자가 주로 호소했던 고충을 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위 [ ] 2순위 [ ]

① 장애 이외의 질병이나 건강문제
② 개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)
③ 대인관계 문제
④ 근로조건에 대한 불만족(임금, 복리후생, 인사, 근무강도 등)
⑤ 근무환경문제(장애인 편의시설, 작업장 환경 등)
⑥ 장애로 인한 직무의 제한 또는 어려움
⑦ 장애에 대한 차별과 선입견
⑧ 기타(적을 것: _____)
⑨ 없음

I6 귀사에 근무했던 장애인 근로자에 대한 인사-노무 관리에 있어서 귀사의 애로사항을 순서대로 두 가지만 선택해 주세요.

1순위 [ ] 2순위 [ ]

① 비장애인과의 형평성 고려(승진, 전보, 교육 등)
② 능력에 맞는 직무배치의 어려움
③ 근속, 근무태도 관련
④ 장애 및 건강 등의 문제
⑤ 산업재해 발생 위험성
⑥ 상사 또는 동료직원들과의 불화, 선입견
⑦ 장애인에 대한 사전 지식 부족
⑧ 기타(적을 것: _____)
⑨ 없음

I7 귀사는 다음의 항목별로 당시 고용 중인 장애인 근로자에 대해 평균적으로 얼마나 만족하셨습니까?

구 분	전혀 만족하지 않았다	만족하지 않았다	보통이다	만족했다	매우 만족했다
I7-1 장애인 근로자의 근무태도	①	②	③	④	⑤
I7-2 장애인 근로자의 대인관계	①	②	③	④	⑤
I7-3 장애인 근로자의 생산성 및 업무능력	①	②	③	④	⑤
I7-4 장애인 근로자에 대한 전반적인 만족도	①	②	③	④	⑤

I8 귀사가 현재 장애인 근로자를 고용하지 않고 있는 이유는 무엇입니까?

① 장애인을 고용할 의사가 없다 ⟶ **I8-1로 이동**
② 장애인을 고용할 의사는 있으나 채용하지 못하고 있다 ⟶ **I8-2로 이동**

I8-1 그렇다면, 장애인 근로자 고용 의사가 없는 주된 이유는 무엇입니까?

① 장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지를 못해서
② 장애인 근로자의 생산성이 낮을 것 같아서
③ 과거 채용을 시도했으나 지원자 자체가 없어서
④ 장애인 고용에 따른 추가비용이 과다할 것 같아서
⑤ 사업주, 관리자, 동료 등이 채용에 대해 소극적
⑥ 채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서
⑦ 장애인용 시설 및 장비편의시설 등이 부족해서
⑧ 근무환경이 유해하거나 위험해서
⑨ 부담금 납부 대상이 아님에 따라(상시근로자 100인 미만)
⑩ 기타(적을 것:)
⟶ **응답 후 Part II로 이동**

I8-2 귀사가 장애인 근로자를 채용했거나 향후 채용한다면 가장 중요하게 고려할 사항이 무엇인지 순서대로 두 가지만 응답해주세요

1순위		2순위	

장애관련	① 장애유형	② 장애정도(중/경)	③ 의사소통능력	④ 이동·동작수행능력
직업적 능력 관련	⑤ 경력	⑥ 학력(교육정도)	⑦ 자격증 취득 사항(기술보유)	
인적특성 관련	⑧ 성별	⑨ 연령	⑩ 성품·태도(책임감 등)	
기타	⑪ 기타(적을 것:)			

I8-3 귀사가 향후 장애인 근로자를 채용한다면 장애인에게 바라는 것은 무엇인지 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 업무실적 향상
② 책임감 있는 업무 수행
③ 건강관리
④ 원만한 대인관계 유지
⑤ 장기근속
⑥ 출퇴근 및 근무시간 관리
⑦ 기타(적을 것: _____) ⑧ 특별히 없음

18-4 귀사가 향후 장애인 근로자를 채용한다면 별도로 지원하고자 하는 복리후생 사항이 있습니까? 모두 선택해주세요

① 장애인고용지원인력 배치(직업생활상담원, 수화통역사, 근로지원인 등)
② 타 직무로 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정
③ 업무편의 증진을 위한 시설·장비·설비의 개조, 설치 등
④ 장애인 근로자 산업안전을 위한 설비나 장치, 교육 등 조치
⑤ 건강프로그램·상담프로그램 등 운영
⑥ 별도수당 지급 등 금전적 지원
⑦ 별도 휴게시간 부여
⑧ 동료 근로자의 인식개선을 위한 교육, 동호회 활동 등 지원
⑨ 기타(적을 것:)
⑩ 특별히 없음

① 장애인 고용 지원인력 배치: 장애인을 위해 직업생활상담원, 수화통역사, 근로지원인을 배치
단, 장애인이 개인적으로 직접 고용한 통역사, 활동지원인은 해당되지 않음
② 타 직무로의 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정: 업무량, 업무 시간 조정

J. 채용계획

☛ 다음은 채용계획에 대한 질문입니다.
별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀사의 **상시근로자(임원 포함)** 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

J1 귀사는 2020년에 신규인력(장애인, 비장애인 포함)을 이미 채용하였거나, 남은기간 채용할 계획이 있습니까?

① 2020년 이미 채용하였거나, 남은기간 채용할 계획이 있다 → **J1-1로 이동**
② 2020년 채용한 적도 없고, 남은기간 채용할 계획도 없다 → **J2로 이동**

J1-1 귀사가 2020년에 신규인력을 이미 채용하였거나, 남은기간 채용하고자 하는 신규인력은 모두 몇 명입니까? 전체근로자와 장애인 근로자를 구분하여 응답해주시고, 장애인 근로자의 경우 직업별 채용 인원을 구분해 말씀해주세요.

구 분	2020년 기 채용 인원		2020년 남은기간채용예정인원	
	전체 근로자	장애인 근로자	전체 근로자	장애인 근로자
J1-1-1 2020년 신규 채용 인원	명	명	명	명
J1-1-2 관리자		명		명
J1-1-3 전문가 및 관련 종사자		명		명
J1-1-4 사무 종사자		명		명
J1-1-5 서비스 종사자		명		명
J1-1-6 판매 종사자		명		명
J1-1-7 농림어업 숙련 종사자		명		명
J1-1-8 기능원 및 관련 기능 종사자		명		명
J1-1-9 장치기계조작 및 조립 종사자		명		명
J1-1-10 단순노무 종사자		명		명

→ **장애인 근로자 기채용 및 향후 채용예정인원 합계가 0명인 경우 J1-2로 이동**

J1-2 귀사가 2020년 전체 근로자를 채용했거나 채용할 예정이지만, 장애인 근로자가 포함되지 않은 가장 큰 이유는 무엇입니까?

① 의무고용률을 달성했거나, 고용의무가 없어서
② 장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾기를 못해서
③ 업무능력을 갖춘 장애인이 부족해서
④ 장애인 지원자 자체가 없어서
⑤ 사업주, 관리자, 동료 등이 장애인 채용을 꺼려서
⑥ 채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서
⑦ 장애인용 시설 및 장비편의시설 등이 부족해서
⑧ 근무환경이 유해하거나 위험해서
⑨ 기타 (적을 것: _____)

※ 의무고용률
장애인고용 촉진 및 직업재활법」에서 정하고 있는 비율로 근로자중 장애인을 의무적으로 고용해야 하는 비율
(공공기관 : ~'18년 3.2%, '19이후 3.4%/ 민간사업주 : ~'18년 2.9%, '19년 이후 3.1%)

J2 향후 3년간 귀사의 근로자 수 변화를 어떻게 전망하십니까?

구 분	현재 대비 줄어들 것이다	현재와 비슷할 것이다	현재 대비 늘어날 것이다
J2-1 전체 근로자 수	①	②	③
J2-2 장애인 근로자 수		②	③

www.keado.or.kr 한국장애인고용공단

K. 재무정보

☛ 다음은 재무정보에 대한 질문입니다. 귀 사업장을 포함한 기업체(기관) 전체 기준으로 응답하여 주십시오.
조사기준 시점은 2019년 12월 31일입니다. 단, 회계결산이 일치하지 않는 경우 최근 회계연도 기준으로 응답해 주십시오.
정확한 재무정보를 모를 때에는 최대한 근사치로 응답하여 주십시오.

K1 최근 회계연도 기준 다음 각각에 대한 귀사의 재무정보를 응답해주세요.

☞ 정확한 금액을 모를 경우 범주로 응답함

구 분	재무정보	모름/무응답
K1-1 매출액(A)	( ) 백만원	□ → 모를 경우 K1-1-1로 이동
K1-2 영업비용(B)	( ) 백만원	□ → 모를 경우 K1-2-1로 이동
K1-3 영업이익(손실)(C=A-B)	( ) 백만원	□ → 모를 경우 K1-3-1로 이동
K1-4 자산총액	( ) 백만원	□ → 모를 경우 K1-4-1로 이동
K1-5 부채총액	( ) 백만원	□ → 모를 경우 K1-5-1로 이동

매출액	자난 1년간 직접 사업활동(상품, 숙박 및 음식물 판매, 서비스 제공 등)으로 벌어들인 매출(수익)총액
영업비용	자난 1년간 영업활동과 관련하여 상품 매입에 투입한 매출원가와 판매와 일반관리를 위해 지불한 비용
영업이익	매출액(A)-영업비용(B)
자산총액	유형자산(유형자산 토지와 1년 이상의 내구성을 가진 건물, 구축물, 기계장치, 선박 및 차량운반구, 공구·기구·비품, 건설 중인 자산 등 형체가 있는 자산)과 무형자산(무형자산 재화의 생산이나 관리에 사용할 목적으로 기업이 보유하고 있는 무형의 자산)을 말함

구 분	범 주	
K1-1-1 매출액	① 5억원 미만 ③ 10억원 이상 50억원 미만 ⑤ 100억원 이상 500억원 미만 ⑦ 1,000억원 이상	② 5억원 이상 10억원 미만 ④ 50억원 이상 100억원 미만 ⑥ 500억원 이상 1,000억원 미만
K1-2-1 영업비용	① 5억원 미만 ③ 10억원 이상 50억원 미만 ⑤ 100억원 이상 500억원 미만 ⑦ 1,000억원 이상	② 5억원 이상 10억원 미만 ④ 50억원 이상 100억원 미만 ⑥ 500억원 이상 1,000억원 미만
K1-3-1 영업이익	⑪ 적자 ① 5억원 미만 ③ 10억원 이상 50억원 미만 ⑤ 100억원 이상 500억원 미만 ⑦ 1,000억원 이상	② 5억원 이상 10억원 미만 ④ 50억원 이상 100억원 미만 ⑥ 500억원 이상 1,000억원 미만
K1-4-1 자산총액	① 10억원 미만 ③ 50억원 이상 100억원 미만 ⑤ 500억원 이상 1,000억원 미만	② 10억원 이상 50억원 미만 ④ 100억원 이상 500억원 미만 ⑥ 1,000억원 이상
K1-5-1 부채총액	① 5억원 미만 ③ 10억원 이상 50억원 미만 ⑤ 100억원 이상 500억원 미만 ⑦ 1,000억원 이상	② 5억원 이상 10억원 미만 ④ 50억원 이상 100억원 미만 ⑥ 500억원 이상

K2 최근 2년간 귀사의 영업이익의 현황은 어떻습니까?

① 늘어났다 ② 변화 없다 ③ 줄어들었다

K3 향후 2년간 귀사의 영업이익은 어떨 것이라고 생각하십니까?

① 늘어날 것 ② 변화 없을 것 ③ 줄어들 것

L. 코로나19 사태 관련 기업체 경영실태 현황

☛ 다음은 코로나19사태에 대한 질문입니다. 귀 사업장을 포함한 기업체(기관) 전체를 기준으로 응답하여 주십시오.

L1 올해 코로나19 사태로 인해 귀사가 겪었거나, 겪고 있는 사항을 모두 말씀해 주세요. 전체가 아닌 일부 근로자 등에 해당하는 사항도 선택해 주세요.

구 분	항 목
L1-1 업무일, 업무시간	① 유급휴직, 유급휴가 부여 ② 무급휴직, 무급휴가 부여 ③ 근로시간 단축
L1-2 업무형태	④ 재택근무(원격근무) 실시 ⑤ 유연근무(출퇴근 시간 변경 등)실시 ⑥ 비대면업무 전환(온라인 등) ⑦ 업무량 감소, 업무 변경
L1-3 업무 및 임금	⑧ 임금 삭감 ⑨ 임금 지급 지연 ⑩ 근로자 복지 지원 축소
L1-4 기업체 운영 및 고용(유지)	⑪ 휴업 → (　　)일 ⑫ 매출 및 고객 감소 ⑬ 신규 채용 취소·축소·연기 ⑭ 근로자 감원, 퇴사 권고
L1-5 그외	⑮ 기타(적을 것　　) ⑯ 특별히 영향받지 않음

L2 코로나19 사태 이전에 비해 귀사의 운영상황은 어떠합니까?

① 전후 변화 없음
② 다소 어려워짐
③ 매우 어려워짐
④ 어려워졌다가 회복함

L3 코로나19 사태 이전에 비해 근로자 채용이나 고용유지 상황은 어떠합니까?

① 전후 변화 없음
② 다소 어려워짐
③ 매우 어려워짐
④ 어려워졌다가 회복함

응답자 정보

QC1 다음은 데이터 검증 등 통계적 처리를 위한 문항입니다.
선생님께서 근무하시고 계신 부서, 직책, 성명과 전화번호 등의 연락처를 적어 주세요

QC1-1 근무부서		QC1-4 핸드폰 번호	
QC1-2 성명		QC1-5 팩스번호	
QC1-3 직책		QC1-6 E-Mail	

★ 오랜시간 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. 소중한 자료로 활용하겠습니다. ★

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

조사통계 2020-03

2020년 기업체장애인고용실태조사

발 행 일 2020년 12월
발 행 인 이 정 주
발 행 처 한국장애인고용공단 고용개발원
주 소 (463-939) 경기도 성남시 분당구 구미로 173번길 59 (구미동)
전 화 (031) 728-7115
팩 스 (050) 3470-0904
홈페이지 (고용개발원) http://edi.kead.or.kr
(공단) http://www.kead.or.kr
전자우편 survey@kead.or.kr
I S B N 978-89-5813-183-0 93330
인 쇄 처 (사)한국척수장애인협회 ☏ (031) 421-8418

*비매품