조사통계 2021-04
발간등록번호 11-B552583-000054-01

승인번호
제383002호

OPEN 출처표시 상업용금지
공공누리 공공저작물 자유이용허락

2021년
기업체장애인고용실태조사

한국장애인고용공단 고용개발원

EDI

연 구 진 조신영 (고용개발원 조사통계팀 과장)
김호진 (고용개발원 조사통계팀 팀장)
임예직 (고용개발원 조사통계팀 부연구위원)
박혜원 (고용개발원 조사통계팀 부연구위원)
최종철 (고용개발원 정책연구실 실장)

표본설계 · 한국조사연구학회
이기재 (한국방송통신대학교 통계·데이터과학과 교수)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

머 리 말

1990년「장애인고용촉진 등에 관한 법률」이 제정·시행된 이래 지난 30여 년간 장애인 고용률은 1991년 0.43%에서 2020년 3.08%로 7배 이상 크게 증가하였습니다. 이와 더불어 장애인 고용의무기업체도 2004년 16,950개에서 2020년 29,890개로 꾸준히 늘어났습니다. 장애인 근로자와 의무기업체 수의 지속적 증가와 함께 장애인 고용 관련 수요와 욕구도 함께 성장하였으며, 코로나19의 확산과 4차 산업혁명의 도래에 따라 장애인 고용 증대를 위해 기업체의 고용여건과 요구를 정확히 파악하는 일의 중요성 또한 더 커지고 있습니다.

고용노동부와 한국장애인고용공단은 우리나라 전체 기업체를 대상으로 장애인 고용 규모와 요인 등을 파악하고자 '기업체장애인고용실태조사'를 2008년부터 2년 주기로 도입하여 실시하였으며, 2018년부터는 통계 자료의 시의성을 높이기 위해 조사주기를 매년으로 단축하여 실시하고 있습니다.

이번에 발표하는 보고서에는 2021년에 실시한 조사의 주요 결과를 담고 있습니다. 변화하는 노동시장의 흐름을 파악할 수 있도록 다양한 통계를 생산하였습니다.

본 조사 결과를 바탕으로 기업체의 장애인 고용 환경 및 고용 정책에 대한 학문적 논의가 활발하게 일어나고 장애인 고용 활성화로 이어지기를 희망합니다. 또한 조사의 지속적 발전을 위한 연구 현장의 성원과 조언도 기대합니다.

마지막으로, 본 조사에 관심과 지원을 아끼지 않으신 한국장애인고용공단 조향현 이사장님과 고용노동부 장애인고용과 관계자 및 통계청 관계자 여러분, 조사 설계와 조사표 개발을 도와주신 자문위원 여러분, 코로나19로 인한 어려운 상황에서도 차질 없는 현장 실사를 수행해 주신 닐슨아이큐코리아(유) 연구원 및 조사원 여러분, 그리고 바쁜 일정에도 성심성의껏 조사에 참여해 주신 기업체 인사담당자 분들께 진심으로 감사드립니다.

2021년 12월

한국장애인고용공단 고용개발원

원장 김 언 아

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 ····· 122
제6절 자료처리 및 검증 ····· 126
1. 자료 검증 ····· 126
2. 사후 검증 및 오류조치 ····· 127

제 2 장 기본조사 결과 ····· 129
제1절 장애인 고용현황 총괄 ····· 129
1. 장애인 고용현황 총괄 ····· 129
2. 연도별 장애인 고용현황 ····· 130
3. 고용률 수준별 기업체 현황 ····· 131
제2절 장애인 고용기업체 현황 ····· 132
1. 규모별 현황 ····· 132
2. 산업별 현황 ····· 133
3. 기업체 형태별 현황 ····· 134
4. 지역별 현황 ····· 135
5. 설립연도별 현황 ····· 136
제3절 장애인 근로자 고용현황 ····· 137
1. 규모별 고용현황 ····· 137
2. 산업별 고용현황 ····· 138
3. 기업체 형태별 고용현황 ····· 138
4. 지역별 고용현황 ····· 139
5. 성별 고용현황 ····· 139
6. 장애유형별 고용현황 ····· 140
7. 성별, 규모별 고용현황 ····· 141
8. 성별, 산업별 고용현황 ····· 141
9. 성별, 기업체 형태별 고용현황 ····· 142
10. 장애유형별, 규모별 고용현황 ····· 143
11. 장애유형별, 산업별 고용현황 ····· 144
12. 장애유형별, 기업체 형태별 고용현황 ····· 145

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제 3 장 심층조사 결과: 장애인 고용실태 분석 ····· 146
제1절 상시근로자 현황 ····· 146
1. 종사상 지위별 근로자 현황 ····· 146
2. 근로 유형별 근로자 현황 ····· 147
3. 직업별 근로자 현황 ····· 148
4. 연령별 근로자 현황 ····· 149
5. 2020년 입·퇴사자 현황 ····· 150
6. 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 ····· 173
3. 임금 ····· 178
4. 사회보험 및 노동조합 ····· 180
5. 복리후생제도 현황 ····· 182
6. 근로자 고충사항 및 처리 방식 ····· 185
7. 장애인 차별금지 및 권리규제 등에 관한 법률 ····· 190
8. 이직률 ····· 191
9. 장애인 근로자에게 바라는 사항 ····· 194
제4절 업무환경 ····· 196
1. 작업환경 ····· 196
2. 산업재해 발생 현황 및 예방 활동/지원 ····· 199
제5절 교육훈련 ····· 215
1. 교육훈련 실시 현황 및 미실시 이유 ····· 215
2. 2020년 실시 및 지원한 교육훈련 분야 ····· 217
3. 2020년 교육훈련 참여 근로자 현황 ····· 219
4. 2020년 근로자에게 지원하고 있거나 필요로 하는 교육훈련 분야 ····· 220
5. 교육훈련의 직무수행 도움 정도 ····· 222
6. 교육훈련 과정의 주된 애로사항 ····· 223

제6절 장애인 고용에 대한 만족도 ····· 225
1. 장애인 고용으로 인한 도움정도 ····· 225
2. 장애인 근로자에 대한 만족도 ····· 226
제7절 고용서비스 이용 및 욕구 ····· 227
1. 장애인 고용 관련 서비스 지원받은 경험 ····· 227
2. 장애인 근로자 채용지원 서비스 이용 욕구 ····· 237
3. 장애인 근로자 고용유지 서비스 이용 욕구 ····· 239
4. 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 욕구 ····· 242
5. 직장 내 장애인 인식개선 교육 ····· 244
6. 장애인 표준사업장 인증 및 지원 ····· 248
7. 장애인 고용의무제도 ····· 251
제8절 장애인 고용 인식에 관한 사항 ····· 264
1. 장애인의 작업수행 정도에 관한 인식 ····· 264
2. 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 인식 ····· 265
3. 장애인 고용 시 내부 구성원의 반응 ····· 266
4. 장애인 고용에 관한 기업체의 인식 ····· 267
5. 장애인 고용에 관한 근로환경 친화 수준 ····· 268
제9절 미고용기업체의 장애인 채용 경험과 미채용에 관한 사항 ····· 269
1. 과거 장애인 근로자 고용에 관한 사항 ····· 269
2. 장애인 근로자 미고용에 관한 사항 ····· 272
3. 향후 장애인 채용에 관한 사항 ····· 274
제10절 채용계획 ····· 277
1. 2021년 신규 기채용 및 신규 인력채용 계획 ····· 277
제11절 재무정보 ····· 281
1. 2020년 재무정보 ····· 281
2. 최근 2년간 기업체의 영업이익 ····· 286
3. 향후 2년간 기업체의 영업이익 예상 ····· 286
제12절 코로나19 지속으로 인한 기업체 장애인고용 및 경영환경 현황 ····· 287
1. 코로나19 관련 기업체 경영 현황 ····· 287
2. 코로나19 관련 근로자 채용 및 고용유지 현황 ····· 293

부 록 ····· 297

별 첨 ····· 303

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

표 목차

〈표 1-1-1〉 기업체장애인고용실태조사 조사연혁 ····· 58
〈표 1-1-2〉 2021년 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〉 2020년 조사의 업종 및 규모별 표본크기 분석 결과 ····· 76
〈표 1-2-13〉 2020년 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): 2020년도 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(2020년도 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(2020년) ····· 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 1-3-1〉 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 ····· 119
〈표 1-5-4〉 기본조사 규모 및 산업별 표본 완료 현황 ····· 122
〈표 1-5-5〉 심층조사 고용기업체 규모 및 산업별 표본 완료 현황 ····· 123
〈표 1-5-6〉 심층조사 미고용기업체 규모 및 산업별 표본 완료 현황 ····· 124
〈표 2-1-1〉 장애인 고용현황 총괄 ····· 129
〈표 2-1-2〉 연도별 장애인 고용현황 ····· 130
〈표 2-1-3〉 장애인 고용률 수준별 기업체 현황 ····· 131
〈표 2-2-1〉 장애인 고용기업체 현황 - 규모별 ····· 132
〈표 2-2-2〉 장애인 고용기업체 현황 - 산업별 ····· 133
〈표 2-2-3〉 장애인 고용기업체 현황 - 기업체 형태별 ····· 134
〈표 2-2-4〉 장애인 고용기업체 현황 - 지역별 ····· 135
〈표 2-2-5〉 장애인 고용기업체 현황 - 설립연도별 ····· 136
〈표 2-3-1〉 장애인 근로자 고용현황 - 규모별 ····· 137
〈표 2-3-2〉 장애인 근로자 고용현황 - 산업별 ····· 138
〈표 2-3-3〉 장애인 근로자 고용현황 - 기업체 형태별 ····· 138
〈표 2-3-4〉 장애인 근로자 고용현황 - 지역별 ····· 139
〈표 2-3-5〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별 ····· 139
〈표 2-3-6〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별 ····· 140
〈표 2-3-7〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별, 규모별 ····· 141
〈표 2-3-8〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별, 산업별 ····· 141
〈표 2-3-9〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별, 기업체 형태별 ····· 142
〈표 2-3-10〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별, 규모별 ····· 143
〈표 2-3-11〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별, 산업별 ····· 144
〈표 2-3-12〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별, 기업체 형태별 ····· 145

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-1-1〉 정규직, 비정규직 근로자 현황 ····· 146
〈표 3-1-2〉 전일제, 시간제 근로자 현황 ····· 147
〈표 3-1-3〉 직업별 근로자 현황 ····· 148
〈표 3-1-4〉 연령별 근로자 현황 ····· 149
〈표 3-1-5〉 2020년 입직·이직 현황 ····· 150
〈표 3-1-6〉 2020년 근로자 퇴직 사유 ····· 150
〈표 3-1-7〉 2019년 말 대비 2020년 말 현재 근로자 증감 기업체 현황 ····· 151
〈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〉 가장 많은 근로자의 직업 분류 ····· 170
〈표 3-3-2〉 가장 많은 장애인 근로자의 직업 분류 - 장애인 고용기업체 ····· 171
〈표 3-3-3〉 장애인 근로자 주요 수행 업무에 필요한 학력 수준 - 장애인 고용기업체 ····· 172
〈표 3-3-4〉 주당 평균 근로시간 및 실제 근로시간 - 전체 기업체 ····· 173
〈표 3-3-5〉 주당 평균 소정 근로일수 - 전체 기업체 ····· 174
〈표 3-3-6〉 초과 근로시간 수준 - 전체 기업체 ····· 175
〈표 3-3-7〉 유연근로제도 운영 현황(중복응답) - 전체 기업체 ····· 176
〈표 3-3-8〉 장애인 대상 유연근로제도 및 지침 운영 현황 - 전체 기업체 ····· 177
〈표 3-3-9〉 임금 지급체계(중복응답) - 전체 기업체 ····· 178
〈표 3-3-10〉 근로자 월평균 임금 - 장애인 고용기업체 ····· 179
〈표 3-3-11〉 고용보험 가입여부 - 전체 기업체 ····· 180
〈표 3-3-12〉 산재보험 가입여부 - 전체 기업체 ····· 180
〈표 3-3-13〉 노동조합 설립 유무 - 전체 기업체 ····· 181
〈표 3-3-14〉 기업체에서 현재 실시하고 있는 복리후생제도(중복응답) - 전체 기업체 ····· 182
〈표 3-3-15〉 기업체에서 현재 실시하고 있는 복리후생제도(중복응답) - 장애인 고용기업체 ···· 183
〈표 3-3-16〉 장애인 근로자 별도 지원 복리후생제도(중복응답) - 장애인 고용기업체 ····· 184
〈표 3-3-17〉 장애인 근로자 고충 사항(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 185
〈표 3-3-18〉 근로자 고충 사항(1순위) - 장애인 미고용기업체 ····· 185
〈표 3-3-19〉 근로자 고충 처리 방식 ····· 186
〈표 3-3-20〉 장애인 근로자 고충 처리 방식 - 장애인 고용기업체 ····· 187
〈표 3-3-21〉 장애인 근로자 전담 고충처리자 및 노무관리자 현황(중복응답) - 장애인 고용기업체 ·· 188
〈표 3-3-22〉 장애인 근로자 인사·노무 관리 애로사항(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 189
〈표 3-3-23〉 장애인차별금지법 인지 수준 - 전체 기업체 ····· 190
〈표 3-3-24〉 장애인 근로자 편의제공 요구 유무 - 장애인 고용기업체 ····· 190
〈표 3-3-25〉 비장애인 근로자 대비 장애인 근로자 이직률 수준 - 장애인 고용기업체 ····· 191
〈표 3-3-26〉 근로자 이직률 높은 이유(1순위) ····· 192
〈표 3-3-27〉 장애인 근로자 이직률 높은 이유(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 193
〈표 3-3-28〉 근로자에게 바라는 사항(1순위) ····· 194
〈표 3-3-29〉 장애인 근로자에게 바라는 사항(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 195
〈표 3-4-1〉 주사업장의 근로환경 및 조직문화 - 전체 기업체 ····· 196

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-4-2〉 주사업장의 작업환경(먼지, 소음, 냄새 정도) - 전체 기업체 ····· 197
〈표 3-4-3〉 주사업장의 작업환경(밝기, 온도, 습도 정도) - 전체 기업체 ····· 197
〈표 3-4-4〉 주사업장의 작업환경(활동반경, 휴게·편의시설, 위험 정도) - 전체 기업체 ····· 198
〈표 3-4-5〉 근로자의 업무관련 사고 및 질병 발생 현황 - 장애인 고용기업체 ····· 199
〈표 3-4-6〉 근로자의 산재 인정 현황 - 장애인 고용기업체 ····· 200
〈표 3-4-7〉 근로자의 업무관련 사고나 질병 발생 시 지원(중복응답) - 전체 기업체 ····· 201
〈표 3-4-8〉 근로자의 산업재해 예방을 위해 시행하고 있는 활동(중복응답) - 전체 기업체 ····· 202
〈표 3-4-9〉 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」 인지 여부 - 전체 기업체 ·· 203
〈표 3-4-10〉 편의시설 설치 의무 사업장 인지 여부 - 전체 기업체 ····· 203
〈표 3-4-11〉 주사업장에 설치되어 있는 편의시설(중복응답) - 전체 기업체 ····· 204
〈표 3-4-12〉 주사업장에 설치되어 있는 편의시설(중복응답) - 장애인 고용기업체 ····· 205
〈표 3-4-13〉 주사업장에 설치된 편의시설의 도움 정도 ····· 206
〈표 3-4-14〉 주사업장에 설치된 편의시설이 장애인 고용 또는 장애인 근무 시 도움 정도
- 장애인 고용기업체 ····· 207
〈표 3-4-15〉 장애인 근로자의 편의시설 요구 수준 - 장애인 고용기업체 ····· 207
〈표 3-4-16〉 주사업장에 설치가 필요한 편의시설(중복응답) - 전체 기업체 ····· 208
〈표 3-4-17〉 주사업장에 설치가 필요한 편의시설(중복응답) - 장애인 고용기업체 ····· 209
〈표 3-4-18〉 필요 편의시설 설치 의향 - 전체 기업체 ····· 210
〈표 3-4-19〉 필요 편의시설 설치 의향 - 장애인 고용기업체 ····· 211
〈표 3-4-20〉 장애인 근로자를 위해 필요한 보조공학기기(중복응답) - 전체기업체 ····· 212
〈표 3-4-21〉 장애인 근로자를 위해 필요한 보조공학기기(중복응답) - 장애인 고용기업체 ····· 213
〈표 3-4-22〉 장애인 근로자를 위한 보조공학기기 제공 의향 - 장애인 고용기업체 ····· 214
〈표 3-5-1〉 2020년 교육훈련 실시 및 지원 여부 - 전체 기업체 ····· 215
〈표 3-5-2〉 2020년 교육훈련 미실시 및 미지원 이유 - 전체 기업체 ····· 216
〈표 3-5-3〉 2020년 실시하거나 지원한 교육훈련 분야(중복응답) ····· 217
〈표 3-5-4〉 2020년 실시하거나 지원한 교육훈련 분야(중복응답) - 장애인 고용기업체 ····· 218
〈표 3-5-5〉 2020년 교육훈련 참여 근로자 현황 - 장애인 고용기업체 ····· 219
〈표 3-5-6〉 근로자에게 주로 지원하고 있거나 필요한 교육훈련 분야(1+2순위) ····· 220
〈표 3-5-7〉 장애인 근로자에게 지원하고 있거나 필요한 교육훈련 참여 분야(1+2순위)
- 장애인 고용기업체 ····· 221
〈표 3-5-8〉 장애인 근로자가 참여한 교육훈련의 직무수행 도움정도 - 장애인 고용기업체 ····· 222

〈표 3-5-9〉 교육훈련 실시 및 지원 시 주된 애로사항(1순위+2순위) ····· 223
〈표 3-5-10〉 장애인 근로자에게 실시한 교육훈련 과정의 주된 애로사항(1+2순위)
- 장애인 고용기업체 ····· 224
〈표 3-6-1〉 장애인 고용으로 인한 도움정도 - 장애인 고용기업체 ····· 225
〈표 3-6-2〉 장애인 근로자에 대한 만족도 - 장애인 고용기업체 ····· 226
〈표 3-7-1〉 장애인 고용 관련 서비스 지원받은 경험(중복응답) - 전체 기업체 ····· 227
〈표 3-7-2〉 장애인 고용 관련 서비스 성과 정도 - 전체 기업체 ····· 228
〈표 3-7-3〉 구직자 추천 등 채용지원 서비스를 주로 이용한 기관 - 전체 기업체 ····· 229
〈표 3-7-4〉 구직자 추천 등 채용지원 서비스를 통한 목표 채용 달성 정도 - 전체 기업체 ····· 230
〈표 3-7-5〉 구직자 추천 등 채용지원 서비스를 통한 목표 채용 달성 정도 - 기관별 ····· 231
〈표 3-7-6〉 구직자 추천 등 채용지원 서비스 재이용 의향 - 기관별 ····· 232
〈표 3-7-7〉 구직자 추천 등 채용지원 서비스 만족도 - 기관별 ····· 233
〈표 3-7-8〉 장애인 교육훈련 서비스를 주로 이용한 기관 - 전체 기업체 ····· 234
〈표 3-7-9〉 장애인 근로자가 주로 받은 교육훈련 분야(1+2순위) ····· 235
〈표 3-7-10〉 장애인 근로자가 주로 받은 교육훈련의 업무능력 향상 정도 ····· 236
〈표 3-7-11〉 장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 여부(중복응답) - 전체 기업체 ····· 237
〈표 3-7-12〉 장애인 근로자 채용지원 서비스 희망 기관 - 전체 기업체 ····· 238
〈표 3-7-13〉 장애인 근로자 고용유지 서비스 필요 여부(중복응답) - 전체 기업체 ····· 239
〈표 3-7-14〉 장애인 근로자 직무향상을 위한 교육훈련 서비스 희망 기관(1순위) - 전체 기업체 ·· 240
〈표 3-7-15〉 장애인 근로자의 업무수행을 도와줄 외부인(근로지원인 등) 활용 요청 수용의향
- 전체 기업체 ····· 241
〈표 3-7-16〉 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 필요 여부(중복응답) - 전체 기업체 ·· 242
〈표 3-7-17〉 인센티브 제공시 비정규직 장애인 정규직 전환 의향 - 장애인 고용기업체 ····· 243
〈표 3-7-18〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 의무 인지 수준 - 전체 기업체 ····· 244
〈표 3-7-19〉 2020년 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 여부 - 전체 기업체 ····· 245
〈표 3-7-20〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 방법 - 전체 기업체 ····· 245
〈표 3-7-21〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 효과 정도 - 전체 기업체 ····· 246
〈표 3-7-22〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 불만족 사유 - 전체 기업체 ····· 246
〈표 3-7-23〉 2021년 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 의향 - 전체 기업체 ····· 247
〈표 3-7-24〉 장애인 표준사업장 인증 및 지원에 대한 관심 수준 - 전체 기업체 ····· 248
〈표 3-7-25〉 자회사형 표준사업장 설립지원 제도에 대한 관심 수준 - 장애인 고용기업체 ···· 249

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-7-26〉 장애인 표준사업장 인증 받을 의향 - 전체 기업체 ····· 250
〈표 3-7-27〉 자회사형 표준사업장 설립할 의향 - 장애인 고용기업체 ····· 250
〈표 3-7-28〉 장애인 고용의무제도 인지 수준 - 전체 기업체 ····· 251
〈표 3-7-29〉 중증장애인 고용 2배수 인정제도 인지 수준 - 전체 기업체 ····· 252
〈표 3-7-30〉 장애인 의무고용률 달성 여부 - 장애인 고용기업체 ····· 253
〈표 3-7-31〉 장애인 의무고용률 달성 기업체의 향후 장애인 추가 채용 의사 - 장애인 고용기업체 ··· 254
〈표 3-7-32〉 장애인 의무고용률 달성 기업체의 장애인 추가 고용 수준 - 장애인 고용기업체 254
〈표 3-7-33〉 장애인 의무고용률 달성 의지 - 전체 기업체 ····· 255
〈표 3-7-34〉 향후 3년 내 장애인 의무고용률 달성 전망 - 전체 기업체 ····· 256
〈표 3-7-35〉 장애인고용 비의무기업체의 향후 장애인 채용 의사 - 전체 기업체 ····· 257
〈표 3-7-36〉 인센티브 제공시 장애인근로자 채용 의향 - 장애인 미고용기업체 ····· 258
〈표 3-7-37〉 최근 3년간 장애인고용장려금 수령 경험 - 장애인 고용기업체 ····· 259
〈표 3-7-38〉 장애인고용장려금이 장애인 근로자 채용 및 유지에 미치는 도움 정도
- 장애인 고용기업체 ····· 260
〈표 3-7-39〉 장애인고용장려금이 없을 경우 장애인 근로자 미채용 여부 - 장애인 고용기업체 ···· 260
〈표 3-7-40〉 최근 3년간 장애인고용부담금 납부 경험 - 전체 기업체 ····· 261
〈표 3-7-41〉 기업의 장애인 대상 사회적 책임 이행 선호 방식 - 전체 기업체 ····· 262
〈표 3-7-42〉 장애인 고용 증진을 위해 필요한 사항(1순위) - 전체기업체 ····· 263
〈표 3-8-1〉 장애인의 작업수행 정도에 관한 인식 - 전체 기업체 ····· 264
〈표 3-8-2〉 장애인 근로자 고용 비용에 대한 인식 - 전체 기업체 ····· 265
〈표 3-8-3〉 장애인 고용 시 내부 구성원의 반응 - 전체 기업체 ····· 266
〈표 3-8-4〉 장애인 고용에 관한 기업체의 인식 - 전체 기업체 ····· 267
〈표 3-8-5〉 장애인 근로환경 친화 수준 - 전체 기업체 ····· 268
〈표 3-9-1〉 최근 3년간 장애인 근로자 고용 경험 유무 - 장애인 미고용기업체 ····· 269
〈표 3-9-2〉 과거 장애인 근로자 채용 이유(1순위) ····· 270
〈표 3-9-3〉 최근 3년간 장애인 근로자 고용 경험 사업체의 장애인 근로자에 대한 만족도 ····· 271
〈표 3-9-4〉 장애인 근로자를 고용하지 않은 이유 ····· 272
〈표 3-9-5〉 장애인 고용 의사가 없었던 주된 이유 ····· 273
〈표 3-9-6〉 향후 장애인 근로자 채용 시 주요 고려사항(1순위) ····· 274
〈표 3-9-7〉 향후 장애인 근로자 채용 시 근로자에게 바라는 사항(1순위) ····· 275
〈표 3-9-8〉 장애인 근로자 별도 지원 복리후생제도(중복응답) - 장애인 미고용기업체 ····· 276

〈표 3-10-1〉 2021년 신규 기채용 및 신규 인력채용 계획 여부 - 전체 기업체 ····· 277
〈표 3-10-2〉 2021년 신규 기채용 및 채용예정 인원 - 전체 기업체 ····· 278
〈표 3-10-3〉 2021년 장애인 근로자 채용 계획이 없는 주된 이유 - 전체 기업체 ····· 279
〈표 3-10-4〉 향후 3년간 전체 근로자 수 변화 전망 - 전체 기업체 ····· 280
〈표 3-10-5〉 향후 3년간 장애인 근로자 수 변화 전망 - 전체 기업체 ····· 280
〈표 3-11-1〉 기업체 매출액 현황 - 전체 기업체 ····· 281
〈표 3-11-2〉 기업체 영업비용 현황 - 전체 기업체 ····· 282
〈표 3-11-3〉 기업체 영업이익 현황 - 전체 기업체 ····· 283
〈표 3-11-4〉 기업체 자산총액 현황 - 전체 기업체 ····· 284
〈표 3-11-5〉 기업체 부채총액 현황 - 전체 기업체 ····· 285
〈표 3-11-6〉 최근 2년간 기업체 영업이익 현황 - 전체 기업체 ····· 286
〈표 3-11-7〉 향후 2년간 기업체 영업이익 예상 - 전체 기업체 ····· 286
〈표 3-12-1〉 코로나19로 기업체가 경영에서 겪었거나 겪고 있는 사항(중복응답) - 전체 기업체 ·· 288
〈표 3-12-2〉 근로형태 변경시 장애인 근로자 적응 가능성 및 어려움 고려 정도 ····· 289
〈표 3-12-3〉 근로형태 변경 후 장애인 근로자 어려움 호소 및 시정요구 경험
- 장애인고용기업체 ····· 290
〈표 3-12-4〉 코로나19 확산 이전 대비 기업체 현재 운영상황 - 전체 기업체 ····· 291
〈표 3-12-5〉 코로나19 확산 이전 대비 기업체 현재 근로자 채용 또는 고용유지 현황
- 전체 기업체 ····· 292
〈표 3-12-6〉 코로나 지속과 사회변화의 신규고용 영향 - 전체 기업체 ····· 293
〈표 3-12-7〉 코로나 지속과 사회변화의 기업체 장애인 근로자 신규고용 영향
- 장애인 고용기업체 ····· 294
〈표 3-12-8〉 코로나 지속과 사회변화의 고용유지 영향 - 전체 기업체 ····· 295
〈표 3-12-9〉 코로나 지속과 사회변화의 기업체 장애인 근로자 고용유지 영향
- 장애인 고용기업체 ····· 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 ····· 118
〔그림 1-5-3〕 조사 홍보 자료 ····· 120
〔그림 1-5-4〕 기본조사 주차별 실사 진행률 ····· 125
〔그림 1-5-5〕 심층조사 주차별 실사 진행률 ····· 125
〔그림 1-6-1〕 설문 프로그램 논리 설계서 ····· 126

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 2020년 12월 31일 혹은 2020년 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 한국고용직업분류(고용노동부 고시 2017-72호)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 2020년 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(031-728-7108)으로 하시기 바랍니다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

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, 코로나19로 인한 기업체 장애인고용 및 경영환경 변화 등 관련 요인 파악

나. 근거법령

□ 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제26조(장애인 실태조사)

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

다. 조사설계

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

□ 기본조사의 기업체 수는 30,984개이며, 심층조사의 기업체 수는 6,200개임(결과비교를 위해 장애인 고용기업체 4,969개와 미고용기업체 1,231개로 구성)

○ 본 조사에서 표본은 통계청의 '2019년 전국사업체조사 명부'와 '2019년 기업체 모집단 명부'를 활용

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

□ 기본조사는 2021년 6월부터 11월까지 컴퓨터를 이용한 전화조사 방법으로 실시, 심층조사는 7월부터 11월까지 컴퓨터를 이용한 면접 타계식 방법으로 실시

〈표 1〉 2021년 기업체장애인고용실태조사의 기본 구성

구 분	기본조사	심층조사
조사목적	장애인 근로자 및 장애인 고용기업체 규모 추정	장애인 고용과 관련한 다양한 요인 도출
조사대상	상시근로자 1명 이상의 기업체	상시근로자 5명 이상의 기업체
조사규모	30,984개	6,200개 (고용기업체: 4,969개, 미고용기업체: 1,231개)
조사기간	2021. 6.~ 10.(4개월)	2021. 7.~ 10.(3.5개월)
조사방법	CATI를 이용한 전화조사, CAPI를 이용한 면접 타계식 조사(온라인, 팩스 병행)	CAPI를 이용한 면접 타계식 조사(온라인, 팩스 병행)
조사기관	고용노동부, 한국장애인고용공단, 닐슨아이큐코리아(유)	고용노동부, 한국장애인고용공단, 닐슨아이큐코리아(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, 코로나로 인한 기업체 장애인고용 및 경영 환경의 변화 등으로 구성되어 있음

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 2021년 10월에서 12월까지 지속적으로 진행하였으며, 검증과정과 논리 등에 대해서는 차기 조사에 활용될 수 있도록 문서화 함

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

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

2. 장애인 고용규모 추정(상시근로자 1명 이상 기업체)

가. 장애인 고용현황 총괄

□ 2020년 12월 31일 기준 전체 1,800,156개 기업체 중 장애인 상시근로자 1명 이상을 고용하고 있는 기업체는 76,593개, 4.3% 수준임

○ 장애인 상시근로자 수는 221,710명으로 전체 상시근로자 대비 장애인 상시근로자 비율은 1.48%임

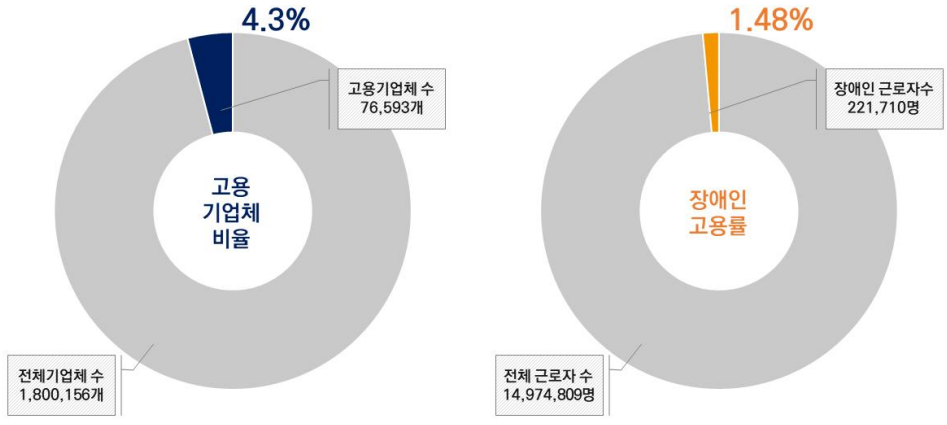
〈표 2〉 장애인 고용현황 총괄

(단위: 개, 명, %)

구 분	기업체			상시근로자		
	전 체	장애인고용 기업체	고용기업체 비율	전 체	장애인	장애인 고용률
전 체	**1,800,156**	**76,593**	**4.3**	**14,974,809**	**221,710**	**1.48**

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



□ 2020년 장애인 고용기업체 비율은 2019년 대비 0.4%p 증가하였음

○ 2019년 대비 장애인 근로자 수는 0.6% 증가한 반면 장애인 고용률은 0.04%p 감소함

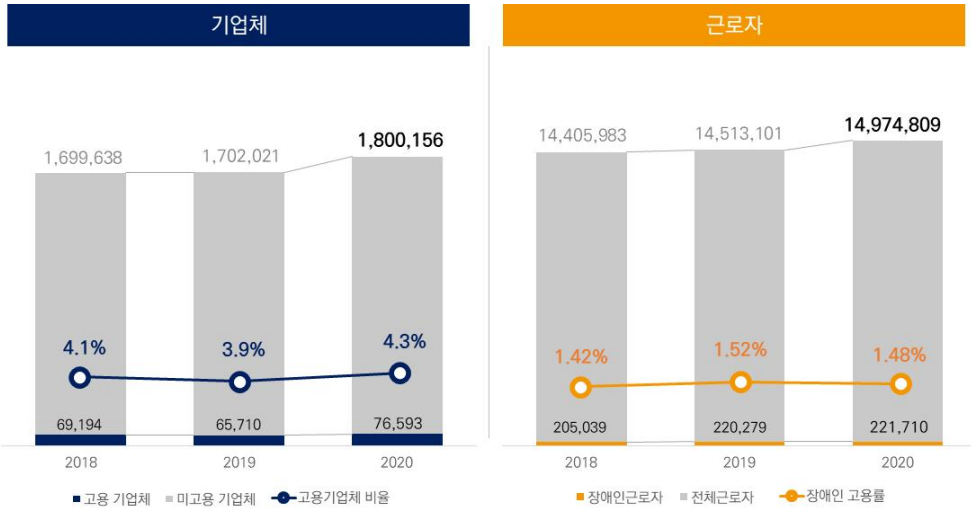
〈표 3〉 연도별 장애인 고용현황

(단위: 개, %, 명)

구 분		연도별			2019년 대비 2020년 증감률
		2018년	2019년	2020년	
기업체	전체 기업체 수	1,699,638	1,702,021	1,800,156	5.8%
	고용기업체 수	69,194	65,710	76,593	16.6%
	고용기업체 비율	4.1	3.9	4.3	0.4%p
근로자	전체 상시근로자 수	14,405,983	14,513,101	14,974,809	3.2%
	장애인 상시근로자 수	205,039	220,279	221,710	0.6%
	장애인 고용률	1.42	1.52	1.48	-0.04%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 1,755,138개이고, 장애인 고용의무가 적용되는 상시근로자 50명 이상 기업체는 45,018개임

○ 상시근로자 50명 미만 기업체의 경우 2.6%인 46,456개소에서 장애인을 고용하고 있으며, 50명 이상 기업체에서는 66.9%인 30,137개소에서 장애인을 고용하는 것으로 나타남

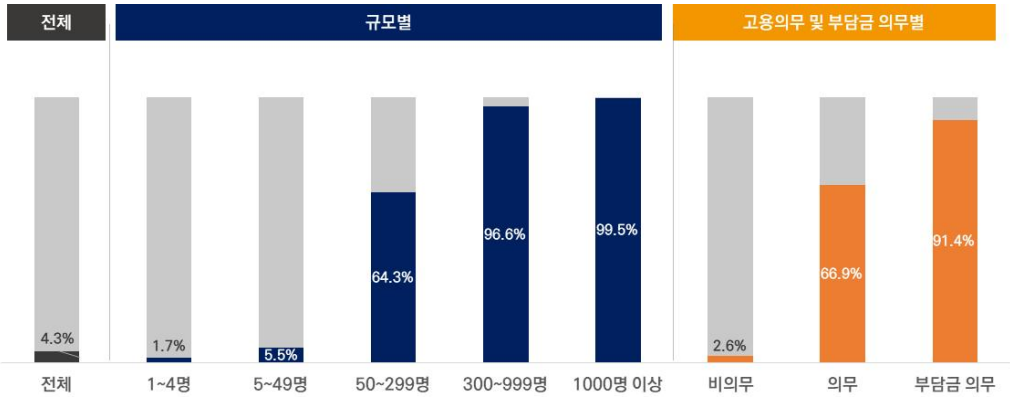
〈표 4〉 장애인 고용기업체 현황 - 규모별

(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	1,755,138	97.5	46,456	60.7	1,708,682	99.1	2.6
1~4명	1,310,515	72.8	22,151	28.9	1,288,364	74.8	1.7
5~49명	444,624	24.7	24,305	31.7	420,319	24.4	5.5
고용의무기업체	45,018	2.5	30,137	39.3	14,881	0.9	66.9
50~299명	41,427	2.3	26,648	34.8	14,779	0.9	64.3
300~999명	2,909	0.2	2,810	3.7	99	0.0	96.6
1,000명 이상	682	0.0	679	0.9	3	0.0	99.5
부담금 납부 대상(100명 이상)	16,159	0.9	14,763	19.3	1,395	0.1	91.4
전 체	**1,800,156**	**100.0**	**76,593**	**100.0**	**1,723,563**	**100.0**	**4.3**

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

〔그림 3〕 장애인 고용기업체 현황 - 규모별



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

□ 상시근로자 1명 이상 전체 기업체의 장애인 고용기업체 비율은 2019년 대비 0.4%p 증가한 반면, 상시근로자 50명 이상 고용의무기업체의 고용기업체 비율은 2.5%p 감소함

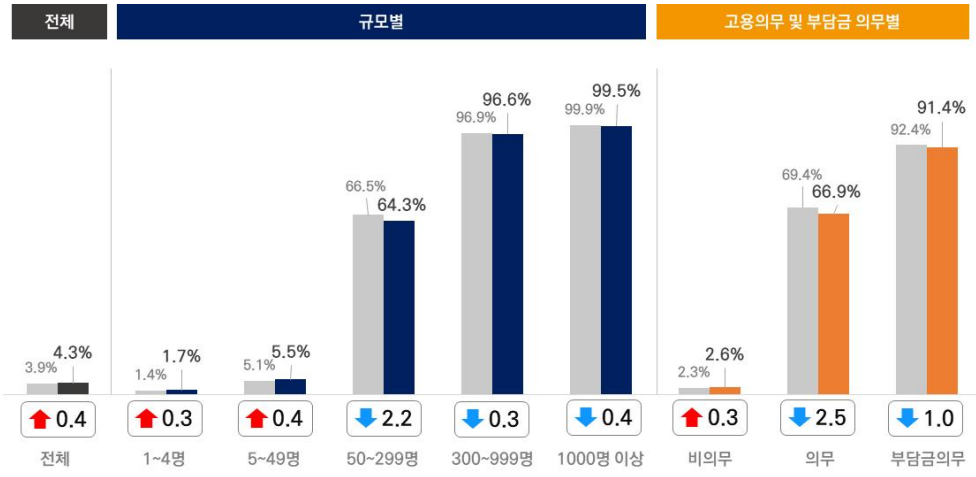
○ 부담금 납부 대상(100명 이상) 기업체의 장애인 고용기업체 비율은 2019년 대비 1.0%p 감소함

〈표 5〉 장애인 고용기업체 추이 - 규모별, 연도별

(단위: 개, %)

구 분	2018년		2019년		2020년		2019 대비 2020년 고용기업체 비율 차이
	기업체 수	고용기업체 비율	기업체 수	고용기업체 비율	기업체 수	고용기업체 비율	
고용비의무기업체	46,997	2.8	39,058	2.3	46,456	2.6	0.3%p
1~4명	24,801	1.9	17,428	1.4	22,151	1.7	0.3%p
5~49명	22,196	5.7	21,630	5.1	24,305	5.5	0.4%p
고용의무기업체	22,197	62.8	26,652	69.4	30,137	66.9	-2.5%p
50~299명	18,912	59.1	23,158	66.5	26,648	64.3	-2.2%p
300~999명	2,510	98.4	2,734	96.9	2,810	96.6	-0.3%p
1,000명 이상	775	99.3	760	99.9	679	99.5	-0.4%p
부담금 납부 대상(100명 이상)	12,339	90.1	14,198	92.4	14,763	91.4	-1.0%p
전 체	**69,194**	**4.1**	**65,710**	**3.9**	**76,593**	**4.3**	**0.4%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 7.8%인 22,342개 기업체에서 장애인을 고용하고 있는 반면, ‘서비스업 1’의 장애인 고용기업체 비율은 2.0%, ‘서비스업 2’는 5.8%, ‘기타 산업’은 3.5%에 그침

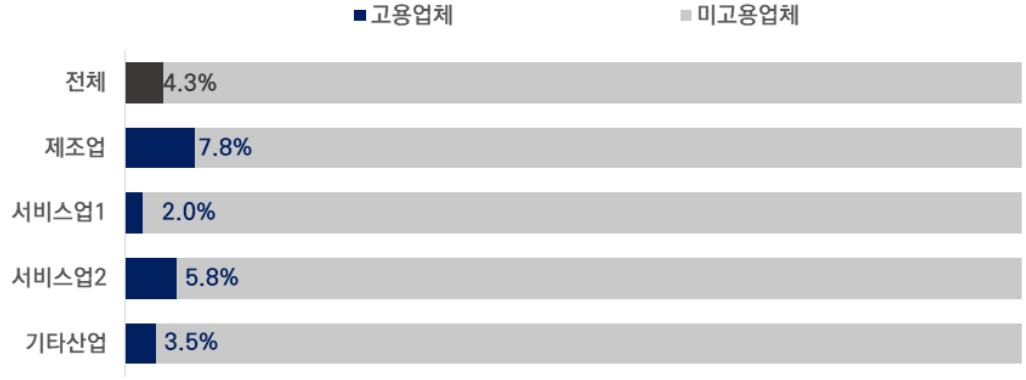
〈표 6〉 장애인 고용기업체 현황 – 산업별

(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	285,904	15.9	22,342	29.2	263,563	15.3	7.8
서비스업 1	801,474	44.5	15,702	20.5	785,771	45.6	2.0
서비스업 2	589,031	32.7	34,222	44.7	554,809	32.2	5.8
기타 산업	123,747	6.9	4,327	5.6	119,420	6.9	3.5
전 체	**1,800,156**	**100.0**	**76,593**	**100.0**	**1,723,563**	**100.0**	**4.3**

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 사업 지원 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' 1,260,205개 중 2.2%인 27,474개만이 장애인을 고용하고 있는 반면, '회사법인'은 7.8%인 37,210개, '회사이외법인'은 18.8%인 11,908개 기업체에서 장애인을 고용하고 있는 것으로 나타남

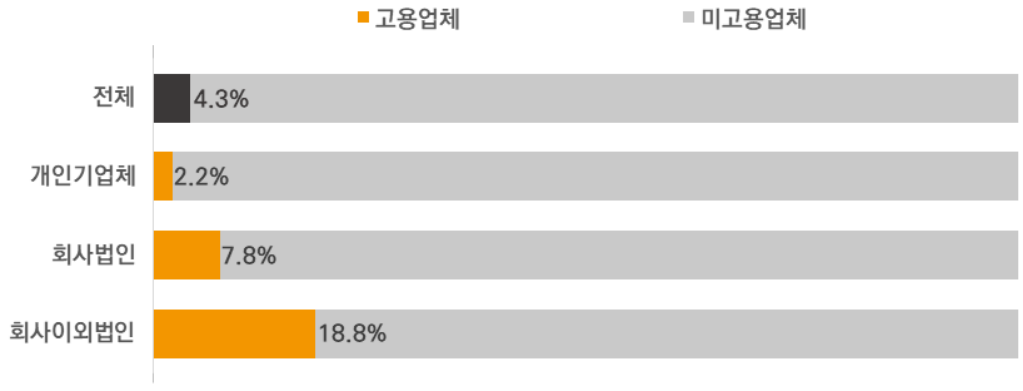
〈표 7〉 장애인 고용기업체 현황 - 기업체 형태별

(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	1,260,205	70.0	27,474	35.9	1,232,731	71.5	2.2
회사법인	476,498	26.5	37,210	48.6	439,288	25.5	7.8
회사이외법인	63,453	3.5	11,908	15.5	51,544	3.0	18.8
전 체	**1,800,156**	**100.0**	**76,593**	**100.0**	**1,723,563**	**100.0**	**4.3**

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

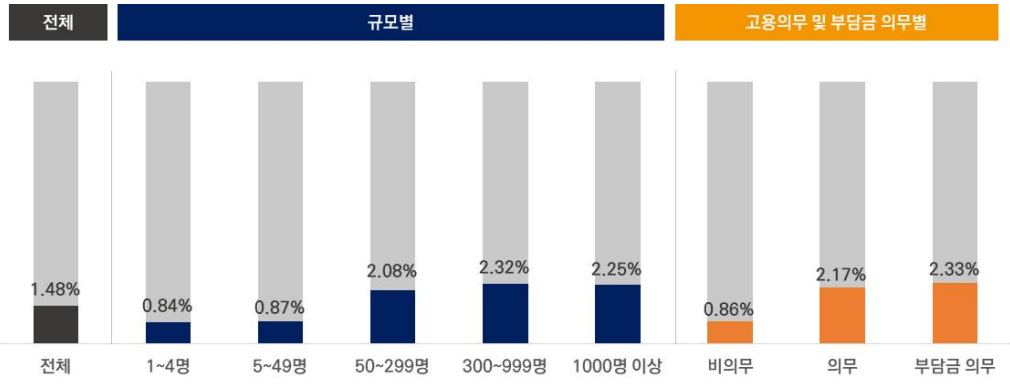
□ 상시근로자 50명 미만 기업체의 장애인 고용률은 0.86%인 반면, 고용의무기업체인 상시근로자 50명 이상 기업체에서의 장애인 고용률은 2.17%로 나타남

〈표 8〉 장애인 근로자 고용현황 - 규모별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율	
고용비의무기업체	7,849,045	52.4	67,268	30.3	0.86
1~4명	2,844,079	19.0	23,971	10.8	0.84
5~49명	5,004,967	33.4	43,297	19.5	0.87
고용의무기업체	7,125,763	47.6	154,442	69.7	2.17
50~299명	4,002,610	26.7	83,093	37.5	2.08
300~999명	1,440,939	9.6	33,431	15.1	2.32
1,000명 이상	1,682,214	11.2	37,918	17.1	2.25
부담금 납부 대상(100명 이상)	5,156,823	34.4	120,127	54.2	2.33
전 체	**14,974,809**	**100.0**	**221,710**	**100.0**	**1.48**

〔그림 7〕 장애인 근로자 고용현황 - 규모별



□ 업종별로 ‘서비스업2’에서는 125,020명의 장애인이 종사하여 장애인 고용률은 1.78%, ‘제조업’은 1.69%, ‘기타 산업’은 0.98% 순이며, ‘서비스업 1’은 0.80%로 가장 낮음

〈표 9〉 장애인 근로자 고용현황 - 산업별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율	
제조업	3,501,530	23.4	59,192	26.7	1.69
서비스업 1	3,294,636	22.0	26,268	11.8	0.80
서비스업 2	7,038,248	47.0	125,020	56.4	1.78
기타 산업	1,140,394	7.6	11,230	5.1	0.98
전 체	**14,974,809**	**100.0**	**221,710**	**100.0**	**1.48**

□ 전체 남성근로자 8,658,048명 중 장애인은 172,473명으로 장애인 고용률이 1.99%인 반면, 여성은 총 6,316,761명 중 장애인이 49,238명으로 남성 대비 현저히 낮은 0.78%에 그침

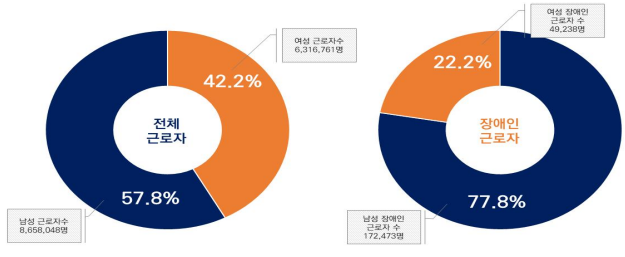
〈표 10〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율	
남 성	8,658,048	57.8	172,473	77.8	1.99
여 성	6,316,761	42.2	49,238	22.2	0.78
전 체	**14,974,809**	**100.0**	**221,710**	**100.0**	**1.48**

주) 2020년 12월말 기준 보건복지부 등록장애인 현황에 따르면, 국내 전체 장애인구 중 남성이 1,521,260명(57.8%), 여성이 1,111,766명(42.2%)으로 나타남

[그림 8] 장애인 근로자 고용현황 - 성별



□ 장애인 근로자 221,710명 중 가장 많은 비중을 차지하는 장애유형은 '지체장애'로 전체의 60.2%인 133,362명이며, '지적·자폐성장애'(9.9%), '청각, 언어장애'(8.7%), '시각장애'(8.3%) 등의 순임

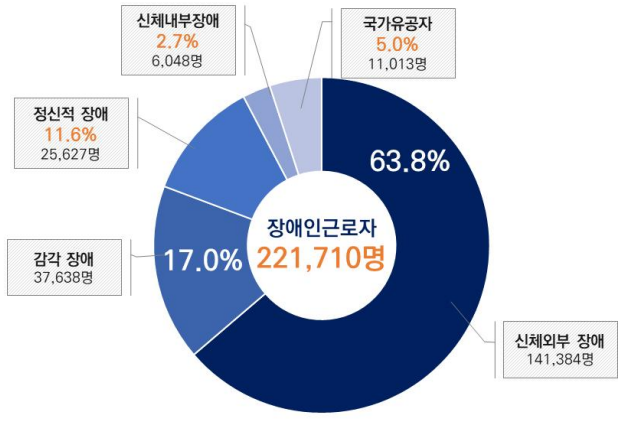
〈표 11〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별

(단위: 명, %)

구 분		장애인 근로자 수	비 율
신체외부	지체	133,362	60.2
	뇌병변, 안면	8,022	3.6
감각	시각	18,447	8.3
	청각, 언어	19,191	8.7
정신적	지적, 자폐성	21,968	9.9
	정신	3,659	1.7
신체내부		6,048	2.7
국가유공자		11,013	5.0
전 체		221,710	100.0

주 1) 신체내부장애는 '신장', '심장', '호흡기', '간', '장루·요루', '뇌전증' 장애를 포괄함(이하 동일)
2) 2020년 12월말 기준 보건복지부 등록장애인 현황에 따르면, 국가유공자를 제외한 국내 전체 장애인구의 장애유형별 구성은 '지체'(45.9%), '뇌병변·안면'(9.6%), '시각'(9.6%), '청각·언어'(15.9%), '지적·자폐성'(9.4%), '정신'(3.9%), '신체 내부'(5.7%)로 나타남

〔그림 9〕 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별



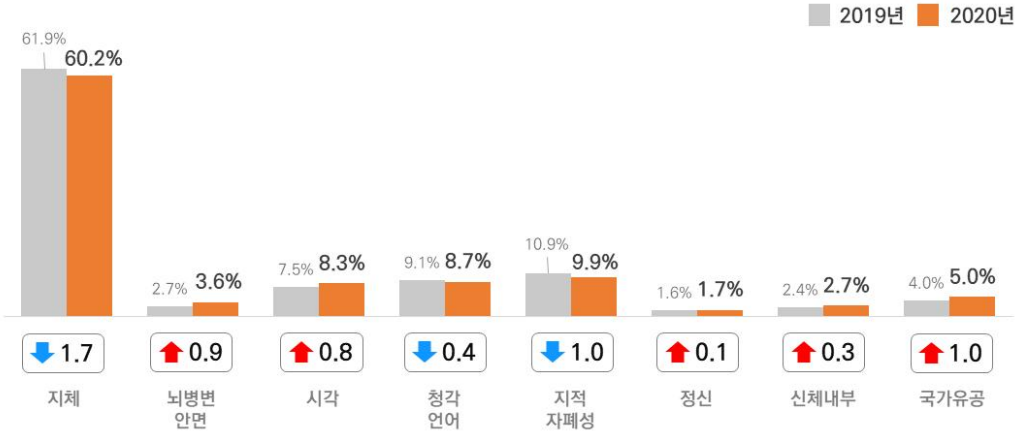
□ 장애유형별 분포는 전반적으로 2019년과 유사한 수준을 보이는 가운데, '지체장애', '지적, 자폐성 장애' 비중이 다소 줄어들고 '뇌병변, 안면 장애'와 '국가유공자'의 비중이 다소 늘어난 것으로 나타남

〈표 12〉 장애인 근로자 추이 - 장애유형별

(단위: 명, %)

구 분		2018년		2019년		2020년		2019년 대비 2020년 비율 차이
		장애인 근로자 수	비 율	장애인 근로자 수	비 율	장애인 근로자 수	비 율	
신체외부	지체	128,893	62.9	136,282	61.9	133,362	60.2	-1.7%p
	뇌병변, 안면	6,008	2.9	5,857	2.7	8,022	3.6	0.9%p
감각	시각	18,264	8.9	16,577	7.5	18,447	8.3	0.8%p
	청각, 언어	16,617	8.1	19,983	9.1	19,191	8.7	-0.4%p
정신적	지적, 자폐성	14,076	6.9	24,064	10.9	21,968	9.9	-1.0%p
	정신	2,854	1.4	3,437	1.6	3,659	1.7	0.1%p
신체내부		5,217	2.5	5,359	2.4	6,048	2.7	0.3%p
국가유공자		13,111	6.4	8,719	4.0	11,013	5.0	1.0%p
전 체		205,039	100.0	**220,279**	**100.0**	**221,710**	**100.0**	-

〔그림 10〕 장애인 근로자 추이 - 장애유형별



□ 성별, 기업체 규모별 결과를 살펴보면, 상시근로자 50명 이상의 고용의무기업체는 기업체 규모가 커질수록 전체 근로자 중 남성의 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났으나, 장애인 근로자의 경우 여성의 비율이 점차 높아지는 것으로 나타남

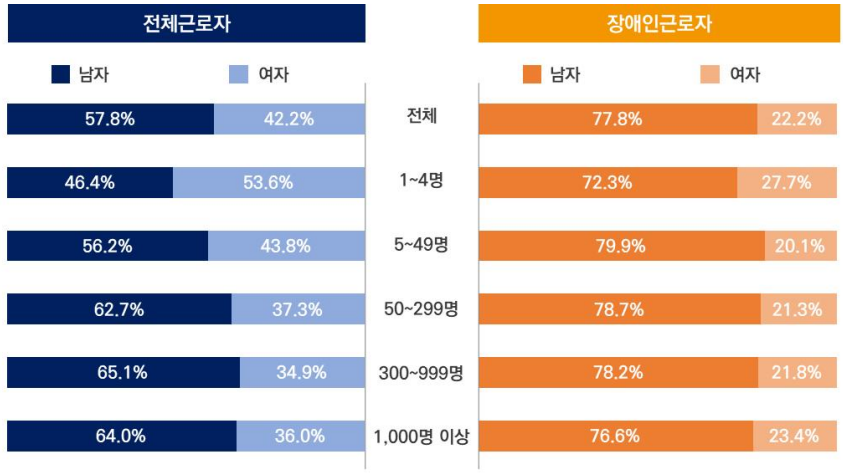
○ 한편, 장애인 근로자는 모든 기업체 규모에서 남성의 비율이 여성 대비 현저히 높게 나타나고 있음

〈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	8,658,048	57.8	1,318,537	46.4	2,813,788	56.2	2,511,311	62.7	937,364	65.1	1,077,046	64.0	3,299,835	64.0
	여	6,316,761	42.2	1,525,541	53.6	2,191,178	43.8	1,491,299	37.3	503,574	34.9	605,168	36.0	1,856,988	36.0
	소 계	**14,974,809**	**100.0**	**2,844,079**	**100.0**	**5,004,967**	**100.0**	**4,002,610**	**100.0**	**1,440,939**	**100.0**	**1,682,214**	**100.0**	**5,156,823**	**100.0**
장애인	남	172,473	77.8	17,338	72.3	34,603	79.9	65,356	78.7	26,128	78.2	29,047	76.6	92,583	77.1
	여	49,238	22.2	6,633	27.7	8,695	20.1	17,737	21.3	7,302	21.8	8,870	23.4	27,544	22.9
	소 계	**221,710**	**100.0**	**23,971**	**100.0**	**43,297**	**100.0**	**83,093**	**100.0**	**33,431**	**100.0**	**37,918**	**100.0**	**120,127**	**100.0**

〔그림 11〕 장애인 근로자 고용현황 - 성별, 규모별



□ 장애유형별, 산업별 고용현황을 살펴보면, 제조업의 '지체장애' 근로자 비율은 제조업 58.7%, 서비스업 1은 62.8%, 서비스업 2는 59.8%, 기타 산업은 64.9%로 가장 높음

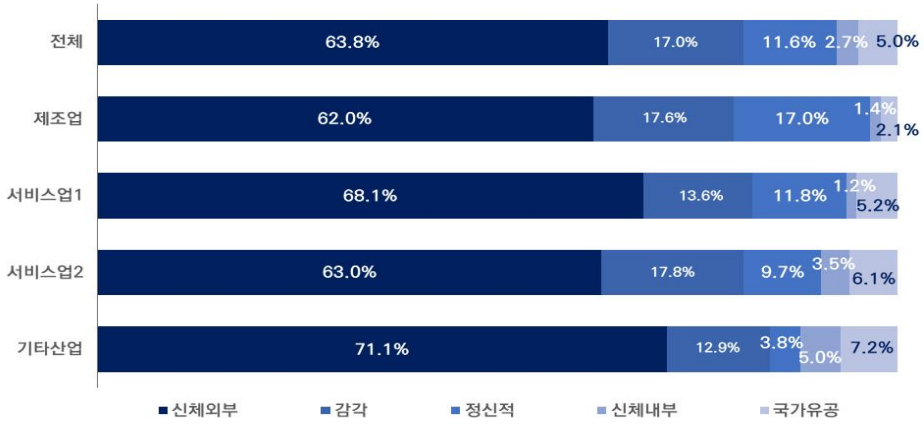
○ 모든 산업에서 '지체장애'의 비율이 가장 높게 나타나는 가운데, 제조업은 '청각, 언어 장애'와 '지적·자폐성 장애', 서비스업 2는 '시각 장애'의 비율이 상대적으로 높게 나타남

〈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	133,362	60.2	34,755	58.7	16,501	62.8	74,818	59.8	7,288	64.9
	뇌병변, 안면	8,022	3.6	1,938	3.3	1,391	5.3	3,992	3.2	701	6.2
감각	시각	18,447	8.3	3,049	5.2	1,677	6.4	13,073	10.5	648	5.8
	청각, 언어	19,191	8.7	7,341	12.4	1,900	7.2	9,157	7.3	793	7.1
정신적	지적, 자폐성	21,968	9.9	8,529	14.4	2,533	9.6	10,699	8.6	208	1.8
	정신	3,659	1.7	1,513	2.6	584	2.2	1,337	1.1	225	2.0
신체내부		6,048	2.7	824	1.4	312	1.2	4,350	3.5	562	5.0
국가유공		11,013	5.0	1,244	2.1	1,370	5.2	7,594	6.1	805	7.2
전 체		221,710	100.0	59,192	100.0	26,268	100.0	125,020	100.0	11,230	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 43.8%로 가장 높게 나타났으며, '사무 종사자'(17.1%), '장치, 기계 조작 및 조립 종사자'(10.0%), '서비스 종사자'(9.7%) 등의 순으로 높게 나타남

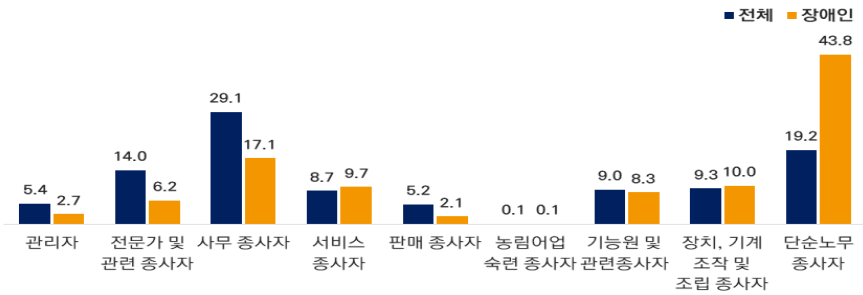
○ 장애인 근로자 중 '단순노무 종사자'의 비율은 전체 근로자 대비 2배 이상 높은 반면, '관리자', '전문가 및 관련종사자', '판매 종사자'의 비율은 절반 이하로 낮았음

〈표 15〉 직업별 상시근로자 현황

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자			
	전 체	비 율	장애인	비 율
관리자	799,085	5.4	5,420	2.7
전문가 및 관련 종사자	2,063,437	14.0	12,290	6.2
사무 종사자	4,305,422	29.1	34,015	17.1
서비스 종사자	1,290,919	8.7	19,281	9.7
판매 종사자	766,466	5.2	4,180	2.1
농림어업 숙련 종사자	11,855	0.1	164	0.1
기능원 및 관련종사자	1,338,070	9.0	16,528	8.3
장치, 기계 조작 및 조립 종사자	1,369,565	9.3	19,915	10.0
단순노무 종사자	2,846,338	19.2	87,151	43.8
전 체	**14,791,157**	**100.0**	**198,945**	**100.0**

〔그림 13〕 직업별 상시근로자 현황



□ 장애인 고용기업체 중, 2019년 말 대비 2020년 말 현재 장애인 근로자가 증가한 기업체는 6.8%(3,672개)인 반면, 감소한 기업체는 5.5%(2,989개)로 나타남

〈표 16〉 2019년 말 대비 2020년 말 현재 근로자 증감 기업체 현황 - 장애인 고용기업체

(단위: 개, %)

구 분	고용기업체			
	전체 근로자	비율	장애인 근로자	비율
증 가	14,335	26.4	3,672	6.8
보 합	24,002	44.2	47,602	87.7
감 소	15,926	29.3	2,989	5.5
전 체	**54,263**	**100.0**	**54,263**	**100.0**

□ 장애인 근로자는 2020년 한 해 동안 25,628명이 입사하고 23,171명이 퇴사하여 입직·이직 비율은 1.11명으로 나타남

○ 전체 근로자의 경우 입직·이직 비율이 0.98명으로 장애인 근로자의 입직·이직 비율이 전체 근로자에 대비 다소 높았음

〈표 17〉 2020년 입직·이직 현황

(단위: 명)

구 분	입사자	퇴사자	입직·이직 비율
전체 근로자	2,655,573	2,699,681	0.98
장애인 근로자	25,628	23,171	1.11

주) 입직·이직 비율(명)=입사자/퇴사자

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

〈표 18〉 2020년 근로자 퇴직 사유

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자			
	전 체	비율	장애인	비율
자발적 퇴직	2,376,501	88.0	18,985	81.9
비자발적 퇴직	323,180	12.0	4,185	18.1
전 체	**2,699,681**	**100.0**	**23,171**	**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 의해'가 44.0%, '고용의무를 이행하기 위해서'가 27.6%로 나타남

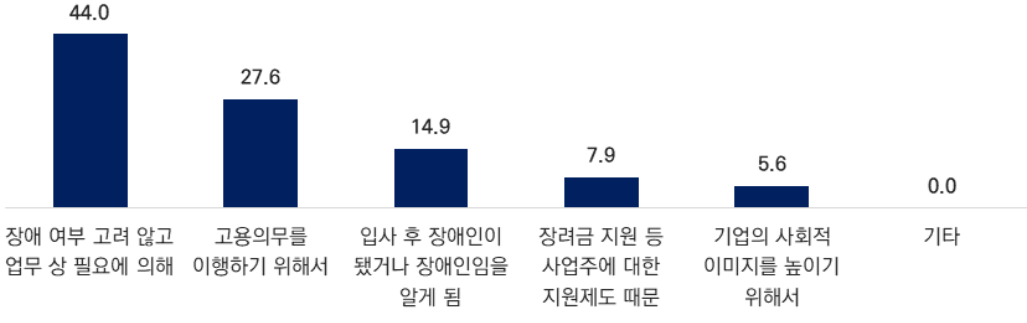
○ '장애 여부를 고려 않고 업무상 필요에 의해'의 비율은 기업체 규모가 작아질수록, '고용의무를 이행하기 위해서'의 비율은 규모가 커질수록 높아짐

〈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	27.6	1.7	48.4	46.3	64.5	66.0		59.9
장려금 지원 등 사업주에 대한 지원제도 때문	7.9	7.5	8.3	8.6	6.1	3.3		5.5
기업의 사회적 이미지를 높이기 위해서	5.6	6.6	4.7	4.7	4.0	6.5		4.3
장애 여부 고려 않고 업무상 필요에 의해	44.0	59.7	31.4	32.9	20.0	19.7		24.7
입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨	14.9	24.5	7.3	7.5	5.3	4.5		5.6
기타	0.0	0.0	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)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)		(16,442)

[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 78.3%로 가장 높게 나타났으며, '장애인의 경우 인사추천을 받아 개별 채용'은 8.3%, '채용계획인원의 일정부분 장애인 할당채용'은 7.6%, '장애인만을 대상으로 별도 공개 채용'은 5.8% 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)	78.3	84.3	73.5	74.5	66.5	65.0	66.7
채용계획인원의 일정부분 장애인 할당채용	7.6	3.4	10.9	10.6	13.2	14.6	13.3
장애인만을 대상으로 별도 공개 채용	5.8	4.3	6.9	6.3	11.7	10.3	10.0
장애인의 경우 인사추천을 받아 개별 채용	8.3	8.0	8.6	8.6	8.6	10.1	10.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

〔그림 15〕 장애인 근로자 채용방법 - 장애인 고용기업체



□ 장애인 고용기업체가 장애인 채용 시 이용하는 취업알선기관(1순위)은 '민간 취업알선업체'가 26.7%로 가장 많았으며, '한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)' 17.8%, '고용노동부(고용복지플러스센터)' 10.9% 등의 순으로 나타남

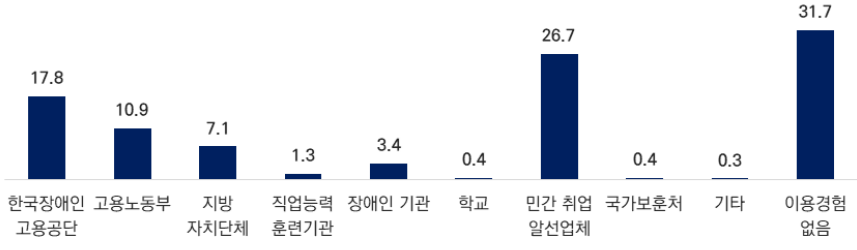
○ '한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원)'의 이용 비율은 기업체 규모가 클수록 점차 높아지는 것으로 나타난 반면, '고용노동부(고용복지플러스센터)'와 '민간 취업알선업체'의 이용 비율은 기업체 규모가 작을수록 높게 나타남

〈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(지역본부/지사 등)	17.8	15.3	19.8	18.1	31.8	35.4	26.9
고용노동부(고용복지플러스센터)	10.9	12.4	9.7	10.0	7.7	4.7	7.9
지방자치단체(일자리지원센터)	7.1	8.8	5.7	6.0	3.4	5.2	4.7
민간·공공 포함 직업능력개발 훈련기관	1.3	1.7	1.0	1.0	1.4	1.3	1.0
장애인 기관(장애인복지관, 장애인협회등)	3.4	4.0	3.0	2.8	3.7	6.1	4.1
학교(일반학교, 특수학교 포함)	0.4	0.5	0.4	0.3	0.7	0.8	0.4
민간 취업알선업체	26.7	26.7	26.7	27.5	22.2	14.2	27.8
국가보훈처	0.4	0.1	0.6	0.5	1.1	1.7	0.5
기타	0.3	0.5	0.2	0.2	0.2	0.0	0.1
취업알선기관을 이용한 적 없음	31.7	30.1	32.9	33.5	27.7	30.6	26.7
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

〔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 92.2%로 가장 높으며, 다음으로는 '고용노동부'(82.6%), '민간 취업알선기관'(74.8%)의 순으로 나타남

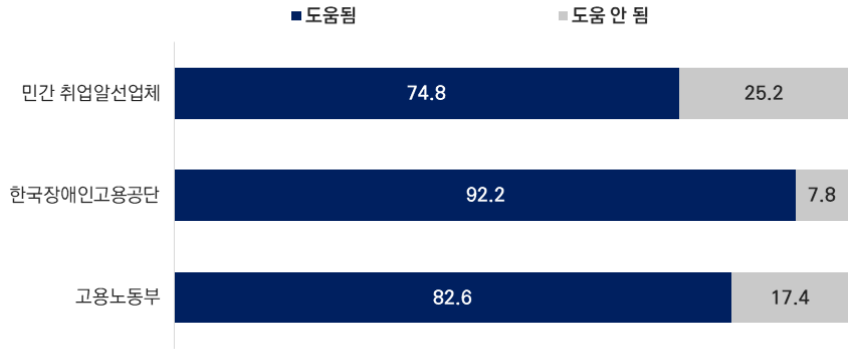
〈표 22〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관의 도움정도

(단위: %, 개)

구 분	민간 취업알선기관	한국장애인고용공단	고용노동부
도움이 됨	74.8	92.2	82.6
도움이 안됨	25.2	7.8	17.4
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(14,540)	(9,683)	(5,932)

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 68.9%로 가장 높았으며, 다음으로는 '고용노동부'(54.8%), '민간 취업알선기관'(36.4%)의 순으로 나타남

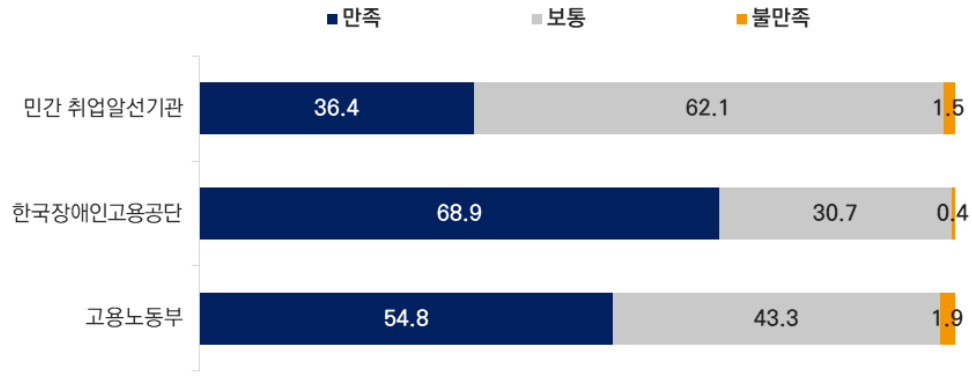
〈표 23〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관의 서비스 만족도

(단위 : %, 개)

구 분	민간 취업알선기관	한국장애인고용공단	고용노동부
만 족	36.4	68.9	54.8
보 통	62.1	30.7	43.3
불만족	1.5	0.4	1.9
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(14,540)	(9,683)	(5,932)

주) 기업체가 가장 많이 응답한 상위 3개의 취업알선기관만 제시함

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



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

□ 장애인 고용기업체를 대상으로 장애인 근로자 채용 용이성에 관해 조사한 결과, 장애인 근로자 채용이 '용이하다'는 비율은 23.5%, '어렵다'는 22.7%로 나타남

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

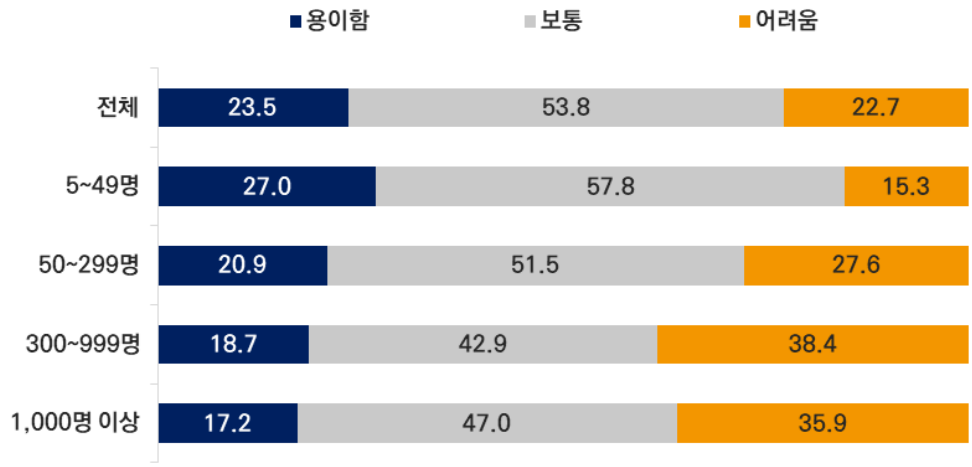
〈표 24〉 장애인 근로자 채용 용이성 - 장애인 고용기업체

(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	23.5	27.0	20.6	20.9	18.7	17.2	22.9
보 통	53.8	57.8	50.6	51.5	42.9	47.0	39.9
어려움	22.7	15.3	28.8	27.6	38.4	35.9	37.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

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 이유는 '업무능력을 갖춘 인력이 부족해서'(18.5%), '장애인 지원자 자체가 없어서'(14.7%), '장애인에게 적합한 직무가 부족해서'(14.5%)의 순으로 나타남

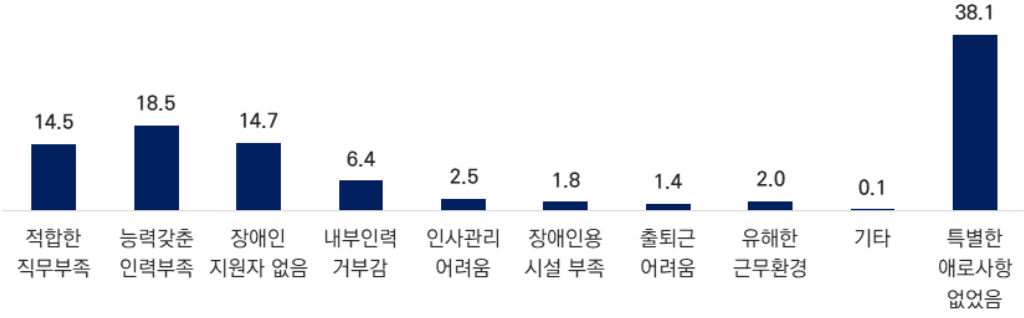
○ 고용의무기업체의 경우 기업체 규모가 커질수록 '장애인에게 적합한 직무가 부족해서'의 비율은 높아지는 반면, '업무능력을 갖춘 인력이 부족해서'의 응답비율은 낮아짐

〈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)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인에게 적합한 직무가 부족해서	14.5	8.8	19.2	18.2	25.3	33.7	21.4
업무능력을 갖춘 인력이 부족해서	18.5	12.4	23.4	23.6	23.0	17.5	23.0
장애인 지원자 자체가 없어서	14.7	13.7	15.6	15.1	19.7	17.2	18.1
사업주, 관리자, 동료 등이 채용에 대해 소극적	6.4	7.3	5.6	5.9	3.9	1.5	6.2
채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서	2.5	1.4	3.4	3.5	2.5	1.8	3.9
장애인용 장비·편의시설 등이 부족해서	1.8	0.7	2.7	2.9	1.4	0.7	3.1
출퇴근 상의 어려움 때문에	1.4	1.4	1.4	1.5	0.4	1.2	2.0
근무환경이 유해하거나 위험해서	2.0	1.0	2.8	2.9	2.5	1.2	2.4
기타	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0
특별한 애로사항 없었음	38.1	53.3	25.8	26.3	21.3	25.2	19.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

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



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

다. 업무특성 및 노무관리

□ 기업체의 주당 평균 실제 근로시간은 41.2시간으로 주당 평균 소정 근로시간 39.9시간 대비 약 1.3시간 초과 근무를 하고 있는 것으로 나타남

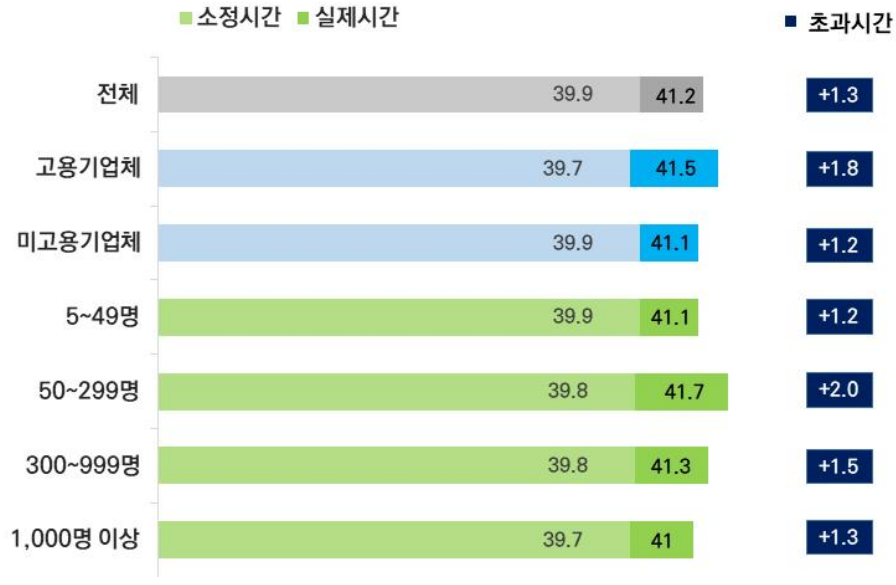
○ 장애인 고용기업체의 초과 근로시간은 약 1.8시간으로 미고용기업체 약 1.2시간 대비 다소 긴 것으로 나타남

〈표 26〉 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	39.9	39.7	39.9	39.9	39.8	39.8	39.8	39.7	39.8
전체 근로자 주당 실제 근로시간	41.2	41.5	41.1	41.1	41.7	41.7	41.3	41.0	41.6
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)
주당 초과근로 시간 (실제 - 소정)	+1.3	+1.8	+1.2	+1.2	+1.9	+2.0	+1.5	+1.3	+1.8

〔그림 21〕 주당 평균 소정 근로시간 및 실제 근로시간 - 전체 기업체



□ 정규직 근로자를 대상으로 운영 중인 유연근로제도 중 '탄력적 근무제'의 비율이 8.1%로 가장 높게 나타남

○ 기업체의 규모가 커질수록 모든 유형의 유연근로제도를 운영하는 비율이 높아짐

〈표 27〉 유연근로제도 운영 현황(중복응답) - 전체 기업체

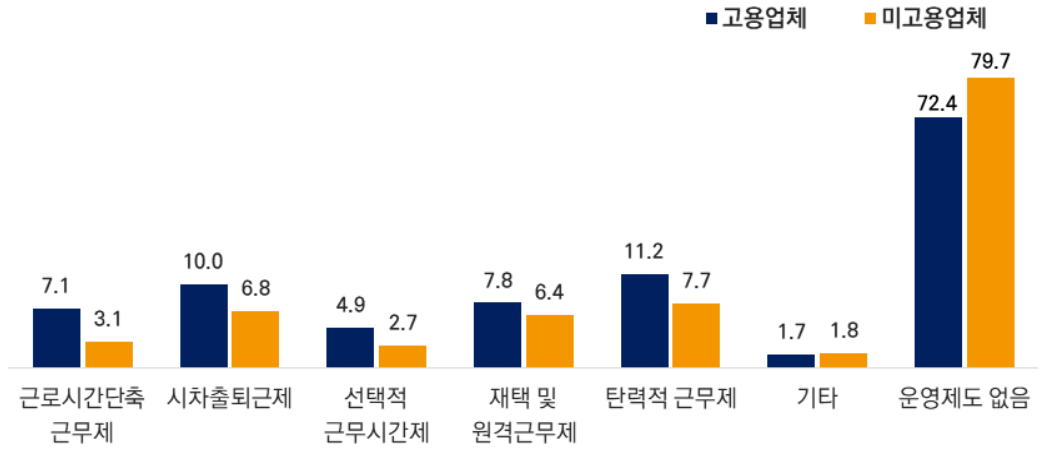
(단위: %, 개)

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	3.5	7.1	3.1	3.1	8.1	7.5	13.9	23.3	10.4
시차출퇴근제	7.2	10.0	6.8	6.5	13.5	12.7	21.2	33.9	15.8
선택적 근무시간제	2.9	4.9	2.7	2.6	6.0	5.3	11.4	23.0	8.1
재택 및 원격근무제	6.5	7.8	6.4	5.8	14.0	13.8	14.9	26.3	12.1
탄력적 근무제	8.1	11.2	7.7	7.6	13.1	12.3	18.9	32.3	16.1
기타유형(재량근무 등)	1.8	1.7	1.8	1.8	2.1	2.0	3.0	4.8	2.4
유연근로제도 운영 안함	78.9	72.4	79.7	80.5	62.8	63.8	55.8	35.4	62.2
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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 22〕 유연근로제 운영 현황(중복응답) - 전체 기업체



□ 기업체에서 실시중인 복리후생제도 관련, 장애인 고용기업체는 장애인 미고용기업체 대비 '경조비 지원', '식사비 보조'를 제외한 모든 항목에서 높은 응답 비율을 나타냄

○ 특히 장애인 고용기업체의 '건강보건에 관한 비용 지원(+29.1%)', '문화·체육·오락비용 보조(+17.2%)', '병가(상병휴가)'(+15.6%) 실시율의 차이가 15.0%p 이상으로 나타남

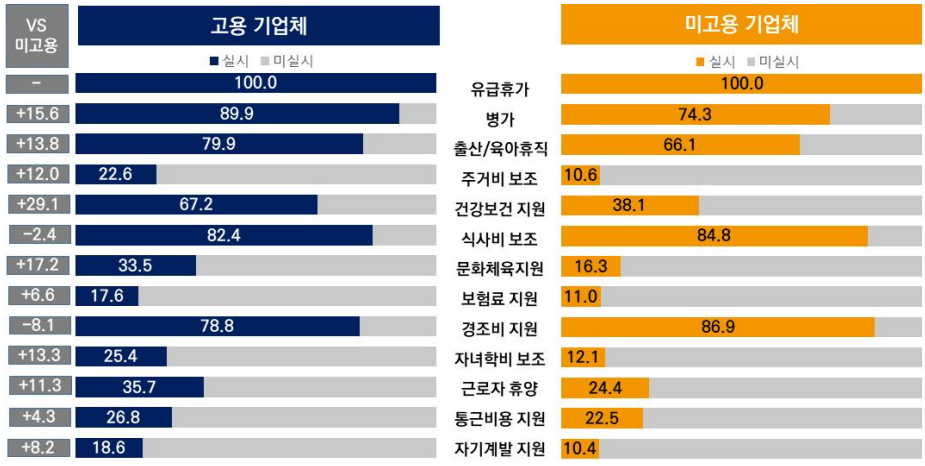
〈표 28〉 기업체에서 현재 실시하고 있는 복리후생제도(중복응답) - 전체 기업체

(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)	76.0	89.9	74.3	74.3	93.3	93.2	94.6	95.3	95.2
출산휴가/육아휴직	67.7	79.9	66.1	65.6	88.3	87.8	93.7	96.1	92.2
주거비 보조, 주거 공간 제공	12.0	22.6	10.6	10.7	24.1	22.9	35.8	46.1	31.2
건강보건에 관한 비용 지원	41.3	67.2	38.1	38.6	68.5	67.7	77.3	83.1	78.3
식사비 보조	84.5	82.4	84.8	85.3	76.7	76.5	80.3	79.1	81.5
문화·체육·오락비용 보조	18.2	33.5	16.3	15.8	42.6	42.0	47.1	58.5	46.8
보험료지원	11.7	17.6	11.0	10.9	19.8	19.0	28.0	38.8	24.0
경조비 지원	86.0	78.8	86.9	86.1	84.6	84.2	88.8	92.8	88.4
자녀학비보조	13.6	25.4	12.1	12.0	28.9	26.9	49.4	62.7	41.1
근로자휴양	25.6	35.7	24.4	24.1	40.6	39.4	51.5	65.4	44.7
통근 비용 지원	23.0	26.8	22.5	22.3	30.0	29.1	38.5	50.0	33.4
자기계발 지원	11.3	18.6	10.4	9.8	26.7	25.8	34.6	47.0	29.3
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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

〔그림 23〕 기업체에서 현재 실시하고 있는 복리후생제도(중복응답) - 전체 기업체



□ 장애인 고용기업체의 2020년 장애인 근로자의 월평균 임금은 282.1만원으로 전체 근로자 292.1만원보다 10만원이 적었으며, 전체 근로자 월평균 임금 대비 96.6% 수준을 보임

○ 기업체 규모가 커질수록 장애인 근로자의 월평균 임금은 높아졌으며, 고용기업체 내 전체 근로자 대비 임금수준은 '1,000명 이상' 기업체가 88.2% 수준으로 가장 낮았음

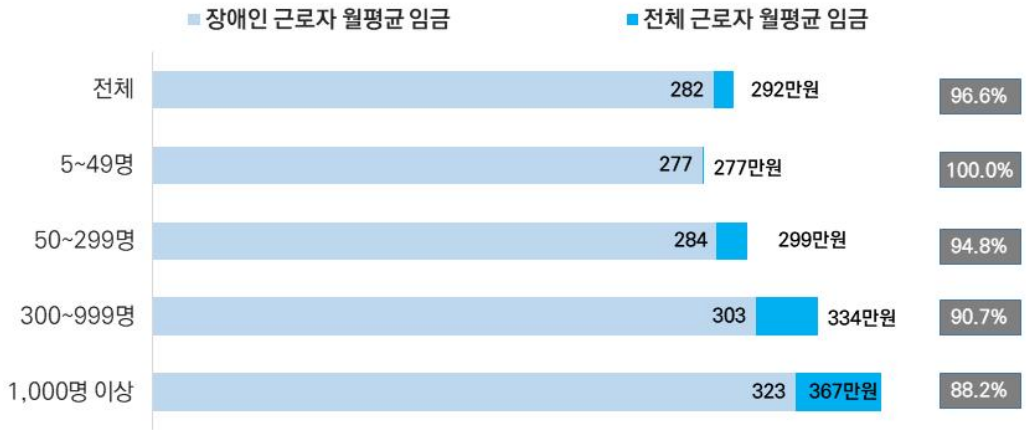
〈표 29〉 2020년 근로자의 월평균 임금 - 장애인 고용기업체

(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	292.1	276.6	304.1	299.4	334.4	366.7	314.2
(응답 추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)
장애인 근로자 월평균 임금	282.1	276.5	286.4	283.8	303.2	323.3	286.7
(응답 추정수)	(52,189)	(22,765)	(29,423)	(26,083)	(2,676)	(665)	(15,912)
월평균 임금(전체 - 장애인)	10.0	0.1	17.7	15.6	31.2	43.4	27.5

주 1) 근로자의 월평균 임금은 2020년 1명당 월평균 임금총액을 기준으로 산정됨
2) 무응답을 제외한 기준으로 산출하여, 응답 추정 수는 전체 고용기업체 수와 차이가 있음

[그림 24] 2020년 근로자의 월평균 임금 - 장애인 고용기업체



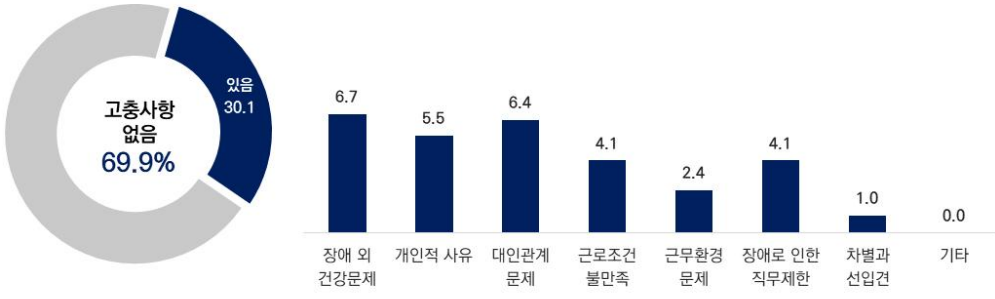
□ 장애인 고용기업체의 장애인 근로자가 호소하는 주요 고충사항(1순위)은 '없음'을 제외한 항목 중 '장애 이외의 질병이나 건강문제'(6.7%), '대인관계 문제'(6.4%), '개인적 사유'(5.5%), '근로조건에 대한 불만족'(4.1%), '장애로 인한 직무의 제한 또는 어려움'(4.1%) 등의 순으로 나타남

〈표 30〉 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	6.7	6.1	7.1	7.2	7.0	6.0		7.5
개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)	5.5	2.7	7.7	7.6	8.8	8.4		9.1
대인관계 문제	6.4	2.9	9.2	9.4	6.8	7.8		11.3
근로조건에 대한 불만족(임금, 복리후생, 근무강도 등)	4.1	2.2	5.5	5.6	5.3	2.7		5.8
근무환경문제(장애인 편의시설, 작업장 환경 등)	2.4	1.4	3.2	3.4	2.3	1.4		3.8
장애로 인한 직무의 제한 또는 어려움	4.1	2.5	5.3	5.4	4.6	5.5		6.4
장애에 대한 차별과 선입견	1.0	0.4	1.5	1.5	1.2	1.7		1.8
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		0.0
없음	69.9	81.7	60.4	59.9	64.0	66.5		54.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)		(16,442)

[그림 25] 장애인 근로자 고충사항(1순위) - 장애인 고용기업체



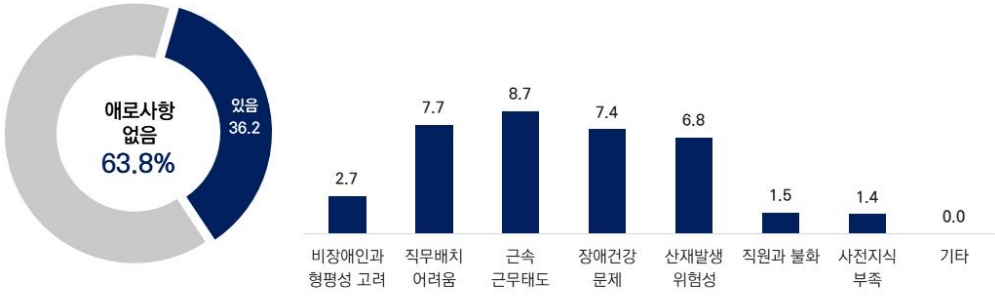
□ 장애인 고용기업체의 장애인 근로자에 대한 인사·노무 관리 시 애로사항이 '있다'는 응답은 36.2%로 나타났으며, 그 중 '근속, 근무태도 관련'이 8.7%로 가장 높았고, '능력에 맞는 직무배치의 어려움'(7.7%), '장애 및 건강 등의 문제'(7.4%), '산업재해 발생 위험성'(6.8%) 등의 순으로 나타남

〈표 31〉 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)	2.7	2.6	2.7	2.8	2.5	3.5	2.9
능력에 맞는 직무배치의 어려움	7.7	4.1	10.6	10.0	14.8	16.5	13.4
근속, 근무태도 관련	8.7	4.7	11.9	12.4	8.6	9.4	12.7
장애 및 건강 등의 문제	7.4	4.5	9.7	9.7	10.1	8.5	10.7
산업재해 발생 위험성	6.8	7.8	5.9	6.0	5.5	4.9	7.4
상사 또는 동료직원들과의 불화, 선입견	1.5	0.6	2.2	2.3	1.7	0.8	2.7
장애인에 대한 사전 지식 부족	1.4	0.3	2.3	2.4	1.7	2.5	3.1
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
애로사항 없음	63.8	75.4	54.5	54.5	55.0	54.0	47.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

〔그림 26〕 장애인 근로자에 대한 인사·노무 관리 시 애로사항(1순위) - 장애인 고용기업체



라. 업무환경

□ 장애인 고용기업체의 점수가 모든 항목에서 장애인 미고용기업체 보다 높아, 상대적으로 긍정적인 근로환경 및 조직문화를 보유하고 있는 것으로 나타남

○ 고용기업체와 미고용기업체의 격차가 가장 큰 항목은 '근로자 자기계발 지원 정도'로 고용기업체의 점수가 미고용기업체에 비해 0.34점 더 높았음

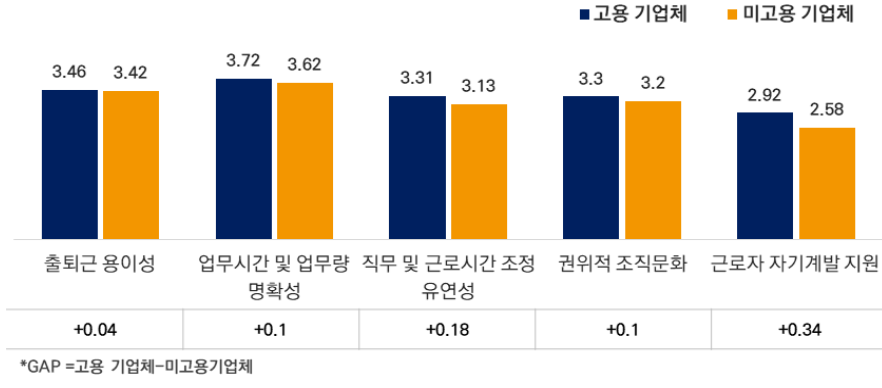
〈표 32〉 주사업장의 근로환경 및 조직문화 - 전체 기업체

(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	3.43	3.46	3.42	3.41	3.58	3.58	3.52	3.68	3.47
업무시간 및 업무량 명확성	3.63	3.72	3.62	3.62	3.73	3.73	3.70	3.84	3.59
직무 및 근로시간 조정 유연성	3.15	3.31	3.13	3.13	3.37	3.37	3.34	3.44	3.30
권위적 조직문화 정도	3.21	3.30	3.20	3.20	3.31	3.31	3.33	3.26	3.31
근로자 자기계발 지원 정도	2.62	2.92	2.58	2.58	3.03	3.02	3.11	3.24	2.99
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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 27] 장애인 고용기업체- 장애인 미고용업체 간 근무환경 및 조직문화 특성 비교



□ 장애인 근로자의 2020년 연간 사고발생률은 2.6%로 장애인 고용기업체 전체 근로자(2.5%) 대비 다소 높게 나타남

〈표 33〉 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	6,667,279	632,436	6,034,843	3,081,035	1,384,776	1,569,032	5,088,697
	업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수	169,378	12,916	156,461	113,130	29,861	13,470	116,285
	사고 및 질병 발생 비율(%)	2.5	2.0	2.6	3.7	2.2	0.9	2.3
장애인 근로자	근로자 수	198,945	47,260	151,685	86,588	32,847	32,250	121,639
	업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수	5,180	610	4,569	2,496	526	1,547	3,650
	사고 및 질병 발생 비율(%)	2.6	1.3	3.0	2.9	1.6	4.8	3.0
(추정수)		(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

주 1) 업무관련 사고 및 질병 발생 비율
= (2020년 업무관련 사고 및 질병 발생 건 수/2020년 말 기준 전체 근로자 수)*100
2) 무응답을 제외한 기준으로 산출하여, 응답 추정 수는 전체 고용기업체 수, 전체·장애인근로자 수와 차이가 있음

□ 장애인 근로자의 2020년 산업재해 인정비율은 7.3%로 장애인 고용기업체 전체 근로자(9.9%)보다 2.6%p 낮았음

〈표 34〉 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	169,378	12,916	156,461	113,130	29,861	13,470	116,285
	산재 인정 근로자 수	16,695	3,712	12,983	8,678	2,310	1,995	10,276
	산재 인정 비율(%)	9.9	28.7	8.3	7.7	7.7	14.8	8.8
장애인	업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수	5,180	610	4,569	2,496	526	1,547	3,650
	산재 인정 근로자 수	379	79	300	186	74	41	192
	산재 인정 비율(%)	7.3	12.9	6.6	7.4	14.0	2.6	5.3
(추정수)		(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

주 1) 산재 인정 비율 = (2020년 1년간 산재 인정 건 수/2020년 업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수)*100
2) 무응답을 제외한 기준으로 산출하여, 응답 추정 수는 전체 고용기업체 수와 차이가 있음

□ 주 사업장에는 '높이차이(단차)가 없는 출입문'(50.5%), '장애인 전용 주차구역'(45.9%), '차도와 분리된 보행로(보도)'(44.7%), '비상벨, 경광등(38.8%)' 등의 순으로 편의시설이 설치되어 있는 것으로 나타남

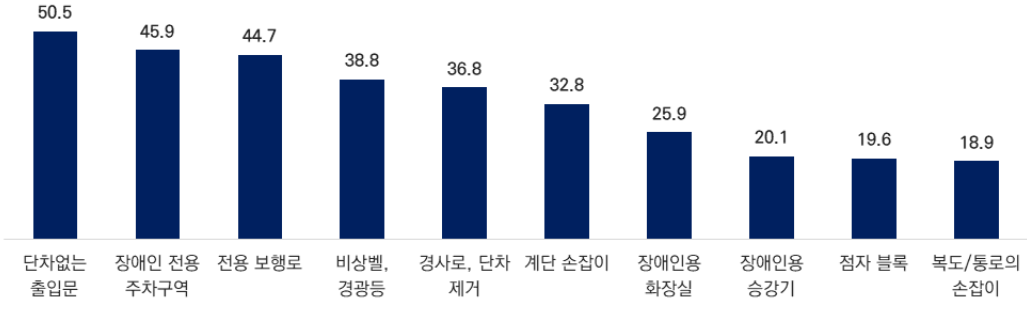
〈표 35〉 주 사업장에 설치되어 있는 편의시설(중복응답) - 전체 기업체

(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)	44.7	45.2	44.6	44.2	49.4	47.9	64.8	75.7	59.9
장애인 전용 주차구역	45.9	57.7	44.4	43.8	66.4	65.1	80.3	86.4	74.1
경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	36.8	44.0	35.9	35.3	51.9	50.7	64.0	74.3	57.5
높이차이(단차)가 없는 출입문	50.5	47.7	50.9	50.3	52.4	50.7	70.2	81.6	64.6
장애인용 화장실	25.9	43.2	23.8	24.1	44.4	42.8	61.4	72.2	56.2
복도/통로의 손잡이	18.9	27.9	17.8	17.9	28.7	27.6	39.9	49.3	39.9
계단 양측 손잡이(2층 이상)	32.8	31.8	33.0	32.8	33.0	31.7	46.6	55.1	44.3
장애인용 승강기(2층 이상 건물)	20.1	25.0	19.5	18.7	34.1	33.2	41.5	55.5	37.2
점자 블록	19.6	28.4	18.5	18.4	31.3	29.8	47.1	54.7	41.6
비상벨, 경광등	38.8	42.2	38.4	37.4	52.0	51.4	58.4	64.6	55.8
특별히 설치된 편의시설 없음	23.8	21.3	24.1	24.4	18.1	18.9	9.1	5.7	13.7
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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

〔그림 28〕 주 사업장에 설치되어 있는 편의시설(중복응답) - 전체 기업체



마. 교육훈련

□ 2020년 교육훈련을 실시한 장애인 고용기업체의 전체 근로자 교육훈련 참여자 비율은 65.7%로 나타난 반면, 장애인 근로자의 경우 60.8%로 4.9%p 낮았음

○ 장애인 근로자의 교육훈련 참여 비율은 300명 이상 사업체에서 70% 이상으로 높게 나타남

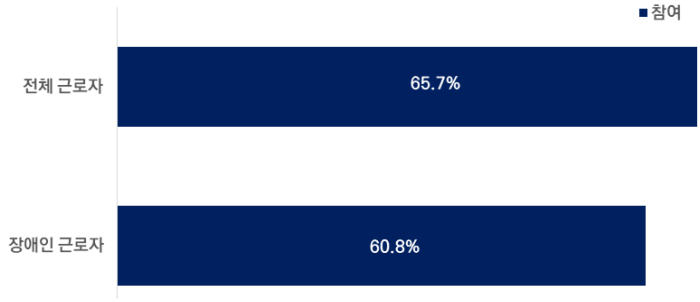
〈표 36〉 2020년 교육훈련 참여 근로자 현황 - 장애인 고용기업체

(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	6,667,279	632,436	6,034,843	3,081,035	1,384,776	1,569,032	5,088,697
	교육훈련 받은 근로자 수	4,380,944	353,724	4,027,220	1,722,684	975,513	1,329,022	3,453,977
	교육훈련 받은 근로자 비율(%)	65.7	55.9	66.7	55.9	70.4	84.7	67.9
장애인	근로자 수	198,945	47,260	151,685	86,588	32,847	32,250	121,639
	교육훈련 받은 근로자	120,862	27,200	93,662	46,066	23,548	24,048	77,008
	교육훈련 받은 근로자 비율(%)	60.8	57.6	61.7	53.2	71.7	74.6	63.3
(응답 추정수)		(28,265)	(10,859)	(17,406)	(14,881)	(1,985)	(540)	(9,391)

주 1) 2020년 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 29〕 2020년 교육훈련 참여 근로자 현황 - 장애인 고용기업체



□ 장애인 고용기업체를 대상으로 전체 근로자가 주로 참여한 교육훈련 분야를 조사한 결과, '소양교육(서비스, 커뮤니케이션)'이 26.3%로 가장 높으며, 다음으로 '품질·생산관리 교육'(20.4%), '기술개발교육'(15.9%) 등의 순으로 나타남

○ 장애인 근로자는 전체 근로자와 비교할 때 '소양교육(서비스, 커뮤니케이션)', 'IT정보화 교육' 응답 비율이 상대적으로 높게 나타남

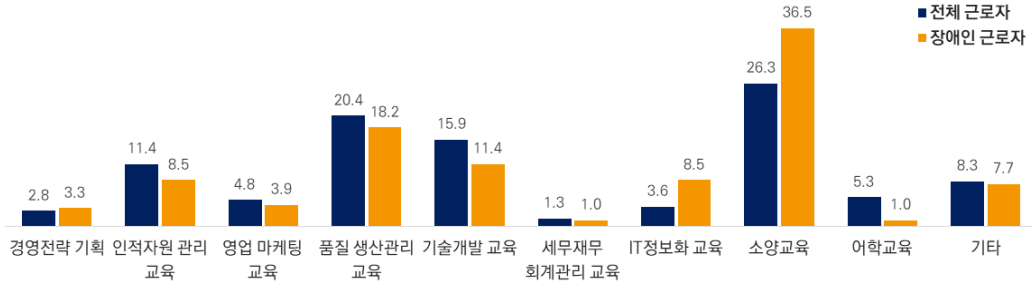
〈표 37〉 근로자가 주로 참여한 교육훈련 분야(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	장애인 고용기업체	
	전체 근로자	장애인 근로자
경영전략·기획	2.8	3.3
인적자원관리 교육	11.4	8.5
영업·마케팅교육	4.8	3.9
품질·생산관리교육	20.4	18.2
기술개발교육	15.9	11.4
세무·재무·회계관리 교육	1.3	1.0
IT정보화 교육	3.6	8.5
소양교육(서비스, 커뮤니케이션)	26.3	36.5
어학교육	5.3	1.0
기타(안전교육)	8.3	7.7
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(28,265)	(25,981)

주 1) 전체 근로자는 2020년 교육훈련을 실시하거나 지원한 적이 있다고 응답한 기업체에게 응답 받음
2) 장애인 근로자는 2020년 교육훈련 실시 기업체 중 장애인이 1명 이상 참여한 기업체에게 응답 받음

[그림 30] 근로자가 주로 참여한 교육훈련 분야(1순위) - 장애인 고용기업체



바. 장애인 고용에 대한 만족도

□ 장애인 고용으로 인한 도움정도에 대해 '장애인 고용의무 이행'(3.49점)의 응답이 가장 높았으며, 다음으로 '기업의 사회적 책임 이행'(3.46점), '인력수급과 고용유지'(3.37점) 및 '장애인 근로자에 대한 긍정적 인식'(3.37점) 순으로 나타남

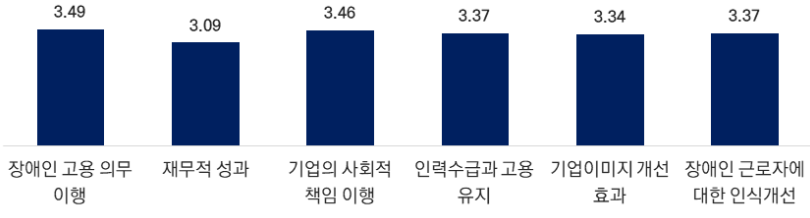
〈표 38〉 장애인 고용으로 인한 도움정도 - 장애인 고용기업체

(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	3.49	-	3.49	3.47	3.66	3.65	3.58
재무적 성과	3.09	-	3.09	3.07	3.26	3.30	3.20
기업의 사회적 책임 이행	3.46	3.48	3.44	3.43	3.53	3.61	3.45
인력수급과 고용유지	3.37	3.46	3.29	3.29	3.30	3.31	3.30
기업이미지 개선 효과	3.34	3.39	3.31	3.30	3.35	3.27	3.28
장애인 근로자에 대한 긍정적 인식	3.37	3.39	3.34	3.34	3.38	3.33	3.35
(응답 추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

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 31〕 장애인 고용으로 인한 도움정도 - 장애인 고용기업체



□ 장애인 근로자에 대해 '근무태도' 만족도 3.64점, '대인관계' 만족도 3.62점, '생산성 및 업무능력' 만족도 3.66점, '전반적인 만족도' 3.67점으로, 만족도가 평균이상인 것으로 나타남

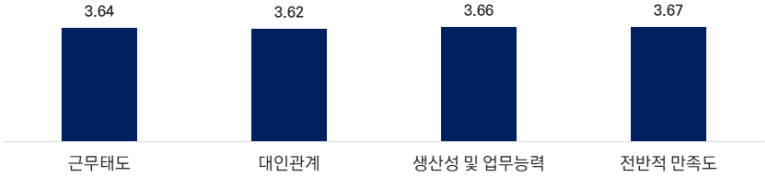
〈표 39〉 장애인 근로자에 대한 만족도 - 장애인 고용기업체

(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	3.64	3.72	3.58	3.58	3.58	3.66	3.51
대인관계	3.62	3.75	3.51	3.51	3.53	3.63	3.48
생산성 및 업무능력	3.66	3.74	3.60	3.61	3.55	3.54	3.52
전반적인 만족도	3.67	3.76	3.60	3.60	3.61	3.62	3.56
(응답 추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

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

〔그림 32〕 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 7.1%로 가장 높게 나타났으며, 다음은 ‘구직자 추천 등 채용지원’(1.4%)이었음

○ 기업체 규모가 커질수록 서비스 이용 비율이 대체적으로 높아짐

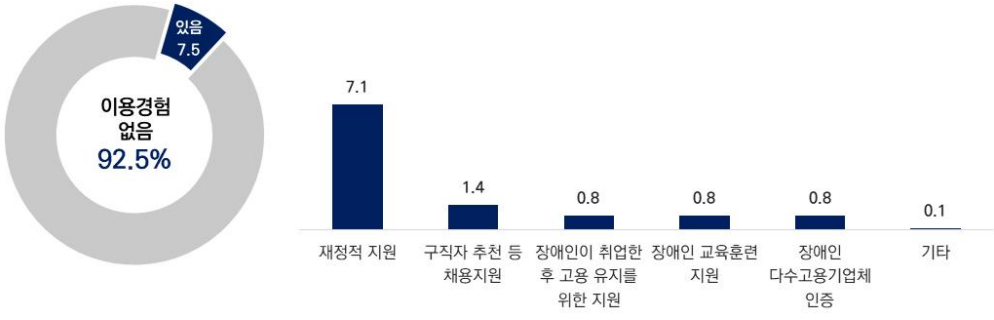
〈표 40〉 장애인 고용 관련 서비스 지원받은 경험(중복응답) - 전체 기업체

(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	1.4	10.0	0.4	0.3	12.7	12.0	19.8	24.3	15.0
장애인이 취업한 후 고용 유지를 위한 지원	0.8	6.7	0.1	0.1	7.3	7.3	7.4	10.3	5.7
장애인 교육훈련 지원	0.8	5.3	0.2	0.2	6.4	6.5	5.6	5.2	4.5
재정적 지원	7.1	57.7	0.8	1.2	65.3	62.9	92.0	95.0	83.7
장애인 다수고용기업체 인증	0.8	5.6	0.1	0.2	6.0	6.0	4.7	6.5	3.6
기타	0.1	0.0	0.1	0.1	0.5	0.5	0.1	0.0	0.1
서비스 지원받은 경험 없음	92.5	41.2	98.9	98.5	32.9	35.3	5.4	4.6	14.3
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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

〔그림 33〕 장애인 고용 관련 서비스 지원받은 경험(중복응답) - 전체 기업체



□ 장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 정도에 관해 '기업에 적합한 인력 추천'이 29.8%, '현장 직무에 실제 활용 가능하도록 일정기간 수행하는 훈련 제공'이 22.4%, '사전 현장 훈련을 통해 직무에 적응 후 근로' 20.2%, '기업의 장애인 고용환경 분석·진단부터 적합 인력 지원까지 체계적인 고용서비스 설계를 위한 지원' 19.6% 등의 순으로 응답함

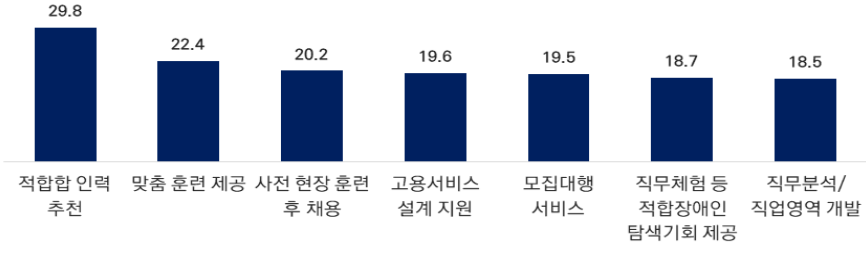
○ 장애인 고용기업체와 미고용기업체의 격차가 가장 큰 항목은 '모집대행 서비스'로 고용기업체의 응답 비율이 미고용기업체에 비해 23.8%p 높음

〈표 41〉 장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 여부(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	29.8	45.8	27.8	27.5	52.5	51.2	66.4	69.2	62.4
모집대행 서비스	19.5	40.6	16.8	16.9	44.8	43.8	56.5	58.9	51.4
직무분석 컨설팅 및 기업체 내 장애인 직업영역 개발	18.5	33.1	16.7	16.7	36.8	35.9	46.3	51.6	42.1
사전 현장훈련을 통해 직무에 적응 후 근로	20.2	35.5	18.3	18.2	40.0	39.0	51.2	53.4	45.9
현장에서 일정기간 직무체험을 통해 기업에서 적합장애인 탐색할 기회 제공	18.7	33.5	16.8	16.8	37.1	36.3	45.7	50.6	42.2
현장 직무에 실제 활용 가능하도록 일정기간 수행하는 훈련 제공	22.4	34.7	20.9	20.7	40.1	39.4	48.1	51.4	44.7
기업의 장애인 고용환경 분석·진단부터 적합인력 지원까지 체계적인 고용서비스 설계를 위한 지원	19.6	34.6	17.7	17.7	38.4	37.2	50.8	55.9	45.4
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0
필요한 서비스 없음	64.7	40.4	67.7	68.0	31.6	32.5	19.8	24.7	20.7
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

[그림 34] 장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 정도(중복응답) - 전체 기업체



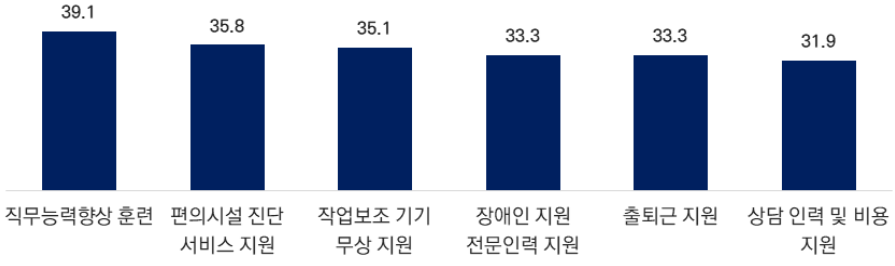
□ 장애인 근로자 고용유지 서비스에 관해 '재직 근로 장애인 근로자 직무능력향상 훈련' 서비스가 필요하다는 비율이 39.1%로 가장 높았으며, 다음으로 '사업체 근무환경 개선을 위한 편의시설 진단 및 인증서비스 지원'(35.8%), '업무 수행 시 필요한 작업보조기기 무상 지원'(35.1%) 순으로 나타남

〈표 42〉 장애인 근로자 고용유지 서비스 필요 여부(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	39.1	42.6	38.7	37.2	58.3	58.4	57.1	54.6	55.8
근로 장애인 근로자의 안정적 업무 수행을 위한 전문인력 지원	33.3	37.6	32.8	31.5	51.1	51.1	50.2	53.0	47.0
사업체 근무환경 개선을 위한 편의시설 진단 및 인증서비스 지원	35.8	32.3	36.2	34.7	46.4	46.4	46.3	49.4	42.7
업무 수행 시 필요한 작업보조기기 무상 지원	35.1	31.2	35.5	34.0	45.5	45.5	45.1	47.3	41.3
출퇴근 지원	33.3	32.1	33.4	32.1	45.3	45.0	48.8	46.7	41.8
직업생활, 고충처리 상담 인력 및 비용 지원	31.9	33.3	31.7	30.2	48.3	48.0	52.2	53.1	46.2
기타	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1
필요한 서비스 없음	52.3	44.5	53.3	55.0	26.3	26.0	28.9	32.5	27.4
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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



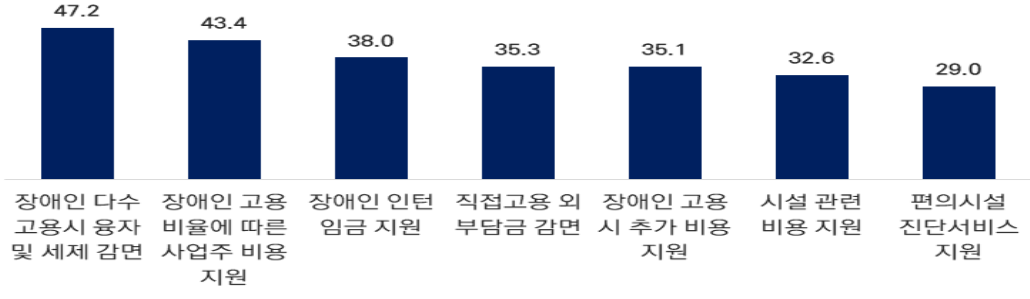
□ 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스에 관해 '장애인 다수 고용 시 사업주에 대한 융자 및 세제 감면'(47.2%)이 필요하다는 응답이 가장 높았고, '장애인을 일정 비율 이상 고용 시 사업주에게 제공하는 비용 지원'(43.4%), '장애인에게 인턴근무 기회 제공시 임금 지원'(38.0%) 순으로 나타남

〈표 43〉 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 필요 여부(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	43.4	60.4	41.3	40.7	69.7	69.3	74.7	76.3	69.3
특정 장애인(중증, 고령, 여성 등)을 고용하거나 장애인을 신규로 고용하는 경우 등에 비용의 추가 지원	35.1	49.2	33.3	32.4	62.0	61.2	70.9	76.8	60.0
직접고용 외 방법으로 고용 의무를 달성한 사업주에게 부담금 감면	35.3	51.7	33.3	32.4	64.3	63.7	71.1	71.2	64.3
장애인에게 인턴근무 기회제공 시 임금지원	38.0	49.0	36.7	35.8	59.7	59.2	65.1	64.8	57.7
장애인 다수 고용 시 사업주에 대한 융자 및 세제 감면	47.2	59.1	45.7	45.4	64.4	63.9	70.2	66.2	62.6
직업시설, 편의시설, 부대시설, 출퇴근용 승합차 구입·설치·수리 등 지원	32.6	44.4	31.1	30.3	55.1	54.8	58.6	54.8	53.4
편리하고 안전한 생활환경을 위한 편의시설 진단 서비스 지원	29.0	43.0	27.3	26.5	53.6	53.3	57.4	55.5	51.5
기타	0.0	0.4	0.0	0.0	0.3	0.3	0.0	0.0	0.5
필요한 서비스 없음	46.5	24.8	49.2	49.6	15.8	16.1	11.5	12.8	13.2
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

〔그림 36〕 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 필요 여부(중복응답) - 전체 기업체



□ 장애인 고용 증진을 위해 필요하다고 생각하는 제도와 관련하여 '부담금(부담기초액) 인상'이 19.9%로 가장 높았고, 다음으로 '장애인 직업영역개발을 통한 고용창출 활성화'(17.7%), '장애인 고용에 따른 세금 감면'(15.1%) 등의 순으로 나타남

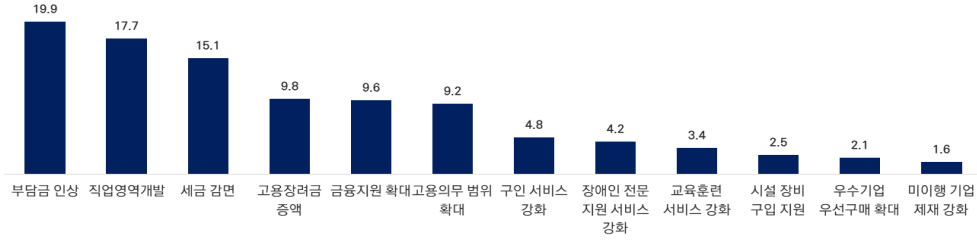
○ '장애인고용장려금 증액'에 대해서는 장애인 고용기업체의 응답 비율이 상대적으로 더 높았던 반면, '장애인의 직업영역개발을 통한 고용창출 활성화'의 응답 비율은 미고용기업체가 더 높았음

〈표 44〉 장애인 고용 증진을 위해 필요한 사항(1순위) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부	
		고용	미고용
부담금(부담기초액) 인상	19.9	12.2	20.8
고용의무 범위 확대	9.2	9.4	9.1
장애인고용장려금 증액	9.8	20.9	8.4
장애인고용 사업주에 대한 융자 등 금융지원 확대	9.6	15.1	9.0
장애인 고용에 따른 세금 감면	15.1	16.8	14.9
장애인고용 우수기업에 대한 정부 및 공공부문 우선구매확대	2.1	4.4	1.8
장애인 직업영역개발을 통한 고용창출 활성화	17.7	8.4	18.9
적합한 장애인력 구인 서비스 강화	4.8	5.1	4.7
고용된 장애인의 관리를 위한 전문적인 지원 서비스 강화	4.2	2.5	4.4
장애인의 직업적 능력 향상을 위한 교육훈련 서비스 강화	3.4	3.2	3.4
미이행 기업에 대한 제재 강화	1.6	0.5	1.8
장애인 고용에 필요한 시설의 설치나 장비의 구입 지원	2.5	1.0	2.7
기타	0.0	0.3	0.0
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)

[그림 37] 장애인 고용 증진을 위해 필요한 사항(1순위) - 전체 기업체



아. 장애인 고용 인식에 관한 사항

□ 장애인 근로자의 작업수행 능력 정도에 대해 기업체에서는 대부분 3점 전후로 중립적 인식을 가지고 있으며, 장애인 고용기업체에서는 미고용기업체에 비해 모든 항목에서 긍정적인 인식을 가지고 있는 것으로 나타남

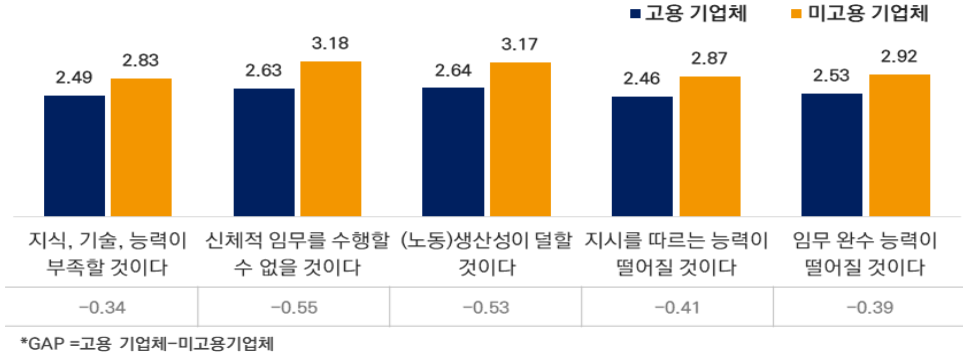
〈표 45〉 장애인 근로자 작업수행 정도에 관한 인식 - 전체 기업체

(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	2.79	2.49	2.83	2.80	2.67	2.68	2.53	2.46	2.56
장애인은 신체적으로 요구되는 임무를 수행할 수 없을 것이다	3.12	2.63	3.18	3.15	2.78	2.79	2.65	2.65	2.70
장애인은 비장애인보다 (노동)생산성이 덜할 것이다	3.11	2.64	3.17	3.14	2.78	2.79	2.63	2.57	2.69
장애인은 지시를 따르는 능력이 떨어질 것이다	2.82	2.46	2.87	2.85	2.60	2.61	2.50	2.42	2.53
장애인은 임무 완수 능력이 떨어질 것이다	2.87	2.53	2.92	2.89	2.67	2.68	2.58	2.47	2.62
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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

〔그림 38〕 장애인 근로자 작업수행 정도에 관한 인식 - 전체 기업체



*GAP =고용 기업체-미고용기업체

□ 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대하여 '안전문제'에 대한 점수가 3.35점으로, 안전에 대한 우려가 가장 큰 것으로 나타남

○ 장애인 고용기업체에서는 미고용기업체에 비해 모든 항목에서 긍정적인 인식을 가지고 있는 것으로 나타남

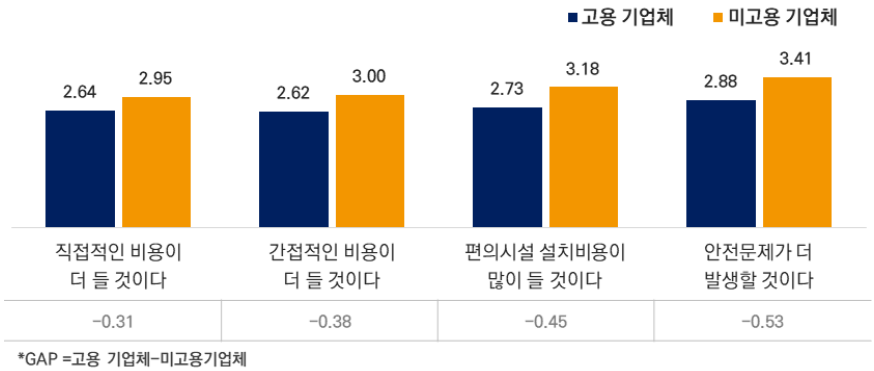
〈표 46〉 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 인식 - 전체 기업체

(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	2.92	2.64	2.95	2.93	2.78	2.79	2.61	2.60	2.69
장애인은 비장애인에 비해서 회사의 간접적인 비용이 더 들 것이다	2.96	2.62	3.00	2.97	2.81	2.83	2.56	2.56	2.66
장애인을 위한 편의시설 설치비용이 많이 들 것이다	3.13	2.73	3.18	3.14	2.98	3.00	2.72	2.78	2.85
장애인은 비장애인에 비해서 안전문제가 더 발생할 것이다	3.35	2.88	3.41	3.38	3.06	3.07	2.89	2.88	2.96
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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

〔그림 39〕 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 1.6%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 73.2%가 최근 3년간 장애인 근로자를 고용해 본 경험이 없는 것으로 나타남

〈표 47〉 최근 3년간 장애인 근로자 고용 경험 유무 - 장애인 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (미고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
있 음	1.6	1.4	8.2	7.9	51.9	0.0	26.8
없 음	98.4	98.6	91.8	92.1	48.1	100.0	73.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(435,199)	(420,319)	(14,880)	(14,779)	(99)	(2)	(2,603)

□ 장애인 근로자에 대한 만족도는 현재 장애인을 고용하고 있는 기업체가 최근 3년간 장애인을 고용한 경험이 있었던 미고용기업체 대비 모든 항목에 대해 높게 나타남

〈표 48〉 최근 3년간 장애인 근로자 고용 경험 사업체의 장애인 근로자에 대한 만족도

(단위: 점, 개)

구 분	미고용기업체 (고용경험 있음)	현재 고용기업체	미고용기업체 - 현재 고용기업체
근무태도	3.19	3.64	-0.45
대인관계	3.19	3.62	-0.43
생산성 및 업무능력	3.03	3.66	-0.63
전반적인 만족도	3.20	3.67	-0.47
(추정수)	(7,142)	(54,442)	-

주 1) 최근 3년간 '장애인 근로자를 고용한 경험이 있다'고 응답한 미고용기업체와 2020년 12월 말 현재 고용기업체에게 응답 받음

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

□ 2020년 12월 말 현재 장애인 근로자를 고용하지 않고 있는 미고용기업체 중 22.7%는 '장애인을 고용할 의사는 있으나 채용하지 못함'이라고 응답함

〈표 49〉 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	77.3	77.8	61.9	62.1	25.4	48.6	34.2
고용의사는 있으나 채용하지 못함	22.7	22.2	38.1	37.9	74.6	51.4	65.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(435,199)	(420,319)	(14,880)	(14,779)	(99)	(2)	(2,603)

주) 2020년 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 65.3%로 가장 높았음

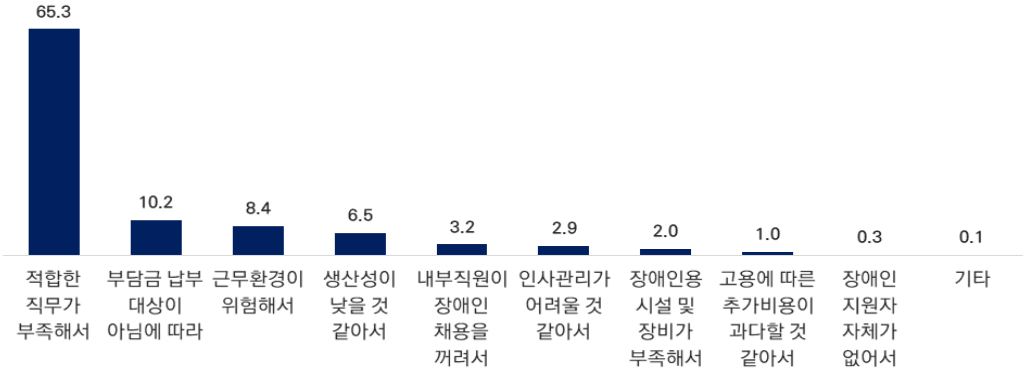
〈표 50〉 장애인 고용 의사가 없었던 주된 이유 - 장애인 미고용기업체

(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	65.3	65.2	69.1	69.2	65.0	0.0	71.8
장애인 근로자의 생산성이 낮을 것 같아서	6.5	6.6	5.4	5.4	10.1	0.0	9.2
과거 채용을 시도했으나 장애인 지원자 자체가 없어서	0.3	0.3	1.2	1.2	0.0	0.0	3.0
장애인 고용에 따른 추가비용이 과다할 것 같아서	1.0	0.9	2.2	2.2	0.0	0.0	2.8
사업주, 관리자, 동료 등이 장애인 채용을 꺼려서	3.2	3.2	1.3	1.3	0.0	0.0	3.8
채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서	2.9	2.9	5.0	4.9	10.1	100.0	2.7
장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서	2.0	2.0	2.1	2.1	0.0	0.0	1.5
근무환경이 유해하거나 위험해서	8.4	8.3	11.2	11.2	14.8	0.0	5.3
부담금 납부 대상이 아님에 따라 (상시 100인 미만)	10.2	10.5	1.6	1.6	0.0	0.0	0.0
기타	0.1	0.1	0.8	0.8	0.0	0.0	0.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(336,217)	(327,007)	(9,211)	(9,184)	(25)	(1)	(891)

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

〔그림 40〕 장애인 고용 의사가 없었던 주된 이유 - 장애인 미고용기업체



□ 장애인 미고용기업체 대상으로 향후 장애인 근로자에 채용 시 근로자에게 바라는 사항에 대해 조사한 결과, '없음'(17.2%)을 제외하면, '책임감 있는 업무 수행'이 비율이 51.2%로 가장 높았고 다음이 '장애 및 건강관리'(11.4%), '업무실적 향상(11.0%)' 순이었음

〈표 51〉 향후 장애인 근로자 채용 시 근로자에게 바라는 사항(1순위)

(단위: %, 개)

구 분	미고용기업체
	장애인 근로자에게 바라는 사항
업무실적 향상	11.0
책임감 있는 업무 수행	51.2
장애 및 건강관리	11.4
원만한 대인관계 유지	6.0
장기근속	2.6
출퇴근 및 근무시간 관리	0.5
특별히 없음	17.2
전 체	100.0
(추정수)	(98,982)

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

차. 채용계획

□ 2021년에 근로자를 1명 이상 신규 채용했거나 채용계획이 있다고 응답한 기업체의 비율은 전체의 42.0%이며, 그중 장애인 근로자를 1명 이상 신규 채용했거나 채용계획이 있다고 응답한 기업체는 6.3%로 나타남

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

〈표 52〉 2021년 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)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
채용(계획) 있음	42.0	46.7	41.5	41.1	51.4	49.9	67.7	73.0	68.2
(장애인 채용(계획) 있음)	**6.3**	**32.5**	**2.7**	**2.5**	**36.7**	**34.6**	**51.8**	**66.6**	**44.5**
채용(계획) 없음	58.0	53.3	58.5	58.9	48.6	50.1	32.3	27.0	31.8
전 체 (추정수)	100.0 (489,640)	100.0 (54,442)	100.0 (435,199)	100.0 (444,624)	100.0 (45,017)	100.0 (41,427)	100.0 (2,909)	100.0 (681)	100.0 (19,045)

주) '장애인 채용(계획) 있음'은 전체 근로자 채용 계획이 있는 기업체 중 2021년 장애인 신규 기채용 인원 혹은 신규 채용 예정 인원이 1명 이상이라고 응답한 기업체로 산출함

□ 2021년 전체 근로자는 7.4명 채용 예정인 반면, 장애인은 0.2명으로 전체 채용예정 인원 대비 장애인 채용예정 인원은 2.4%에 불과

○ 장애인 고용기업체의 전체 채용예정 인원 대비 장애인 채용예정 인원 비율은 4.0%인 반면, 미고용기업체는 1.0%로 3.0%p 낮음

〈표 53〉 2021년 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)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전 체	**기업체별 평균 채용(예정)인원**	**7.4**	**29.1**	**4.4**	**4.0**	**34.9**	**19.7**	**81.0**	**484.0**	**53.0**
근로자	**채용 총 (예정) 인원**	**1,531,121**	**739,324**	**791,797**	**722,430**	**808,691**	**408,417**	**159,530**	**240,745**	**688,316**
장애인	**기업체별 평균 채용(예정)인원**	**0.2**	**1.2**	**0.0**	**0.0**	**1.2**	**0.8**	**2.8**	**12.0**	**1.8**
근로자	**채용 총 (예정) 인원**	**37,052**	**29,365**	**7,687**	**8,190**	**28,862**	**17,416**	**5,475**	**5,971**	**23,266**
(추정수)		(205,869)	(25,448)	(180,421)	(182,718)	(23,151)	(20,685)	(1,969)	(497)	(12,993)
전체 대비 장애인 채용 비율(%)		**2.4**	**4.0**	**1.0**	**1.1**	**3.6**	**4.3**	**3.4**	**2.5**	**3.4**

주 1) 2021년 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'(53.8%)라고 응답한 비율이 가장 높았고, 다음이 '장애인 지원자 자체가 없어서'(18.7%), '의무고용률을 달성했거나, 고용의무가 없어서'(10.6%) 순으로 나타남

○ 장애인 미고용기업체의 경우 '장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서'라고 응답한 비율이 고용기업체보다 특히 더 높게 나타남

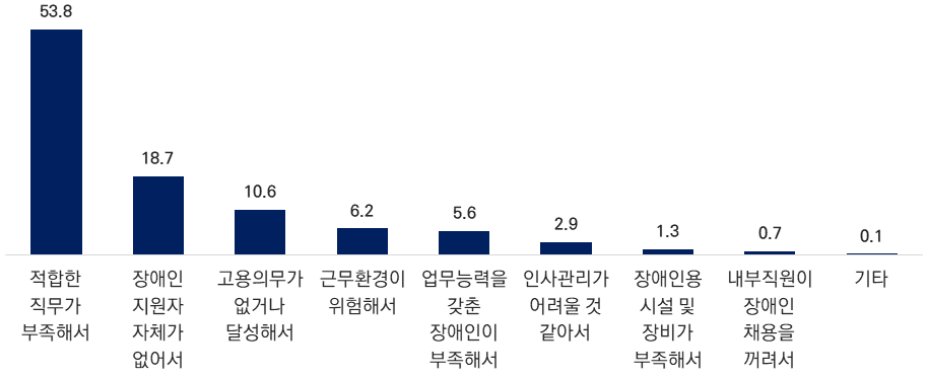
〈표 54〉 2021년 장애인 근로자 채용 계획이 없는 주된 이유 - 전체 기업체

(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	10.6	26.5	9.1	9.9	19.2	19.2	21.3	15.3	21.1
장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서	53.8	27.2	56.5	54.6	45.2	46.1	33.6	45.5	32.6
업무능력을 갖춘 장애인이 부족해서	5.6	16.7	4.5	5.0	13.7	13.4	18.2	18.5	18.5
장애인 지원자 자체가 없어서	18.7	21.7	18.5	19.1	14.6	13.9	23.4	20.7	18.5
사업주, 관리자, 동료 등이 장애인 채용을 꺼려서	0.7	2.0	0.5	0.5	2.0	2.1	0.9	0.0	2.6
채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서	2.9	3.5	2.8	2.8	3.6	3.7	1.8	0.0	4.2
장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서	1.3	1.0	1.3	1.3	0.8	0.9	0.3	0.0	1.1
근무환경이 유해하거나 위험해서	6.2	0.6	6.8	6.7	0.6	0.6	0.3	0.0	1.1
기타	0.1	0.7	0.0	0.1	0.2	0.2	0.2	0.0	0.3
전 체 (추정수)	100.0 (192,798)	100.0 (17,184)	100.0 (175,614)	100.0 (178,150)	100.0 (14,648)	100.0 (13,534)	100.0 (948)	100.0 (166)	100.0 (7,207)

주) 2021년 근로자 채용계획이 있고 구체적인 채용인원이 정해져 있지만 장애인을 채용하지 않는 기업체에게 응답 받음

〔그림 41〕 2021년 장애인 근로자 채용 계획이 없는 주된 이유 - 전체 기업체



카. 코로나19 관련 기업체 경영 현황

□ 코로나19 확산 이전 대비 기업체 운영 상황에 대해 53.5%가 '어려워졌다'고 응답하였으며, '변화없거나 좋아졌다'고 응답한 비율은 41.8%, '어려워졌다 회복되었다'의 응답 비율은 4.7%로 나타남

〈표 55〉 코로나19 확산 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	
변화없거나 좋아짐	41.8	38.4	42.2	42.1	38.9	38.5	44.1	43.6	43.4
어려워짐	53.5	54.3	53.4	53.6	52.5	52.6	50.5	52.2	49.0
- 다소 어려워짐	40.2	38.7	40.4	40.2	39.9	39.9	39.8	40.4	36.8
- 매우 어려워짐	13.3	15.7	13.0	13.4	12.6	12.7	10.7	11.8	12.2
어려워졌다 회복됨	4.7	7.3	4.4	4.3	8.6	8.9	5.4	4.2	7.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

□ 코로나19 지속과 그에 따른 사회변화가 신규 고용에 미칠 영향에 대해 장애인 고용기업체와 미고용기업체 모두 '영향 없을 것'으로 응답한 비율이 각 78.1%, 58.1%로 가장 높게 나타남

○ 미고용기업체의 39.7%가 '부정적일 것'이라고 응답하여 고용기업체(19.0%)와 비교하여 미고용기업체의 신규고용에 대한 전망이 상대적으로 더 부정적인 것으로 나타남

〈표 56〉 코로나 지속과 사회변화의 신규고용 영향

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	기업체의 장애인 근로자 신규고용에 미칠 영향	기업체의 근로자 신규고용에 미칠 영향
긍정적일 것임	2.9	2.3
- 매우 긍정적	0.1	0.0
- 다소 긍정적	2.9	2.3
영향 없을 것임	78.1	58.1
부정적일 것임	19.0	39.7
- 다소 부정적	17.2	33.5
- 매우 부정적	1.8	6.2
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(435,199)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제 1 장
서 론

제1절 조사개관

1. 조사배경

우리나라의 장애인고용은 장애인의 기본적 인권을 보장하고 사회적 책임을 공동 실천하는 장애인고용의 기본 이념을 실현하기 위해 1991년부터 국가 및 지방자치단체와 민간 사업주에게 일정비율의 장애인고용을 할당하는 '장애인 고용의무제도' 시행을 기점으로 꾸준히 증가해 왔다. 우리나라는 '장애인 고용의무제도'를 근간으로 노동시장 진입이 어려운 장애인의 고용을 지속적으로 도모하는 등 다각적으로 제도적 노력을 기울인 결과 고용의무제도의 적용을 받는 상시근로자 50인 이상 민간기업의 장애인 고용률은 2001년 0.79%에서 2020년 2.91[1]%로 3배 이상 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 1.48%)이 전체 인구 대비 장애인구의 비율(2019년 말 기준 5.08%[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 정

1) 중증장애인 고용 2배수 인정제도 적용 기준이며, 미적용 시 2.23%(한국장애인고용공단, 장애인 의무고용현황, 2020년 12월 기준)임
2) 국내 전체인구 51,829,023명(행정안전부, 주민등록인구통계, 2020년 12월 기준), 장애인구 2,633,026명(보건복지부, 장애인 현황, 2020년 12월 기준)

책에서 더욱 중요한 화두이다. 고용 장애인의 상당수가 50인 미만 소규모 사업장에 종사하고 있고, 월평균 임금도 전체인구에 비해 낮은 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 경제활동실태조사', '장애인고용패널조사'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 '2021년 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.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

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 이슈 등을 반영하기 위해 조사 항목을 일부 보완하여 장애인 고용정책 설계 기초자료로 활용 될 수 있도록 노력하였다.

2021년 본 조사는 급변하는 사회변화에 발맞춰 고용현안과 조사 수요자의 요구를 반영하여, 응답자의 응답 부담에 비해 활용도가 낮았던 문항들은 과감히 삭제하였고 편의시설의 의무시설/권장시설 구분 등 응답자의 이해도가 낮았던 문항들을 수정하였다. 또한 코로나19 지속에 따른 기업체의 경영 환경 변화에 대한 문항을 확대하였다

〈표 1-1-1〉 기업체장애인고용실태조사 조사연혁

연도	명칭	대상	규모 및 주기	주요 특징
2000년	**장애인 근로자 실태조사**	장애인고용 사업체 및 장애인 근로자	· 규모: 심층조사 4,227개 장애인 근로자 20,552명 · 주기: 5년	· 장애인 고용 조사 최초 실시 · 기본조사 미실시 · 상시 5명 이상 대상 · 공단 행정통계 추출틀로 활용
2005년			· 규모: 기본조사 4만개 심층조사 4,281개 장애인 근로자 15,546명 · 주기: 5년	· 기본조사 최초 실시로 국내 전체 장애인 고용현황 파악 · 기본조사: 상시 1명 이상 대상 · 심층조사: 상시 5명 이상 대상 · 사업체기초통계조사 추출틀로 활용
2008년	**사업체 장애인고용 실태조사**	장애인 고용사업체 및 미고용사업체	· 규모: 기본조사 3만개 심층조사 2,510개 · 주기: 2년	· 조사주기 단축, 조사명칭 변경 · 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 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
2021년			· 규모: 기본조사 30,984개 심층조사 6,200개 · 조사주기: 1년	· 2020년 조사 구조 유지 및 일부 문항 정비

3. 법적근거

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

4. 조사구성

본 조사는 크게 국내 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〉 2021년 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	30,984개	6,200개 (고용기업체: 4,969개, 미고용기업체: 1,231개)
조사기간	2021. 6.~10.(4개월)	2021. 7.~10.(3.5개월)
조사방법	CATI를 이용한 전화조사, CAPI를 이용한 면접 타계식 조사(온라인, 팩스 병행)	CAPI를 이용한 면접 타계식 조사(온라인, 팩스 병행)
조사기관	고용노동부, 한국장애인고용공단, 닐슨아이큐코리아(유)	고용노동부, 한국장애인고용공단, 닐슨아이큐코리아(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 대상으로 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 5,039 표본, 미고용 기업체 1천 표본 등 총 6천여개의 표본을 목표로 조사했다.

최종 분석 표본은 기본조사 30,982개, 심층조사 6,200개(고용:4,969개, 미고용:1,231개)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, 수백, 수천명에 달하는 장애인근로자 현황을 전화조사로 진행하는데 애로사항이 많고, 50명 이상 기업체 대부분이 심층조사 대상이 된다는 점을 감안해 2016년 조사부터 상대적으로 규모가 큰(상시근로자 50명 이상) 기업체는 기본조사 진행시에도 일대일 개별 면접(CAPI) 방법을 활용하였다. 해당 기업체의 경우 한 번에 기본조사와 심층조사 내용을 동시에 수집하였다.

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

8. 조사기간

기본조사는 2021년 6월 28일부터 10월 29일까지 약 4개월, 심층조사는 2021년 7월 5일부터 10월 29일까지 약 3.5개월 동안 진행했으며, 모든 자료는 2020년 12월 31일을 기준 시점으로 했다.

9. 조사기관

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

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 2019년 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, 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, 농·림·수·축산업 협동조합(단위조합 포함), 새마을금고, 신용조합, 사회복지법인, 공제조합 등이 이에 해당한다.

표집틀로 구성되는 '기업체 명부'는 법인기업체로 구성되며, 2019년 '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.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈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 2019년 '전국사업체조사' 결과는 상용, 임시, 일용종사자의 정보를 제공하므로 상시종사자 수가 0명인 기업체는 제외하였다.

<표 1-2-2>는 2019년 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 2,146,505개소인데, 이 중 개인사업체가 1,263,064개소, 회사법인이 623,822개소, 회사이외의 법인이 123,509개소이다. 회사법인 중 단독사업체와 본사(본점)는 각각 414,186개소와 47,788개소로 총 461,974개소이다. 전반적으로 2018년 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	1,263,064	0	0	1,263,064
회사법인	414,186	47,788	161,848	623,822
회사이외의 법인	57,592	10,518	55,399	123,509
비법인 단체	136,110	0	0	136,110
합 계	1,870,952	58,306	217,247	2,146,505

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	1,132,744	92,024	32,911	4,733	604	48	1,263,064
회사법인	236,221	106,595	85,904	30,193	7,428	2,641	468,982
회사외법인	33,702	10,094	11,860	10,565	1,491	398	68,110
합 계	1,402,667	208,713	130,675	45,491	9,523	3,087	1,800,156

2. 조사모집단 분석

가. 개인사업체

2019년 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 1,263,064개소이고, 상용근로자 수는 2,695,376명, 상시근로자 수는 4,087,182명이다. <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	273	18	15	1	0	0	307
C.제조업	134,514	23,985	8,710	1,196	59	3	168,467
D.전기, 가스, 증기, 수도	49	1	8	4	0	0	62
E.하수·폐기물처리 등	1,482	257	108	12	0	0	1,859
F.건설업	47,935	1,492	342	26	19	0	49,814
G.도매 및 소매업	287,593	8,059	2,491	111	2	0	298,256
H.운수업	13,627	1,262	396	48	3	0	15,336
I.숙박 및 음식점업	350,284	13,128	2,374	92	0	0	365,878
J.출판, 영상, 방송통신 등	5,673	605	183	14	0	0	6,475
K.금융 및 보험업	1,789	75	29	2	0	0	1,895
L.부동산업 및 임대업	20,572	528	91	8	1	0	21,200
M.전문, 과학, 기술서비스	35,256	5,020	881	70	4	1	41,232
N.사업시설관리, 사업지원	17,311	1,038	560	126	8	3	19,046
P.교육 서비스업	64,463	4,143	2,233	133	1	1	70,974
Q.보건업 및 사회복지	61,100	26,444	12,370	2,799	505	40	103,258
R.예술, 스포츠, 여가 등	38,859	1,131	255	7	0	0	40,252
S.협회 및 단체, 수리 등	51,964	4,838	1,865	84	2	0	58,753
합 계	1,132,744	92,024	32,911	4,733	604	48	1,263,064

〈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	180	117	261	40	0	0	598
C.제조업	199,762	155,357	134,966	53,652	8,873	1,237	553,847
D.전기, 가스, 증기, 수도	61	8	147	224	0	0	440
E.하수·폐기물처리 등	2,653	1,626	1,567	548	0	0	6,394
F.건설업	26,886	9,221	4,741	1,452	3,110	0	45,410
G.도매 및 소매업	307,034	53,403	34,325	4,428	234	0	399,424
H.운수업	12,855	8,020	5,690	2,281	372	0	29,218
I.숙박 및 음식점업	310,561	80,522	31,281	3,738	0	0	426,102
J.출판, 영상, 방송통신 등	7,801	3,820	2,575	603	0	0	14,799
K.금융 및 보험업	1,544	446	404	79	0	0	2,473
L.부동산업 및 임대업	22,288	3,356	1,234	294	100	0	27,272
M.전문, 과학, 기술서비스	63,868	30,402	12,127	3,110	579	3,743	113,829
N.사업시설관리, 사업지원	16,093	6,576	9,279	5,708	1,486	1,031	40,173
P.교육 서비스업	67,820	26,098	33,607	5,221	100	312	133,158
Q.보건업 및 사회복지	155,213	168,105	187,295	148,239	75,665	17,118	751,635
R.예술, 스포츠, 여가 등	22,577	6,975	3,311	275	0	0	33,138
S.협회 및 단체, 수리 등	56,252	30,941	26,622	3,406	245	0	117,466
합 계	1,273,448	584,993	489,432	233,298	90,764	23,441	2,695,376

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈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	476	122	271	40	0	0	909
C.제조업	328,360	164,104	139,242	54,910	8,977	1,241	696,834
D.전기, 가스, 증기, 수도	102	8	151	224	0	0	485
E.하수·폐기물처리 등	3,522	1,686	1,583	576	0	0	7,367
F.건설업	151,465	12,329	5,397	1,848	3,139	0	174,178
G.도매 및 소매업	568,322	57,213	35,571	4,533	234	0	665,873
H.운수업	32,903	8,846	5,895	2,338	372	0	50,354
I.숙박 및 음식점업	793,697	95,709	35,018	3,979	0	0	928,403
J.출판, 영상, 방송통신 등	11,485	3,961	2,656	680	0	0	18,782
K.금융 및 보험업	3,275	459	410	79	0	0	4,223
L.부동산업 및 임대업	31,985	3,416	1,295	311	100	0	37,107
M.전문, 과학, 기술서비스	79,078	30,966	12,372	3,134	579	3,798	129,927
N.사업시설관리, 사업지원	50,575	7,316	10,337	5,820	1,649	1,031	76,728
P.교육 서비스업	152,607	31,914	36,959	5,635	110	312	227,537
Q.보건업 및 사회복지	191,514	175,328	193,081	150,927	76,605	17,309	804,764
R.예술, 스포츠, 여가 등	86,875	7,683	3,611	280	0	0	98,449
S.협회 및 단체, 수리 등	99,132	32,952	29,175	3,758	245	0	165,262
합 계	2,585,373	634,012	513,024	239,072	92,010	23,691	4,087,182

나. 회사법인

2019년 12월 말 기준의 기업체 모집단 중 회사법인에 대해서 분석한다. 이 조사의 대상이 되는 회사법인은 전체 468,982개소이고, 상용근로자 수는 8,551,994명이다. <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	1,276	455	234	69	12	4	2,050
B.광업	253	124	207	67	4	1	656
C.제조업	35,418	29,125	31,392	13,581	3,013	785	113,314
D.전기, 가스, 증기, 수도	1,274	74	54	63	18	18	1,501
E.하수·폐기물처리 등	1,625	1,030	1,220	495	55	4	4,429
F.건설업	29,854	21,662	12,323	2,009	317	82	66,247
G.도매 및 소매업	75,614	24,327	15,980	3,935	859	332	121,047
H.운수업	10,337	3,331	3,029	1,995	787	168	19,647
I.숙박 및 음식점업	5,702	2,759	2,151	592	117	68	11,389
J.출판, 영상, 방송통신 등	12,792	4,855	4,414	1,779	547	185	24,572
K.금융 및 보험업	4,111	974	635	360	155	147	6,382
L.부동산업 및 임대업	19,323	2,861	1,351	364	131	81	24,111
M.전문, 과학, 기술서비스	17,016	7,002	5,785	1,833	390	139	32,165
N.사업시설관리, 사업지원	13,261	4,280	3,146	1,897	885	578	24,047
P.교육 서비스업	3,702	1,505	1,236	287	47	19	6,796
Q.보건업 및 사회복지	351	165	221	159	27	8	931
R.예술, 스포츠, 여가 등	2,426	796	633	317	40	8	4,220
S.협회 및 단체, 수리 등	1,886	1,270	1,893	391	24	14	5,478
합 계	236,221	106,595	85,904	30,193	7,428	2,641	468,982

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈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	2,436	3,106	3,651	3,809	1,989	2,372	17,363
B.광업	531	842	3,683	3,071	500	706	9,333
C.제조업	84,295	201,377	528,491	691,886	492,177	1,052,290	3,050,516
D.전기, 가스, 증기, 수도	1,835	476	851	3,611	3,401	30,868	41,042
E.하수·폐기물처리 등	4,002	6,814	20,197	23,442	8,210	3,212	65,877
F.건설업	76,498	141,336	185,732	96,655	50,804	114,793	665,818
G.도매 및 소매업	170,781	161,398	247,646	195,245	141,034	440,907	1,357,011
H.운수업	22,545	21,435	51,028	106,194	125,255	141,103	467,560
I.숙박 및 음식점업	12,823	17,729	33,131	29,578	20,048	102,432	215,741
J.출판, 영상, 방송통신 등	26,085	31,970	72,115	91,799	89,109	208,037	519,115
K.금융 및 보험업	7,730	6,227	9,960	19,916	25,999	258,301	328,133
L.부동산업 및 임대업	33,052	17,456	20,570	18,175	21,896	72,018	183,167
M.전문, 과학, 기술서비스	34,934	45,160	91,957	91,608	65,616	119,368	448,643
N.사업시설관리, 사업지원	29,940	28,196	51,840	102,447	154,080	595,224	961,727
P.교육 서비스업	7,930	9,854	19,916	13,269	7,699	13,703	72,371
Q.보건업 및 사회복지	696	1,165	3,574	8,519	4,277	3,734	21,965
R.예술, 스포츠, 여가 등	4,886	5,180	10,292	16,476	6,097	9,281	52,212
S.협회 및 단체, 수리 등	4,127	8,603	31,218	17,145	3,588	9,719	74,400
합 계	525,126	708,324	1,385,852	1,532,845	1,221,779	3,178,068	8,551,994

다. 회사이외의 법인

2019년 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 68,110개소이고, 상용근로자는 1,473,254명, 상시근로자는 1,635,591명이다.

〈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	984	307	234	30	1	1	1,557
B.광업	4	1	2	0	0	1	8
C.제조업	1,948	638	280	59	4	1	2,930
D.전기, 가스, 증기, 수도	30	12	3	2	2	4	53
E.하수·폐기물처리 등	321	126	170	177	42	2	838
F.건설업	159	57	30	6	1	1	254
G.도매 및 소매업	3,630	489	286	52	5	2	4,464
H.운수업	319	122	129	61	24	7	662
I.숙박 및 음식점업	751	167	82	12	3	0	1,015
J.출판, 영상, 방송통신 등	1,683	771	210	179	114	19	2,976
K.금융 및 보험업	482	1,203	1,608	336	16	24	3,669
L.부동산업 및 임대업	1,079	126	80	28	7	7	1,327
M.전문, 과학, 기술서비스	1,570	1,238	1,433	519	179	78	5,017
N.사업시설관리, 사업지원	701	196	171	66	30	6	1,170
P.교육 서비스업	5,546	1,521	4,012	7,415	527	110	19,131
Q.보건업 및 사회복지	5,026	1,346	1,738	1,101	434	119	9,764
R.예술, 스포츠, 여가 등	1,880	752	824	338	59	13	3,866
S.협회 및 단체, 수리 등	7,589	1,022	568	184	43	3	9,409
합 계	33,702	10,094	11,860	10,565	1,491	398	68,110

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈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	1,809	1,937	3,652	1,207	156	1,015	9,776
B.광업	8	9	23	0	0	470	510
C.제조업	3,693	4,182	4,444	2,792	693	408	16,212
D.전기, 가스, 증기, 수도	54	68	31	124	289	4,121	4,687
E.하수·폐기물처리 등	748	821	3,046	8,666	5,600	1,576	20,457
F.건설업	322	353	461	338	106	857	2,437
G.도매 및 소매업	6,846	3,202	4,447	2,371	1,093	1,045	19,004
H.운수업	633	813	2,146	3,216	4,111	5,785	16,704
I.숙박 및 음식점업	1,429	1,033	1,309	595	482	0	4,848
J.출판, 영상, 방송통신 등	4,871	4,495	3,287	9,692	19,091	12,034	53,470
K.금융 및 보험업	1,313	8,450	25,490	14,211	2,974	24,303	76,741
L.부동산업 및 임대업	2,517	724	1,232	1,469	1,179	5,185	12,306
M.전문, 과학, 기술서비스	3,656	8,317	23,083	27,658	29,809	53,416	145,939
N.사업시설관리, 사업지원	1,604	1,282	2,869	3,294	5,314	2,832	17,195
P.교육 서비스업	11,707	9,935	77,357	434,865	65,925	97,640	697,429
Q.보건업 및 사회복지	9,318	9,003	27,870	63,603	71,449	93,512	274,755
R.예술, 스포츠, 여가 등	3,821	4,956	13,834	16,120	9,451	7,077	55,259
S.협회 및 단체, 수리 등	13,531	6,555	8,941	9,002	6,390	1,106	45,525
합 계	67,880	66,135	203,522	599,223	224,112	312,382	1,473,254

〈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	3,175	2,398	5,392	1,230	171	1,015	13,381
B.광업	10	14	23	0	0	478	525
C.제조업	7,276	4,819	4,736	2,876	708	408	20,823
D.전기, 가스, 증기, 수도	60	68	33	124	289	4,136	4,710
E.하수·폐기물처리 등	877	926	3,497	9,139	5,914	1,583	21,936
F.건설업	635	482	769	454	113	859	3,312
G.도매 및 소매업	9,971	3,667	4,854	2,445	1,115	1,105	23,157
H.운수업	952	921	2,211	3,393	4,352	6,222	18,051
I.숙박 및 음식점업	2,161	1,179	1,443	627	485	0	5,895
J.출판, 영상, 방송통신 등	4,987	4,607	3,432	10,885	19,981	12,220	56,112
K.금융 및 보험업	1,368	8,625	26,190	14,371	3,001	24,609	78,164
L.부동산업 및 임대업	2,642	732	1,276	1,564	1,190	5,269	12,673
M.전문, 과학, 기술서비스	4,219	8,803	24,534	30,367	32,254	54,837	155,014
N.사업시설관리, 사업지원	2,804	1,536	3,270	3,829	5,850	2,931	20,220
P.교육 서비스업	16,454	12,257	88,500	474,340	75,525	117,699	784,775
Q.보건업 및 사회복지	12,970	11,426	33,824	67,049	74,043	98,189	297,501
R.예술, 스포츠, 여가 등	5,888	6,501	18,011	20,113	10,350	7,344	68,207
S.협회 및 단체, 수리 등	17,120	6,969	9,362	9,567	7,011	1,106	51,135
합 계	93,569	75,930	231,357	652,373	242,352	340,010	1,635,591

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

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.

2021년 「기업체장애인고용실태조사」의 모집단은 2019년 12월 말 기준 우리나라의 상시근로자 1명 이상을 고용하고 있는 기업체를 대상으로 한다. 표본추출틀은 통계청에서 제공하는 2019년 '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.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

다. 표본크기 및 배분 방안

1) 표본크기 결정

표본크기는 2020년도 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 2020년도 사의 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 2020년도 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 2020년도 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 15% 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〉 2020년 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	1,783	1,095	3,283	753	931	414	8,259
건설업	1,057	768	867	88	96	57	2,933
도소매/음숙	2,807	1,073	860	190	204	134	5,268
운수/통신/금융	663	392	820	325	497	241	2,938
사업서비스	1,397	544	737	368	521	420	3,987
사회서비스	1,501	992	1,246	262	356	148	4,505
농림/광업/기타	1,186	429	610	81	56	19	2,381
전체	10,394	5,293	8,423	2,067	2,661	1,433	30,271

(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	335,677	344,988	1,054,912	461,171	523,223	1,252,203	3,972,173
건설업	133,727	153,346	282,625	73,661	84,698	270,728	998,785
도소매/음숙	1,121,029	456,259	560,986	180,111	147,719	317,878	2,783,981
운수/통신/금융	92,323	94,629	352,350	191,180	308,871	756,769	1,796,123
사업서비스	212,640	140,898	333,897	158,201	321,558	940,635	2,107,829
사회서비스	271,885	273,219	582,870	481,522	436,285	226,797	2,272,577
농림/광업/기타	159,907	93,869	154,103	50,574	46,894	76,287	581,633
전체	2,327,186	1,557,208	3,321,744	1,596,420	1,869,248	3,841,296	14,513,101

(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	3,643	3,250	13,014	8,775	11,198	23,415	63,295
건설업	1,144	795	1,270	1,149	1,264	3,137	8,760
도소매/음숙	7,551	2,019	2,296	2,402	2,134	5,146	21,549
운수/통신/금융	986	127	3,265	5,389	8,013	16,193	33,973
사업서비스	1,947	757	3,597	4,261	10,855	27,073	48,490
사회서비스	970	660	10,025	8,559	10,493	4,076	34,782
농림/광업/기타	2,217	752	2,277	591	1,144	2,447	9,428
전체	18,457	8,360	35,745	31,126	45,102	81,489	220,279

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 1-2-13〉 2020년 조사의 상시근로자 및 장애인 근로자 수 추정의 상대표준오차

⑴ 상시근로자 추정에 대한 상대표준오차

(단위: %)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	1.3%	3.0%	1.5%	3.9%	2.4%	9.1%	2.9%
건설업	1.8%	3.1%	3.3%	13.0%	12.4%	24.3%	6.7%
도소매/음숙	1.2%	3.5%	4.9%	19.5%	7.2%	7.6%	1.9%
운수/통신/금융	2.3%	4.8%	3.1%	6.0%	3.9%	7.6%	3.3%
사업서비스	1.4%	3.8%	3.4%	6.3%	4.2%	4.6%	2.2%
사회서비스	1.5%	3.2%	4.8%	7.9%	8.7%	4.4%	2.3%
농림/광업/기타	2.1%	5.3%	4.1%	17.5%	19.0%	42.0%	6.0%
전체	0.7%	1.5%	1.4%	3.7%	2.5%	4.0%	1.2%

⑵ 장애인 근로자 수 추정에 대한 상대표준오차

(단위: %)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	16.3%	15.7%	9.1%	6.9%	7.3%	9.8%	4.5%
건설업	26.5%	24.5%	18.5%	17.3%	14.4%	21.4%	9.5%
도소매/음숙	18.2%	25.5%	24.4%	36.9%	8.2%	10.4%	8.8%
운수/통신/금융	32.5%	50.6%	15.2%	11.4%	4.7%	11.1%	5.9%
사업서비스	22.2%	34.1%	21.6%	13.6%	9.4%	5.9%	4.5%
사회서비스	33.5%	37.8%	55.5%	13.5%	12.5%	5.7%	16.7%
농림/광업/기타	27.4%	32.1%	36.9%	34.4%	23.0%	35.3%	14.9%
전체	9.5%	10.4%	16.4%	5.8%	4.3%	4.3%	3.4%

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 8.0%～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 2020년도 조사의 상대표준오차와 새로운 표본설계의 목표상대표준오차를 나타낸다.

300인 이상 규모에서 각 업종분류별 표본크기는 전수추출하는 것을 원칙으로 하지만, 2020년도 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	1,841	1,153	2,620	582	771	621	7,588
건설업	1,092	812	716	69	72	65	2,826
도소매/음숙	2,898	1,134	913	215	152	146	5,458
운수/통신/금융	687	415	813	250	371	452	2,988
사업서비스	1,442	577	782	311	569	314	3,995
사회서비스	1,552	1,050	1,325	220	388	111	4,646
농림/광업/기타	1,226	453	647	94	60	19	2,499
전체	10,738	5,594	7,816	1,741	2,383	1,728	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)

⑴ 상시근로자 수 추정

(단위: %)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	1.3%	2.9%	1.7%	4.4%	2.6%	7.4%	3.0%
건설업	1.8%	3.0%	3.6%	11.1%	14.3%	17.1%	6.8%
도소매/음숙	1.2%	3.4%	4.8%	13.7%	8.3%	7.3%	1.9%
운수/통신/금융	2.3%	4.7%	3.1%	6.8%	4.5%	5.6%	3.3%
사업서비스	1.4%	3.7%	3.3%	6.8%	4.0%	5.3%	2.2%
사회서비스	1.5%	3.1%	4.7%	8.6%	8.3%	5.1%	2.3%
농림/광업/기타	2.1%	5.2%	4.0%	12.3%	13.7%	21.0%	5.9%
전체	0.7%	1.5%	1.5%	4.0%	2.6%	3.6%	1.2%

⑵ 장애인 근로자 수 추정

(단위: %)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	16.0%	15.3%	10.2%	7.8%	8.0%	8.0%	4.7%
건설업	19.5%	17.9%	15.3%	14.8%	12.5%	10.0%	9.7%
도소매/음숙	13.4%	18.6%	17.8%	26.0%	9.5%	10.0%	8.6%
운수/통신/금융	24.0%	36.9%	11.4%	13.0%	5.4%	8.1%	5.9%
사업서비스	16.4%	24.9%	15.7%	14.8%	9.0%	6.8%	4.5%
사회서비스	24.7%	27.6%	40.4%	14.8%	11.9%	6.6%	16.5%
농림/광업/기타	20.2%	23.4%	26.9%	24.2%	16.5%	17.7%	14.5%
전체	9.3%	10.1%	17.0%	6.3%	4.5%	3.9%	3.4%

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

표본배분은 기업체 수 기준의 비례배분을 적용하였다.

<표 1-2-16>은 조직형태, 업종, 규모별 모집단 기업체 현황이다. 개인기업체는 전체 1,263,064개소로 전체 기업체의 70.2%를 차지하고 있다. 개인기업체 중 상용종사자 5인 미만의 소규모 기업체는 1,132,744개소로 89.7%로 대부분을 차지하고 있다. 회사법인은 468,982개소로 전체 기업체의 26.1%인 반면 300인 이상 기업체는 전체 3,087개소 중 2,641개소로 85.5%이다. 비회사법인은 68,110개소로 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	134,514	23,985	8,710	1,196	59	3	168,467
건설업	47,935	1,492	342	26	19	0	49,814
도소매/음숙박	637,877	21,187	4,865	203	2	0	664,134
운수/통신/금융	22,620	2,200	724	80	3	0	25,627
사업서비스	73,139	6,586	1,532	204	13	4	81,478
사회서비스	164,422	31,718	14,858	2,939	506	41	214,484
농림/광업/기타	52,237	4,856	1,880	85	2	0	59,060
전체	1,132,744	92,024	32,911	4,733	604	48	1,263,064

(2) 회사법인

(단위: 개)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	35,418	29,125	31,392	13,581	3,013	785	113,314
건설업	29,854	21,662	12,323	2,009	317	82	66,247
도소매/음숙박	81,316	27,086	18,131	4,527	976	400	132,436
운수/통신/금융	30,139	10,264	9,352	4,692	1,562	522	56,531
사업서비스	49,600	14,143	10,282	4,094	1,406	798	80,323
사회서비스	6,479	2,466	2,090	763	114	35	11,947
농림/광업/기타	3,415	1,849	2,334	527	40	19	8,184
전체	236,221	106,595	85,904	30,193	7,428	2,641	468,982

⑶ 회사이외법인

(단위: 개)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	1,948	638	280	59	4	1	2,930
건설업	159	57	30	6	1	1	254
도소매/음숙박	4,381	656	368	64	8	2	5,479
운수/통신/금융	2,835	2,234	2,120	755	198	56	8,198
사업서비스	3,350	1,560	1,684	613	216	91	7,514
사회서비스	12,452	3,619	6,574	8,854	1,020	242	32,761
농림/광업/기타	8,577	1,330	804	214	44	5	10,974
전체	33,702	10,094	11,860	10,565	1,491	398	68,110

<표 1-2-17>은 금년도 표본설계에 의한 조직형태, 업종, 규모별 표본배분 결과이다. 개인기업체의 표본크기가 12,908개소, 회사법인의 표본크기가 14,839개소, 회사이외법인의 표본크기가 2,253개소이다. 개인기업체의 표본은 소규모 기업체의 비중이 높은 반면, 회사법인이나 회사이외법의 경우는 상대적으로 대규모 기업체의 비중이 높다.

〈표 1-2-17〉 조직형태, 업종, 규모별 표본 크기

⑴ 개인기업체

(단위: 개)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	1,440	515	566	47	15	2	2,585
건설업	671	52	19	1	4	0	747
도소매/음숙박	2,553	491	190	9	1	0	3,244
운수/통신/금융	279	63	49	4	1	0	396
사업서비스	836	172	89	13	5	3	1,118
사회서비스	1,391	881	836	52	120	14	3,294
농림/광업/기타	997	273	243	10	1	0	1,524
전체	8,167	2,447	1,992	136	147	19	12,908

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	380	624	2,035	533	755	618	4,945
건설업	419	758	695	67	68	64	2,071
도소매/음숙박	326	628	709	203	150	145	2,161
운수/통신/금융	373	290	622	213	330	408	2,236
사업서비스	568	365	595	259	490	279	2,556
사회서비스	56	69	118	14	26	13	296
농림/광업/기타	65	104	301	60	29	15	574
전체	2,187	2,838	5,075	1,349	1,848	1,542	14,839

⑶ 회사이외법인

(단위: 개)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	21	14	19	2	1	1	58
건설업	2	2	2	1	0	1	8
도소매/음숙박	19	15	14	3	1	1	53
운수/통신/금융	35	62	142	33	40	44	356
사업서비스	38	40	98	39	74	32	321
사회서비스	105	100	371	154	242	84	1,056
농림/광업/기타	164	76	103	24	30	4	401
전체	384	309	749	256	388	167	2,253

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	2	0	0	0	8
C.제조업	1,440	515	566	47	15	2	2,585
D.전기, 가스, 증기, 수도	1	0	1	0	0	0	2
E.하수·폐기물처리 등	18	7	7	1	0	0	33
F.건설업	671	52	19	1	4	0	747
G.도매 및 소매업	1,151	187	97	5	1	0	1,441
H.운수업	168	36	26	2	1	0	233
I.숙박 및 음식점업	1,402	304	93	4	0	0	1,803
J.출판, 영상, 방송통신 등	70	17	12	1	0	0	100
K.금융 및 보험업	22	3	3	0	0	0	28
L.부동산업 및 임대업	235	15	5	1	0	0	256
M.전문, 과학, 기술서비스	403	130	51	4	2	1	591
N.사업시설관리, 사업지원	198	27	33	8	3	2	271
P.교육 서비스업	545	115	126	2	0	0	788
Q.보건업 및 사회복지	517	735	696	50	120	14	2,132
R.예술, 스포츠, 여가 등	329	31	14	0	0	0	374
S.협회 및 단체, 수리 등	992	272	241	10	1	0	1,516
합 계	8,167	2,447	1,992	136	147	19	12,908

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	24	26	30	8	8	3	99
B.광업	5	7	27	8	3	1	51
C.제조업	380	624	2,035	533	755	618	4,945
D.전기, 가스, 증기, 수도	16	2	4	3	4	14	43
E.하수·폐기물처리 등	20	29	81	22	12	3	167
F.건설업	419	758	695	67	68	64	2,071
G.도매 및 소매업	303	564	625	176	132	120	1,920
H.운수업	128	94	201	91	166	131	811
I.숙박 및 음식점업	23	64	84	27	18	25	241
J.출판, 영상, 방송통신 등	158	137	294	81	115	144	929
K.금융 및 보험업	51	28	42	16	33	116	286
L.부동산업 및 임대업	221	74	78	23	46	28	470
M.전문, 과학, 기술서비스	195	181	335	116	136	49	1,012
N.사업시설관리, 사업지원	152	110	182	120	308	202	1,074
P.교육 서비스업	31	42	70	5	11	7	166
Q.보건업 및 사회복지	4	5	12	4	6	3	34
R.예술, 스포츠, 여가 등	21	22	36	5	9	3	96
S.협회 및 단체, 수리 등	36	71	244	44	18	11	424
합 계	2,187	2,838	5,075	1,349	1,848	1,542	14,839

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	19	18	30	3	1	1	72
B.광업	0	0	0	0	0	1	1
C.제조업	21	14	19	2	1	1	58
D.전기, 가스, 증기, 수도	0	0	0	0	0	3	3
E.하수·폐기물처리 등	4	4	11	8	9	2	38
F.건설업	2	2	2	1	0	1	8
G.도매 및 소매업	16	11	11	2	1	1	42
H.운수업	4	3	9	3	5	6	30
I.숙박 및 음식점업	3	4	3	1	0	0	11
J.출판, 영상, 방송통신 등	21	22	14	8	24	15	104
K.금융 및 보험업	6	33	108	14	2	18	181
L.부동산업 및 임대업	13	3	5	2	2	2	27
M.전문, 과학, 기술서비스	17	32	83	33	62	28	255
N.사업시설관리, 사업지원	8	5	10	4	10	2	39
P.교육 서비스업	47	42	226	129	125	38	607
Q.보건업 및 사회복지	42	37	98	19	103	41	340
R.예술, 스포츠, 여가 등	16	21	47	6	14	5	109
S.협회 및 단체, 수리 등	145	58	73	21	29	2	328
합 계	384	309	749	256	388	167	2,253

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

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 2020년도 조사 데이터 분석을 통해서 살펴본다.

<표 1-2-19>는 2020년도 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): 2020년도 조사

(단위: %)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상
제조업	2.2%	5.5%	12.0%	60.4%	95.1%	98.6%
건설업	1.6%	3.2%	5.5%	40.2%	64.9%	82.7%
도소매/음숙박	1.2%	2.3%	4.2%	30.9%	80.6%	95.1%
운수/통신/금융	1.9%	0.7%	10.5%	60.2%	91.4%	97.6%
사업서비스	1.7%	2.7%	8.1%	53.9%	88.8%	99.2%
사회서비스	0.8%	1.1%	7.3%	58.6%	94.4%	100.0%
농림/광업/기타	1.6%	3.1%	8.3%	36.9%	96.4%	98.1%
전체	1.4%	2.8%	8.4%	54.1%	90.8%	97.5%

<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 6,000개소이다.

〈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	41	63	314	352	733	612	2,115
건설업	17	26	72	41	65	59	280
도소매/음숙박	34	40	91	129	137	138	569
운수/통신/금융	13	14	85	151	339	440	1,042
사업서비스	24	20	78	187	513	313	1,135
사회서비스	22	37	132	131	368	111	801
농림/광업/기타	19	16	65	55	59	19	233
전체	170	216	837	1,046	2,214	1,692	6,175

<표 1-2-21>은 <표 1-2-19>과 마찬가지로 2020년도 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.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈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	7.8%	0.0%	4.8%	13.3%	100.0%	100.0%	6.2%
B.광업	0.0%	0.0%	10.2%	80.0%	100.0%	0.0%	4.0%
C.제조업	2.2%	5.5%	12.0%	60.4%	95.1%	98.6%	7.5%
D.전기, 가스, 증기, 수도	6.2%	0.0%	5.2%	100.0%	100.0%	100.0%	9.7%
E.하수·폐기물처리 등	2.7%	2.6%	21.7%	87.0%	100.0%	100.0%	11.9%
F.건설업	1.6%	3.2%	5.5%	40.2%	64.9%	82.7%	3.4%
G.도매 및 소매업	1.1%	2.5%	4.8%	28.9%	82.8%	93.5%	1.8%
H.운수업	2.4%	0.8%	15.0%	75.4%	96.9%	96.9%	9.9%
I.숙박 및 음식점업	1.3%	1.8%	2.5%	44.0%	73.6%	100.0%	1.5%
J.출판, 영상, 방송통신 등	1.3%	0.5%	3.3%	34.8%	88.3%	97.5%	4.9%
K.금융 및 보험업	0.3%	0.0%	10.7%	60.6%	80.3%	97.1%	10.0%
L.부동산업 및 임대업	2.2%	2.3%	5.0%	63.4%	90.1%	97.1%	3.0%
M.전문, 과학, 기술서비스	0.9%	1.1%	4.4%	36.1%	82.1%	97.9%	2.9%
N.사업시설관리, 사업지원	2.4%	6.9%	15.9%	71.8%	91.8%	100.0%	11.2%
P.교육 서비스업	0.4%	1.4%	8.7%	64.1%	94.0%	100.0%	6.5%
Q.보건업 및 사회복지	1.2%	0.9%	6.4%	47.1%	94.9%	100.0%	4.0%
R.예술, 스포츠, 여가 등	1.4%	0.7%	6.2%	59.8%	95.9%	88.7%	2.3%
S.협회 및 단체, 수리 등	1.5%	4.9%	9.5%	30.4%	95.9%	100.0%	2.9%
합 계	1.4%	2.8%	8.4%	54.1%	90.8%	97.5%	3.9%

〈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	32	28	68	28	14	2	172
D.전기, 가스, 증기, 수도	0	0	0	0	0	0	0
E.하수·폐기물처리 등	0	0	2	1	0	0	3
F.건설업	10	2	2	1	4	0	19
G.도매 및 소매업	16	5	8	3	1	0	33
H.운수업	4	1	4	2	1	0	12
I.숙박 및 음식점업	20	9	8	2	0	0	39
J.출판, 영상, 방송통신 등	1	0	1	1	0	0	3
K.금융 및 보험업	0	0	0	0	0	0	0
L.부동산업 및 임대업	5	0	0	1	0	0	6
M.전문, 과학, 기술서비스	6	4	4	2	2	1	19
N.사업시설관리, 사업지원	5	2	5	6	3	2	23
P.교육 서비스업	8	3	11	1	0	0	23
Q.보건업 및 사회복지	7	21	58	27	114	14	241
R.예술, 스포츠, 여가 등	5	1	1	0	0	0	7
S.협회 및 단체, 수리 등	15	13	23	5	1	0	57
합 계	134	89	195	80	140	19	657

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	1	3	4	8	3	21
B.광업	0	0	3	6	3	1	13
C.제조업	8	34	243	322	718	609	1,934
D.전기, 가스, 증기, 수도	1	0	0	3	4	14	22
E.하수·폐기물처리 등	1	1	18	19	12	3	54
F.건설업	7	24	58	36	62	62	249
G.도매 및 소매업	4	16	52	95	120	117	404
H.운수업	3	3	30	69	161	128	394
I.숙박 및 음식점업	0	2	7	15	16	25	65
J.출판, 영상, 방송통신 등	2	4	25	44	104	140	319
K.금융 및 보험업	1	1	4	10	30	113	159
L.부동산업 및 임대업	5	2	7	15	42	27	98
M.전문, 과학, 기술서비스	3	5	28	63	123	48	270
N.사업시설관리, 사업지원	4	8	29	86	283	202	612
P.교육 서비스업	0	1	6	3	10	7	27
Q.보건업 및 사회복지	0	0	1	2	6	3	12
R.예술, 스포츠, 여가 등	0	1	3	3	9	3	19
S.협회 및 단체, 수리 등	1	3	23	24	17	11	79
합 계	42	106	540	819	1,728	1,516	4,751

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	2	1	1	9
B.광업	0	0	0	0	0	1	1
C.제조업	0	1	2	1	1	1	6
D.전기, 가스, 증기, 수도	0	0	0	0	0	3	3
E.하수·폐기물처리 등	0	0	2	7	9	2	20
F.건설업	0	0	0	1	0	1	2
G.도매 및 소매업	0	0	1	1	1	1	4
H.운수업	0	0	1	2	5	6	14
I.숙박 및 음식점업	0	0	0	1	0	0	1
J.출판, 영상, 방송통신 등	0	1	1	4	22	15	43
K.금융 및 보험업	0	1	12	8	2	18	41
L.부동산업 및 임대업	0	0	0	1	2	2	5
M.전문, 과학, 기술서비스	0	1	7	18	56	27	109
N.사업시설관리, 사업지원	0	0	2	3	9	2	16
P.교육 서비스업	1	1	20	83	117	38	260
Q.보건업 및 사회복지	1	1	8	10	98	41	159
R.예술, 스포츠, 여가 등	0	1	4	4	13	5	27
S.협회 및 단체, 수리 등	2	3	7	11	28	2	53
합 계	5	11	70	157	364	166	773

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	2	6	6	9	4	30
B.광업	0	0	3	6	3	2	14
C.제조업	40	63	313	351	733	612	2,112
D.전기, 가스, 증기, 수도	1	0	0	3	4	17	25
E.하수·폐기물처리 등	1	1	22	27	21	5	77
F.건설업	17	26	60	38	66	63	270
G.도매 및 소매업	20	21	61	99	122	118	441
H.운수업	7	4	35	73	167	134	420
I.숙박 및 음식점업	20	11	15	18	16	25	105
J.출판, 영상, 방송통신 등	3	5	27	49	126	155	365
K.금융 및 보험업	1	2	16	18	32	131	200
L.부동산업 및 임대업	10	2	7	17	44	29	109
M.전문, 과학, 기술서비스	9	10	39	83	181	76	398
N.사업시설관리, 사업지원	9	10	36	95	295	206	651
P.교육 서비스업	9	5	37	87	127	45	310
Q.보건업 및 사회복지	8	22	67	39	218	58	412
R.예술, 스포츠, 여가 등	5	3	8	7	22	8	53
S.협회 및 단체, 수리 등	18	19	53	40	46	13	189
합 계	181	206	805	1,056	2,232	1,701	6,181

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 6,000개소로 예상되었다.

기본조사에 응답한 기업체의 경우도 심층조사를 진행하게 되면 심층조사에 불응하는 사례가 발생할 수 있다. <표 1-2-23>은 2020년도 조사에서 업종 구분 및 기업체 규모별 심층조사에 대한 응답률 현황이다. 전체 장애인 근로자를 고용하고 있는 상시근로자 5명 이상 기업체에서 심층조사에 협조한 기업체의 비율인 응답률은 79.7%였다. 상용근로자 5～9인 규모의 응답률이 54.5%로 가장 낮았고, 10～49인 기업체에서도 응답률이 66.3%로 상대적으로 낮았다.

〈표 1-2-23〉 장애인 근로자 고용 기업체의 응답률 현황(2020년도 조사)

(단위: %)

구 분	1~4명	5~9명	10~49명	50~99명	100~299명	300명 이상	전 체
제조업	-	58.9%	68.6%	89.4%	88.8%	45.0%	76.6%
건설업	-	47.6%	66.0%	78.4%	86.6%	86.3%	77.6%
도소매/음숙박	-	53.6%	60.9%	78.5%	89.0%	97.6%	84.5%
운수/통신/금융	-	100.0%	69.8%	88.7%	89.3%	74.9%	83.9%
사업서비스	-	33.3%	71.8%	86.3%	85.0%	84.9%	83.6%
사회서비스	-	58.3%	54.4%	84.5%	89.2%	56.8%	78.1%
농림/광업/기타	-	55.6%	49.0%	87.5%	67.3%	61.1%	65.8%
전체	-	54.5%	66.3%	87.0%	87.7%	69.5%	79.7%

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	-	38	220	299	660	520	1,737
건설업	-	16	50	35	59	50	210
도소매/음숙박	-	24	64	110	123	117	438
운수/통신/금융	-	8	60	128	305	374	875
사업서비스	-	12	55	159	462	266	954
사회서비스	-	22	92	111	331	94	650
농림/광업/기타	-	10	46	47	53	16	172
전체	-	130	587	889	1,993	1,437	5,036

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

<표 1-2-25>는 2020년도 조사에서 산업대분류 및 기업체 규모별 심층조사에 대한 응답률 현황이다.

〈표 1-2-25〉 장애인 근로자 고용 기업체의 산업대분류 및 규모별 응답률(2020년)

(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%	100.0%	100.0%	85.7%	50.0%	85.0%
B.광업	-	0.0%	50.0%	100.0%	100.0%	0.0%	87.5%
C.제조업	-	58.9%	68.6%	89.4%	88.8%	45.0%	76.6%
D.전기, 가스, 증기, 수도	-	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	35.7%	59.1%
E.하수·폐기물처리 등	-	100.0%	65.2%	100.0%	100.0%	100.0%	87.3%
F.건설업	-	47.6%	66.0%	78.4%	86.6%	86.3%	77.6%
G.도매 및 소매업	-	61.9%	64.1%	74.1%	89.1%	97.2%	85.0%
H.운수업	-	100.0%	77.6%	90.3%	94.0%	90.6%	91.3%
I.숙박 및 음식점업	-	28.6%	42.9%	90.5%	88.5%	100.0%	82.5%
J.출판, 영상, 방송통신 등	-	100.0%	78.6%	83.9%	79.8%	60.8%	74.3%
K.금융 및 보험업	-	0.0%	47.4%	72.7%	71.4%	81.5%	73.9%
L.부동산업 및 임대업	-	33.3%	62.5%	75.0%	85.7%	80.0%	78.3%
M.전문, 과학, 기술서비스	-	20.0%	74.1%	81.4%	76.1%	67.0%	73.7%
N.사업시설관리, 사업지원	-	42.9%	72.0%	90.1%	88.7%	90.8%	88.3%
P.교육 서비스업	-	25.0%	50.0%	84.6%	81.4%	37.0%	61.5%
Q.보건업 및 사회복지	-	75.0%	56.1%	84.4%	91.2%	89.3%	86.3%
R.예술, 스포츠, 여가 등	-	0.0%	28.6%	66.7%	55.6%	66.7%	52.9%
S.협회 및 단체, 수리 등	-	62.5%	47.4%	92.6%	75.0%	63.6%	66.7%
합 계	-	54.5%	66.3%	87.0%	87.7%	69.5%	79.7%

<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 60%, 10～49인 기업체는 70%, 50～100인 기업체는 85%, 100～299인 기업체는 90%, 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	1	4	5	8	3	21
B.광업	0	2	5	3	2	12
C.제조업	38	219	298	660	520	1,735
D.전기, 가스, 증기, 수도	0	0	3	4	14	21
E.하수·폐기물처리 등	1	15	23	19	4	62
F.건설업	16	42	32	59	54	203
G.도매 및 소매업	13	43	84	110	100	350
H.운수업	2	25	62	150	114	353
I.숙박 및 음식점업	7	11	15	14	21	68
J.출판, 영상, 방송통신 등	3	19	42	113	132	309
K.금융 및 보험업	1	11	15	29	111	167
L.부동산업 및 임대업	1	5	14	40	25	85
M.전문, 과학, 기술서비스	6	27	71	163	65	332
N.사업시설관리, 사업지원	6	25	81	266	175	553
P.교육 서비스업	3	26	74	114	38	255
Q.보건업 및 사회복지	13	47	33	196	49	338
R.예술, 스포츠, 여가 등	2	6	6	20	7	41
S.협회 및 단체, 수리 등	11	37	34	41	11	134
합 계	124	564	897	2,009	1,445	5,039

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	1,800	1,090	2,306	230	38	9	5,473
건설업	1,075	786	644	28	7	6	2,546
도소매/음숙박	2,864	1,094	822	86	15	8	4,889
운수/통신/금융	674	401	728	99	32	12	1,946
사업서비스	1,418	557	704	124	56	1	2,860
사회서비스	1,530	1,013	1,193	89	20	0	3,845
농림/광업/기타	1,207	437	582	39	1	0	2,266
전체	10,568	5,378	6,979	695	169	36	23,825

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, 300인 이상 규모에 대해서는 장애인 미고용 기업체에 대해서 전수조사를 진행하도록 하였지만, 심층조사 결과에 대해서 300인 이상의 조사결과만을 이용하여 독립적인 통계를 작성하는 것은 표본크기가 충분하게 크지 않기 때문에 통계작성에 어려움이 있을 것으로 예상된다. 따라서 300인 이상 규모는 100～299인 규모와 통합하여 100인 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	-	50	83	82	48	9	272
건설업	-	37	23	10	9	6	85
도소매/음숙박	-	51	29	31	19	8	138
운수/통신/금융	-	19	26	36	41	12	134
사업서비스	-	26	25	45	71	1	168
사회서비스	-	47	43	32	25	0	147
농림/광업/기타	-	20	21	14	1	0	56
전체	-	250	250	250	214	36	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 미고용 기업체에 대한 심층조사를 위해서 사전에 결정된 추출확률은 5～9인 기업체에 대해서는 0.1, 10～49인 기업체에 대해서는 0.1, 50～99인 기업체의 경우는 0.8로 결정되었다. 해당 규모 구분에서 기본조사를 통해서 장애인을 미고용하고 있는 경우는 사전에 정해진 추출확률에 따라 심층조사 여부를 결정하도록 한 것이다. 300인 이상 규모에 대해서는 장애인 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	2	2	2	0	0	6
B.광업	0	1	1	0	0	2
C.제조업	50	83	82	48	9	272
D.전기, 가스, 증기, 수도	0	0	0	0	0	0
E.하수·폐기물처리 등	2	3	2	0	0	7
F.건설업	37	23	10	9	6	85
G.도매 및 소매업	34	23	27	16	8	108
H.운수업	6	7	10	10	4	37
I.숙박 및 음식점업	17	6	4	3	0	30
J.출판, 영상, 방송통신 등	8	11	18	25	4	66
K.금융 및 보험업	3	5	5	6	4	23
L.부동산업 및 임대업	4	3	3	6	0	16
M.전문, 과학, 기술서비스	16	15	27	28	1	87
N.사업시설관리, 사업지원	6	7	14	37	0	64
P.교육 서비스업	9	14	18	11	0	52
Q.보건업 및 사회복지	35	26	14	13	0	88
R.예술, 스포츠, 여가 등	3	3	1	1	0	8
S.협회 및 단체, 수리 등	18	18	12	1	0	49
합 계	250	250	250	214	36	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 2019년 12월 말 기준의 자료로 조사 기준시점(2020년 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.

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

장애인 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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

기본조사 결과와는 독립적으로 사전에 추출확률이 결정되어 있다. 따라서 층 h의 j번째 미고용 업체를 위한 표본가중치는 다음과 같다.

$$w_{hj} = w_{1hj}\ w_{2hj} = \pi_{1hj}^{-1}\ \pi_{2hj}^{-1} \tag{2}$$

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.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제3절 조사표 개발

1. 조사표 개발 목적 및 방향

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

첫째, 2021년의 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, 코로나19 관련 기업체 경영 실태 현황 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 토의과정을 통한 최종 검수 과정 등을 거쳤다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

라. CAT(P)I용 조사표 개발 및 조사지침서 작성

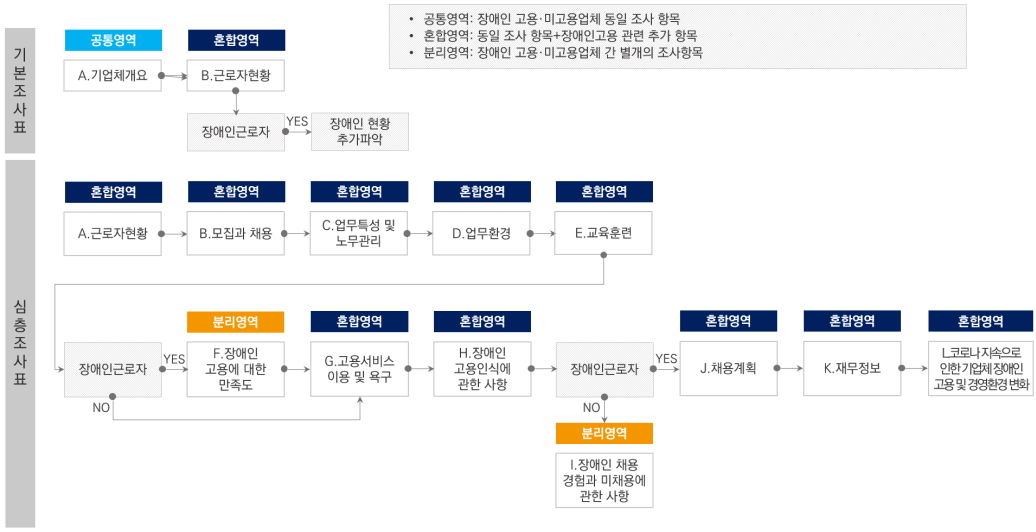
시범조사 이후에 응답, 논리 설계 등이 반영된 CAT(P)I용 조사표를 개발하였다. 또한 이 CAT(P)I용 조사표 개발시 응답자의 입력 오류를 방지하기 위하여, 응답범위 등의 조사표 내 로직이 반영되었고 면접원에 의한 비표본오차를 최소화하기 위해 기본조사와 심층조사에 대한 조사지침서도 작성하였다.

3. 조사표 구성

2021년 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 상시근로자 수 전체 장애인근로자 수 장애인근로자 성별 장애유형 현황

나. 심층조사 조사 내용

심층조사는 장애인 고용을 둘러싼 다양한 환경과 원인을 파악하기 위해 ① 근로자 현황, ② 모집과 채용, ③ 업무특성 및 노무관리, ④ 업무환경, ⑤ 교육훈련, ⑥ 장애인고용에 대한 만족도, ⑦ 고용서비스 이용 및 욕구, ⑧ 장애인 고용 인식에 관한 사항, ⑨ 장애인 채용 경험과 미채용에 관한 사항, ⑩ 채용계획, ⑪ 재무정보 등 포함되었으며, 2020년 이후 계속되고 있는 코로나바이러스감염증-19(COVID-19)의 확산이라는 외부 환경 이슈를 추가적으로 반영하여 ⑫ 코로나 지속으로 인한 기업체 장애인고용 및 경영환경을 포함 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 고용직업분류를 활용, 전체 근로자가 수행하는 직무

와 장애인 근로자의 직무를 파악하여 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 장애인고용을 위한 시설 지원 현황 등의 자료를 수집하며, ⑤ 교육・훈련에서는 고용기업체・미고용기업체 간, 비장애인・장애인 간 교육・훈련 실시 현황의 차이와 효과를 다룬다. 한편, ⑥ 장애인 고용에 대한 만족도 부문에서는 고용기업체만을 대상으로 장애인 고용에 따른 기업활동의 도움 수준과 장애인 근로자에 대한 만족도를 수집했다.

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

한편, 미고용기업체를 대상으로 ⑨ 장애인 채용경험과 미채용에 관한 사항 부문을 구성해 과거 채용 경험과, 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 코로나 지속으로 인한 기업체 장애인고용 및 경영환경 변화에서는 코로나19사태의 지속으로 기업체가 경험한 근무환경 및 경영환경의 변화 등을 파악함으로써 코로나19가 기업체와 장애인 근로자에 미친 영향을 분석하고자 하였다.

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 근로유형별 전체 장애인근로자 수 직업별 전체·장애인근로자 수 연령별 전체·장애인근로자 수 전체 장애인근로자 입퇴사 현황 2020년 전체·장애인근로자 수	종사상지위별 근로자 수 근로유형별 근로자 수 직업별 근로자 수 연령별 근로자 수 근로자 입퇴사 현황 2020 년 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 용이 정도 및 채용 시 주요 애로사항 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 용이 정도 및 채용 시 주요 애로사항 채용결정 주체 -
C. 업무특성 및 노무관리	전체 근로자 고용직업분류 및 필요 학력 수준 장애인근로자 고용직업분류 및 필요 학력 수준 주당 정규 근로시간 및 평균 근로시간 주당 소정 근로일수 초과 근로 수준 유연근로제도 운영 현황 장애인근로자 우선활용 유연근로제도·지침 여부 임금지급 체계 전체·장애인근로자 1인당 월평균 임금 고용·산재보험 가입여부 노동조합 설립여부 복리후생제도 운영 현황 장애인근로자 별도 복리후생제도 운영 현황 장애인근로자의 주요 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	전체 근로자 고용직업분류 및 필요 학력 수준 - 주당 정규 근로시간 및 실제 근로시간 주당 소정 근로일수 초과 근로 수준 유연근로제도 운영 현황 장애인근로자 우선활용 유연근로제도·지침 여부 임금지급 체계 전체근로자 1인당 월평균 임금 고용·산재보험 가입여부 노동조합 설립여부 복리후생제도 운영 현황 - 근로자의 주요 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 발생 시 지원 내용 산업재해 예방활동 현황 편의증진보장에 관한 법률 인지수준 주사업장의 편의시설 설치 의무 사업장 여부 주사업장에 설치된 편의시설 설치 시설의 장애인근로자 업무 도움 여부 장애인근로자를 위해 설치가 필요한 편의시설 장애인근로자의 편의시설 필요 수준 필요한 편의시설 설치 의향 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 발생 시 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 고용 등을 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 시 애로사항	교육훈련 실시 여부 및 미실시 이유 실시한 교육훈련 유형 전체근로자 연간 총 교육 인원 전체근로자가 주로 참여했던 교육훈련 분야 - - 전체근로자 대상 교육훈련 시 애로사항
F. 장애인 고용에 대한 만족도	장애인 고용으로 인한 도움정도 (고용의무 이행, 재무적 성과 등) 장애인 근로자에 대한 만족도 (근무태도, 대인관계, 생산성, 전반적 만족 등)	-
G. 고용서비스 이용 및 욕구 (계속)	장애인고용 관련 서비스 이용경험 및 성과 장애인 채용지원서비스 이용경험 (주이용 기관, 이용 효과, 재이용 의향, 항목별 만족도 등) 장애인 직업능력개발훈련 이용 경험 (주이용 기관, 훈련 내용, 효과 등) 장애인 취업지원 서비스 이용 의향 (서비스별 필요도, 취업지원서비스 이용희망 기관) 장애인 고용유지 서비스 이용의향 (서비스별 필요도, 직무교육서비스 이용 희망 기관, 직무지원인력 요청 수용 의향 등) 재정·경영지원서비스별 필요도 인센티브 제공시 비정규직 근로자 정규직 전환 의향 장애인 인식개선 교육 이용경험 (의무 인지수준, 실시여부, 실시방법, 효과 등) 2021년 장애인 인식개선교육 운영 계획	장애인고용 관련 서비스 이용경험 및 성과 장애인 채용지원서비스 이용경험 (주이용 기관, 이용 효과, 재이용 의향 등) - - 장애인 취업지원서비스 이용의향 (서비스별 필요도, 이용 희망 제공기관) 장애인 고용유지서비스 이용의향 (서비스별 필요도, 직무교육서비스 이용 희망 기관) 재정·경영지원서비스별 필요도 - 장애인 인식개선 교육 이용경험 (의무 인지수준, 실시여부, 실시방법, 효과 등) 2021년 장애인 인식개선교육 운영 계획

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

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, 중증장애인 2배수 인정제도 인지) 장애인 의무고용제도 준수 현황 및 계획 (지난해 말 기준 의무고용률 달성 여부, 의무고용 준수업체의 추가채용 의향 및 수준, 의무고용 미준수업체의 의무고용률 달성 의향 및 전망, 비의무업체 장애인 추가채용 의향) - 장애인고용장려금 및 고용부담금 관련 (고용장려금 수령 및 고용부담금 납부 여부, 고용장려금의 장애인 고용 도움 정도, 고용장려금의 장애인 채용 영향) 장애인 관련 선호하는 사회적 책임 이행 방식 장애인 고용 증진을 위해 필요한 사항	장애인 표준사업장 제도 관심도 - 장애인 의무고용제도 인지 현황 (인지수준, 중증장애인 2배수 인정제도 인지) 장애인 의무고용제도 준수 의지 및 계획 (고용의무기업체 의무고용률 달성 전망, 비의무업체 장애인 추가채용 의향) 인센티브 제공시 장애인 채용 의향 장애인고용장려금 및 고용부담금 관련 (고용장려금 수령 및 고용부담금 납부 여부, 고용장려금의 장애인 고용 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 비용에 대한 견해 장애인 고용 시 주변 인식에 대한 견해 기업의 사회적 책임에 대한 견해 기업의 장애인근로자 친화 정도에 대한 견해	장애인 작업수행 수준에 대한 견해 장애인 고용 비용에 대한 견해 장애인 고용 시 주변 인식에 대한 견해 기업의 사회적 책임에 대한 견해 기업의 장애인근로자 친화 정도에 대한 견해
I. 장애인 채용 경험과 미채용에 관한 사항	-	최근 3년간 장애인근로자 고용경험 최근 장애인근로자 퇴사 시기 과거 고용한 장애인근로자의 장애유형 장애인 근로자 채용 이유 장애인근로자의 주요 고충사항 장애인근로자 인사·노무 관리 시 애로사항 장애인 근로자에 대한 만족도 (근무태도, 대인관계, 생산성 등) 현재 장애인근로자 미고용 이유 장애인근로자 고용의사가 없는 이유 장애인근로자 채용 시 주요 고려사항 장애인근로자에게 바라는 사항 장애인근로자 채용 시 지원 예정 복리후생제도

구 분	고용 기업체 조사 내용	미고용 기업체 조사 내용
J. 채용계획	2021년 신규 채용계획 2021년 전체·장애인근로자 기채용 인원 2021년 전체·장애인근로자 채용예정 인원 2021년 장애인 근로자 채용계획이 없는 이유 향후 3년 간 전체·장애인근로자 수 전망	2021년 신규 채용계획 2021년 전체·장애인근로자 기채용 인원 2021년 전체·장애인근로자 채용예정 인원 2021년 장애인 근로자 채용계획이 없는 이유 향후 3년 간 전체・장애인근로자 수 전망
K. 재무정보	매출액 영업비용 영업이익 자산총액 부채총액	매출액 영업비용 영업이익 자산총액 부채총액
L. 코로나 지속으로 인한 기업체 장애인고용 및 경영환경 변화	코로나19가 기업체에 미친 영향 (업무일 및 업무시간, 근로형태, 업무 및 임금, 기업체 운영 및 고용(유지) 변화 등) 근로형태 변화에 따른 장애인근로자 어려움 사전 고려 여부 근로형태 변화에 따른 장애인근로자의 호소 또는 시정요청 여부 코로나19 확산 이전 대비 운영상황의 변화 코로나19 확산 이전 대비 채용 및 고용유지 상황의 변화 여부 코로나 지속 및 사회변화가 향후 장애인 근로자 신규고용 및 고용 유지에 미칠 영향	코로나19가 기업체에 미친 영향 (업무일 및 업무시간, 업무형태, 업무 및 임금, 기업체 운영 및 고용(유지) 변화 등) - 코로나19 확산 이전 대비 운영상황의 변화 코로나19 확산 이전 대비 채용 및 고용유지 상황의 변화 코로나 지속 및 사회변화가 향후 근로자 신규고용 및 고용 유지에 미칠 영향

제4절 조사방법

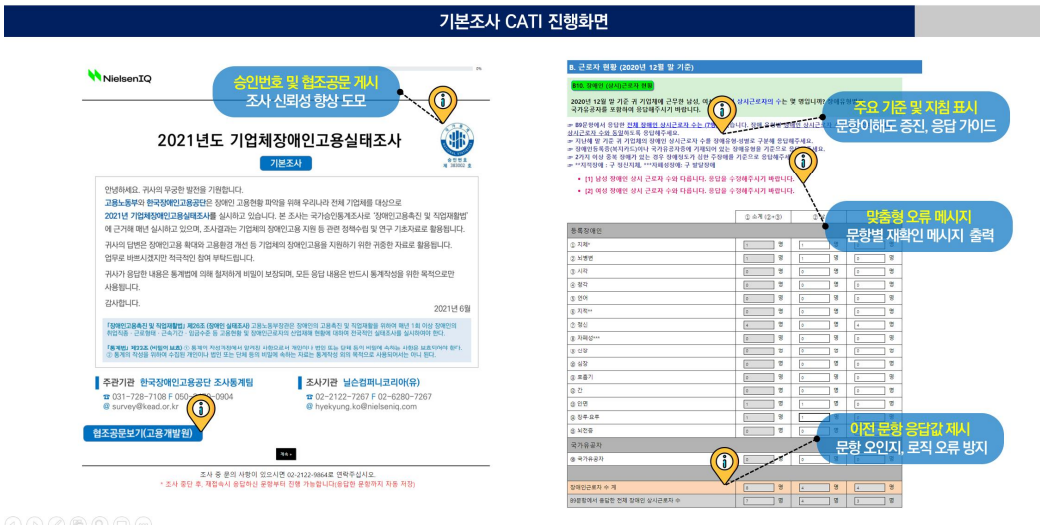
1. 기본조사 방법

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)

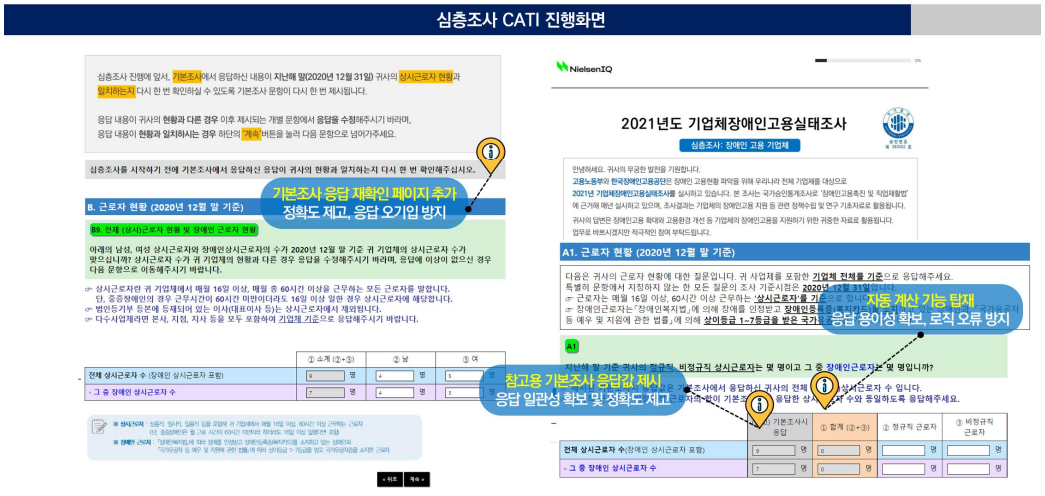


2. 심층조사 조사 방법

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)



제5절 조사실시

1. 조사경과

2021년 기업체장애인고용실태조사는 다음과 같은 과정으로 진행되었다.

〔그림 1-5-1〕 조사 진행 경과

진행단계		진행 내용	진행일정
기획	조사 기획	▪ 조사 계획 및 일정 수립	2021년 4~5월
	표본 설계	▪ 모집단 분석 및 표본설계	2021년 5~6월
	조사표 개발	▪ 문헌 연구 및 수요자, 전문가 등 의견 수렴 ▪ CAPI 프로그래밍	2021년 5~6월
	통계작성 승인	▪ 통계청, 국가승인통계 변경 승인	2021년 6월
	조사준비	▪ 조사 홍보 ▪ 명부 점검 및 행정통계 매칭	2021년 4~6월
실사	면접원 선발 및 교육	▪ 기업체 숙련 면접원 선발 ▪ 지역별 면접원 교육	2021년 6월
	본조사 실시	▪ 기본조사/심층조사 실시	2021년 6~10월
	자료검증	▪ 전화 검증 ▪ 로직 에디팅 및 클리닝	2021년 10~11월
분석	자료처리	▪ 가중치 작성 및 자료 검토 ▪ 통계표 작성	2021년 11월
	보고서 작성	▪ 보고서 작성 및 공표	2021년 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 '2019년 기업체(회사 법인) 명부'와 '2019년 전국사업체조사 명부'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 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 7,037개(23.5%)의 결번이 발생했으며, 이 중 6,995개를 보완해 총 결번 비율을 0.1% 수준으로 낮췄다. 그 결과 대체 표본이 많지 않은 50인 이상 대규모 기업체의 결번율이 14.7%에서 0.7%로 14.0%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	5,852	858	14.7	816	13.9	42	0.7
50인 미만	24,148	6,179	25.6	6,179	25.6	0	0
전 체	**30,000**	**7,037**	**23.5**	**6,995**	**23.3**	**42**	**0.1**

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 5,852개 중 396개(6.8%)를 일치시킬 수 있었으며, 300인 이상 기업체 규모의 일치율이 상대적으로 다른 규모에 비해 높았다. 상용근로자 50인 이상 기업체 중 보완업체의 응답률은 53.8%인 반면 미보완업체의 응답률은 8.5%로 행정통계 담당자가 보완된 기업체의 응답률이 그렇지 않은 기업체에 비해 45.3%p 높아 명부 보완의 효과를 확인할 수 있었다[3].

〈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	1,741	32	14.3	32	29	90.6	1,709	192	11.2	79.4
100~299인	2,383	187	56.8	187	92	49.2	2,196	142	6.5	42.7
300인이상	1,728	177	58	177	92	52	1,551	128	8.3	43.7
전체	**5,852**	**396**	**46.2**	**396**	**213**	**53.8**	**5,456**	**462**	**8.5**	**45.3**

주 1) 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

2) 보완 명부 수는 공단 실시상황 보고로 보완된 명부의 수를 의미함

3) 보완 비율=보완 명부수÷원표본 명부 중 결번 기업체 수×100]

[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.

3) 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.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

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

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

2020년에 이어 당해연도 교육 역시 코로나19 이슈 대응을 위하여, 교육 과정에 코로나19 대응 방안에 대한 내용을 추가하여 교육을 진행하였다.

〈표 1-5-3〉 면접원 교육 실시 현황

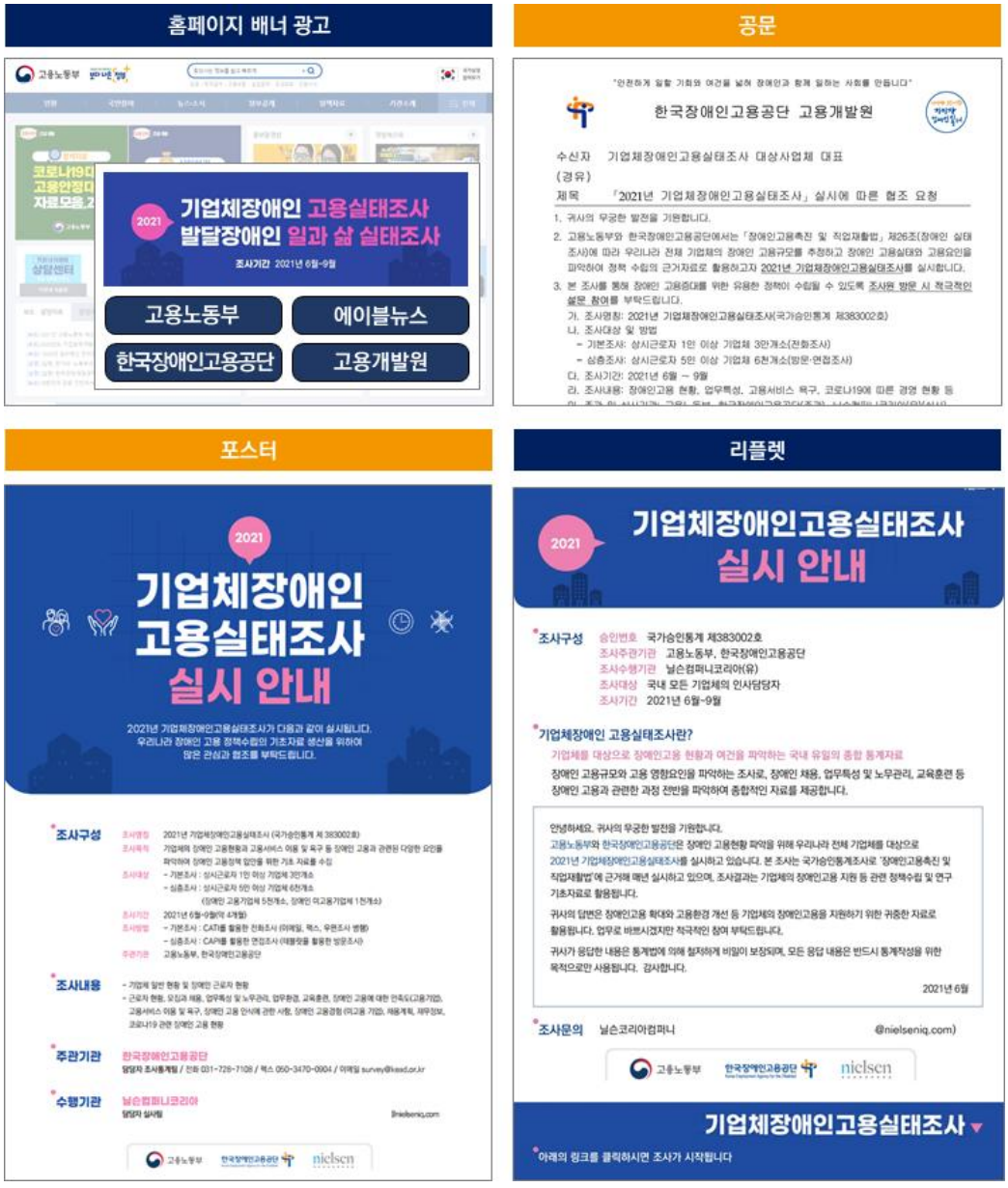
구 분	기본조사	심층조사				
		1차 (수도권)	2차 (광주, 전라권)	3차 (대전, 충청권)	4차 (대구, 경북권)	5차 (부산, 경남권)
일시	6월 11일	6월 14일	6월 15일	6월 16일	6월 17일	6월 18일
총 시간	2시간	6시간	6시간	6시간	6시간	6시간
면접원 수	26명	29명	10명	16명	15명	21명

주) 코로나19 예방 및 확산 방지를 위해 면접원 교육은 정부 지침 및 사회적 거리두기를 준수하여 진행 되었으며 교육 1회당 인원은 최대 30명으로 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



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

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.

CATI, CAPI 시스템 활용으로 조사결과 데이터는 실시간으로 시스템 서버에 전송되었으며, 부득이하게 종이 조사표를 활용하는 경우에는 최소 3일에 한 번 조사결과 데이터를 전송하도록 하였다. 슈퍼바이저는 면접원이 전송한 데이터를 수시로 점검하고 확인하였으며 실사진행과정 중 문제 발생 시 즉시 확인 가능하도록 상설 콜센터를 설치하여 운영하였다.

면접원별로 면접진행이 저조하거나 오류 비율이 높은 경우 또는 민원이 발생한 경우 개별면담 및 재교육을 실시하였고, 그럼에도 개선이 되지 않은 면접원은 교체하였다.

3. 조사실시 결과

가. 표본 완료 현황

본조사는 2021년 6월 29일부터 10월 29일까지 약 4개월 간 실시해 총 30,984개(103.3%)기업체를, 심층조사는 7월 5일부터 10월 29일까지 약 4개월 간 총 6,200개(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	10,738	10,886	101.4
	5~9인	5,594	5,756	102.9
	10~49인	7,816	7,867	100.7
	50~99인	1,741	1,726	99.1
	100~299인	2,383	3,396	142.5
	300인 이상	1,728	1,353	78.3
업종별	A 농림어업	171	164	95.9
	B 광업	60	59	98.3
	C 제조업	7,588	7,786	102.6
	D 전기, 가스, 증기, 수도	48	42	87.5
	E 하수, 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	238	247	103.8
	F 건설업	2,826	2,853	101
	G 도매 및 소매업	3,403	3,467	101.9
	H 운수업	1,074	1,238	115.3
	I 숙박 및 음식점업	2,055	2,093	101.8
	J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	1,133	1106	97.6
	K 금융 및 보험업	495	578	116.8
	L 부동산업 및 임대업	753	797	105.8
	M 전문, 과학, 기술서비스업	1,858	1,954	105.2
	N 사업시설 관리 및 사업지원서비스업	1,384	1,513	109.3
	P 교육서비스업	1,561	1,409	90.3
	Q 보건업 및 사회복지업	2,506	2,771	110.6
	R 예술, 스포츠, 여가 등	579	588	101.6
	S 협회 및 단체 수리 등	2,268	2,319	102.2
전체		**30,000**	**30,984**	**103.3**

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

심층조사 고용기업체의 경우 목표 표본 5,039개 중 총 4,969개(98.6%) 기업체에 대해 조사를 완료하였다. 기업체 규모별로 100~299인 기업체는 목표 표본을 초과하여 조사가 완료되었으나 5~9인, 10~49인 기업체는 목표 표본 대비 57.3%, 44.9% 수준으로 조사가 완료되었는데, 조사미완 및 거절 사유 분석 결과 장애인 고용의무제도의 영향을 받지 않는 50인 미만 기업체의 장애인 고용률이 낮은 점, 코로나19의 확산으로 인한 강화된 사회적거리두기의 시행과 그로 인한 경영환경의 악화가 조사 참여에 대한 부담감을 가중시킨 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		124	71	57.3
	10~49인		564	253	44.9
	50~99인		897	622	69.3
	100~299인		2,009	2,862	142.5
	300인 이상		1,445	1,161	80.3
업종별	A 농림어업		21	9	42.9
	B 광업		12	13	108.3
	C 제조업		1,735	1,755	101.2
	D 전기, 가스, 증기, 수도		21	16	76.2
	E 하수, 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업		62	50	80.6
	F 건설업		203	173	85.2
	G 도매 및 소매업		350	285	81.4
	H 운수업		353	481	136.3
	I 숙박 및 음식점업		68	73	107.4
	J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업		309	236	76.4
	K 금융 및 보험업		167	150	89.8
	L 부동산업 및 임대업		85	101	118.8
	M 전문, 과학, 기술서비스업		332	250	75.3
	N 사업시설 관리 및 사업지원서비스업		553	646	116.8
	P 교육서비스업		255	104	40.8
	Q 보건업 및 사회복지업		338	490	145
	R 예술, 스포츠, 여가 등		41	26	63.4
	S 협회 및 단체 수리 등		134	111	82.8
전체			**5,039**	**4,969**	**98.6**

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

심층조사 미고용기업체 규모 및 산업별 완료 현황은 <표 1-5-6>과 같으며, 총 1,231개(123.1%) 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	263	105.2
	10~49인		250	261	104.4
	50~99인		250	376	150.4
	100~299인		214	284	132.7
	300인 이상		36	47	130.6
업종별	A 농림어업		6	6	100
	B 광업		2	1	50
	C 제조업		272	393	144.5
	D 전기, 가스, 증기, 수도		-	-	-
	E 하수, 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업		7	13	185.7
	F 건설업		85	88	103.5
	G 도매 및 소매업		108	124	114.8
	H 운수업		37	56	151.4
	I 숙박 및 음식점업		30	36	120
	J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업		66	71	107.6
	K 금융 및 보험업		23	43	187
	L 부동산업 및 임대업		16	25	156.3
	M 전문, 과학, 기술서비스업		87	95	109.2
	N 사업시설 관리 및 사업지원서비스업		64	69	107.8
	P 교육서비스업		52	46	88.5
	Q 보건업 및 사회복지업		88	93	105.7
	R 예술, 스포츠, 여가 등		8	11	137.5
	S 협회 및 단체 수리 등		49	61	124.5
전체			**1,000**	**1,231**	**123.1**

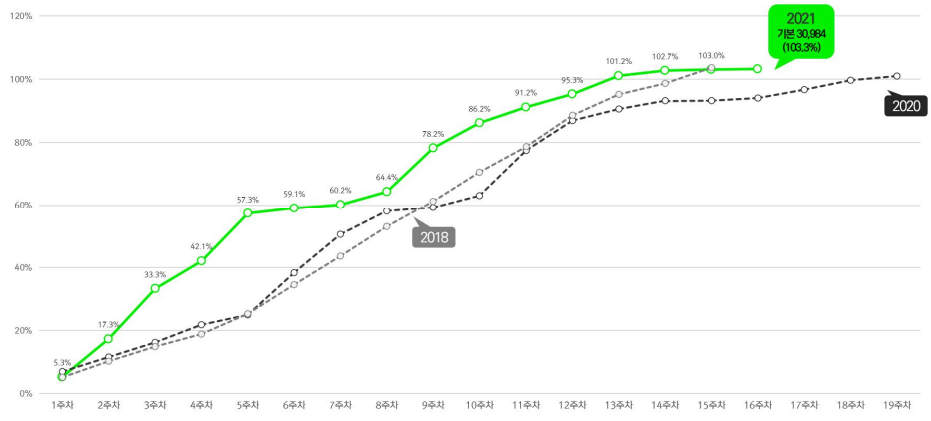
주) 근로자 규모 구분은 표본설계 기준인 통계청의 상용근로자 수를 기준으로 함.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

나. 주차별 실사 진행률

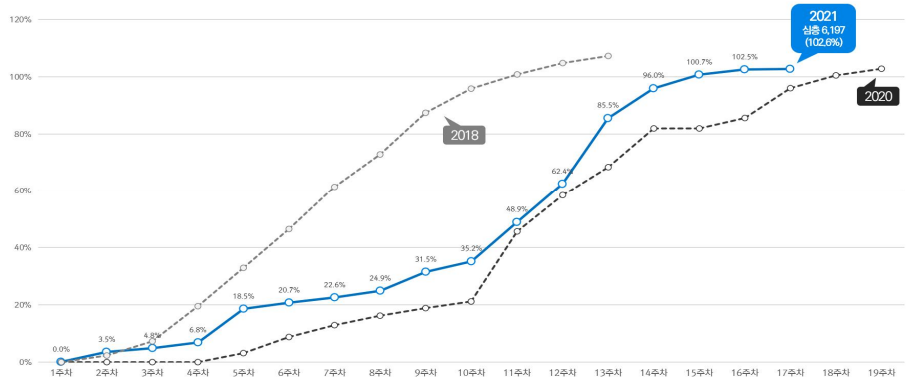
심층조사 실사 시작 직후 코로나19의 급격한 확산으로 정부의 방역단계가 강화되어 대면 면접 진행이 어려울 것을 감안, 해당 기간 동안 기본조사를 집중적으로 진행하였다. 이로 인해 실사 초기 기본조사 주차별 진행율 예년 대비 크게 증가하였다.

〔그림 1-5-4〕 기본조사 주차별 실사 진행률



코로나19 확산세 지속으로 강화된 방역단계의 유지가 장기화되면서 심층조사 주차별 회수율 코로나 이전 수준으로 회복하지는 못하였으나, 응답자의 희망 여하에 따라 비대면 조사를 적극 활용하면서 예년 대비 주차별 회수율을 높여 실사 기간을 약 2주 단축하였다.

〔그림 1-5-5〕 심층조사 주차별 실사 진행률



제6절 자료처리 및 검증

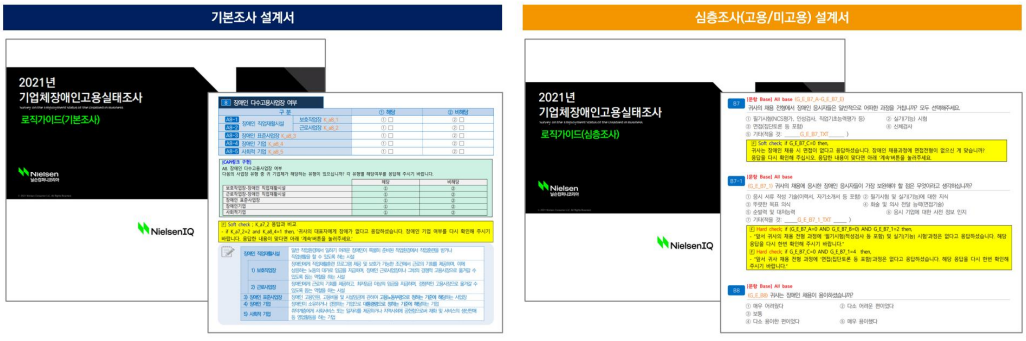
1. 자료 검증

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



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

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 실시하여 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[4].

3) 개방형 응답 검토

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

4) 전체 문항 빈도 분석

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

---

4) 육안 에디팅 결과 데이터의 신뢰성을 저해할 정도로 불성실한 응답이 2건 발견되어, 분석에서 제외되었다.

5) 관련 문항 교차 분석

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

6) 오류 자료 처리 방법

이상 과정을 통해 오류가 발견된 사항은 면접원 확인, 입력 오류 가능성 검토 후 응답자에게 재확인이 필요한 문항에 대해 전화로 재조사를 실시하였고 데이터의 신뢰성을 저해할 것으로 판단되는 케이스는 분석에서 제외하였다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제 2 장
기본조사 결과

제1절 장애인 고용현황 총괄

1. 장애인 고용현황 총괄

2020년 12월 31일 기준 상시근로자 1명 이상을 고용하고 있는 우리나라 전체 기업체 1,800,156개 중 장애인을 고용하고 있는 기업체 수는 76,593개로 전체 기업체 중 4.3%가 장애인을 고용하고 있는 것으로 나타났다.

한편, 우리나라 전체 기업체에 근무하고 있는 상시근로자 14,974,809명 중 장애인 근로자는 221,710명으로 장애인 고용률은 1.48%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	1,800,156	76,593	4.3	14,974,809	221,710	1.48

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

2. 연도별 장애인 고용현황

2020년 전체 기업 수는 2019년 대비 5.8% 증가한 1,800,156개였으며, 장애인 고용기업체는 76,593개로 2019년 대비 16.6% 증가한 것으로 나타났다.

2020년 전체 근로자 수는 14,974,809명으로 전년 대비 3.2% 증가한 반면, 장애인 근로자 수는 221,710명으로 0.6% 증가한 것으로 나타났다.

전체 기업 중 장애인 고용기업체의 비율은 4.3%로 2019년 대비 0.4%p 증가하였으나 장애인 고용률은 1.48%으로 2019년 대비 0.04%p 소폭 감소하였다.

〈표 2-1-2〉 연도별 장애인 고용현황

(단위: 개, 명, %)

구 분		연도별		2019년 대비 증감률
		2019년	2020년	
기업체	전체 기업체 수	1,702,021	1,800,156	5.8
	고용기업체 수	65,710	76,593	16.6
	고용기업체 비율	3.9	4.3	0.4%p
근로자	전체 상시근로자 수	14,513,101	14,974,809	3.2
	장애인 상시근로자 수	220,279	221,710	0.6
	장애인 고용률	1.52	1.48	-0.04%p

주) 증감률=((기준년도 - 비교년도)/비교년도)*100

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

3. 고용률 수준별 기업체 현황

전체 기업체 중 장애인을 고용하지 않은 기업체의 비율은 95.7%로 대부분의 기업이 장애인을 고용하지 않고 있는 것으로 나타났으며, 장애인 고용률이 '3% 이상'인 기업체는 전체 기업체 중 2.9%로 나타났다.

고용의무기업체 여부에 따른 장애인 고용률 수준을 살펴보면, 상시근로자 50명 미만인 장애인 고용비의무기업체 대부분(97.4%)이 미고용기업체였으며 장애인 고용률이 '3% 이상'인 기업체는 2.4%로 확인되었다. 반면 상시근로자 50명 이상인 장애인 고용의무기업체 중 장애인을 1명도 고용하지 않은 미고용기업체는 33.1%였으며, 장애인 고용률이 '3% 이상'인 기업체는 19.3%로 나타났다.

〈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%)	1,723,563	95.7	1,708,682	97.4	14,881	33.1
1% 미만	2,361	0.1	-	-	2,361	5.2
1~2% 미만	11,918	0.7	-	-	11,918	26.5
2~3% 미만	10,912	0.6	3,720	0.2	7,191	16.0
3% 이상	51,402	2.9	42,736	2.4	8,666	19.3
전 체	**1,800,156**	**100.0**	**1,755,138**	**100.0**	**45,018**	**100.0**

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

제2절 장애인 고용기업체 현황

1. 규모별 현황

장애인 고용의무 적용 기준인 상시근로자 50명을 기준으로 상시근로자 50명 미만인 기업체는 전체 기업체 중 97.5%, 1,755,138개이며 상시근로자 50명 이상 기업체는 전체 기업체의 2.5%인 45,018개로 확인되었다. 한편, 고용의무기업체 중 부담금 납부 대상인 상시근로자 100명 이상 기업체는 16,159개로 전체 기업체의 0.9%이다.

장애인 고용기업체 중 60.7%인 46,456개는 고용비의무기업체인 것으로 확인되었으며, 고용의무기업체는 30,137개로 장애인 고용기업체의 39.3%인 것으로 확인되었다. 고용비의무기업체 중 장애인 고용기업체의 비율은 2.6%이며, 고용의무기업체 중 장애인 고용기업체의 비율은 66.9%, 부담금 납부 대상 기업체 중 장애인 고용기업체의 비율은 91.4%로 나타났다.

〈표 2-2-1〉 장애인 고용기업체 현황 - 규모별

(단위: 개, %)

구 분	전 체		장애인 고용기업체		장애인 미고용기업체		장애인 고용기업체 비율	'19년 고용기업체 비율
	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율		
고용비의무기업체	1,755,138	97.5	46,456	60.7	1,708,682	99.1	2.6	2.3
1~4명	1,310,515	72.8	22,151	28.9	1,288,364	74.8	1.7	1.4
5~49명	444,624	24.7	24,305	31.7	420,319	24.4	5.5	5.1
고용의무기업체	45,018	2.5	30,137	39.3	14,881	0.9	66.9	69.4
50~299명	41,427	2.3	26,648	34.8	14,779	0.9	64.3	66.5
300~999명	2,909	0.2	2,810	3.7	99	0.0	96.6	96.9
1,000명 이상	682	0.0	679	0.9	3	0.0	99.5	99.9
부담금 납부 대상(100명 이상)	16,159	0.9	14,763	19.3	1,395	0.1	91.4	92.4
전 체	**1,800,156**	**100.0**	**76,593**	**100**	**1,723,563**	**100**	**4.3**	**3.9**

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

2. 산업별 현황

우리나라 전체 기업체 중 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업에 해당하는 기업체(이하 '서비스업 1')는 44.5%인 801,474개였으며 '서비스업 1'을 제외한 나머지 서비스업에 해당하는 기업체(이하 '서비스업 2')는 32.7%인 589,031개로 나타나 전체적으로 서비스업이 많은 비중을 차지하고 있다.

산업별 장애인 고용기업체의 비율은 '제조업'이 7.8%로 가장 높았으며, '서비스업 2'는 5.8%, '기타 산업'은 3.5%, '서비스업 1'은 2.0% 순으로 나타났다.

장애인 고용기업체 중에서는 '서비스업 2'의 비중이 44.7%로 가장 높았으며, 다음으로 '제조업' 29.2%, '서비스업 1' 20.5%, '기타 산업' 5.6% 순이었다.

〈표 2-2-2〉 장애인 고용기업체 현황 - 산업별

(단위: 개, %)

구 분	전 체		장애인 고용기업체		장애인 미고용기업체		장애인 고용기업체 비율	'19년 고용기업체 비율
	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율		
제조업	285,904	15.9	22,342	29.2	263,563	15.3	7.8	7.5
서비스업 1	801,474	44.5	15,702	20.5	785,771	45.6	2.0	1.7
서비스업 2	589,031	32.7	34,222	44.7	554,809	32.2	5.8	5.0
기타 산업	123,747	6.9	4,327	5.6	119,420	6.9	3.5	3.5
전 체	1,800,156	100.0	76,593	100.0	1,723,563	100.0	4.3	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)

3. 기업체 형태별 현황

기업체 형태별로는 '개인사업체'가 차지하는 비중이 70.0%로 가장 높았고, 다음으로 '회사법인' 26.5%, '회사이외법인' 3.5% 순으로 '회사이외법인'의 비중은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

기업체 형태별로 장애인 고용기업체 비율을 살펴보면, '회사이외법인'의 18.8%가 장애인을 고용하고 있는 반면, '개인기업체'는 2.2%만이 장애인을 고용하고 있는 것으로 나타났다.

'개인기업체'의 경우 장애인 미고용기업체의 비중이 71.5%로 다른 기업체 형태와 비교하여 현저히 높은 수준이었다.

〈표 2-2-3〉 장애인 고용기업체 현황 - 기업체 형태별

(단위: 개, %)

구 분	전 체		장애인 고용기업체		장애인 미고용기업체		장애인 고용기업체 비율	'19년 고용기업체 비율
	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율		
개인기업체	1,260,205	70.0	27,474	35.9	1,232,731	71.5	2.2	1.9
회사법인	476,498	26.5	37,210	48.6	439,288	25.5	7.8	7.4
회사이외법인	63,453	3.5	11,908	15.5	51,544	3.0	18.8	16.6
전 체	1,800,156	100.0	76,593	100.0	1,723,563	100.0	4.3	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)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

4. 지역별 현황

우리나라 전체 기업체의 현황을 지역별로 살펴보면, 기업체의 절반이상(52.0%)이 '수도권'에 소재하고 있는 것으로 나타났으며, '광역시권'은 20.1%, '기타 지역'은 27.9%인 것으로 나타났다.

지역별 장애인 고용기업체 비율은 '기타 지역'의 고용기업체 비율이 4.7%로 가장 높았으며, '수도권'은 4.2%, '광역시권'은 3.7% 순으로 나타났다.

〈표 2-2-4〉 장애인 고용기업체 현황 - 지역별

(단위: 개, %)

구 분	전체		장애인 고용기업체		장애인 미고용기업체		장애인 고용기업체 비율	'19년 고용기업체 비율
	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율		
수도권	935,615	52.0	39,725	51.9	895,890	52.0	4.2	3.7
광역시권	362,549	20.1	13,330	17.4	349,219	20.3	3.7	3.6
기타 지역	501,992	27.9	23,537	30.7	478,454	27.8	4.7	4.3
전 체	1,800,156	100.0	76,593	100.0	1,723,563	100.0	4.3	3.9

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)

5. 설립연도별 현황

설립연도별 기업체 현황을 살펴보면 '2016년 이후' 설립된 기업체가 31.8%로 가장 많은 것으로 나타났으며, '2001~2010년'에 설립된 기업체는 27.2%, '2011~2015년'에 설립된 기업체는 23.2%, '2000년 이전'에 설립된 기업체는 17.8%인 것으로 나타났다.

장애인 고용기업체의 비율은 '2000년 이전'에 설립된 기업체가 8.9%로 가장 높았으며, 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	319,672	17.8	28,564	37.3	291,109	16.9	8.9
2001~2010년	489,077	27.2	20,159	26.3	468,917	27.2	4.1
2011~2015년	418,178	23.2	15,158	19.8	403,020	23.4	3.6
2016년 이후	573,229	31.8	12,711	16.6	560,517	32.5	2.2
전 체	1,800,156	100.0	76,593	100.0	1,723,563	100.0	4.3

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제3절 장애인 근로자 고용현황

1. 규모별 고용현황

상시근로자 50명 미만인 고용비의무기업체의 장애인 고용률은 0.86%인 반면, 고용의무기업체인 상시근로자 50명 이상 기업체에서는 2.17%로 나타났다. 이 중 부담금 납부 대상인 상시근로자 100명 이상 기업체의 장애인 고용률은 2.33%로 나타났다.

고용의무기업체 중 '300~999명' 규모의 장애인 고용률이 2.32%로 가장 높았고, '1,000명 이상'은 2.25%, '50~299명' 규모의 장애인 고용률은 2.08%로 나타났다.

〈표 2-3-1〉 장애인 근로자 고용현황 - 규모별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률	'19년 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율		
고용비의무기업체	7,849,045	52.4	67,268	30.3	0.86	0.87
1~4명	2,844,079	19.0	23,971	10.8	0.84	0.79
5~49명	5,004,967	33.4	43,297	19.5	0.87	0.90
고용의무기업체	7,125,763	47.6	154,442	69.7	2.17	2.16
50~299명	4,002,610	26.7	83,093	37.5	2.08	2.20
300~999명	1,440,939	9.6	33,431	15.1	2.32	2.34
1,000명 이상	1,682,214	11.2	37,918	17.1	2.25	1.99
부담금 납부 대상(100명 이상)	5,156,823	34.4	120,127	54.2	2.33	2.22
전 체	14,974,809	100.0	221,710	100.0	1.48	1.52

2. 산업별 고용현황

산업별로 장애인 고용률을 살펴보면, '제조업'의 장애인 고용률은 1.69%, '서비스업 2'은 1.78%로 전체 장애인 고용률 1.48% 대비 높게 나타난 반면, '서비스업 1'은 0.80%, '기타 산업'은 0.98%로 낮게 나타났다.

〈표 2-3-2〉 장애인 근로자 고용현황 - 산업별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률	'19년 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율		
제조업	3,501,530	23.4	59,192	26.7	1.69	1.59
서비스업 1	3,294,636	22.0	26,268	11.8	0.80	0.77
서비스업 2	7,038,248	47.0	125,020	56.4	1.78	1.87
기타 산업	1,140,394	7.6	11,230	5.1	0.98	1.06
전 체	14,974,809	100.0	221,710	100.0	1.48	1.52

3. 기업체 형태별 고용현황

기업체 형태별 장애인 고용률은 '회사이외법인'이 2.24%로 가장 높았으며, '회사법인'은 1.61%, '개인기업체'는 0.87% 순으로 나타났다.

〈표 2-3-3〉 장애인 근로자 고용현황 - 기업체 형태별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률	'19년 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율		
개인기업체	4,401,591	29.4	38,229	17.2	0.87	0.79
회사법인	8,517,368	56.9	137,510	62.0	1.61	1.64
회사이외법인	2,055,850	13.7	45,971	20.7	2.24	2.42
전 체	14,974,809	100.0	221,710	100.0	1.48	1.52

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

4. 지역별 고용현황

지역별 장애인 고용률은 '수도권'이 1.47%, '광역시권'이 1.32%, '기타지역'은 1.63%로 나타났다.

〈표 2-3-4〉 장애인 근로자 고용현황 - 지역별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률	'19년 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율		
수도권	8,816,534	58.9	129,207	58.3	1.47	1.47
광역시권	2,533,854	16.9	33,505	15.1	1.32	1.50
기타 지역	3,624,421	24.2	58,998	26.6	1.63	1.66
전 체	14,974,809	100.0	221,710	100.0	1.48	1.52

5. 성별 고용현황

성별 장애인 고용률을 살펴보면, '남성'의 장애인 고용률은 1.99%로 전체 장애인 고용률을 상회하는 것으로 나타난 반면, '여성'의 경우는 0.78%로 남성 대비 현저히 낮게 나타났다.

전체 근로자 중 '여성' 비율은 42.2%로 나타난 반면, 장애인 근로자 중 '여성' 비율은 22.2%로 나타나 전체 여성 근로자 대비 여성 장애인 근로자의 비율은 절반 수준에 그쳤다.

〈표 2-3-5〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률	'19년 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율		
남 성	8,658,048	57.8	172,473	77.8	1.99	1.98
여 성	6,316,761	42.2	49,238	22.2	0.78	0.82
전 체	14,974,809	100.0	221,710	100.0	1.48	1.52

주) 2020년 12월말 기준 보건복지부 등록장애인 현황에 따르면, 국내 전체 장애인구 중 남성이 1,521,260명(57.8%), 여성이 1,111,766명(42.2%)으로 나타남

6. 장애유형별 고용현황

기업체에서 고용하고 있는 장애인 근로자의 장애유형은 신체외부장애 중 '지체장애'의 비율이 60.2%로 가장 높았으며, 다음으로 '지적·자폐성장애'(9.9%), '청각, 언어장애'(8.7%), '시각장애'(8.3%)순 이었다.

〈표 2-3-6〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별

(단위: 명, %)

구 분		장애인 근로자 수	비 율	'19년 비율
신체외부	지체	133,362	60.2	61.9
	뇌병변, 안면	8,022	3.6	2.7
감각	시각	18,447	8.3	7.5
	청각, 언어	19,191	8.7	9.1
정신적	지적, 자폐성	21,968	9.9	10.9
	정신	3,659	1.7	1.6
신체내부		6,048	2.7	2.4
국가유공		11,013	5.0	4.0
전 체		221,710	100.0	100.0

주 1) 신체내부장애는 '신장', '심장', '호흡기', '간', '장루·요루', '뇌전증' 장애를 포괄함(이하 동일)
2) 2020년 12월말 기준 보건복지부 등록장애인 현황에 따르면, 국가유공자를 제외한 국내 전체 장애인구의 장애유형별 구성은 '지체'(45.9%), '뇌병변·안면'(9.6%), '시각'(9.6%), '청각·언어'(15.9%), '지적·자폐성'(9.4%), '정신'(3.9%), '신체 내부'(5.7%)로 나타남

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

7. 성별, 규모별 고용현황

성별과 기업체 규모에 따른 장애인 근로자 고용현황을 살펴보면, 모든 규모에서 남성 장애인 근로자의 비율이 더 높았으나 기업체 규모가 클수록 여성 장애인의 비율이 점차 높아지는 것으로 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	8,658,048	57.8	1,318,537	46.4	2,813,788	56.2	2,511,311	62.7	937,364	65.1	1,077,046	64.0	3,299,835	64.0
	여성	6,316,761	42.2	1,525,541	53.6	2,191,178	43.8	1,491,299	37.3	503,574	34.9	605,168	36.0	1,856,988	36.0
	소계	14,974,809	100.0	2,844,079	100.0	5,004,967	100.0	4,002,610	100.0	1,440,939	100.0	1,682,214	100.0	5,156,823	100.0
장애인	남성	172,473	77.8	17,338	72.3	34,603	79.9	65,356	78.7	26,128	78.2	29,047	76.6	92,583	77.1
	여성	49,238	22.2	6,633	27.7	8,695	20.1	17,737	21.3	7,302	21.8	8,870	23.4	27,544	22.9
	소계	221,710	100.0	23,971	100.0	43,297	100.0	83,093	100.0	33,431	100.0	37,918	100.0	120,127	100.0

8. 성별, 산업별 고용현황

산업별 장애인 고용현황 역시 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'의 여성 장애인 비율은 11.4%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	8,658,048	57.8	2,549,036	72.8	1,628,670	49.4	3,573,704	50.8	906,638	79.5
	여성	6,316,761	42.2	952,494	27.2	1,665,966	50.6	3,464,544	49.2	233,757	20.5
	소계	14,974,809	100.0	3,501,530	100.0	3,294,636	100.0	7,038,248	100.0	1,140,394	100.0
장애인	남성	172,473	77.8	48,623	82.1	19,317	73.5	94,584	75.7	9,948	88.6
	여성	49,238	22.2	10,570	17.9	6,950	26.5	30,436	24.3	1,281	11.4
	소계	221,710	100.0	59,192	100.0	26,268	100.0	125,020	100.0	11,230	100.0

9. 성별, 기업체 형태별 고용현황

성별과 기업체 형태별로 살펴보면, 모든 기업체 형태에서 남성 장애인의 비율이 여성 대비 높게 나타난 가운데, '개인기업체'(28.3%)와 '회사이외법인'(25.7%)의 여성 장애인 비율이 '회사법인'(19.3%) 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	8,658,048	57.8	1,832,991	41.6	5,822,222	68.4	1,002,834	48.8
	여성	6,316,761	42.2	2,568,600	58.4	2,695,145	31.6	1,053,015	51.2
	소계	14,974,809	100.0	4,401,591	100.0	8,517,368	100.0	2,055,850	100.0
장애인	남성	172,473	77.8	27,399	71.7	110,903	80.7	34,170	74.3
	여성	49,238	22.2	10,830	28.3	26,607	19.3	11,800	25.7
	소계	221,710	100.0	38,229	100.0	137,510	100.0	45,971	100.0

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

10. 장애유형별, 규모별 고용현황

장애유형과 기업체 규모별로 장애인 근로자 고용현황을 살펴보면, 모든 규모에서 '지체장애'의 비율이 절반 이상을 차지하는 가운데, 상시근로자 '1~4명' 기업체의 '지체장애' 비율이 66.3%로 타 규모의 기업에 비해 높게 나타났다.

'뇌병변·안면장애'는 '300~999명', '시각장애'는 '1~4명', '청각, 언어장애'는 '300~999명', '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	근로자 수	비 율
신체외부	지체	133,362	60.2	15,901	66.3	23,327	53.9	52,673	63.4	19,461	58.2	22,000	58.0	73,370	61.1
	뇌병변,안면	8,022	3.6	757	3.2	1,562	3.6	2,849	3.4	1,428	4.3	1,424	3.8	4,450	3.7
감각	시각	18,447	8.3	3,224	13.5	3,347	7.7	5,655	6.8	2,783	8.3	3,437	9.1	9,647	8.0
	청각,언어	19,191	8.7	1,524	6.4	3,286	7.6	7,614	9.2	3,591	10.7	3,176	8.4	10,829	9.0
정신적	지적,자폐성	21,968	9.9	212	0.9	7,330	16.9	7,930	9.5	2,755	8.2	3,741	9.9	11,067	9.2
	정신	3,659	1.7	527	2.2	1,038	2.4	1,162	1.4	447	1.3	485	1.3	1,632	1.4
신체내부		6,048	2.7	419	1.7	851	2.0	2,666	3.2	1,019	3.0	1,093	2.9	3,301	2.7
국가유공		11,013	5.0	1,406	5.9	2,557	5.9	2,544	3.1	1,947	5.8	2,561	6.8	5,831	4.9
전체		221,710	100.0	23,971	100.0	43,297	100.0	83,093	100.0	33,431	100.0	37,918	100.0	120,127	100.0

11. 장애유형별, 산업별 고용현황

장애유형과 산업별 장애인 근로자 고용현황을 살펴보면, 모든 산업에서 '지체장애'의 비율이 절반 이상으로 높았고, 특히 '기타 산업'이 64.9%로 타 산업에 비해 높은 수준이었다.

'뇌병변, 안면 장애'의 경우 '기타 산업', '시각장애'의 경우 '서비스업 2', '청각, 언어장애', '지적, 자폐성장애' 및 '정신장애'의 경우 '제조업'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	133,362	60.2	34,755	58.7	16,501	62.8	74,818	59.8	7,288	64.9
	뇌병변,안면	8,022	3.6	1,938	3.3	1,391	5.3	3,992	3.2	701	6.2
감각	시각	18,447	8.3	3,049	5.2	1,677	6.4	13,073	10.5	648	5.8
	청각, 언어	19,191	8.7	7,341	12.4	1,900	7.2	9,157	7.3	793	7.1
정신적	지적, 자폐성	21,968	9.9	8,529	14.4	2,533	9.6	10,699	8.6	208	1.8
	정신	3,659	1.7	1,513	2.6	584	2.2	1,337	1.1	225	2.0
신체내부		6,048	2.7	824	1.4	312	1.2	4,350	3.5	562	5.0
국가유공		11,013	5.0	1,244	2.1	1,370	5.2	7,594	6.1	805	7.2
전 체		221,710	100.0	59,192	100.0	26,268	100.0	125,020	100.0	11,230	100.0

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

12. 장애유형별, 기업체 형태별 고용현황

장애유형과 기업체 형태별로 장애인 근로자 고용현황을 살펴보면, '지체장애'의 비율이 모든 유형에서 가장 높은 것으로 나타났으며, 특히 '회사법인'이 62.7%로 가장 높았다.

'뇌병변, 안면장애', '청각, 언어장애'의 경우 '회사법인'에서, '시각장애'의 경우 '개인기업체'에서, '지적, 자폐성장애'와 '정신장애', '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							
		전 체		개인기업체		회사법인		회사이외법인	
		근로자수	비율	근로자수	비율	근로자수	비율	근로자수	비율
신체외부	지체	133,362	60.2	23,654	61.9	86,176	62.7	23,532	51.2
	뇌병변,안면	8,022	3.6	983	2.6	5,339	3.9	1,699	3.7
감각	시각	18,447	8.3	4,202	11.0	9,574	7.0	4,671	10.2
	청각,언어	19,191	8.7	2,887	7.6	14,006	10.2	2,298	5.0
정신적	지적,자폐성	21,968	9.9	3,348	8.8	12,302	8.9	6,318	13.7
	정신	3,659	1.7	822	2.1	1,756	1.3	1,081	2.4
신체내부		6,048	2.7	553	1.4	3,790	2.8	1,705	3.7
국가유공		11,013	5.0	1,781	4.7	4,566	3.3	4,666	10.2
전 체		221,710	100.0	38,229	100.0	137,510	100.0	45,971	100.0

제 3 장
심층조사 결과: 장애인 고용실태 분석

제1절 상시근로자 현황

1. 종사상 지위별 근로자 현황

상시근로자 5명 이상 기업체에 근무하고 있는 근로자 중 정규직의 비율은 전체 근로자의 92.8%, 장애인 근로자의 86.6%로 나타났다.

〈표 3-1-1〉 정규직, 비정규직 근로자 현황

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자			
	전 체	비율	장애인	비율
정규직	13,718,883	92.8	172,355	86.6
비정규직	1,072,274	7.2	26,590	13.4
전 체	14,791,157	100.0	198,945	100.0

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 근로 유형별 근로자 현황

상시근로자 5명 이상 기업체에 근무하고 있는 전체 근로자의 97.2%, 장애인 근로자의 94.7%가 전일제 근로자로 나타났다.

〈표 3-1-2〉 전일제, 시간제 근로자 현황

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자			
	전 체	비율	장애인	비율
전일제	14,382,821	97.2	188,448	94.7
시간제	408,337	2.8	10,497	5.3
전 체	14,791,157	100.0	198,945	100.0

3. 직업별 근로자 현황

상시근로자 5명 이상의 기업체에 근무하고 있는 근로자의 직업별 구성비를 살펴보면, 전체 상시 근로자는 '사무 종사자'의 비율이 29.1%로 가장 높았던 반면, 장애인 근로자는 '단순노무 종사자'의 비율이 43.8%로 가장 높았다.

〈표 3-1-3〉 직업별 근로자 현황

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자			
	전 체	비율	장애인	비율
관리자	799,085	5.4	5,420	2.7
전문가 및 관련 종사자	2,063,437	14.0	12,290	6.2
사무 종사자	4,305,422	29.1	34,015	17.1
서비스 종사자	1,290,919	8.7	19,281	9.7
판매 종사자	766,466	5.2	4,180	2.1
농림어업 숙련 종사자	11,855	0.1	164	0.1
기능원 및 관련 기능 종사자	1,338,070	9.0	16,528	8.3
장차기계 조작 및 조립 종사자	1,369,565	9.3	19,915	10.0
단순노무 종사자	2,846,338	19.2	87,151	43.8
전 체	14,791,157	100.0	198,945	100.0

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

4. 연령별 근로자 현황

상시근로자 5명 이상의 기업체에 근무하고 있는 근로자의 연령별 구성비를 살펴보면, 전체 근로자와 장애인 근로자 모두 '만 35~54세 이하' 비율이 각각 52.5%, 50.0%로 가장 높게 나타났다.

전체 근로자의 경우 '만 35~54세 이하', '만 34세 이하', '만 55세 이상' 순으로 근로자 비율이 높은 것으로 나타난 반면, 장애인 근로자는 '만 35~54세 이하', '만 55세 이상', '만 34세 이하' 순으로 비율이 높아 장애인 근로자의 연령대가 상대적으로 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-1-4〉 연령별 근로자 현황

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자			
	전 체	비율	장애인	비율
만 34세 이하	4,060,916	27.5	29,575	14.9
만 35~54세 이하	7,757,994	52.5	99,442	50.0
만 55세 이상	2,972,247	20.1	69,928	35.1
전 체	14,791,157	100.0	198,945	100.0

5. 2020년 입·퇴사자 현황

2020년 한 해 동안 상시근로자 5명 이상의 기업체에 입사한 장애인 근로자는 총 25,628명이고 퇴사한 장애인 근로자는 총 23,171명으로 나타나 입직·이직 비율은 1.11명으로 퇴사자에 비해 입사자가 더 많은 것으로 나타났다. 반면, 전체 근로자의 경우 입직·이직 비율이 0.98명으로 입사자에 비해 퇴사자의 수가 더 많았던 것으로 나타났다.

〈표 3-1-5〉 2020년 입직·이직 현황

(단위: 명)

구 분	상시근로자	
	전 체	장애인
입사자	2,655,573	25,628
퇴사자	2,699,681	23,171
입직·이직 비율	0.98	1.11

주) 입직·이직 비율(명)=입사자/퇴사자

상시근로자 5명 이상 기업체의 근로자 퇴직 사유를 분석한 결과, 전체 근로자의 비자발적 퇴직 비율이 12.0%인데 반해 장애인 근로자는 18.1%로 상대적으로 높았다.

〈표 3-1-6〉 2020년 근로자 퇴직 사유

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자			
	전 체	비율	장애인	비율
자발적 퇴직	2,376,501	88.0	18,985	81.9
비자발적 퇴직	323,180	12.0	4,185	18.1
전 체	2,699,681	100.0	23,171	100.0

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

6. 근로자 증감 기업체 현황

장애인 고용기업체 중 2019년 말 대비 2020년 말 현재 장애인 근로자가 증가한 기업체는 6.8%(3,672개)인 반면, 감소한 기업체 5.5%(2,989개)로 나타났다.

장애인 근로자가 감소한 기업체의 비율은 전체 근로자가 감소한 기업체 비율 29.3%와 비교할 때 큰 차이를 보이는 것으로 나타났다.

〈표 3-1-7〉 2019년 말 대비 2020년 말 현재 근로자 증감 기업체 현황

(단위: 개, %)

구 분	고용기업체			
	전체 근로자	비 율	장애인 근로자	비 율
증 가	14,335	26.4	3,672	6.8
보 합	24,002	44.2	47,602	87.7
감 소	15,926	29.3	2,989	5.5
전 체	**54,263**	**100.0**	**54,263**	**100.0**

제2절 모집과 채용

1. 장애인 근로자 채용 이유

장애인 고용기업체가 장애인 근로자를 채용한 주된 이유(1순위)는 '장애인 여부를 고려하지 않고 업무상 필요에 의해'의 비율이 44.0%로 가장 높고, 그 다음은 '고용의무를 이행하기 위해서'(27.6%)였다.

기업체 규모별로는 '고용의무를 이행하기 위해서'의 비율은 기업체 규모가 커질수록 높아지는 반면, '장애인 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	27.6	1.7	48.4	46.3	64.5	66.0	59.9
장려금 지원 등 사업주에 대한 지원제도 때문	7.9	7.5	8.3	8.6	6.1	3.3	5.5
기업의 사회적 이미지를 높이기 위해서	5.6	6.6	4.7	4.7	4.0	6.5	4.3
장애인 여부 고려 않고 업무상 필요에 의해	44.0	59.7	31.4	32.9	20.0	19.7	24.7
입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨	14.9	24.5	7.3	7.5	5.3	4.5	5.6
기 타	0.0	0.0	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)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 모집과정

가. 채용방법

장애인 고용기업체가 장애인 근로자를 채용하는 방법은 '장애인과 비장애인을 구분하지 않고 일괄적으로 채용'하는 비율이 78.3%로 현저하게 높고, '장애인만을 대상으로 별도로 공개 채용'하는 비율은 5.8%로 가장 낮았다.

〈표 3-2-2〉 장애인 근로자 채용방법

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체
	현재 장애인 근로자 채용 시
장애인과 비장애인을 구분하지 않고 일괄적으로 채용	78.3
채용계획인원 일정 비율 또는 일정 인원을 장애인에게 할당하여 채용	7.6
장애인만을 대상으로 별도로 공개 채용	5.8
장애인의 경우 인사추천을 받아 개별 채용	8.3
전 체	100.0
(추정수)	(54,442)

고용의무기업체를 대상으로 기업체 규모별로 분석한 결과, '장애인과 비장애인 구분 없는 일괄채용'의 비율이 전체 평균 73.5%로 나타났고, '장애인만을 대상으로 별도 공개 채용'한다는 비율은 300~999명 이상 기업체에서 11.7%로 가장 높았다

〈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)	78.3	84.3	73.5	74.5	66.5	65.0	66.7
채용계획인원의 일정부분 장애인 할당채용	7.6	3.4	10.9	10.6	13.2	14.6	13.3
장애인만을 대상으로 별도 공개 채용	5.8	4.3	6.9	6.3	11.7	10.3	10.0
장애인의 경우 인사추천을 받아 개별 채용	8.3	8.0	8.6	8.6	8.6	10.1	10.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

나. 모집경로

1) 주로 이용한 모집경로

장애인 고용기업체가 장애인 근로자 모집 시 '기업 자체적으로 모집'하는 비율은 52.2%로 '취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용'하는 비율 47.8% 대비 높게 나타났다.

반면, 장애인 미고용기업체의 경우 '취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용'(53.6%)하는 비율이 '기업 자체적으로 모집'(46.4%)하는 비율보다 높게 나타났다.

〈표 3-2-4〉 근로자 채용 시 주로 이용한 모집경로

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자 채용 시	전체 근로자 채용 시
취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용	47.8	53.6
기업 자체적으로 모집	52.2	46.4
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(435,199)

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
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	(100명 이상)
취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용	47.8	47.7	47.9	46.8	57.5	51.8	56.4
기업 자체적으로 모집	52.2	52.3	52.1	53.2	42.5	48.2	43.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

2) 주로 이용한 자체 모집 경로

장애인 고용기업체가 장애인 근로자를 자체 모집할 때 주로 이용하는 경로는 '자사 홈페이지 등 인터넷매체'(47.9%) 응답 비율이 가장 높고, 다음으로 '내부 임직원 추천'(22.7%) 순으로 나타났다.

미고용기업체 역시 '자사 홈페이지 등 인터넷매체'를 주로 이용하는 것으로 나타났으며, '내부 임직원 추천'을 이용하는 비율은 고용기업체에 비해 낮게 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	9.6	5.3
자사 홈페이지 등 인터넷매체	47.9	55.8
내부 임직원 추천	22.7	19.0
기 타	1.3	0.4
기업 자체적으로 모집한 적 없음	18.5	19.6
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(435,199)

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'등 다른 경로를 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	9.6	9.6	9.5	9.5	9.8	8.7	9.4
자사 홈페이지 등 인터넷매체	47.9	37.6	56.1	55.3	60.6	69.0	53.9
내부 임직원 추천	22.7	27.6	18.7	19.6	12.8	9.0	18.0
기 타	1.3	1.7	1.0	1.0	0.8	0.9	1.1
기업 자체적으로 모집한 적 없음	18.5	23.5	14.6	14.5	15.9	12.4	17.5
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

다. 주로 이용한 취업알선기관

장애인 고용기업체가 장애인 근로자 채용 시 주로 이용했던 취업알선기관(1순위)을 분석한 결과, '민간 취업알선업체'를 이용한 비율이 26.7%로 가장 높고, 다음으로 '한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)'(17.8%), '고용노동부(고용복지플러스센터)(10.9%) 순으로 나타났다.

미고용기업체의 경우 근로자 채용 시 '민간 취업알선 업체'를 이용하는 비율이 45.0%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(지역본부/지사,직업능력개발원·훈련센터)	17.8	0.0
고용노동부(고용복지플러스센터)	10.9	25.9
지방자치단체(일자리지원센터)	7.1	2.7
민간·공공 포함 직업능력개발 훈련기관	1.3	0.6
장애인 기관(장애인복지관, 장애인 협회 등)	3.4	0.0
학교(일반학교, 특수학교 포함)	0.4	1.0
민간 취업알선업체	26.7	45.0
국가보훈처	0.4	0.0
기타	0.3	0.0
취업알선기관을 이용한 적 없음	31.7	24.8
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(435,199)

장애인 고용기업체를 대상으로 기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체 규모가 클수록 '한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)'을 이용하는 비율이 점차 높아지는 것으로 나타난 반면, 기업체 규모가 작을수록 '고용노동부(고용복지플러스센터)'와 '민간 취업알선업체'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(지역본부/지사·직업능력개발원)	17.8	15.3	19.8	18.1	31.8	35.4	26.9
고용노동부(고용복지플러스센터)	10.9	12.4	9.7	10.0	7.7	4.7	7.9
지방자치단체(일자리지원센터)	7.1	8.8	5.7	6.0	3.4	5.2	4.7
민간·공공 포함 직업능력개발 훈련기관	1.3	1.7	1.0	1.0	1.4	1.3	1.0
장애인 기관(장애인복지관, 장애인 협회 등)	3.4	4.0	3.0	2.8	3.7	6.1	4.1
학교(일반학교, 특수학교 포함)	0.4	0.5	0.4	0.3	0.7	0.8	0.4
민간 취업알선업체	26.7	26.7	26.7	27.5	22.2	14.2	27.8
국가보훈처	0.4	0.1	0.6	0.5	1.1	1.7	0.5
기타	0.3	0.5	0.2	0.2	0.2	0.0	0.1
취업알선기관을 이용한 적 없음	31.7	30.1	32.9	33.5	27.7	30.6	26.7
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

1) 취업알선기관의 도움정도

장애인 고용기업체가 주로 이용한 취업알선기관이 장애인 근로자 채용에 어느 정도 도움이 되었는지를 조사한 결과, '도움이 되었다'고 응답한 비율은 '한국장애인고용공단'이 92.2%로 가장 높으며, 그다음으로는 '고용노동부'(82.6%), '민간 취업알선기관'(74.8%)의 순으로 나타났다.

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

(단위: %, 개)

구 분	민간 취업알선기관	한국장애인고용공단	고용노동부
도움이 됨	74.8	92.2	82.6
도움이 안됨	25.2	7.8	17.4
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(14,540)	(9,683)	(5,932)

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 68.9%로 가장 높으며 그다음으로는 '고용노동부'(54.8%), '민간 취업알선기관'(36.4%)의 순으로 나타났다.

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

(단위 : %, 개)

구 분	민간 취업알선기관	한국장애인고용공단	고용노동부
만 족	36.4	68.9	54.8
보 통	62.1	30.7	43.3
불만족	1.5	0.4	1.9
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(14,540)	(9,683)	(5,932)

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 높게 나타났다.

민간 취업알선기관에 대해 '서비스 홍보, 접근성 미흡'을 응답한 비율도 47.1%로 높게 나타났고, 한국장애인고용공단은 '서비스 이용절차 복잡'하다는 응답이 33.0%로 가장 높았다.

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

(단위 : %, 개)

구 분	민간 취업알선기관	한국장애인고용공단	고용노동부
원하는 역량수준의 인력 미제공	47.0	30.3	73.9
제공받은 인력의 근속기간, 근무태도 등의 문제	4.4	19.4	19.9
서비스 이용절차 복잡	0.0	33.0	3.6
서비스 후 알선까지의 시간 지체	0.0	17.4	2.6
서비스 홍보, 접근성 미흡	47.1	0.0	0.0
사후조치 및 사후지원 미흡	1.5	0.0	0.0
기타	0.0	0.0	0.0
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(218)	(42)	(113)

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'(20.6%), '장애유형'(17.0%), '경력(14.4%) 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	60.2	-
- 장애유형	17.0	-
- 장애정도(중/경)	20.6	-
- 의사소통능력	11.0	-
- 이동·동작수행능력	11.6	-
2. 직업적 능력	25.5	57.7
- 경력	14.4	43.3
- 학력	2.1	3.4
- 자격증 취득 사항(기술보유)	9.0	11.0
3. 인적 특성	13.5	41.9
- 성별	1.2	2.3
- 연령	0.4	4.5
- 성품·태도(책임감 등)	11.9	35.1
4. 기타	0.7	0.5
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(435,199)

기업체 규모별 분석 결과를 살펴보면 장애관련 사항을 제외하고 대부분의 사업체에서 '직업적 능력'을 '인적 특성' 보다 더 중요하게 고려하는 것으로 나타났는데, 50~299명, 300~999명의 경우 상대적으로 '경력'(10.6%, 7.7%)을 더 중요시 하는 반면 1,000명 이상의 경우 '자격증 취득 사항'(7.4%)을 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	60.2	50.5	68.0	67.4	73.5	70.9	71.9
- 장애유형	17.0	17.0	17.0	17.0	18.2	11.0	17.3
- 장애정도(중/경)	20.6	16.0	24.3	24.4	23.6	25.3	24.0
- 의사소통능력	11.0	8.2	13.2	12.5	18.4	18.6	15.8
- 이동·동작수행능력	11.6	9.2	13.5	13.5	13.2	16.0	14.8
2. 직업적 능력	25.5	34.4	18.3	18.6	16.3	15.8	17.7
- 경력	14.4	19.7	10.2	10.6	7.7	7.0	8.8
- 학력	2.1	1.0	3.0	3.0	3.3	1.3	3.3
- 자격증 취득 사항	9.0	13.8	5.1	5.0	5.3	7.4	5.6
3. 인적 특성	13.5	14.7	12.6	12.9	9.6	11.9	9.6
- 성별	1.2	0.5	1.9	2.0	1.1	1.6	1.3
- 연령	0.4	0.2	0.6	0.6	0.7	0.0	0.9
- 성품·태도(책임감 등)	11.9	14.0	10.2	10.4	7.8	10.3	7.5
4. 기타	0.7	0.4	1.0	1.1	0.7	1.5	0.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

나. 장애인 근로자 채용 시 배려사항

장애인 고용기업체가 장애인 근로자 채용 시 배려했던 사항은 '특별히 배려한 사항 없음' 비율이 73.4%로 가장 높고, 그 다음으로 '가산점 부여'(10.6%), '학력조건 완화'(9.3%) 등의 순으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 1,000명 이상의 경우 '정당한 편의제공'(5.9%), '전형과정 완화'(9.3%)의 비율이 상대적으로 높았다.

〈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	10.6	10.2	11.0	9.5	21.2	27.3	15.4
연령조건 완화	8.2	2.7	12.6	12.6	13.2	12.8	14.1
학력조건 완화	9.3	4.2	13.4	13.2	15.1	13.6	15.5
자격요건 완화	5.3	1.8	8.2	7.7	12.3	10.3	9.2
정당한 편의 제공	3.0	1.8	4.0	3.9	5.3	5.9	4.6
전형과정 완화	3.8	1.4	5.8	5.4	9.1	9.3	6.6
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
특별히 배려한 사항 없음	73.4	83.6	65.2	66.8	53.7	52.4	59.1
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

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

다. 채용 전형과정

장애인 고용기업체의 채용과정에는 대부분 '면접'(99.2%)이 포함되어 있는 것으로 나타난 반면, '실기(기능) 시험'은 4.8%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)	5.9	1.8
실기(기능) 시험	4.8	3.4
면접(집단토론 등 포함)	99.2	99.5
신체검사	8.8	6.2
기타	3.4	2.8
(추정수)	(54,442)	(435,199)

장애인 고용기업체를 기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체 규모가 클수록 장애인 근로자 채용 시 '필기시험(적성검사 등 포함)', '신체검사'를 실시하는 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)	5.9	7.1	4.9	4.2	8.4	20.4	7.8
실기(기능) 시험	4.8	7.2	2.9	2.7	4.9	4.2	3.2
면접(집단토론 등 포함)	99.2	99.5	99.1	99.1	99.0	99.6	98.7
신체검사	8.8	8.5	9.1	8.7	11.3	14.5	11.1
기타	3.4	2.1	4.4	4.3	5.5	4.9	6.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

1) 채용 전형과정을 거친 응시자들의 보완점

장애인 고용기업체를 대상으로 채용 전형과정을 거친 장애인 응시자가 보완해야 할 사항을 확인한 결과, '뚜렷한 목표 의식'의 비율이 28.2%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 다음으로는 '화술 및 의사 전달 능력'(26.4%), '순발력 및 대처능력'(17.5%)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	9.6	19.7
필기시험 및 실기(기능)에 대한 지식	1.9	0.5
뚜렷한 목표 의식	28.2	24.5
화술 및 의사 전달 능력(면접기술)	26.4	20.9
순발력 및 대처능력	17.5	16.3
응시 기업에 대한 사전 정보 인지	7.6	6.8
기타	8.7	11.3
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(435,199)

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 '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	9.6	12.7	7.2	7.2	7.5	7.4	6.7
필기시험 및 실기(기능)에 대한 지식	1.9	2.2	1.7	1.4	3.8	3.1	2.3
뚜렷한 목표 의식	28.2	20.1	34.7	35.4	31.0	25.9	36.6
화술 및 의사 전달 능력(면접기술)	26.4	34.0	20.2	19.4	25.3	30.9	21.8
순발력 및 대처능력	17.5	16.7	18.2	18.4	17.0	14.9	18.1
응시 기업에 대한 사전 정보 인지	7.6	4.8	9.9	9.7	11.3	14.0	9.3
기타	8.7	9.5	8.1	8.6	4.2	3.8	5.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

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 고용기업체의 장애인 근로자 채용 용이성에 대해 '보통'이라고 답한 비율이 53.8%로 절반 이상이었으며, '용이하다'고 응답한 비율은 23.5%, '어렵다'고 응답한 비율은 22.7%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	23.5	14.5
보 통	53.8	72.1
어려움	22.7	13.4
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(435,199)

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

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

〈표 3-2-21〉 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	23.5	27.0	20.6	20.9	18.7	17.2	22.9
보 통	53.8	57.8	50.6	51.5	42.9	47.0	39.9
어려움	22.7	15.3	28.8	27.6	38.4	35.9	37.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

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)로 '업무능력을 갖춘 인력이 부족해서'(18.5%)라는 응답 비율이 가장 높았으며, 다음으로 '장애인 지원자 자체가 없어서'(14.7%), '장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지를 못해서'(14.5%) 순으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 커질수록 '장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서'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	14.5	8.8	19.2	18.2	25.3	33.7	21.4
업무능력을 갖춘 인력이 부족해서	18.5	12.4	23.4	23.6	23.0	17.5	23.0
장애인 지원자 자체가 없어서	14.7	13.7	15.6	15.1	19.7	17.2	18.1
사업주, 관리자, 동료 등이 채용에 대해 소극적	6.4	7.3	5.6	5.9	3.9	1.5	6.2
채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서	2.5	1.4	3.4	3.5	2.5	1.8	3.9
장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서	1.8	0.7	2.7	2.9	1.4	0.7	3.1
출퇴근 상의 어려움 때문에	1.4	1.4	1.4	1.5	0.4	1.2	2.0
근무환경이 유해하거나 위험해서	2.0	1.0	2.8	2.9	2.5	1.2	2.4
기타	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0
특별한 애로사항 없음	38.1	53.3	25.8	26.3	21.3	25.2	19.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

장애인 미고용기업체의 일반적인 근로자 채용 시 주된 애로사항(1순위)으로는 '업무 능력을 갖춘 인력이 부족해서' 응답 비율이 30.7%로 가장 높고, 그다음으로 '지원자 자체가 없어서'(9.0%), '근로자의 요구조건을 맞춰줄 수 없어서'(6.5%) 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	30.7
지원자 자체가 없어서	9.0
근로자의 요구조건을 맞춰줄 수 없어서	6.5
구직인력에 대한 정보가 부족해서	1.0
출퇴근 상의 어려움 때문에	2.2
근무환경이 유해하거나 위험해서	0.5
기타	0.0
애로사항 없음	50.2
전 체 (추정수)	100.0 (435,199)

마. 근로자 채용 결정 주체

고용기업체에서 장애인 근로자 채용 결정에 가장 영향이 큰 주체는 '인사관련업무 담당부서(인사팀·총무팀·경영관리팀 등)(35.7%)인 것으로 나타났으며, 그 다음으로 '경영진(사업주·임원·이사회 등)'(31.6%), '인력 수요 부서'(25.4%)의 영향력이 큰 것으로 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)	31.6	71.7
인사관련업무 담당부서(인사팀·총무팀·경영관리팀 등)	35.7	14.0
인력 수요 부서	25.4	14.0
노동조합 등 사내 기구	3.2	0.2
사외 기구·기관·단체 등	4.2	0.1
기타	0.0	0.0
전 체 (추정수)	100.0 (54,442)	100.0 (435,199)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

상시근로자 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)', '인력 수요 부서'로 응답한 비율은 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)	31.6	44.8	20.9	21.0	21.5	14.2	21.2
인사관련업무 담당부서(인사팀·총무팀 등)	35.7	31.0	39.4	39.0	42.3	43.3	38.5
인력 수요 부서	25.4	21.6	28.5	28.0	30.8	39.2	30.8
노동조합 등 사내 기구	3.2	1.5	4.5	4.8	2.4	1.1	5.2
사외 기구·기관·단체 등	4.2	1.0	6.7	7.2	3.0	2.2	4.3
기타	0.0	0.0	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)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

제3절 업무특성 및 노무관리

1. 근로자의 주요 수행 업무

가. 근로자의 직업 분류

장애인 고용기업체에서 장애인 근로자가 수행하는 업무 중 '설치·정비·생산직'(27.6%)이 가장 높은 비율로 나타났다.

장애인 고용기업체의 전체 근로자 중 가장 많이 수행하는 업무 역시 '설치·정비·생산직'(30.0%)이었다. 반면, 미고용기업체의 전체 근로자가 가장 많이 수행하는 업무는 '경영·사무·금융·보험직'(26.0%)으로 나타났다.

고용기업체의 장애인 근로자가 다음으로 많이 종사하는 업무는 '미용·여행·숙박·음식·경비·청소직'(24.9%), '경영·사무·금융·보험직'(22.4%) 순이었다.

〈표 3-3-1〉 가장 많은 근로자의 직업 분류

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체		미고용기업체
	전체 근로자	장애인 근로자	전체 근로자
경영·사무·금융·보험직	17.3	22.4	26.0
연구직 및 공학 기술직	4.0	3.3	6.4
교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	9.6	3.2	5.4
보건·의료직	3.6	1.6	2.2
예술·디자인·방송·스포츠직	0.4	0.5	0.6
미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	15.6	24.9	15.5
영업·판매·운전·운송직	8.6	7.8	11.3
건설·채굴직	1.6	1.1	4.0
설치·정비·생산직	30.0	27.6	25.1
농림어업직	9.4	7.6	0.3
기타	0.0	0.0	2.9
전체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(54,442)	(435,199)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 고용의무기업체를 대상으로 장애인 근로자가 가장 많이 수행하는 업무를 살펴보면, 기업체 규모가 커질수록 '미용·여행·숙박·음식·경비·청소직', '건설·채굴직', '농림어업직'의 비율은 높아지고 '보건·의료직', '설치·정비·생산직' 등의 응답 비율은 낮아지는 것으로 나타났다.

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

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
경영·사무·금융·보험직	22.4	24.9	20.5	20.0	25.0	20.6	23.9
연구직 및 공학 기술직	3.3	3.4	3.3	3.3	3.5	1.5	3.4
교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	3.2	5.8	1.0	1.0	0.8	1.0	1.7
보건·의료직	1.6	0.9	2.1	2.2	0.9	0.0	1.8
예술·디자인·방송·스포츠직	0.5	0.3	0.6	0.5	1.2	0.8	1.0
미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	24.9	20.4	28.5	28.4	28.3	34.2	24.7
영업·판매·운전·운송직	7.8	5.5	9.7	10.0	6.8	7.3	8.6
건설·채굴직	1.1	1.3	0.9	0.8	2.2	2.3	1.4
설치·정비·생산직	27.6	29.6	26.0	26.8	19.8	17.7	27.0
농림어업직	7.6	7.8	7.5	6.9	11.4	14.6	6.6
기타	0.0	0.0	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)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

나. 장애인 근로자의 주요 수행 업무에 필요한 수준

장애인 고용기업체에서 장애인 근로자 주요 수행 업무에 필요한 최소 학력 수준에 대해 '고등학교 졸업'이 55.5%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 '대학교 졸업'(24.8%) '고등학교 졸업 미만'(18.6%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-3-3〉 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	18.6	25.9	12.7	12.3	15.7	18.1	14.6
고등학교 졸업	55.5	45.9	63.2	64.0	57.5	55.2	58.6
대학교 졸업	24.8	26.9	23.2	22.9	25.1	24.4	25.5
석·박사 이상	1.1	1.3	0.9	0.8	1.7	2.3	1.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

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 근로시간이 1.3시간 더 긴 것으로 나타났다.

〈표 3-3-4〉 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	39.9	39.7	39.9	39.9	39.8	39.8	39.8	39.7	39.8
전체 근로자 주당 실제 근로시간	41.2	41.5	41.1	41.1	41.7	41.7	41.3	41.0	41.6
(응답 추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)
주당 실제 근로시간 차이(초과근로) (실제 - 소정)	+1.3	+1.8	+1.2	+1.2	+1.9	+2.0	+1.5	+1.3	+1.8

나. 주당 소정 근로일수

기업체의 주당 소정 근로일수를 분석한 결과, 전체 기업체 중 90.3%의 소정 근로일수가 주당 '5일'로 나타났다.

〈표 3-3-5〉 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	0.7	0.7	0.6	0.6	0.7	0.7	0.4	1.4	0.9
5일	90.3	89.4	90.4	90.2	91.2	91.0	93.9	97.4	92.3
6일	9.0	9.4	8.9	9.1	7.8	8.1	5.7	1.2	6.7
7일	0.0	0.4	0.0	0.0	0.2	0.2	0.1	0.0	0.1
기타	0.0	0.1	0.0	0.0	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	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

다. 초과 근로시간 수준

기업체의 초과 근로시간 수준을 분석한 결과, 전체 기업체 중 82.4%가 '초과 근로를 하지 않는다'고 응답한 반면, '초과 근로를 한다'고 응답한 비율은 17.6%로 나타났다.

기업체 규모별로는 상시근로자 50명 미만 기업의 '초과 근로를 하지 않는다'는 비율이 상시근로자 50명 이상 기업 보다 더 많았다.

〈표 3-3-6〉 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	17.6	18.7	17.5	17.0	24.0	24.2	20.5	22.7	20.8
- 자주 한다	2.1	2.4	2.1	2.1	2.4	2.4	2.5	2.8	2.4
- 하는 편이다	15.5	16.4	15.4	14.9	21.5	21.8	18.0	19.9	18.4
초과 근로를 하지 않는다	82.4	81.3	82.5	83.0	76.0	75.8	79.5	77.3	79.2
- 거의 하지 않는다	75.4	70.5	76.0	76.2	67.7	67.4	71.7	69.8	70.1
- 전혀 하지 않는다	6.9	10.8	6.5	6.8	8.3	8.4	7.8	7.5	9.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

라. 유연근로제도 운영 현황

전체 기업체에 정규직 근로자를 대상으로 운영 중인 유연근로제도에 대해 조사한 결과, '탄력적 근무제' 비율이 8.1%로 가장 높았으며, 다음으로 '시차출퇴근제'(7.2%), '재택 및 원격근무제'(6.5%) 순 이었다.

기업체 규모가 커질수록 모든 유연근로제도 운영 비율도 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-7〉 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	3.5	7.1	3.1	3.1	8.1	7.5	13.9	23.3	10.4
시차출퇴근제	7.2	10.0	6.8	6.5	13.5	12.7	21.2	33.9	15.8
선택적 근무시간제	2.9	4.9	2.7	2.6	6.0	5.3	11.4	23.0	8.1
재택 및 원격근무제	6.5	7.8	6.4	5.8	14.0	13.8	14.9	26.3	12.1
탄력적 근무제	8.1	11.2	7.7	7.6	13.1	12.3	18.9	32.3	16.1
기타(재량근무 등)	1.8	1.7	1.8	1.8	2.1	2.0	3.0	4.8	2.4
유연근로제도 운영 안함	78.9	72.4	79.7	80.5	62.8	63.8	55.8	35.4	62.2
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 근로자가 유연근로제도를 우선적으로 활용할 수 있는 관련 제도나 지침이 있다고 응답한 비율은 7.3%였으며, 기업체 규모가 커질수록 '관련 제도나 지침이 있음'의 응답 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-8〉 장애인 대상 유연근로제도 및 지침 운영 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	
관련 제도나 지침이 있음	7.3	7.3	7.3	6.9	9.2	9.1	9.6	11.0	8.9
관련 제도나 지침이 없음	92.7	92.7	92.7	93.1	90.8	90.9	90.4	89.0	91.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(103,275)	(15,037)	(88,237)	(86,535)	(16,740)	(15,015)	(1,285)	(440)	(7,201)

주 1) 유연근무제도를 도입했다고 응답한 기업체를 대상으로 응답 받음

3. 임금

가. 임금지급 체계

임금 지급체계를 분석한 결과, 모든 기업체에서 '연봉/월급/주급/시급/일당이 정해진 대로 지급(기본급)' 방식을 도입하고 있는 것으로 나타났다. 기본급 이외에 '퇴직금(또는 퇴직연금)지급'(96.9%), '초과근로수당/연장근로수당/잔업수당을 일한 시간만큼 지급'(61.0%), '휴일 수당/특근 수당 지급'(57.0%), '제품 생산하는 만큼 받음/개인 성과만큼 지급(성과급)'(38.3%) 제도를 도입하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-9〉 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	99.9
제품 생산하는 만큼 받음/개인 성과만큼 지급(성과급)	38.3	46.3	37.3	37.0	51.4	50.9	57.2	58.5	60.0
초과근로수당/연장근로수당/잔업수당을 일한 시간만큼 지급	61.0	77.5	58.9	58.4	86.0	85.8	87.4	90.0	86.3
열악하거나 위험한 근무조건을 보상하는 수당(위험 수당)지급	14.5	17.2	14.1	13.7	21.9	21.6	24.4	32.0	25.3
휴일 수당/특근 수당 지급	57.0	73.4	55.0	54.5	81.9	81.6	85.6	88.3	81.2
회사의 전반적인 성과에 따른 수당(인센티브)을 지급	22.9	26.2	22.5	21.6	35.2	34.5	41.1	51.6	40.0
소속 팀(부)의 성과에 따라 수당(인센티브)을 차등하여 지급	9.9	14.0	9.4	8.8	20.3	19.8	25.9	28.2	26.1
회사의 배당금(자사 주식)지급	1.6	2.3	1.5	1.4	4.0	3.9	5.6	7.8	4.9
퇴직금(또는 퇴직연금)지급	96.9	98.3	96.7	96.8	98.4	98.4	98.4	99.0	99.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

나. 월평균 임금

장애인 고용기업체의 2020년도 장애인 근로자 월평균 임금은 282.1만원으로 전체 근로자 292.1만원 보다 10만원이 적었으며, 전체 근로자 월평균 임금 대비 96.6% 수준이었다.

〈표 3-3-10〉 근로자 월평균 임금 - 장애인 고용기업체

(단위: 만원, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전체 근로자 월평균 임금	292.1	276.6	304.1	299.4	334.4	366.7	314.2
(응답 추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)
장애인 근로자 월평균 임금	282.1	276.5	286.4	283.8	303.2	323.3	286.7
(응답 추정수)	(52,189)	(22,765)	(29,423)	(26,083)	(2,676)	(665)	(15,912)
월평균 임금 차이(전체 - 장애인)	10.0	0.1	17.7	15.6	31.2	43.4	27.5

주 1) 근로자의 월평균 임금은 2020년 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 99.6%가 고용보험을, 99.1%가 산재보험을 가입하고 있는 것으로 나타났다.

장애인 고용 여부별로는 고용기업체의 99.4%, 미고용기업체의 99.6%가 고용보험을 가입한 것으로 확인되었으며, 산재보험 가입 비율은 고용기업체가 99.0%, 미고용기업체가 99.1%로 나타났다.

〈표 3-3-11〉 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	99.6	99.4	99.6	99.6	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
고용보험 미가입	0.4	0.6	0.4	0.4	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)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

〈표 3-3-12〉 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	99.1	99.0	99.1	99.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
산재보험 미가입	0.9	1.0	0.9	1.0	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	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

나. 노동조합 현황

기업체의 노동조합 설립 현황을 분석한 결과, 상시근로자 5명 이상 기업 중 노동조합이 있는 기업의 비율은 4.9%인 것으로 나타났다.

장애인 근로자 고용여부별로는 고용기업체의 16.0%가 노동조합이 있는 반면 미고용기업체는 3.5%만이 노동조합이 있는 것으로 나타났으며, 기업체 규모별 분석 결과 기업체의 규모가 커질수록 노동조합을 설립한 기업체 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-13〉 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	4.9	16.0	3.5	3.5	19.2	17.3	37.0	59.4	26.2
노동조합 없음	95.1	84.0	96.5	96.5	80.8	82.7	63.0	40.6	73.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

5. 복리후생제도 현황

가. 기업체에서 실시하고 있는 복리후생제도

기업체에서 실시하고 있는 복리후생제도를 확인한 결과, 상시근로자 5명 이상 모든 기업체에서 '유급휴일·휴가' 제도를 운영하고 있으며, 그다음으로는 '경조비 지원'(86.0%), '식사비 보조'(84.5%), '병가(상병휴가)'(76.0%), '출산휴가/육아휴직'(67.7%) 등의 순으로 나타났다. 그 외 '건강보건에 관한 비용 지원'(41.3%) 등을 운영하는 기업체의 비율도 상대적으로 높게 나타났다.

미고용기업체와 비교하여 고용기업체에서는 각각의 제도를 운영하는 비율이 전반적으로 높았으나, '경조비 지원'의 경우 미고용기업체에서 운영하는 비율이 8.1%p 더 높았다. 한편, '건강보건에 관한 비용 지원' 제도를 운영하는 고용기업체는 67.2%, 미고용기업체는 38.1%로 타 제도 대비 가장 큰 차이(29.1%p)를 보였다.

〈표 3-3-14〉 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)	76.0	89.9	74.3
출산휴가/육아휴직	67.7	79.9	66.1
주거비 보조, 주거 공간 제공	12.0	22.6	10.6
건강보건에 관한 비용 지원	41.3	67.2	38.1
식사비 보조	84.5	82.4	84.8
문화·체육·오락비용 보조	18.2	33.5	16.3
보험료지원	11.7	17.6	11.0
경조비 지원	86.0	78.8	86.9
자녀학비보조	13.6	25.4	12.1
근로자휴양	25.6	35.7	24.4
통근 비용 지원	23.0	26.8	22.5
자기계발 지원	11.3	18.6	10.4
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)

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

장애인 고용기업체에서 현재 실시하고 있는 복리후생제도를 기업체 규모별로 분석한 결과, '식사비 보조'와 '병가(상병휴가)'를 제외한 모든 항목에서 대체로 기업체 규모가 커질수록 응답 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-15〉 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)	89.9	89.9	83.6	95.1	95.1	94.6	95.3
출산휴가/육아휴직	79.9	79.9	69.7	88.1	87.3	93.7	96.1
주거비 보조, 주거 공간 제공	22.6	22.6	19.8	24.9	23.2	35.9	46.0
건강보건에 관한 비용 지원	67.2	67.2	61.9	71.4	70.5	77.3	83.0
식사비 보조	82.4	82.4	83.9	81.2	81.3	80.6	79.0
문화·체육·오락비용 보조	33.5	33.5	22.7	42.1	41.2	47.4	58.5
보험료지원	17.6	17.6	14.2	20.3	19.1	27.7	38.9
경조비 지원	78.8	78.8	71.8	84.4	83.7	88.7	92.7
자녀학비보조	25.4	25.4	18.4	31.1	28.3	50.0	62.6
근로자휴양	35.7	35.7	26.9	42.7	41.2	51.6	65.5
통근 비용 지원	26.8	26.8	23.0	29.9	28.4	38.9	49.9
자기계발 지원	18.6	18.6	14.5	21.9	20.0	34.6	47.2
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

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 복리후생제도를 확인한 결과, '없음'을 제외한 항목 중 '타 직무로 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정' 응답 비율이 7.2%로 가장 높았으며, 다음으로 '동료 근로자의 인식개선을 위한 교육, 동호회 활동 등 지원'(3.4%), '별도 휴게시간 부여'(3.0%), '별도 수당 지급 등 금전적 지원'(2.8%) 순으로 높은 것으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, '별도 휴게시간 부여'를 제외한 모든 항목에서 대체로 기업체 규모가 커질수록 응답 비율은 높아지는 것으로 나타났으며, 특히 1,000명 이상에서 '타 직무로 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정', '장애인고용지원인력 배치', '동료 근로자의 인식개선을 위한 교육, 동호회 활동 등 지원'의 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-3-16〉 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	0.9	1.6	1.2	2.5	10.3	2.5
타 직무로 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정	7.2	3.0	10.6	10.7	8.5	13.3	13.6
업무편의 증진을 위한 시설·장비·설비의 개조, 설치 등	2.4	1.1	3.4	3.3	4.2	4.7	3.8
장애인 근로자 산업안전을 위한 설비나 장치, 교육 등 조치	2.7	1.5	3.6	3.5	3.6	3.9	4.2
건강프로그램·상담프로그램 등 운영	1.6	0.9	2.1	2.0	2.2	3.9	2.7
별도수당 지급 등 금전적 지원	2.8	0.9	4.4	4.2	5.5	8.0	5.9
별도 휴게시간 부여	3.0	1.8	3.9	4.0	3.6	2.7	4.6
동료 근로자의 인식개선을 위한 교육, 동호회 활동 등 지원	3.4	1.3	5.1	4.9	5.5	10.6	5.0
기타	0.2	0.1	0.4	0.4	0.4	0.4	0.5
특별히 없음	82.9	93.2	74.6	74.7	75.5	68.7	70.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

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 고충사항에 대하여 분석한 결과, '없음'(87.3%)을 제외한 응답 중 '장애 이외의 질병이나 건강문제'가 6.7%로 가장 높았고, '대인관계 문제'(6.4%), '개인적 사유'(5.5%) 등의 순으로 나타났다.

기업체 규모별 분석결과, 규모가 커질수록 '장애 이외의 질병이나 건강문제', '근로조건에 대한 불만족', '근무환경 문제'의 비율은 점차 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-17〉 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	6.7	6.1	7.1	7.2	7.0	6.0	7.5
개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)	5.5	2.7	7.7	7.6	8.8	8.4	9.1
대인관계 문제	6.4	2.9	9.2	9.4	6.8	7.8	11.3
근로조건에 대한 불만족	4.1	2.2	5.5	5.6	5.3	2.7	5.8
근무환경 문제	2.4	1.4	3.2	3.4	2.3	1.4	3.8
장애로 인한 직무의 제한 또는 어려움	4.1	2.5	5.3	5.4	4.6	5.5	6.4
장애에 대한 차별과 선입견	1.0	0.4	1.5	1.5	1.2	1.7	1.8
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
없 음	69.9	81.7	60.4	59.9	64.0	66.5	54.3
전 체 (추정수)	100.0 (54,442)	100.0 (24,305)	100.0 (30,137)	100.0 (26,648)	100.0 (2,810)	100.0 (679)	100.0 (16,442)

〈표 3-3-18〉 근로자 고충 사항(1순위) - 장애인 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (미고용)
질병이나 건강문제	16.3
개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)	13.2
대인관계 문제	3.2
근로조건에 대한 불만족	9.2
근무환경 문제	1.9
기타	0.0
없 음	56.2
전 체 (추정수)	100.0 (435,199)

나. 고충처리 방식

장애인 고용기업체의 장애인 근로자 고충처리 방식은 '인사담당자와의 면담'의 비율이 31.7%로 가장 높았으며, 다음으로 '임원 또는 관리자와의 면담'(26.4%), '각자 스스로 해결'(25.3%) 순으로 높은 것으로 나타났다.

한편, 장애인 미고용기업체의 전체 근로자 고충처리 방식은 '임원 또는 관리자와의 면담'(47.6%), '인사담당자와의 면담'(28.0%), '각자 스스로 해결'(19.0%) 순이었다.

〈표 3-3-19〉 근로자 고충 처리 방식

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자 고충처리 방식	전체 근로자 고충처리 방식
공식적인 고충처리 절차 이용	9.4	4.0
인사담당자와의 면담	31.7	28.0
임원 또는 관리자와의 면담	26.4	47.6
노동조합을 통해서	1.7	0.1
전문 상담원을 통해서(직업생활상담원 등)	5.5	0.9
각자 스스로 해결	25.3	19.0
기타	0.0	0.4
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(16,375)	(190,813)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 고용기업체 규모별로 장애인 근로자 고충 처리 방식을 분석한 결과, 기업체의 규모가 커질수록 '공식적인 고충처리 절차 이용' 및 '전문 상담원을 통해서'의 비율이 높아지는 반면, '임원 또는 관리자와의 면담', '각자 스스로 해결'의 비율이 점차 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-20〉 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	9.4	8.2	9.8	9.6	9.9	22.2	7.0
인사담당자와의 면담	31.7	28.6	32.9	32.4	36.5	35.6	34.2
임원 또는 관리자와의 면담	26.4	27.4	26.0	26.2	25.2	18.0	25.9
노동조합을 통해서	1.7	0.0	2.3	2.4	0.8	5.9	2.7
전문 상담원을 통해서	5.5	3.5	6.3	6.2	6.5	9.0	5.7
각자 스스로 해결	25.3	32.3	22.7	23.2	21.1	9.3	24.5
기타	0.0	0.0	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)	(16,375)	(4,446)	(11,929)	(10,691)	(1,010)	(228)	(7,511)

다. 장애인 근로자 전담 고충처리자 및 노무관리자 현황

장애인 고용기업체의 장애인 근로자 전담 고충처리자 등은 '없음'(82.9%)을 제외하면 '장애인 근로자 인사노무업무 담당자' 비율이 15.9%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 다음으로는 '직업생활상담원'(1.4%) 순이었다.

기업체 규모별로 분석한 결과, 1,000명 이상 기업의 '장애인 근로자 인사노무업무 담당자'의 비율은 34.8%, '직업생활상담원'의 비율은 20.3%로 현저하게 높은 수준이었다.

〈표 3-3-21〉 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	15.9	15.3	16.4	15.1	23.9	34.8	19.4
직업생활상담원	1.4	0.4	2.2	1.5	4.8	20.3	3.0
작업지도원	0.3	0.3	0.2	0.2	0.1	1.1	0.2
수어통역사	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3	0.1
사회복지 전문 인력	0.5	0.3	0.6	0.7	0.3	1.1	0.8
의료지원 인력	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1
근로지원인(활동보조인)	0.6	0.8	0.4	0.3	0.8	1.3	0.6
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
특별히 없음	82.9	83.8	82.1	83.7	73.6	54.7	78.6
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

라. 장애인 근로자 인사·노무 관리 시 애로사항

장애인 고용기업체는 장애인 근로자 인사·노무 관리 시 '없음'(63.8%)을 제외하면, '근속, 근무태도 관련'(8.7%), '능력에 맞는 직무배치의 어려움'(7.7%), '장애 및 건강 등의 문제'(7.4%) 순으로 애로사항을 경험하는 것으로 나타났다.

장애인 근로자 인사·노무 관리시 애로사항을 기업체 규모별로 살펴보면, 기업체의 규모가 커질수록 '능력에 맞는 직무 배치의 어려움'의 비율은 높아지는 반면 '산업재해 발생 위험성', '상사 또는 동료 직원들과의 불화, 선입견'의 비율은 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-22〉 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	2.7	2.6	2.7	2.8	2.5	3.5	2.9
능력에 맞는 직무배치의 어려움	7.7	4.1	10.6	10.0	14.8	16.5	13.4
근속, 근무태도 관련	8.7	4.7	11.9	12.4	8.6	9.4	12.7
장애 및 건강 등의 문제	7.4	4.5	9.7	9.7	10.1	8.5	10.7
산업재해 발생 위험성	6.8	7.8	5.9	6.0	5.5	4.9	7.4
상사 또는 동료 직원들과의 불화, 선입견	1.5	0.6	2.2	2.3	1.7	0.8	2.7
장애인에 대한 사전 지식 부족	1.4	0.3	2.3	2.4	1.7	2.5	3.1
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
애로사항 없음	63.8	75.4	54.5	54.5	55.0	54.0	47.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

7. 장애인차별금지 및 권리규제 등에 관한 법률

'정당한 편의 제공'을 의무화 하고 있는「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(이하 '장애인차별금지법')」의 인지 수준을 조사한 결과, 전체 기업체의 84.7%가 해당 법률을 인지하고 있는 것으로 나타났다.

기업체 규모별로는 기업체 규모가 커질수록 「장애인차별금지법」을 '알고 있다'는 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났으며, 장애인 미고용기업체 보다 장애인 고용기업체의 '알고 있다'는 비율이 11.1%p 더 높았다.

〈표 3-3-23〉 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)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
알고 있음	84.7	94.6	83.5	83.5	96.5	96.4	97.5	99.4	95.7
- 잘 알고 있다	9.4	20.4	8.0	8.1	22.6	21.4	33.9	42.9	24.1
- 어느 정도 알고 있다	47.8	54.9	46.9	47.4	51.6	51.7	50.8	44.9	53.9
- 그런 법이 있다는 정도만 알고 있다	27.5	19.2	28.6	28.1	22.3	23.2	12.9	11.6	17.6
모름	15.3	5.4	16.5	16.5	3.5	3.6	2.5	0.6	4.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

장애인 고용기업체 중 장애인 근로자의 편의제공 요구 사례를 경험한 기업체는 27.1%인 것으로 나타났다.

〈표 3-3-24〉 장애인 근로자 편의제공 요구 유무 - 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	
요구한 적이 있음	27.1	16.8	35.3	36.1	29.1	29.4	38.0
-요구한 적이 많다	0.6	0.0	1.2	1.2	0.7	0.3	0.9
-어느 정도 있다	26.4	16.8	34.2	34.9	28.4	29.1	37.1
요구한 적이 없음	72.9	83.2	64.7	63.9	70.9	70.6	62.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

8. 이직률

가. 이직률 비교

장애인 고용기업체를 대상으로 비장애인 근로자 대비 장애인 근로자의 이직률 수준을 조사한 결과, 장애인 근로자 이직률이 비장애인 근로자 대비 '높다'는 비율은 1.2%, '낮다'는 비율은 67.6%로 나타났다.

장애인 고용기업체의 절반 이상이 장애인 근로자 이직률 수준이 '낮다'고 응답하였으나, 기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 커질수록 장애인 근로자 이직률이 비장애인 근로자 대비 '높다'고 응답하는 비율이 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-25〉 비장애인 근로자 대비 장애인 근로자 이직률 수준 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
높다	1.2	0.9	1.5	1.4	1.7	4.1	1.7
비슷하다	31.1	32.4	30.2	30.2	29.3	31.6	29.5
낮다	67.6	66.8	68.4	68.4	69.0	64.2	68.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

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

나. 이직률이 높은 이유

장애인 근로자의 이직률이 비장애인 근로자 대비 높다고 응답한 기업체를 대상으로 이직률이 높은 사유를 조사한 결과, '높은 업무 강도'(31.4%), '부당한 대우'(19.6%), '낮은 월급(연봉)에 대한 불만족'(17.1%) 순으로 나타났다.

〈표 3-3-26〉 근로자 이직률 높은 이유(1순위)

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체
	비장애인 대비 장애인 근로자 이직률이 높은 이유
낮은 월급(연봉)에 대한 불만족	17.1
고용 안정성에 대한 불만족	7.9
대인관계 문제	12.0
부당한 대우로 인해	19.6
높은 업무 강도로 인해	31.4
복지제도, 근무여건에 대한 불만	8.5
출퇴근이 불편해서	1.1
계약해지 또는 정리해고	2.5
기타	0.0
전 체	100.0
(추정수)	(657)

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 '고용 안정성에 대한 불만족'의 비율은 높아지고 '대인관계 문제'의 비율은 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-27〉 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	17.1	19.8	15.8	16.6	7.3	19.5	14.5
고용 안정성에 대한 불만족	7.9	3.1	10.2	8.6	16.5	21.6	12.9
대인관계 문제	12.0	0.0	17.9	19.4	11.7	8.1	16.4
부당한 대우로 인해	19.6	55.7	1.9	0.8	0.0	19.2	2.9
높은 업무 강도로 인해	31.4	8.7	42.4	47.4	17.0	20.5	36.4
복지제도, 근무여건에 대한 불만	8.5	12.7	6.5	4.4	26.1	0.0	9.9
출퇴근이 불편해서	1.1	0.0	1.7	0.9	8.8	0.0	1.4
계약해지 또는 정리해고	2.5	0.0	3.7	1.9	12.7	11.1	5.6
기타	0.0	0.0	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)	(657)	(216)	(442)	(366)	(47)	(28)	(288)

주) 장애인 근로자의 이직률이 높다고 응답한 기업체를 대상으로 응답받음

9. 장애인 근로자에게 바라는 사항

장애인 고용기업체를 대상으로 장애인 근로자에 바라는 사항을 조사한 결과, '특별히 없음'(34.7%)을 제외하면 '책임감 있는 업무 수행'이 비율이 26.6%로 가장 높았고, 다음으로는 '장애 및 건강관리'(15.6%). '장기근속'(10.0%)이 높게 나타났다.

한편, 미고용기업체에서는 전체 근로자에게 바라는 사항 중 '책임감 있는 업무 수행'이 41.4%로 가장 높고, 다음으로는 '업무실적 향상'(16.4%)이 높았다.

〈표 3-3-28〉 근로자에게 바라는 사항(1순위)

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자에게 바라는 사항	전체 근로자에게 바라는 사항
업무실적 향상	7.1	16.4
책임감 있는 업무 수행	26.6	41.4
장애 및 건강관리	15.6	6.2
원만한 대인관계 유지	4.3	3.5
장기근속	10.0	4.1
출퇴근 및 근무시간 관리	1.6	3.2
기타	0.0	0.2
특별히 없음	34.7	25.1
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(435,199)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 고용기업체를 대상으로 장애인 근로자에게 바라는 사항(1순위)을 기업체 규모별로 분석 결과, 기업체의 규모가 커질수록 '장기근속' 응답 비율이 점차 높아지는 것으로 나타난 반면, '원만한 대인관계 유지'의 비율은 점차 낮아지는 것으로 나타났다.

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

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
업무실적 향상	7.1	7.1	7.0	6.8	10.1	4.1	8.3
책임감 있는 업무 수행	26.6	26.3	26.9	26.9	26.3	28.9	26.5
장애 및 건강관리	15.6	12.4	18.2	18.4	16.5	17.7	18.5
원만한 대인관계 유지	4.3	2.6	5.7	5.9	4.2	2.6	6.4
장기근속	10.0	11.4	8.8	8.7	9.3	12.6	10.2
출퇴근 및 근무시간 관리	1.6	2.4	1.0	1.0	1.4	1.3	1.6
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
특별히 없음	34.7	37.8	32.3	32.3	32.3	32.7	28.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

제4절 업무환경

1. 작업환경

상시 근로자가 가장 많이 근무하는 주 사업장의 근로환경 및 조직문화를 5점 척도로 측정한 결과, '출퇴근 용이성'은 평균 3.43점, '업무량 및 업무시간 명확성'은 3.63점, '직무 및 근로시간 조정 유연성'은 3.15점, '권위적 조직문화 정도'는 3.21점으로 나타나 대체적으로 긍정적인 것으로 나타난 반면, '근로자 자기계발 지원 정도'는 2.62점으로 상대적으로 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	3.43	3.46	3.42	3.41	3.58	3.58	3.52	3.68	3.47
업무량 및 업무시간 명확성	3.63	3.72	3.62	3.62	3.73	3.73	3.70	3.84	3.59
직무 및 근로시간 조정 유연성	3.15	3.31	3.13	3.13	3.37	3.37	3.34	3.44	3.30
권위적 조직문화 정도(역문항)	3.21	3.30	3.20	3.20	3.31	3.31	3.33	3.26	3.31
근로자 자기계발 지원 정도	2.62	2.92	2.58	2.58	3.03	3.02	3.11	3.24	2.99
(응답 추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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 작업환경은 평균 이상으로 쾌적한 것으로 나타났다.

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

(단위: 점, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	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	2.42	2.41	2.42	2.44	2.28	2.29	2.24	2.17	2.27
소음 정도	2.47	2.51	2.47	2.48	2.41	2.42	2.34	2.23	2.38
냄새 정도	2.17	2.23	2.17	2.18	2.13	2.14	2.10	1.92	2.17
(응답 추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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	3.40	3.49	3.39	3.39	3.50	3.50	3.47	3.54	3.49
온도 정도	2.58	2.66	2.58	2.58	2.64	2.65	2.58	2.60	2.57
습도 정도	2.47	2.54	2.47	2.47	2.53	2.53	2.49	2.50	2.50
(응답 추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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 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	2.89	3.06	2.87	2.87	3.13	3.13	3.06	3.14	3.11
휴게 공간 및 편의시설 수준	2.69	2.45	2.72	2.71	2.54	2.56	2.34	2.31	2.42
물리적 위험 수준	2.31	2.39	2.30	2.30	2.32	2.32	2.27	2.22	2.29
(응답 추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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 업무관련 사고 및 질병 발생 현황을 분석한 결과, 전체 근로자의 사고 및 질병 발생 비율은 2.5%인 반면 장애인 근로자의 사고 및 질병 발생 비율은 2.6%로 전체 근로자 대비 0.1%p 높은 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	6,667,279	632,436	6,034,843	3,081,035	1,384,776	1,569,032	5,088,697
	업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수	169,378	12,916	156,461	113,130	29,861	13,470	116,285
	사고 및 질병 발생 비율(%)	2.5	2.0	2.6	3.7	2.2	0.9	2.3
장애인 근로자	근로자 수	198,945	47,260	151,685	86,588	32,847	32,250	121,639
	업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수	5,180	610	4,569	2,496	526	1,547	3,650
	사고 및 질병 발생 비율(%)	2.6	1.3	3.0	2.9	1.6	4.8	3.0
(응답 추정수)		(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

주 1) 업무관련 사고 및 질병 발생 비율 평균 = (2020년 업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수/2020년 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 9.9%로 나타난 반면 장애인 근로자의 산재 인정 비율은 7.3%로 전체 상시근로자 대비 2.6%p 낮은 것으로 나타났다.

전체 근로자의 경우 '1,000명 이상' 기업체 규모에서 산업재해 인정 비율이 14.8%로 가장 높았으나, 장애인 근로자의 경우 '300~999명'에서 산업재해 인정 비율이 14.0%로 가장 높았다.

〈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	169,378	12,916	156,461	113,130	29,861	13,470	116,285
	산재 인정 근로자 수	16,695	3,712	12,983	8,678	2,310	1,995	10,276
	산재 인정 비율(%)	9.9	28.7	8.3	7.7	7.7	14.8	8.8
장애인	업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수	5,180	610	4,569	2,496	526	1,547	3,650
	산재 인정 근로자 수	379	79	300	186	74	41	192
	산재 인정 비율(%)	7.3	12.9	6.6	7.4	14.0	2.6	5.3
(응답 추정수)		(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

주 1) 산재 인정 비율 = (2020년 1년간 산재 인정 근로자 수/2020년 업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수)*100
2) 발생 건수 기준으로 응답 받음

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

상시근로자 5명 이상 기업체가 근로자의 업무관련 사고나 질병 발생 시 지원하는 항목을 분석한 결과 '산재 인정 및 보상처리 지원'(56.4%)이 가장 높았으며, 다음으로 '유급 또는 무급 휴직 제공'(29.5%), '병가 제공'(19.9%) 순으로 높은 것으로 나타났다. 한편 '특별히 취한 조치나 지원이 없음'의 응답도 40.1%로 높았다.

기업체 규모별로는 기업체 규모가 클수록 '산재 인정 및 보상처리 지원', '단체 상해 보험 등 지원', '부서 및 직무 재배치'의 응답 비율이 높아지는 것으로 나타난 반면, '유급 또는 무급 휴직 제공', '특별히 취한 조치나 지원 없음'의 비율은 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-4-7〉 근로자의 업무관련 사고나 질병 발생 시 지원(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	
산재 인정 및 보상처리 지원	56.4	89.3	52.2	53.3	86.2	85.8	90.1	91.8	90.2
유급 또는 무급 휴직 제공	29.5	45.8	27.5	27.6	48.3	48.4	47.9	47.8	56.8
병가 제공	19.9	46.4	16.6	17.4	44.7	44.8	42.7	45.8	56.5
비급여 병원비 등 부담	6.0	17.4	4.6	5.2	13.9	13.9	13.2	16.9	15.6
단체 상해 보험 등 지원	6.1	18.0	4.6	5.4	13.3	12.7	20.5	23.2	20.9
부서 및 직무 재배치	3.0	9.5	2.1	2.3	9.1	9.0	10.7	12.0	11.2
작업재활서비스 또는 사회재활서비스 지원	0.3	1.2	0.2	0.3	0.8	0.7	1.6	1.0	0.9
퇴사 권유	0.4	2.0	0.2	0.4	0.9	0.9	0.8	1.4	1.3
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
특별히 취한 조치나 지원 없음	40.1	7.9	44.1	43.2	9.7	10.0	6.4	4.5	5.7
(응답 추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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

다. 산업재해 예방을 위한 활동 및 지원사항

2020년 한 해 동안 기업체에서 실시한 산업재해 예방 활동 및 지원사항은 '산업재해 예방을 위한 안전보건 활동' 비율이 46.0%로 가장 높았으며, 다음으로는 '산재예방 관련 정보전달 및 의사소통 방법'(37.1%), '보호구 지급 및 사용에 대한 활동'(20.4%) 순으로 높았다.

장애인 고용여부별로는 '보호구 지급 및 사용에 대한 활동', '산재예방 관련 정보전달 및 의사소통 방법'의 경우 미고용 기업체의 비율이 더 높았으나, '산업재해 예방을 위한 안전보건 활동', '위험기계·기구 관리를 위한 활동', '근로자 건강관리를 위한 활동' 등은 장애인 고용기업체에서 시행하는 비율이 더 높았다.

기업체 규모별로는 상시근로자 50명 이상 기업의 절반 이상이 '산업재해 예방을 위한 안전보건 활동'을 시행하고 있는 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	46.0	53.3	45.1	45.1	54.9	54.1	61.6	73.4	55.1
화학 물질 관리를 위한 활동	9.3	9.3	9.3	8.8	14.8	14.4	16.8	24.8	12.6
보호구 지급 및 사용에 대한 활동	20.4	19.4	20.5	19.8	26.0	25.7	27.6	37.4	25.4
위험기계·기구 관리를 위한 활동	16.8	20.3	16.4	16.5	20.1	19.7	23.7	32.4	20.3
근로자 건강관리를 위한 활동	17.8	23.0	17.2	16.8	28.0	27.5	31.8	43.0	29.7
산재예방 관련 정보전달 및 의사소통 방법	37.1	29.7	38.0	37.8	30.6	29.9	36.3	50.5	31.4
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
별도 활동 및 지원 없음	36.8	33.7	37.1	37.1	33.1	33.7	27.7	18.4	32.8
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

3. 편의시설 및 보조공학기기 관련 현황

가. 「편의증진법」, 편의시설 설치 의무 사업장 인지 수준

「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률(이하 '장애인 등 편의증진법')」 인지 여부를 분석한 결과, '알고 있다'고 응답한 기업체의 비율은 71.4%로 나타났다.

장애인 고용 여부별로는 장애인 고용기업체의 인지 비율(86.0%)이 미고용기업체의 인지비율(69.6%)보다 16.4%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	71.4	86.0	69.6	69.7	88.4	88.4	89.3	88.4	88.4
- 잘 알고 있음	9.6	23.7	7.9	8.2	23.7	23.0	32.0	33.4	23.1
- 어느 정도 알고 있음	61.8	62.3	61.8	61.5	64.7	65.3	57.3	55.0	65.2
모르겠음	28.6	14.0	30.4	30.3	11.6	11.6	10.7	11.6	11.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

상시근로자 5명 이상 기업체의 「장애인 등 편의증진법」에 따른 편의시설 설치 의무 사업장 인지 여부를 분석한 결과, 인지하고 있는 기업체 중 83.5%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	83.5	80.3	84.0	84.3	77.3	78.0	70.0	64.8	73.5
- 의무 사업장임	9.5	16.9	8.4	9.1	12.7	12.2	16.6	20.5	16.9
- 의무 사업장이 아님	74.0	63.4	75.6	75.2	64.6	65.7	53.3	44.3	56.6
모르겠음	16.5	19.7	16.0	15.7	22.7	22.0	30.0	35.2	26.5
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(349,838)	(46,837)	(303,001)	(310,033)	(39,804)	(36,604)	(2,598)	(602)	(16,827)

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'(23.8%)을 제외하고, '높이차이(단차)가 없는 출입문'(50.5%), '장애인 전용 주차구역'(45.9%), '차도와 분리된 보행로(보도)'(44.7%), '비상벨, 경광등(38.8%)' 순으로 많이 설치되어 있는 것으로 나타났다.

기업체 규모별 분석결과, 기업체 규모가 커질수록 설치된 편의시설이 많아지는 것으로 나타났으며, 특히 '장애인 전용 주차구역'의 경우 300명 이상 기업에서는 80% 이상이 설치되어 있다고 응답했다.

〈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)	44.7	45.2	44.6	44.2	49.4	47.9	64.8	75.7	59.9
장애인 전용 주차구역	45.9	57.7	44.4	43.8	66.4	65.1	80.3	86.4	74.1
경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	36.8	44.0	35.9	35.3	51.9	50.7	64.0	74.3	57.5
높이차이(단차)가 없는 출입문	50.5	47.7	50.9	50.3	52.4	50.7	70.2	81.6	64.6
장애인이 이용 가능한 화장실 (양측 손잡이 설치 등)	25.9	43.2	23.8	24.1	44.4	42.8	61.4	72.2	56.2
복도/통로의 손잡이	18.9	27.9	17.8	17.9	28.7	27.6	39.9	49.3	39.9
계단 양측 손잡이(2층 이상)	32.8	31.8	33.0	32.8	33.0	31.7	46.6	55.1	44.3
장애인용 승강기(2층 이상 건물)	20.1	25.0	19.5	18.7	34.1	33.2	41.5	55.5	37.2
점자 블록	19.6	28.4	18.5	18.4	31.3	29.8	47.1	54.7	41.6
비상벨, 경광등	38.8	42.2	38.4	37.4	52.0	51.4	58.4	64.6	55.8
특별히 설치 되지 않음	23.8	21.3	24.1	24.4	18.1	18.9	9.1	5.7	13.7
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

장애인 고용기업체를 대상으로 주 사업장에 설치된 편의시설을 조사한 결과 '장애인 전용 주차구역'이 설치되어 있다고 응답한 비율이 57.7%로 가장 높았고, 다음으로는 '높이차이(단차)가 없는 출입문'(47.7%), '차도와 분리된 보행로(보도)(45.2%)', '경사로 설치, 바닥 높이차이 제거'(44.0%) 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	35.2	53.2	51.4	64.9	75.8	61.6
장애인 전용 주차구역	57.7	45.3	67.7	65.9	80.6	86.5	75.6
경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	44.0	35.9	50.5	48.5	64.2	74.6	58.7
높이차이(단차)가 없는 출입문	47.7	39.3	54.5	52.1	70.7	81.9	65.0
장애인이 이용 가능한 화장실 (양측 손잡이 설치 등)	43.2	33.4	51.1	49.4	61.8	72.4	58.7
복도/통로의 손잡이	27.9	21.9	32.7	31.6	40.0	49.4	41.4
계단 양측 손잡이(2층 이상)	31.8	27.0	35.7	34.1	47.0	55.3	44.9
장애인용 승강기(2층 이상 건물)	25.0	16.0	32.3	30.7	41.9	55.7	37.2
점자 블록	28.4	21.2	34.3	32.4	47.0	54.9	42.1
비상벨, 경광등	42.2	33.7	49.0	47.6	58.3	64.8	55.9
특별히 설치 되지 않음	21.3	27.1	16.6	17.7	8.5	5.5	12.7
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

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 비율은 73.0%이었던 반면, 미고용기업체의 비율은 50.7%로 나타나 큰 차이를 보였다.

〈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	73.0	50.7
- 큰 도움이 된다(큰 도움이 될 것이다)	9.2	5.4
- 도움이 되는 편이다(다소 도움이 될 것이다)	63.8	45.3
도움 안됨	27.0	49.3
- 도움이 되지 않는 편이다(도움이 되지 않을 것이다)	24.7	42.9
- 전혀 도움이 되지 않는다(전혀 도움이 되지 않을 것이다)	2.3	6.4
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(42,853)	(330,170)

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 대체적으로 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	73.0	71.0	74.4	73.9	77.6	77.1	74.8
- 큰 도움이 된다	9.2	16.7	3.9	3.3	7.3	7.9	5.2
- 도움이 되는 편이다	63.8	54.3	70.5	70.6	70.3	69.2	69.6
도움 되지 않음	27.0	29.0	25.6	26.1	22.4	22.9	25.2
- 도움이 되지 않는 편이다	24.7	26.8	23.2	23.5	20.9	20.7	23.0
- 전혀 도움이 되지 않는다	2.3	2.2	2.5	2.6	1.5	2.3	2.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(42,853)	(17,723)	(25,130)	(21,919)	(2,571)	(641)	(14,350)

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 57.2%로 절반 이상으로 나타났다. 특히 기업체 규모가 클수록 '매우 필요로 한다'고 응답한 비율이 증가하여 규모가 큰 기업이 느끼는 필요 수준이 상대적으로 더 큰 것으로 나타났다.

〈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	57.2	59.5	56.3	56.0	59.2	57.4	62.0
- 매우 필요로 한다	2.4	2.1	2.5	2.2	5.2	6.1	2.4
- 필요로 하는 편이다	54.8	57.4	53.8	53.8	53.9	51.4	59.6
필요로 하지 않음	42.8	40.5	43.7	44.0	40.8	42.6	38.0
- 필요로 하지 않는 편이다	33.3	34.2	33.0	32.5	36.8	39.3	34.7
- 전혀 필요로 하지 않는다	9.5	6.3	10.7	11.5	4.0	3.3	3.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(22,156)	(6,289)	(15,867)	(14,340)	(1,246)	(281)	(8,912)

주) 주사업장에 필요한 편의시설이 1개 이상이라고 응답한 기업체에게 응답 받음

상시근로자 5명 이상 기업체를 대상으로 주 사업장에 설치가 필요한 편의시설을 조사한 결과, '설치 필요한 편의시설 없음'(63.2%)을 제외하면 '장애인 전용 주차구역'(22.0%), '장애인이 이용 가능한 화장실'(21.2%), '점자블록'(20.7%), '복도/통로의 손잡이'(20.6%) 순으로 설치가 필요하다는 응답을 보였다.

장애인 고용 여부별로는 '계단 양측 손잡이'를 제외한 모든 항목에서 미고용기업체의 설치가 필요하다는 응답의 비율이 장애인 고용기업체 보다 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 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
차도와 분리된 보행로(보도)	19.6	15.1	20.2	19.3	23.2	23.3	21.7	23.6	25.5
장애인 전용 주차구역	22.0	21.6	22.1	21.3	29.6	30.0	25.9	23.3	29.5
경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	20.5	17.1	20.9	19.8	27.5	27.7	24.8	25.4	30.2
높이차이(단차)가 없는 출입문	18.4	16.9	18.6	17.6	26.3	26.5	23.7	23.9	28.7
장애인이 이용 가능한 화장실 (양측 손잡이 설치 등)	21.2	17.4	21.7	20.4	29.8	30.0	28.1	26.4	32.2
복도/통로의 손잡이	20.6	18.1	20.9	19.6	30.7	31.1	25.9	25.0	30.4
계단 양측 손잡이(2층 이상)	15.2	16.2	15.1	14.2	25.5	25.7	23.6	22.8	28.1
장애인용 승강기(2층 이상 건물)	15.2	13.0	15.4	14.6	20.6	20.5	21.4	24.4	25.3
점자 블록	20.7	14.2	21.5	20.3	24.7	25.0	19.5	24.6	25.8
비상벨, 경광등	20.1	19.1	20.3	19.2	29.1	29.4	25.8	25.9	32.7
특별히 필요한 편의시설 없음	63.2	59.3	63.7	65.0	45.6	44.7	54.9	58.4	44.9
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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'(59.3%)을 제외하면, '장애인 전용 주차구역'의 비율이 21.6%로 가장 높았으며, 다음으로는 '비상벨, 경광등'(19.1%), '복도/통로의 손잡이'(18.1%) 등의 순으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 편의시설의 설치가 필요하다는 응답 비율은 고용의무기업체가 고용비의무기업체 보다 높게 나타났다.

〈표 3-4-17〉 주사업장에 설치가 필요한 편의시설(중복응답) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
차도와 분리된 보행로(보도)	15.1	6.7	21.8	21.8	21.2	23.5	24.8
장애인 전용 주차구역	21.6	14.8	27.0	27.3	25.5	23.2	28.9
경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	17.1	5.9	26.1	26.2	24.5	25.4	29.7
높이차이(단차)가 없는 출입문	16.9	6.3	25.4	25.6	23.4	23.8	28.2
장애인등의 이용이 가능한 화장실(양측 손잡이 설치 등)	17.4	7.1	25.8	25.6	27.6	26.2	30.4
복도/통로의 손잡이	18.1	7.2	26.9	27.1	24.9	24.7	28.3
계단 양측 손잡이(2층 이상)	16.2	6.2	24.3	24.5	22.6	22.5	25.7
장애인용 승강기(2층 이상 건물)	13.0	6.3	18.4	18.1	20.5	24.1	23.0
점자 블록	14.2	5.3	21.4	21.5	19.1	24.7	24.6
비상벨, 경광등	19.1	9.5	26.9	27.2	25.1	25.7	31.3
특별히 필요한 편의시설 없음	59.3	74.1	47.3	46.2	55.6	58.6	45.8
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

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

편의시설 설치 의향과 관련하여 '회사 소유의 사옥을 보유하고 있지 않음(자체적으로 결정 불가능)'으로 응답한 비율 34.9%를 제외하고 분석한 결과, '비용이 많이 소요되면 설치할 의향이 없음'(25.0%), '비용과 상관없이 설치할 의향이 있음'(21.3%), '비용이 적게 들어도 회사에서 설치할 의향 없음'(18.8%) 순으로 높게 나타났다.

장애인 고용기업체의 경우, '근로자가 필요로 하면 비용과 상관없이 설치할 의향이 있다'고 응답한 비율은 35.9%로 미고용기업체(19.2%)에 비해 16.7%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	21.3	35.9	19.2	19.3	34.3	34.4	31.3	41.8	23.7
비용이 많이 소요되면 설치할 의향 없음	25.0	41.5	22.7	23.2	36.6	35.9	47.5	42.2	48.7
비용이 적게 들어도 회사에서 설치할 의향 없음	18.8	11.5	19.8	20.4	8.4	8.4	9.6	6.4	11.7
회사 소유의 사옥을 보유하고 있지 않음 (자체적으로 결정 불가능)	34.9	11.2	38.2	37.2	20.6	21.3	11.6	9.7	15.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(180,035)	(22,156)	(157,878)	(155,539)	(24,495)	(22,901)	(1,311)	(283)	(10,494)

주) 주사업장에 설치가 필요한 편의시설이 1개이상 있다고 응답한 기업체를 대상으로 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 고용기업체의 기업체 규모별로 필요 편의시설 설치 의향을 분석한 결과, '비용과 상관없이 설치할 의향이 있다'고 응답한 비율은 1,000인 이상 기업에서 가장 높게 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	35.9	43.9	32.7	32.7	31.6	42.1	25.3
비용이 많이 소요되면 설치할 의향 없음	41.5	34.2	44.4	44.2	47.2	41.8	50.1
비용이 적게 들어도 회사에서 설치할 의향 없음	11.5	10.5	11.8	12.1	9.8	6.4	12.3
회사 소유의 사옥을 보유하고 있지 않음 (자체적으로 결정 불가능)	11.2	11.4	11.1	11.1	11.4	9.7	12.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(22,156)	(6,289)	(15,867)	(14,340)	(1,246)	(281)	(8,912)

주) 주사업장에 설치가 필요한 편의시설이 1개 이상 있다고 응답한 기업체를 대상으로 응답 받음

다. 보조공학기기 관련 현황

장애인 고용기업체의 장애인근로자가 주로 필요로 하는 보조공학기기는 '작업을 돕기 위한 보조공학기기'(4.3%), '의사소통을 돕기 위한 보조공학기기'(2.8%), '사무보조를 돕기 위한 보조공학기기'(2.5%), '정보접근을 위한 보조공학기기'(2.4%) 순으로 나타났다.

한편 미고용기업체에서 향후 필요할 것으로 예상되는 보조공학기기는 '작업을 돕기 위한 보조공학기기'(19.6%), '사무보조를 돕기 위한 보조공학기기'(19.1%) 순으로 나타났다.

〈표 3-4-20〉 장애인 근로자를 위해 필요한 보조공학기기(중복응답) - 전체기업체

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자가 필요로 하는 보조공학기기	향후 장애인 고용을 위해 필요한 보조공학기기
정보접근을 위한 보조공학기기	2.4	18.3
의사소통을 돕기 위한 보조공학기기	2.8	18.6
작업을 돕기 위한 보조공학기기	4.3	19.6
사무보조를 돕기 위한 보조공학기기	2.5	19.1
특별히 없음	93.4	77.9
(추정수)	(54,442)	(435,199)

주 1) 정보접근을 위한 보조공학기기: 서류읽기, 책읽기, 컴퓨터 사용 등 다양한 정보에 접근하기 위해 필요한 보조공학기기
의사소통을 돕기 위한 보조공학기기: 청각장애인과 언어장애인의 1:1 의사소통, 1대 다 의사소통, 전화통화 등 다양한 의사소통을 돕는 보조공학기기
작업을 돕기 위한 보조공학기기: 직업생활에서 좀 더 쉽고 빠르게 일할 수 있도록 돕는 보조공학기기
사무보조를 돕기 위한 보조공학기기: 일반적인 사무 작업을 할 때 도움이 되는 보조공학기기

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 고용기업체를 기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체 규모가 커질수록 '정보접근을 위한 보조공학기기', '작업을 돕기 위한 보조공학기기', '사무보조를 돕기 위한 보조공학기기'를 필요로 한다고 응답한 비율은 높아지는 것으로 나타난 반면 '의사소통을 위한 보조공학기기'가 필요하다고 응답한 비율은 1,000명 이상 기업체보다 300~999명에서 더 높았다.

〈표 3-4-21〉 장애인 근로자를 위해 필요한 보조공학기기(중복응답) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
정보접근을 위한 보조공학기기	2.4	2.5	2.2	1.9	4.1	7.5	3.8
의사소통을 위한 보조공학기기	2.8	2.5	3.0	2.8	4.5	4.0	4.4
작업을 돕기 위한 보조공학기기	4.3	4.7	3.9	3.6	6.0	8.1	5.2
사무보조를 위한 보조공학기기	2.5	2.2	2.7	2.5	3.4	7.1	3.7
특별히 없음	93.4	92.9	93.8	94.2	91.4	87.8	91.5
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

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 57.1%로 높게 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 고용의무기업체(50명 이상)(66.8%)의 응답비율이 고용비의무기업체(5~49명)(46.7%)보다 20.1%p 높았다.

〈표 3-4-22〉 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	57.1	46.7	66.8	65.5	71.9	75.0	69.5
비용이 많이 소요되면 제공할 의향 없음	36.4	43.6	29.8	31.0	23.5	25.0	25.9
비용이 적게 들어도 회사에서 제공할 의향 없음	6.5	9.7	3.4	3.5	4.6	0.0	4.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(3,582)	(1,718)	(1,864)	(1,540)	(241)	(83)	(1,392)

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

전체 기업체 중 45.9%가 근로자의 직무수행능력을 높이기 위해 교육훈련을 실시하거나 지원한 것으로 나타났다.

장애인 고용여부별로는 장애인 고용기업체(51.9%)의 교육훈련 실시 및 지원 비율이 미고용기업체(45.2%)에 비해 높았으며, 기업 규모별로는 기업체 규모가 클수록 교육훈련을 실시하거나 지원한 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-5-1〉 2020년 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	45.9	51.9	45.2	44.4	60.4	59.4	70.6	79.4	58.2
실시 및 지원하지 않음	54.1	48.1	54.8	55.6	39.6	40.6	29.4	20.6	41.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

나. 교육훈련 미실시 및 미지원 이유

2020년 한 해 동안 교육훈련을 실시 및 지원하지 않은 기업체를 대상으로 그 이유를 조사한 결과, '업무가 단순하여 교육훈련 필요 없음'(34.6%)의 응답 비율이 가장 높았고, 다음으로 '역량을 갖춘 근로자를 신규 채용하는 것을 선호'(21.1%), '적절한 교육훈련 프로그램이 없음'(17.6%), '인력난으로 교육훈련 시간 없음'(13.5%) 순으로 나타났다.

한편 기업체 규모가 클수록 '예산이 부족하여 교육훈련 여력 없음'의 비율이 높아지는 것으로 나타난 반면, '교육훈련 성과가 낮아 기업에 도움 안 됨'의 비율은 점차 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-5-2〉 2020년 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	34.6	36.4	34.4	34.6	34.2	34.0	37.0	33.2	28.7
예산이 부족하여 교육훈련 여력 없음	6.5	5.7	6.6	6.5	6.9	6.7	8.6	17.2	9.0
인력난으로 교육훈련 시간 없음	13.5	14.0	13.4	13.7	10.0	10.0	10.7	8.8	13.2
이직률이 높아 교육훈련의 이점이 없음	2.0	3.3	1.8	1.7	5.5	5.6	3.2	6.0	5.4
적절한 교육훈련 프로그램이 없음	17.6	18.6	17.5	17.2	22.2	22.4	19.3	21.6	21.9
교육훈련 성과가 낮아 기업에 도움 안 됨	1.6	3.0	1.5	1.4	4.8	4.9	4.1	3.6	6.1
경영진의 관심과 이해가 낮음	2.2	2.4	2.2	2.1	4.7	4.7	5.3	0.0	3.9
근로자의 관심과 이해가 낮음	0.4	3.6	0.0	0.2	2.9	2.9	3.2	0.0	5.2
역량을 갖춘 근로자를 신규 채용하는 것을 선호	21.1	12.1	22.1	22.1	7.4	7.4	6.8	7.6	5.2
기 타	0.5	0.9	0.5	0.4	1.6	1.6	1.8	2.1	1.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(264,843)	(26,176)	(238,666)	(247,028)	(17,815)	(16,820)	(854)	(140)	(7,965)

주) '2020년에 교육훈련 실시하거나 지원하지 않았다'고 응답한 기업체에게 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 2020년 실시 및 지원한 교육훈련 분야

2020년 한 해 동안 실시 및 지원한 교육 훈련 분야를 장애인 고용여부별로 조사한 결과, 고용기업체와 미고용기업체 모두 '집단 사내교육훈련' 비율이 각각 62.8%, 71.7%로 가장 높았고 '인터넷을 이용한 교육훈련'의 비율 역시 각각 59.3%, 53.5%로 높게 나타났다.

장애인 고용여부별로는 고용기업체의 경우 '인터넷을 이용한 교육훈련'의 비율이 미고용기업체 보다 높은 것으로 나타난 반면, 미고용기업체의 경우 '집단 사내교육훈련'의 비율이 고용기업체 대비 상대적으로 높았다.

〈표 3-5-3〉 2020년 실시하거나 지원한 교육훈련 분야(중복응답)

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부	
		고용기업체	미고용기업체
집단 사내교육훈련	70.6	62.8	71.7
집단 사외교육훈련	9.2	10.2	9.0
인터넷을 이용한 교육훈련	54.2	59.3	53.5
사내 직무관련 학습모임 지원	5.1	7.6	4.7
수탁·협력업체 기술지도 및 근로자 연수	11.7	5.9	12.5
모기업·위탁업체로부터 기술지도 및 근로자 연수	3.3	4.6	3.1
유급 또는 무급의 교육훈련휴가제	4.3	7.2	3.9
훈련기관(학원포함) 수강료 지원	10.2	11.3	10.0
교육기관(대학 등) 학자금 지원· 대부	2.0	3.1	1.9
근로시간 중 교육훈련 수강 배려	17.4	17.1	17.5
기타	0.2	0.0	0.2
(추정수)	(224,798)	(28,265)	(196,532)

주 1) 2020년 교육훈련을 실시하거나 지원한 적이 있는 기업체에게 응답 받음
2) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

장애인 고용기업체를 대상으로 2020년 한 해 동안 실시 및 지원한 교육훈련분야를 조사한 결과 '집단 사내교육훈련' 비율이 62.8%로 가장 높게 나타났으며, '인터넷을 이용한 교육훈련'(59.3%), '근로시간 중 교육훈련 수강 배려'(17.1%), '훈련기관(학원포함) 수강료 지원'(11.3%) 등의 순으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 대부분의 영역에서 기업체 규모가 커질수록 각각의 교육훈련을 실시 및 지원하는 비율이 대체적으로 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-5-4〉 2020년 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	62.8	62.8	62.8	61.0	73.0	74.4	66.8
집단 사외교육훈련	10.2	9.9	10.4	9.2	17.0	21.0	13.6
인터넷을 이용한 교육훈련	59.3	51.5	64.2	64.3	61.1	70.4	64.0
사내 직무관련 학습모임 지원	7.6	4.4	9.6	9.0	11.5	18.0	13.0
수탁·협력업체 기술지도 및 근로자 연수	5.9	5.3	6.2	5.7	8.7	10.0	6.2
모기업·위탁업체로부터 기술지도 및 근로자 연수	4.6	2.9	5.7	5.1	7.8	12.6	5.3
유급 또는 무급의 교육훈련휴가제	7.2	11.7	4.4	4.3	5.1	4.9	5.5
훈련기관(학원포함) 수강료 지원	11.3	6.6	14.2	13.2	18.5	27.7	18.3
교육기관(대학 등) 학자금 지원 및 대부	3.1	1.4	4.1	2.9	8.5	21.1	5.9
근로시간 중 교육훈련 수강 배려	17.1	21.2	14.5	13.6	18.3	26.4	20.8
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
(추정수)	(28,265)	(10,859)	(17,406)	(14,881)	(1,985)	(540)	(9,391)

주 1) 2020년 교육훈련을 실시하거나 지원한 적이 있는 기업체에게 응답 받음
2) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

3. 2020년 교육훈련 참여 근로자 현황

2020년 한 해 동안 교육훈련에 참여한 전체 근로자의 비율은 65.7%, 장애인 근로자의 비율은 60.8%로 전체 근로자의 교육훈련 참여율이 장애인 근로자 대비 다소 높은 것으로 나타났다.

기업체 규모별로 교육훈련 참여 현황을 분석한 결과, 기업체 규모가 클수록 교육훈련을 받은 전체 근로자와 장애인 근로자의 비율은 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-5-5〉 2020년 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	6,667,279	632,436	6,034,843	3,081,035	1,384,776	1,569,032	5,088,697
	교육훈련 받은 근로자 수	4,380,944	353,724	4,027,220	1,722,684	975,513	1,329,022	3,453,977
	교육훈련 받은 근로자 비율(%)	65.7	55.9	66.7	55.9	70.4	84.7	67.9
장애인	근로자 수	198,945	47,260	151,685	86,588	32,847	32,250	121,639
	교육훈련 받은 근로자	120,862	27,200	93,662	46,066	23,548	24,048	77,008
	교육훈련 받은 근로자 비율(%)	60.8	57.6	61.7	53.2	71.7	74.6	63.3
(응답 추정수)		(28,265)	(10,859)	(17,406)	(14,881)	(1,985)	(540)	(9,391)

주 1) 2020년 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. 2020년 근로자에게 지원하고 있거나 필요로 하는 교육훈련 분야

2020년 한 해 동안 지원하고 있거나 필요로 하는 교육훈련 분야(1+2순위)를 장애인 고용여부별로 조사한 결과, 모든 기업체에서 '소양교육(서비스, 커뮤니케이션)', '품질·생산관리교육', '기술개발교육' 순으로 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	6.3	6.0	10.3
인적자원관리 교육	19.7	17.2	18.8
영업·마케팅교육	10.7	6.8	13.4
품질·생산관리교육	27.2	26.0	16.7
기술개발교육	25.4	25.2	32.9
세무·재무·회계관리 교육	4.0	2.4	12.9
IT정보화 교육	11.3	10.8	9.0
소양교육(서비스, 커뮤니케이션)	40.3	48.6	43.1
어학교육	7.7	7.9	4.9
기타	22.8	18.8	8.3
(추정수)	(28,265)	(25,981)	(196,532)

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 2020년 한 해 동안 지원하고 있거나 필요로 하는 교육훈련 분야(1+2순위)를 기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체 규모가 커질수록 대부분 분야의 교육훈련분야 참여의 비율이 높아지는 것으로 나타났으나, '세무·재무·회계관리 교육'의 경우 기업체 규모가 클수록 참여 비율이 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	6.0	6.6	5.7	5.6	5.9	6.3	6.3
인적자원관리 교육	17.2	14.4	19.1	18.9	20.5	17.3	22.5
영업·마케팅교육	6.8	6.8	6.9	6.0	10.0	17.8	8.5
품질·생산관리교육	26.0	25.9	26.1	26.4	23.5	27.0	26.6
기술개발교육	25.2	27.1	23.9	23.0	29.0	30.0	25.7
세무·재무·회계관리 교육	2.4	0.5	3.7	3.8	4.1	0.3	4.2
IT정보화 교육	10.8	16.5	7.1	6.8	8.7	9.9	8.1
소양교육	48.6	49.5	47.9	48.0	46.5	51.3	47.2
어학교육	7.9	14.4	3.6	3.5	4.2	4.1	4.5
기타	18.8	9.6	24.9	26.5	16.8	9.9	16.6
(추정수)	(25,981)	(10,305)	(15,675)	(13,379)	(1,798)	(499)	(8,403)

주) 1순위, 2순위 문항 합계에 관한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

5. 교육훈련의 직무수행 도움 정도

2020년 한 해 동안 장애인 근로자가 참여한 교육훈련 분야의 직무수행 도움정도에 대해 장애인 고용기업체의 94.4%가 '도움이 된다'고 응답하였으며, 기업체 규모 여부에 상관없이 90% 이상의 기업들이 장애인 근로자가 참여한 교육훈련이 직무수행이 도움이 된다고 생각하는 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	94.4	95.7	93.5	93.5	92.7	95.5	91.6
- 큰 도움이 된다	5.9	6.2	5.7	5.1	9.7	7.6	5.9
- 도움이 되는 편이다	88.4	89.4	87.8	88.4	83.0	87.8	85.8
도움 되지 않음	5.6	4.3	6.5	6.5	7.3	4.5	8.4
- 도움이 되지 않는 편이다	5.3	4.3	5.9	5.8	6.9	4.5	7.8
- 전혀 도움이 되지 않는다	0.4	0.0	0.6	0.6	0.4	0.0	0.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(25,981)	(10,305)	(15,675)	(13,379)	(1,798)	(499)	(8,403)

주) 2020년 교육훈련을 받은 장애인 근로자가 1명 이상인 기업체에게 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

6. 교육훈련 과정의 주된 애로사항

교육훈련 실시 및 지원 시 발생했던 주된 애로사항을 장애인 고용여부별로 조사한 결과, 고용기업체와 미고용기업체 모두 '교육훈련 인원 차출에 따른 업무 공백'의 응답 비율이 각각 18.4%, 24.6%로 가장 높았다. 다음으로 장애인 고용기업체는 '필요로 하는 분야 훈련을 실시하는 교육기관 부재'(12.5%)라고 응답하였으며, 미고용기업체의 경우 '교육훈련 예산부족'(15.5%)으로 응답했다.

〈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	7.8	15.5
교육훈련 인원 차출에 따른 업무 공백	18.4	24.6
필요로 하는 분야 훈련을 실시하는 교육기관 부재	12.5	12.7
교육훈련에 대한 정보 부족	10.5	10.4
근로자의 낮은 훈련 참여도	7.8	9.5
경영진의 교육훈련에 대한 낮은 이해와 관심	6.1	3.7
기타	0.5	0.4
특별한 애로사항이 없음	64.9	51.9
(추정수)	(28,265)	(196,532)

주 1) 2020년 한 해 동안 (장애인)근로자에게 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 '필요 분야의 훈련을 실시하는 교육기관 부재'와 '교육훈련에 대한 정보 부족', '근로자의 낮은 훈련 참여도'의 응답 비율은 점차 낮아지는 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	7.8	7.3	8.2	8.1	9.8	5.5	8.4
교육훈련 인원 차출에 따른 업무 공백	18.4	16.8	19.3	19.4	19.9	14.1	21.2
필요 분야의 훈련을 실시하는 교육기관 부재	12.5	7.2	15.8	17.4	6.3	6.0	10.6
교육훈련에 대한 정보 부족	10.5	6.9	12.7	13.3	9.5	5.5	13.5
근로자의 낮은 훈련 참여도	7.8	1.3	11.8	12.3	10.0	6.1	13.8
경영진의 교육훈련에 대한 낮은 이해와 관심	6.1	1.5	9.0	9.9	3.5	4.1	3.1
기타	0.5	0.9	0.3	0.3	0.3	0.0	0.6
특별한 애로사항이 없음	64.9	76.8	57.5	55.6	66.5	74.9	59.4
(추정수)	(28,265)	(10,859)	(17,406)	(14,881)	(1,985)	(540)	(9,391)

주 1) 2020년 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 고용기업체를 대상으로 장애인 고용이 기업에 어떠한 도움이 되었는지를 조사한 결과, '장애인 고용의무 이행'(3.49점)이 가장 도움이 된 것으로 나타났으며, '기업의 사회적 책임 이행'(3.46점), '인력수급과 고용유지'(3.37점), '장애인 근로자에 대한 긍정적 인식'(3.37점) 순으로 높게 나타났다.

기업체 규모가 클수록 도움이 된다는 응답 비율이 대체적으로 높아지는 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	3.49	-	3.49	3.47	3.66	3.65	3.58
재무적 성과	3.09	-	3.09	3.07	3.26	3.30	3.20
기업의 사회적 책임 이행	3.46	3.48	3.44	3.43	3.53	3.61	3.45
인력수급과 고용유지	3.37	3.46	3.29	3.29	3.30	3.31	3.30
기업이미지 개선 효과	3.34	3.39	3.31	3.30	3.35	3.27	3.28
장애인 근로자에 대한 긍정적 인식	3.37	3.39	3.34	3.34	3.38	3.33	3.35
(응답 추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

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, 장애인 고용기업체는 장애인 근로자의 '근무태도'(3.64점), '대인관계'(3.62점), '생산성 및 업무능력'(3.66점), '전반적인 만족도'(3.67점)에 대해 모두 3.5점 이상으로 응답해, 장애인 근로자에 대한 만족도는 평균 이상인 것으로 나타났다.

기업체의 규모별로 분석 결과를 살펴보면 모든 항목에서 비의무기업체의 만족도가 높게 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	3.64	3.72	3.58	3.58	3.58	3.66	3.51
대인관계	3.62	3.75	3.51	3.51	3.53	3.63	3.48
생산성 및 업무능력	3.66	3.74	3.60	3.61	3.55	3.54	3.52
전반적인 만족도	3.67	3.76	3.60	3.60	3.61	3.62	3.56
(응답 추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

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'을 응답한 92.5%를 제외하고 '재정적 지원' 이용 비율이 7.1%로 가장 높았으며, 다음으로는 '구직자 추천 등 채용지원'(1.4%)이 높게 나타났다.

장애인 고용여부별로는 장애인 고용기업체의 지원제도 이용 경험 비율이 미고용기업체 보다 높았고, 기업체 규모별로는 기업체 규모가 커질수록 지원제도 이용 경험 비율이 대체적으로 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	1.4	10.0	0.4	0.3	12.7	12.0	19.8	24.3	15.0
장애인이 취업한 후 고용 유지를 위한 지원	0.8	6.7	0.1	0.1	7.3	7.3	7.4	10.3	5.7
장애인 교육훈련 지원	0.8	5.3	0.2	0.2	6.4	6.5	5.6	5.2	4.5
재정적 지원	7.1	57.7	0.8	1.2	65.3	62.9	92.0	95.0	83.7
장애인 다수고용기업체 인증	0.8	5.6	0.1	0.2	6.0	6.0	4.7	6.5	3.6
기타	0.1	0.0	0.1	0.1	0.5	0.5	0.1	0.0	0.1
서비스 지원받은 경험 없음	92.5	41.2	98.9	98.5	32.9	35.3	5.4	4.6	14.3
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

주 1) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음
2) 지원받은 경험은 국가, 지방자치단체 및 공공기관으로 한정함

장애인 근로자 채용지원 서비스의 성과를 분석한 결과, 모든 항목이 3점 이상으로 다소 성과가 있다고 평가된 가운데, '기타' 응답을 제외하면 '구직자 추천 등 채용지원'의 성과 정도가 3.44점으로 가장 높게 나타났고, '장애인 교육훈련 지원'이 3.12점으로 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	3.44	(6,880)
장애인이 취업한 후 고용 유지를 위한 지원	3.26	(3,771)
장애인 교육훈련 지원	3.12	(3,627)
재정적 지원	3.16	(34,604)
장애인 다수고용기업체 인증	3.25	(3,584)
기타	3.85	(250)

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, 지방자치단체 및 공공기관으로부터 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 받은 기관은 '한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)'의 비율이 40.7%로 가장 높았고, 다음으로는 '지방자치단체(일자리지원센터)'(27.4%), '고용노동부(고용복지플러스센터)'(25.6%), '장애인복지관'(4.9%) 등의 순으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, '한국장애인고용공단'의 경우 기업체 규모가 클수록 이용 비율이 높아지는 것으로 나타난 반면, '고용노동부(고용복지플러스센터)'와 '지방자치단체(일자리지원센터)', '장애인 복지관'의 경우 점차 낮아지는 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(고용복지플러스센터)	25.6	15.8	59.1	51.9	19.6	19.8	18.3	16.7	17.0
한국장애인고용공단 (지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)	40.7	44.2	28.6	29.5	43.2	39.6	65.3	73.4	63.4
지방자치단체(일자리지원센터)	27.4	31.8	12.3	11.6	31.0	34.2	11.1	4.9	13.3
장애인 복지관	4.9	6.3	0.0	7.1	4.3	4.5	4.2	1.8	5.5
기타	1.5	1.9	0.0	0.0	1.8	1.9	1.0	3.1	0.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(7,019)	(5,430)	(1,590)	(1,304)	(5,715)	(4,974)	(576)	(165)	(2,857)

주) 장애인 관련 '구직자 추천 등 채용지원' 서비스를 이용한적 있는 기업체를 대상으로 응답 받음

구직자 추천 등 채용지원 서비스를 통한 장애인 근로자 채용 달성 효과를 분석한 결과, 76.8%가 채용지원 서비스를 통해 '장애인을 채용했다'고 응답했다.

장애인 고용 여부별로 분석한 결과, 장애인 고용기업체에서는 구직자 추천 등 채용지원 서비스를 통해 '장애인을 채용했다'는 기업체 비율이 86.0%로 높았던 반면 미고용기업체는 45.5%로 낮게 나타났다.

〈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	76.8	86.0	45.5	76.7	76.9	76.3	77.9	88.7	77.7
- 목표한 만큼의 장애인을 채용했다	45.7	54.6	15.2	28.0	49.7	52.3	32.7	31.9	37.4
- 목표한 만큼은 아니지만, 장애인을 채용할 수 있었다	31.1	31.4	30.4	48.7	27.1	24.1	45.2	56.8	40.3
해당기관의 서비스를 통해서는 장애인을 거의 채용하지 못했음	16.5	9.5	40.6	19.5	15.9	15.9	17.1	11.3	17.2
현재 구직자 추천 등 채용지원이 진행 중임	6.6	4.5	13.8	3.8	7.3	7.8	5.0	0.0	5.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(7,019)	(5,430)	(1,590)	(1,304)	(5,715)	(4,974)	(576)	(165)	(2,857)

주) 장애인 관련 '구직자 추천 등 채용지원' 서비스를 이용한적 있는 기업체를 대상으로 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

구직자 추천 등 채용지원 서비스를 제공받은 기관별로 장애인 근로자 채용 효과를 분석한 결과, '지방자치단체(일자리지원센터)'를 통해 '장애인을 채용했다'는 비율이 88.3%로 가장 높았으며, 다음으로는 '고용노동부(고용복지플러스센터)'(71.2%), '한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)(70.3%)' 순으로 나타났다.

〈표 3-7-5〉 구직자 추천 등 채용지원 서비스를 통한 목표 채용 달성 정도 - 기관별

(단위: %, 개)

구 분	고용노동부 (고용복지플러스센터)	한국장애인고용공단 (지역본부/지사·직업능력 개발원·훈련센터)	지방자치단체 (일자리 지원센터)
장애인을 채용했음	71.2	70.3	88.3
- 목표한 만큼의 장애인을 채용했다	29.6	37.7	64.7
- 목표한 만큼은 아니지만, 장애인을 채용할 수 있었다	41.5	32.7	23.6
해당기관의 서비스를 통해서는 장애인을 거의 채용하지 못했음	26.1	16.0	10.5
현재 구직자 추천 등 채용지원이 진행중임	2.8	13.7	1.3
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(1,797)	(2,854)	(1,924)

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, '한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)'을 재이용하겠다는 비율이 96.4%로 가장 높았으며, '지방자치단체(일자리지원센터)'를 재이용하겠다는 비율은 45.1%로 가장 낮았다.

〈표 3-7-6〉 구직자 추천 등 채용지원 서비스 재이용 의향 - 기관별

(단위: %, 개)

구 분	고용노동부 (고용복지플러스센터)	한국장애인고용공단 (지역본부/지사·직업능력 개발원·훈련센터)	지방자치단체 (일자리 지원센터)
재이용 의향 있음	95.8	96.4	45.1
- 많이 있다	13.5	27.5	13.9
- 어느 정도 있다	82.3	68.9	31.1
재이용 의향 없음	4.2	3.6	54.9
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(1,797)	(2,854)	(1,924)

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, 고용노동부와 한국장애인고용공단의 경우 '서비스가 신속하게 이루어졌다'에서 가장 긍정적인 평가를 받은 반면, 지방자치단체는 '서비스의 홍보, 접근성이 흡족했다'에서 긍정적인 평가를 받은 것으로 나타났다.

〈표 3-7-7〉 구직자 추천 등 채용지원 서비스 만족도 - 기관별

(단위: 점, 개)

구 분	고용노동부 (고용복지플러스센터)	한국장애인고용공단 (지역본부/지사 직업능력개발원)	지방자치단체 (일자리 지원센터)
서비스가 신속하게 이루어졌다	3.50	3.75	3.19
서비스 이용절차가 복잡했다(역문항)	2.90	3.21	3.00
원하는 역량수준의 인력을 제공받았다	3.36	3.60	3.24
서비스의 홍보, 접근성이 흡족했다	3.48	3.54	3.26
사후조치 및 사후지원이 흡족했다	3.39	3.57	3.23
(추정수)	(1,797)	(2,854)	(1,924)

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 고용기업체들이 장애인 교육훈련 서비스를 위해 '국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)'(46.9%)를 주로 이용한 것으로 나타났으며, 다음으로는 '한국장애인고용공단'(36.1%)이 높게 나타났다.

기업체 규모가 클수록 '한국장애인고용공단'을 이용하는 비율이 높아지는 것으로 나타났으며, 고용의무기업체의 경우 '국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)'를 이용하는 비율이 다른 규모에 비해 높았다.

〈표 3-7-8〉 장애인 교육훈련 서비스를 주로 이용한 기관 - 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	
한국장애인고용공단	36.1	63.8	31.7	29.0	61.4	65.8	63.5
한국산업인력공단	7.0	6.9	7.0	6.5	13.0	11.5	10.3
기능대학(폴리텍 대학 등)	1.4	0.0	1.7	1.7	1.7	0.0	0.9
지방자치단체	6.8	29.3	3.2	2.4	12.3	9.7	6.6
중소기업청	1.7	0.0	2.0	1.9	3.8	0.0	1.6
국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)	46.9	0.0	54.5	58.4	7.8	13.0	17.1
기타	0.0	0.0	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)	(2,870)	(400)	(2,470)	(2,272)	(163)	(35)	(795)

주) '장애인 교육훈련 서비스 지원' 서비스를 이용한적 있는 기업체를 대상으로 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 고용기업체의 장애인 근로자가 주로 받은 교육훈련 분야(1+2순위)를 조사한 결과, '소양교육(서비스, 커뮤니케이션)'(27.8%), '품질·생산관리 교육'(17.7%), '기술개발교육'(16.7%), '인적자원관리 교육'(16.2%) 순으로 비율이 높게 나타났다.

〈표 3-7-9〉 장애인 근로자가 주로 받은 교육훈련 분야(1+2순위)

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체
경영전략·기획	12.3
인적자원관리 교육	16.2
영업·마케팅교육	3.0
품질·생산관리 교육	17.7
기술개발교육	16.7
세무·재무·회계관리 교육	2.9
IT정보화 교육	4.1
소양교육(서비스, 커뮤니케이션)	27.8
어학교육	3.8
기타	40.0
(추정수)	(2,870)

장애인고용기업체의 장애인 근로자가 주로 받은 교육훈련의 업무능력 향상 정도를 조사한 결과, 업무능력이 '향상이 있었다'고 응답한 비율은 89.7%이었다.

〈표 3-7-10〉 장애인 근로자가 주로 받은 교육훈련의 업무능력 향상 정도

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체
향상이 있었음	**89.7**
- 큰 향상이 있었다(있을 것이다)	2.7
- 다소 향상이 있었다(있을 것이다)	87.0
향상이 없었음	**10.3**
- 향상이 없는 편이다(없을 것이다)	8.7
- 전혀 향상이 없다(없을 것이다)	1.6
전 체	100.0
(추정수)	(2,870)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 장애인 근로자 채용지원 서비스 이용 욕구

가. 장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 여부

장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 여부를 조사한 결과, '필요한 서비스 없음'(64.7%)을 제외하고, '기업에 적합한 인력 추천' 서비스가 필요하다는 비율이 29.8%로 가장 높게 나타났다.

장애인 고용여부별로 분석한 결과, 장애인 고용기업체와 미고용기업체 모두 '기업에 적합한 인력 추천' 서비스를 가장 필요로 하는 것으로 나타났으나, 응답한 비율은 각각 45.8%, 27.8%로 18.0%p의 차이를 보였다.

〈표 3-7-11〉 장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 여부(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	29.8	45.8	27.8	27.5	52.5	51.2	66.4	69.2	62.4
모집대행 서비스	19.5	40.6	16.8	16.9	44.8	43.8	56.5	58.9	51.4
직무분석 컨설팅 및 기업체 내 장애인 직업영역 개발	18.5	33.1	16.7	16.7	36.8	35.9	46.3	51.6	42.1
사전 현장훈련을 통해 직무에 적응 후 근로	20.2	35.5	18.3	18.2	40.0	39.0	51.2	53.4	45.9
현장에서 일정기간 직무체험을 통해 기업에서 적합장애인 탐색할 기회 제공	18.7	33.5	16.8	16.8	37.1	36.3	45.7	50.6	42.2
현장 직무에 실제 활용 가능하도록 일정기간 수행하는 훈련 제공	22.4	34.7	20.9	20.7	40.1	39.4	48.1	51.4	44.7
기업의 장애인 고용환경 분석·진단부터 적합인력 지원까지 체계적인 고용서비스 설계를 위한 지원	19.6	34.6	17.7	17.7	38.4	37.2	50.8	55.9	45.4
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0
필요한 서비스 없음	64.7	40.4	67.7	68.0	31.6	32.5	19.8	24.7	20.7
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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

나. 장애인 근로자 채용지원 서비스 희망 기관

장애인 근로자 채용지원 서비스를 받고 싶은 기관을 조사한 결과, '한국장애인고용공단'에서 서비스를 받고 싶다는 기업체 비율이 48.0%로 가장 높게 나타났으며, '고용노동부(고용복지플러스센터)' 29.1%, '지방자치단체(일자리지원센터)' 21.0% 순으로 나타났다.

장애인 고용여부별 분석 결과, 장애인 고용기업체, 미고용기업체 모두 '한국장애인고용공단'에서 서비스를 받기를 원하는 비율이 가장 높았으며, 특히 고용기업체의 경우 절반 이상이 '한국장애인고용공단'의 서비스를 희망하는 것으로 나타났다.

한편, 기업체 규모가 클수록 '한국장애인고용공단'의 서비스를 희망한다고 응답하는 비율도 점차 증가하는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-12〉 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	48.0	59.5	45.4	45.5	59.4	57.8	75.1	77.8	64.4
고용노동부(고용복지플러스센터)	29.1	27.3	29.5	29.0	29.5	30.7	18.4	15.1	24.5
지방자치단체 (일자리 지원센터)	21.0	9.6	23.7	23.7	8.6	9.0	4.5	4.7	7.4
장애인 복지관	1.9	3.5	1.5	1.8	2.4	2.5	1.8	2.4	3.6
기타	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.3	0.0	0.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(172,890)	(32,470)	(140,420)	(142,088)	(30,801)	(27,957)	(2,332)	(513)	(15,106)

주) '장애인 근로자 채용지원 서비스'가 필요하다고 응답한 기업체를 대상으로 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

3. 장애인 근로자 고용유지 서비스 이용 욕구

가. 장애인 근로자 고용유지 서비스 필요 여부

기업체의 장애인 근로자 고용유지 서비스 필요 정도를 조사한 결과, '필요한 서비스 없음' 52.3%를 제외하고, '재직 근로 장애인 근로자 직무능력 향상훈련'(39.1%)이 필요하다는 비율이 가장 높았으며, 다음으로 '사업체 근무환경 개선을 위한 편의시설 진단 및 인증서비스 지원'(35.8%), '업무 수행 시 필요한 작업보조기기 무상 지원'(35.1%) 서비스 순으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 커질수록 '직업생활, 고충처리 상담 인력 및 비용 지원'이 필요하다는 비율은 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-13〉 장애인 근로자 고용유지 서비스 필요 여부(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	39.1	42.6	38.7	37.2	58.3	58.4	57.1	54.6	55.8
근로 장애인 근로자의 안정적 업무 수행을 위한 전문인력 지원	33.3	37.6	32.8	31.5	51.1	51.1	50.2	53.0	47.0
사업체 근무환경 개선을 위한 편의시설 진단 및 인증서비스 지원	35.8	32.3	36.2	34.7	46.4	46.4	46.3	49.4	42.7
업무 수행 시 필요한 작업보조기기 무상 지원	35.1	31.2	35.5	34.0	45.5	45.5	45.1	47.3	41.3
출퇴근 지원	33.3	32.1	33.4	32.1	45.3	45.0	48.8	46.7	41.8
직업생활, 고충처리 상담 인력 및 비용 지원	31.9	33.3	31.7	30.2	48.3	48.0	52.2	53.1	46.2
기타	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1
필요한 서비스 없음	52.3	44.5	53.3	55.0	26.3	26.0	28.9	32.5	27.4
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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

나. 재직 근로 장애인 근로자 직무능력향상훈련을 위한 서비스 희망 기관

장애인 근로자 직무능력향상훈련 서비스를 받고 싶은 기관을 조사한 결과, '한국장애인고용공단'이 70.6%로 가장 높았고, 다음으로는 '한국산업인력공단'(9.3%)과 '지방자치단체 직업전문학교'(9.3%), '기능대학(폴리텍 대학 등)'(6.6%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-7-14〉 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	70.6	79.0	69.5	69.6	77.1	76.6	83.2	86.2	77.2
한국산업인력공단	9.3	9.9	9.3	9.0	11.4	11.7	8.8	8.1	11.4
기능대학(폴리텍 대학 등)	6.6	3.3	7.0	7.1	3.4	3.5	2.8	3.2	3.6
지방자치단체 직업전문학교	9.3	4.4	9.9	10.2	3.3	3.3	2.9	1.8	3.5
중소기업청	0.6	1.3	0.5	0.4	2.0	2.1	1.3	0.0	2.6
국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)	3.6	2.1	3.8	3.7	2.7	2.9	0.7	0.7	1.6
기타	0.0	0.01	0.0	0.0	0.01	0.0	0.2	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)	(191,627)	(23,191)	(168,436)	(165,401)	(26,226)	(24,195)	(1,660)	(372)	(10,621)

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 근로지원인 등 외부인 활용 요청을 할 경우 '수용할 의향이 있다'고 응답한 비율은 69.1%로, 장애인 고용기업체 중 절반 이상이 외부인 활용 요청을 수용할 의향이 있는 것으로 나타났다.

고용의무기업체 여부별로 조사한 결과, 고용의무기업체(74.7%)가 비의무기업체(55.9%) 보다 18.8%p 높게 수용의향이 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-15〉 장애인 근로자의 업무수행을 도와줄 외부인(근로지원인 등) 활용 요청 수용의향 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
수용할 의향이 있음	69.1	55.9	74.7	75.3	69.4	75.7	74.7
- 회사의 비용을 들여서라도 수용할 의향이 있다	11.7	23.7	6.5	5.8	10.6	14.1	8.7
- 비용이 소요되지 않으면 수용할 의향이 있다	57.4	32.2	68.2	69.4	58.8	61.6	66.0
회사 여건상 어려울 것 같음	30.9	44.1	25.3	24.7	30.6	24.3	25.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(20,457)	(6,114)	(14,343)	(12,571)	(1,411)	(361)	(7,771)

주) '장애인 근로자의 안정적 업무 수행을 위한 전문인력 지원'이 필요하다고 응답한 기업체를 대상으로 응답 받음

4. 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 욕구

가. 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 필요 여부

재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 필요 정도를 조사한 결과, '필요한 서비스 없음' (46.5%)을 제외하면 '장애인 다수 고용 시 사업주에 대한 융자 및 세제 감면'(47.2%)의 응답비율이 가장 높았고, 다음으로 '장애인을 일정 비율 이상 고용 시 사업주에게 제공하는 비용 지원'(43.4%), '장애인에게 인턴근무 기회 제공시 임금 지원'(38.0%) 순으로 나타났다.

장애인 고용여부별 분석 결과, 모든 서비스에서 장애인 고용기업체가 미고용기업체 보다 높게 응답하였으며, 특히 '장애인을 일정 비율 이상 고용 시 사업주에게 제공하는 비용 지원'에 응답한 비율은 고용기업체(60.4%)가 미고용기업체(41.3%) 대비 19.1%p 더 높았다.

〈표 3-7-16〉 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 필요 여부(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	43.4	60.4	41.3	40.7	69.7	69.3	74.7	76.3	69.3
특정 장애인(중증, 고령, 여성 등)을 고용하거나 장애인을 신규로 고용하는 경우 등에 비용의 추가 지원	35.1	49.2	33.3	32.4	62.0	61.2	70.9	76.8	60.0
직접고용 외 방법으로 고용 의무를 달성한 사업주에게 부담금 감면	35.3	51.7	33.3	32.4	64.3	63.7	71.1	71.2	64.3
장애인에게 인턴근무 기회제공시 임금지원	38.0	49.0	36.7	35.8	59.7	59.2	65.1	64.8	57.7
장애인 다수 고용 시 사업주에 대한 융자 및 세제 감면	47.2	59.1	45.7	45.4	64.4	63.9	70.2	66.2	62.6
작업시설, 편의시설, 부대시설, 출퇴근용 승합차 구입·설치·수리 등 지원	32.6	44.4	31.1	30.3	55.1	54.8	58.6	54.8	53.4
편리하고 안전한 생활환경을 위한 편의시설 진단 서비스 지원	29.0	43.0	27.3	26.5	53.6	53.3	57.4	55.5	51.5
기타	0.0	0.4	0.0	0.0	0.3	0.3	0.0	0.0	0.5
필요한 서비스 없음	46.5	24.8	49.2	49.6	15.8	16.1	11.5	12.8	13.2
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

나. 인텐시브 제공을 통한 비정규직 장애인 근로자 정규직 전환 의향

장애인 고용기업체를 대상으로 인센티브 제공을 조건으로 비정규직 장애인 근로자의 정규직 전환 의향을 조사한 결과, 고용 기업체의 30.2%가 '전환할 의사가 있는 것'으로 나타났다.

기업체 규모별로 '전환할 의사가 있다'고 응답한 비율은 기업체 규모가 클수록 낮아지는 것으로 나타났으며, 고용비의무기업체(7.2%) 보다는 고용의무기업체(43.7%)의 응답 비율이 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-7-17〉 인센티브 제공시 비정규직 장애인 정규직 전환 의향 - 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	
전환할 의사 있음	30.2	7.2	43.7	46.2	40.5	31.2	44.7
- 전환할 의사가 매우 많다	1.2	0.0	1.9	2.2	1.1	2.2	2.3
- 전환할 의사가 있는 편이다	29.0	7.2	41.8	44.1	39.4	29.0	42.4
전환할 의사 없음	69.8	92.8	56.3	53.8	59.5	68.8	55.3
- 전환할 의사가 없는 편이다	67.0	92.5	52.0	48.7	56.7	67.5	52.4
- 전환할 의사가 전혀 없다	2.8	0.3	4.3	5.1	2.8	1.3	3.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(5,570)	(2,065)	(3,505)	(2,425)	(814)	(267)	(2,925)

주) 비정규직 장애인 근로자가 1명 이상 있는 기업체를 대상으로 응답 받음

5. 직장 내 장애인 인식개선 교육

‘직장 내 장애인 인식개선 교육’ 실시 의무에 대하여 알고 있는 기업체의 비율은 83.6%로 나타났다.

장애인 고용여부별 분석 결과, 장애인 고용기업체에서 ‘직장 내 장애인 인식개선 교육’ 실시 의무에 대해 ‘알고 있다’고 응답한 비율은 95.2%로 미고용기업체(82.1%) 대비 13.1%p 높게 나타났다.

기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체 규모가 커질수록 ‘알고 있다’고 응답한 비율이 대체적으로 높아지는 것으로 나타났으며, 특히 ‘직장 내 장애인 인식개선 교육’ 실시 의무를 알고 있다고 응답한 고용의무기업체는 97.1%에 달했다.

〈표 3-7-18〉 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	83.6	95.2	82.1	82.2	97.1	97.0	98.5	99.7	96.4
- 매우 잘 알고 있다	22.2	40.5	19.9	20.0	43.8	42.8	52.6	66.5	41.2
- 어느 정도 알고 있다	43.7	40.7	44.0	44.2	38.8	39.1	36.3	26.2	39.3
- 그런 의무가 있다는 정도만 알고 있다	17.7	13.9	18.2	18.1	14.5	15.0	9.5	6.9	15.9
모름	16.4	4.8	17.9	17.8	2.9	3.0	1.5	0.3	3.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

2020년 '직장 내 장애인 인식개선 교육'을 실시하였는지 조사한 결과, '실시함'이라고 응답한 비율은 53.1%로 나타났으며, 장애인 고용기업체의 교육 실시 비율(69.2%)이 미고용기업체(51.1%)보다 18.1%p 높았다.

〈표 3-7-19〉 2020년 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	53.1	69.2	51.1	51.2	72.3	71.7	77.5	89.0	64.4
미실시함	46.9	30.8	48.9	48.8	27.7	28.3	22.5	11.0	35.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

'직장 내 장애인 인식개선 교육' 실시 방법을 분석한 결과, '내외부 강의 자료, 인터넷 강의 등을 활용하여 자체적으로 실시'하였다고 응답한 비율이 87.8%로 가장 높았고, '무료 전문강사를 지원받아 실시'(7.7%), '관련 교육기관에 위탁하여 실시'(4.4%) 순으로 나타났다.

〈표 3-7-20〉 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	87.8	82.3	88.7	89.3	77.2	76.9	79.1	81.5	76.5
무료 전문강사를 지원받아 실시	7.7	12.6	6.9	7.0	12.9	13.3	9.6	6.4	12.7
관련 교육기관에 위탁하여 실시	4.4	5.1	4.3	3.6	9.9	9.8	11.3	12.1	10.8
기타	0.1	0.0	0.1	0.1	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)	(260,106)	(37,660)	(222,447)	(227,544)	(32,562)	(29,703)	(2,253)	(606)	(12,256)

주 1) 전반적으로 효과가 없었다=1, 효과가 없는 편이었다=2, 보통이다=3, 효과가 있는 편이었다=4, 전반적으로 효과가 많았다=5 (5점 척도 기준)

2) 2020년 '직장 내 장애인 인식개선 교육'을 실시하였다고 응답한 기업체를 대상으로 응답받음

‘직장 내 장애인 인식개선 교육’ 효과를 분석한 결과, 교육에 대한 전반적인 만족도는 3.56점으로 나타났다. 모든 항목에서 3.5점 이상으로 평가된 가운데, ‘교육참여자들의 장애 및 관련 법·제도 인지’ 3.64점, ‘교육참여자들의 장애인에 대한 인식개선’ 3.57점, ‘향후 장애인 근로자 채용에 대한 긍정적인 인식’이 3.54점으로 나타났다.

〈표 3-7-21〉 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	3.64	(260,106)
교육참여자들의 장애인에 대한 인식개선	3.57	(260,106)
향후 장애인 근로자 채용에 대한 긍정적인 인식	3.54	(260,106)
장애인 인식개선교육에 대한 전반적 만족도	3.56	(260,106)

주 1) 전혀 그렇지 않다=1, 그렇지 않다=2, 보통이다=3, 그렇다=4, 매우 그렇다=5 (5점 척도 기준)
2) 2020년 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하였다고 응답한 기업체를 대상으로 응답받음

‘직장 내 장애인 인식개선 교육’에 대해 불만족한 기업체를 대상으로 불만족 사유를 분석한 결과, ‘장애인 인식개선의 효과가 나타나지 않거나 부족했다’고 응답한 비율이 68.0%로 가장 높았으며 ‘교육내용이 미흡했다’는 응답 비율도 31.4%로 나타났다.

〈표 3-7-22〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 불만족 사유 - 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	
교육시간 또는 횟수가 부족했다	0.1	0.7	0.0	0.0	0.6	0.0	10.7	-	1.7
교육내용이 미흡했다	31.4	50.0	29.5	28.3	54.2	57.3	0.0	-	52.2
교육방법이 적절하지 않았다	0.1	0.8	0.0	0.0	0.6	0.7	0.0	-	1.8
강사의 강의역량이 부족했다	0.4	2.5	0.2	0.0	3.7	3.3	10.1	-	5.4
장애인 인식개선의 효과가 나타나지 않거나 부족했다	68.0	46.0	70.3	71.7	40.9	38.7	79.3	-	39.0
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0
전 체 (추정수)	100.0 (3,985)	100.0 (369)	100.0 (3,616)	100.0 (3,509)	100.0 (477)	100.0 (451)	100.0 (26)	- -	100.0 (167)

주) 직장 내 장애인 인식개선 교육 전반적 만족도에 불만족으로 응답한 기업체를 대상으로 응답받음

2021년 '직장 내 장애인 인식개선 교육' 실시 의향을 분석한 결과, '실시할 의향이 있음'이라고 응답한 비율은 전체 기업 중 69.7%로 나타났다.

장애인 고용 여부별로 분석한 결과, 고용기업체의 '실시할 의향 있음' 응답 비율이 88.1%로 미고용기업체(67.4%)보다 20.7%p 높은 것으로 나타났으며, 기업체 규모가 커질수록 '실시할 의향이 있음'이라고 응답한 비율이 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-23〉 2021년 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	69.7	88.1	67.4	67.7	90.2	89.6	96.2	97.9	91.2
- 2021년 이미 실시했다	17.7	24.8	16.8	16.7	27.3	26.3	37.3	43.9	31.2
- 내외부 강의 자료, 인터넷 강의등을 활용하여자체적으로 실시할 의향이 있다	41.9	50.3	40.8	41.2	48.7	49.1	44.1	41.6	44.1
- 강사 등의 지원이 있으면 실시할 의향이 있다	9.0	9.7	9.0	9.1	8.6	8.7	8.8	5.2	9.6
- 관련 교육기관에 위탁하여 실시할 의향이 있다	1.1	3.4	0.8	0.7	5.6	5.6	6.0	7.1	6.3
실시할 의향이 없음	30.3	11.9	32.6	32.3	9.8	10.4	3.8	2.1	8.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

주) 실시 의향이 있음 = '2021년 이미 실시했다' + '자체적으로 실시할 의향이 있다'+ '강사 등의 지원이 있으면 실시할 의향이 있다'+ '관련 교육기관에 위탁하여 실시할 의향이 있다'

6. 장애인 표준사업장 인증 및 지원

가. 장애인표준사업장 인증 및 지원에 대한 관심 수준

장애인 표준사업장 인증 및 지원제도 대한 기업체의 관심 수준을 조사한 결과, 전체 기업체의 8.7%가 '장애인 표준사업장' 인증 및 지원에 관심이 있다고 응답하였다.

장애인 고용 여부별로 분석한 결과, 장애인 고용기업체의 '관심 있음'의 비율은 21.3%로 미고용기업체(7.1%)보다 14.2%p 더 높게 나타났다.

또한 기업체 규모가 클수록 장애인 표준사업장 인증 및 지원에 대해 관심 있다고 응답한 비율이 높아졌다.

〈표 3-7-24〉 장애인 표준사업장 인증 및 지원에 대한 관심 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	
관심 있음	8.7	21.3	7.1	7.2	23.9	23.4	29.8	33.0	28.0
- 매우 관심이 많다	0.2	1.1	0.0	0.1	1.0	1.0	1.5	2.7	1.2
- 관심 있는 편이다	8.6	20.2	7.1	7.1	22.9	22.4	28.2	30.3	26.8
관심 없음	91.3	78.7	92.9	92.8	76.1	76.6	70.2	67.0	72.0
- 관심 없는 편이다	73.0	66.7	73.8	73.7	66.6	67.1	61.3	58.5	63.0
- 전혀 관심이 없다	18.2	12.0	19.0	19.1	9.5	9.6	8.9	8.5	9.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 고용기업체 중 상시근로자 300명 이상 기업을 대상으로 자회사형 표준사업장 설립 지원 제도에 대한 관심 수준을 조사한 결과, 20.6%의 기업체가 '관심 있음'으로 응답하였고 기업체 규모가 클수록 관심비율은 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-25〉 자회사형 표준사업장 설립지원 제도에 대한 관심 수준 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부			부담금 납부대상 (100명 이상)
		의무 (50명 이상)	300-999명	1,000명 이상	
관심 있음	20.6	20.6	19.6	24.4	20.6
- 매우 관심이 많다	1.0	1.0	0.8	1.7	1.0
- 관심 있는 편이다	19.6	19.6	18.8	22.7	19.6
관심 없음	79.4	79.4	80.4	75.6	79.4
- 관심 없는 편이다	66.2	66.2	66.4	65.2	66.2
- 전혀 관심이 없다	13.3	13.3	13.9	10.4	13.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(3,488)	(3,488)	(2,810)	(679)	(3,488)

주) 상시근로자 300명 이상 기업체를 대상으로 응답받음

‘장애인 표준사업장 인증 받을 의향’과 ‘자회사형 표준사업장 설립할 의향’에 대해 조사한 결과, ‘장애인 표준사업장 인증’은 전체 기업체의 12.0%, ‘자회사형 표준사업장 설립’은 장애인 고용기업체 중 상시근로자 300명 이상 기업의 19.6%가 설립할 의향이 있는 것으로 나타났다.

장애인 고용여부에 따라서는 장애인 고용기업체 중 표준사업장 인증 의향이 있다고 응답한 비율(26.4%)이 미고용기업체(10.2%)보다 16.2%p 높았다.

〈표 3-7-26〉 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 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
이미 인증받았거나, 인증받을 의향이 있음	12.0	26.4	10.2	10.6	25.4	24.9	31.8	29.9	34.6
- 이미 인증받음	0.5	4.9	0.0	0.1	4.5	4.3	7.1	8.3	5.6
- 인증받을 의향이 있음	11.4	21.5	10.2	10.5	20.9	20.7	24.7	21.7	29.0
인증받을 의향이 없음	88.0	73.6	89.8	89.4	74.6	75.1	68.2	70.1	65.4
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

〈표 3-7-27〉 자회사형 표준사업장 설립할 의향 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부			부담금 납부대상 (100명 이상)
		의무 (50명 이상)	300~999명	1,000명 이상	
이미 설립하였거나, 설립할 의향이 있음	19.6	19.6	19.7	19.1	19.6
- 이미 설립함	2.6	2.6	2.1	4.3	2.6
- 설립할 의향이 있음	17.1	17.1	17.6	14.9	17.1
설립할 의향이 없음	80.4	80.4	80.3	80.9	80.4
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(3,488)	(3,488)	(2,810)	(679)	(3,488)

주) 상시근로자 300명 이상 기업체를 대상으로 응답받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

7. 장애인 고용의무제도

가. 장애인 고용의무제도 인지 수준

장애인 고용의무제도에 대한 인지 수준을 조사한 결과, 전체 기업체의 82.9%가 제도에 대해 '알고 있다'고 응답하였다.

장애인 고용여부별로 분석한 결과, 장애인 고용기업체의 '알고 있다'는 비율은 93.6%로 미고용기업체(81.5%) 대비 12.1%p 높게 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 커질수록 해당 제도에 대한 인지 수준도 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-28〉 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	82.9	93.6	81.5	81.7	94.5	94.2	97.8	99.7	95.0
- 관련 내용을 잘 알고 있다	7.7	24.5	5.6	5.8	26.5	24.4	47.2	69.6	35.0
- 관련 내용을 어느 정도 알고 있다	45.5	52.8	44.6	45.2	49.0	49.8	43.5	25.2	47.6
- 제도가 있다는 정도만 알고 있다	29.7	16.3	31.3	30.8	18.9	20.0	7.1	4.9	12.4
거의 모름	17.1	6.4	18.5	18.3	5.5	5.8	2.2	0.3	5.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

나. 중증장애인 고용 2배수 인정제도

중증장애인 고용 2배수 인정제도 인지 수준에 대해 조사한 결과, '알고 있다'는 응답 비율이 67.9%로 나타났다.

장애인 고용여부별로는 고용기업체의 '알고 있다'는 비율은 87.0%로, 미고용기업체(65.5%) 대비 21.5%p 높았다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 커질수록 해당 제도에 대해 인지하고 있는 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났으며, 고용의무기업체의 응답 비율은 88.1%로 고용비의무기업체(65.9%) 보다 22.2%p 높았다.

〈표 3-7-29〉 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	67.9	87.0	65.5	65.9	88.1	87.3	96.2	98.8	92.2
- 잘 알고 있다	5.3	20.7	3.4	3.6	22.3	20.2	43.4	64.6	32.1
- 어느 정도 알고 있다	34.5	41.1	33.7	34.4	36.0	36.1	36.1	25.8	36.0
- 제도가 있다는 정도만 알고 있다	28.1	25.2	28.5	27.9	29.8	31.0	16.7	8.4	24.1
거의 모름	32.1	13.0	34.5	34.1	11.9	12.7	3.8	1.2	7.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

다. 장애인 의무고용률 달성 여부 및 추가 고용 수준

장애인고용 비의무기업체를 제외한 장애인 고용기업체 중 '의무고용률을 달성했다'고 응답한 기업체 비율은 42.6%로, '달성하지 못했다'고 응답한 기업체(12.8%) 대비 29.8%p 높았다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 커질수록 '의무고용률을 달성했다'고 응답한 비율은 점차 감소하는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-30〉 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	42.6	-	76.9	79.3	60.4	54.7	69.5
달성하지 못했음	12.8	-	23.1	20.7	39.6	45.3	30.5
의무고용 대상이 아님	44.6	100.0	-	-	-	-	-
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

주) 월평균 상시근로자 50명 이상인 일반사업체의 장애인 의무고용률은 조사 기준시점인 '20년 12월 31일 기준 3.1%임

의무고용률을 달성을 했다고 응답한 장애인 고용기업체 중 '의무고용률 달성과 상관없이 지속적으로 장애인을 채용할 것이다'라고 응답한 기업체의 비율은 26.4%였다.

〈표 3-7-31〉 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)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
의무고용률 달성과 상관없이 지속적으로 장애인 채용 예정	26.4	-	26.4	26.2	28.2	30.6	25.5
의무고용률을 달성했기 때문에 추가로 장애인 채용 의사 없음	73.6	-	73.6	73.8	71.8	69.4	74.5
전 체	100.0	-	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(23,188)	-	(23,188)	(21,121)	(1,697)	(371)	(11,420)

주) 의무고용률을 달성했다고 응답한 기업체를 대상으로 응답 받음

의무고용률 달성 이후에도 지속적으로 장애인을 채용할 것이라고 응답한 기업의 73.9%는 장애인 고용률을 '5% 이상 수준으로 달성'할 것이라고 응답하였으며, '10%이상 수준으로 달성'할 것이라고 응답한 비율도 17.8%로 나타났다.

〈표 3-7-32〉 장애인 의무고용률 달성 기업체의 장애인 추가 고용 수준 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
5% 미만 까지 달성	26.1	-	26.1	24.4	40.3	47.7	27.7
- 3% ~ 4%미만	9.6	-	9.6	9.7	9.5	4.4	6.5
- 4% ~ 5%미만	16.5	-	16.5	14.7	30.7	43.3	21.2
5% 이상 수준으로 달성	73.9	-	73.9	75.6	59.7	52.3	72.3
- 5% ~ 7%미만	50.5	-	50.5	52.8	28.9	25.6	45.6
- 7% ~ 10%미만	5.6	-	5.6	5.5	8.3	4.0	10.2
- 10% 이상	17.8	-	17.8	17.3	22.5	22.7	16.5
전 체	100.0	-	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(6,118)	-	(6,118)	(5,526)	(478)	(114)	(2,907)

주) 의무고용률 달성 기업체 중 추가로 장애인을 채용하겠다는 기업체 대상으로 응답 받음

라. 장애인 의무고용률 달성 전망

장애인 의무고용률을 달성하지 못했다고 응답한 고용의무기업체의 46.0%는 '의무고용률 달성 의지가 있다'고 응답하였다.

장애인 고용 여부별로는 장애인 근로자를 1명 이상 고용하고 있는 장애인 고용기업체에서 '의무고용률 달성 의지가 있다'는 응답 비율이 63.9%로 미고용기업체(37.6%) 대비 26.3%p 높았다.

기업체의 규모가 커질수록 '의무고용률 달성의지가 있다'고 응답한 비율은 점차 높아지는 것으로 나타났으며, 1,000명 이상 기업의 '달성 의지가 있음' 응답 비율은 85.1% 였다.

〈표 3-7-33〉 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	46.0	63.9	37.6	-	46.0	43.9	70.5	85.1	64.5
- 의지가 매우 강하다	2.2	4.7	1.0	-	2.2	1.7	6.6	13.5	5.7
- 의지가 있는 편이다	43.8	59.3	36.6	-	43.8	42.2	64.0	71.6	58.8
달성 의지가 없음	54.0	36.1	62.4	-	54.0	56.1	29.5	14.9	35.5
- 의지가 없는 편이다	49.9	34.5	57.1	-	49.9	51.8	28.0	14.9	32.3
- 의지가 전혀 없다	4.1	1.6	5.3	-	4.1	4.3	1.4	0.0	3.2
전 체	100.0	100.0	100.0	-	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(21,828)	(6,948)	(14,880)	-	(21,828)	(20,306)	(1,212)	(310)	(7,625)

주) 의무고용률을 달성하지 못했다고 응답한 상시근로자 50명 이상 기업체를 대상으로 응답 받음

의무고용률 미달성 기업체의 향후 3년 이내 달성 전망을 조사한 결과, 24.1%가 '달성이 가능하다'고 응답하였다.

현재 장애인 근로자를 1명 이상 고용하고 있는 장애인 고용기업체에서는 '달성이 가능하다'고 응답한 비율이 31.7%로 미고용기업체(20.5%) 대비 11.2%p 높게 나타났다.

기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체의 규모가 커질수록 '달성이 가능하다'고 응답하는 비율이 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-34〉 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	24.1	31.7	20.5	-	24.1	23.4	31.9	36.7	34.3
- 충분히 가능하다	3.1	2.7	3.2	-	3.1	3.0	4.8	4.2	5.9
- 어느 정도 가능하다	21.0	29.1	17.2	-	21.0	20.4	27.2	32.5	28.5
달성 어려움	75.9	68.3	79.5	-	75.9	76.6	68.1	63.3	65.7
- 다소 어렵다	65.6	61.7	67.3	-	65.6	66.3	56.5	55.3	56.3
- 매우 어렵다	10.4	6.5	12.2	-	10.4	10.4	11.5	8.1	9.4
전 체	100.0	100.0	100.0	-	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(21,828)	(6,948)	(14,880)	-	(21,828)	(20,306)	(1,212)	(310)	(7,625)

주) 의무고용률을 달성하지 못했다고 응답한 상시근로자 50명 이상 기업체를 대상으로 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

마. 장애인고용 비의무기업체의 향후 장애인 채용 의사

장애인고용 비의무기업체 중 향후 장애인을 채용할 의향이 있다고 응답한 기업체는 21.2%로 나타났다.

장애인 고용 여부별로는 고용기업체의 '채용할 의사 있음'의 비율은 44.5%로 미고용기업체(19.9%)보다 24.6%p 높았다.

〈표 3-7-35〉 장애인고용 비의무기업체의 향후 장애인 채용 의사 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	고용기업체	미고용기업체
채용할 의사 있음	21.2	44.5	19.9
- 매우 많다	0.2	2.1	0.1
- 있는 편이다	21.0	42.5	19.8
채용할 의사 없음	78.8	55.5	80.1
- 없는 편이다	59.1	53.5	59.4
- 전혀 없다	19.7	1.9	20.7
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(444,624)	(24,305)	(420,319)

주) 상시근로자 50명 미만 장애인고용 비의무기업체에게 응답 받음

바. 장애인 신규고용 인센티브 제공시 장애인근로자 채용 의향

현재 장애인 근로자를 1명도 고용하지 않은 미고용기업체를 대상으로 의무고용률 초과여부와 상관없이 장애인 고용에 따른 인센티브를 제공할 경우 장애인을 채용할 의향이 있는지를 조사한 결과, 미고용기업체의 18.1%가 '채용할 의사 있다'고 응답하였다.

〈표 3-7-36〉 인센티브 제공시 장애인근로자 채용 의향 - 장애인 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (미고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
채용할 의사 있음	18.1	17.2	42.3	42.4	36.0	51.4	54.9
- 매우 많다	0.3	0.3	2.0	1.9	15.8	0.0	10.4
- 있는 편이다	17.7	16.9	40.4	40.5	20.1	51.4	44.5
채용할 의사 없음	81.9	82.8	57.7	57.6	64.0	48.6	45.1
- 없는 편이다	62.3	62.7	51.4	51.3	58.0	48.6	40.1
- 전혀 없다	19.6	20.1	6.3	6.3	6.0	0.0	5.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(435,199)	(420,319)	(14,880)	(14,779)	(99)	(2)	(2,603)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

사. 장애인고용장려금 수령 경험

최근 3년간 장애인고용장려금 수령 경험이 있다고 응답한 비율은 전체 기업체 중 3.3%이며, 장애인 고용기업체 중 28.3%, 미고용기업체 중 0.2%로 나타났다.

〈표 3-7-37〉 최근 3년간 장애인고용장려금 수령 경험 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부	
		고용기업체	미고용기업체
수령 경험 있음	3.3	28.3	0.2
수령 경험 없음	96.7	71.7	99.8
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)

최근 3년간 장애인고용장려금을 수령한 경험이 있는 기업체를 대상으로 고용장려금이 장애인 채용 및 유지에 도움이 되었는지 조사한 결과, '도움이 되었다'고 응답한 비율은 77.2%로 나타났다.

〈표 3-7-38〉 장애인고용장려금이 장애인 근로자 채용 및 유지에 미치는 도움 정도 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	비 율
도움이 되었음	77.2
- 큰 도움이 되었다	5.0
- 도움이 된 편이다	72.2
도움 되지 않았음	22.8
- 도움이 되지 않는 편이다	21.8
- 전혀 도움이 되지 않았다	1.0
전 체	100.0
(추정수)	(15,406)

주) 최근 3년내 장애인고용장려금을 수령한 경험이 있는 장애인 고용기업체를 대상으로 응답 받음

최근 3년간 장애인고용장려금을 한 번이라도 수령한 경험이 있는 기업체에 대해, 고용장려금이 없었다면 장애인을 채용하지 않았을 것인지를 조사한 결과, 68.8%의 기업체가 '그렇지 않다(채용)'고 응답하였다.

〈표 3-7-39〉 장애인고용장려금이 없을 경우 장애인 근로자 미채용 여부 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	비 율
그렇다(미채용)	31.2
- 매우 그렇다	1.6
- 그렇다	29.7
그렇지 않다(채용)	68.8
- 그렇지 않다	63.5
- 전혀 그렇지 않다	5.3
전 체	100.0
(추정수)	(15,406)

주) 최근 3년내 장애인고용장려금을 수령한 경험이 있는 장애인 고용기업체를 대상으로 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

아. 장애인고용부담금 납부 경험

상시근로자 100명 이상의 장애인고용부담금 대상 기업체 중 최근 3년 이내 장애인고용부담금 납부 경험이 있다고 응답한 비율은 43.2%로 나타났으며, 장애인 고용기업체 중 39.1%, 장애인 미고용기업체 중 68.4%가 부담금 납부 경험이 있다고 응답하였다.

〈표 3-7-40〉 최근 3년간 장애인고용부담금 납부 경험 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부	
		고용기업체	미고용기업체
납부 경험 있음	43.2	39.1	68.4
납부 경험 없음	56.8	60.9	31.6
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(19,045)	(16,442)	(2,603)

주) 2020년 말 기준, 장애인고용부담금 납부 대상(상시근로자 100명 이상)인 기업체를 대상으로 분석함

자. 장애인 대상 사회적 책임 이행 선호 방식

장애인 고용과 관련하여 선호하는 사회적 책임 이행 방식을 조사한 결과, '장애인 직접고용' 응답 비율이 34.2%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 '장애인을 대상으로 한 사회공헌활동'(26.3%), '금전적 기부'(15.1%), '간접고용'(12.0%) 순이었다.

장애인 고용여부별 분석 결과, 장애인 고용기업체에서 '직접고용'을 선호하는 비율이 73.2%로 미고용기업체(29.3%) 대비 높게 나타난 반면, 미고용기업체에서는 고용기업체 대비 '장애인을 대상으로 한 사회공헌활동', '금전적 기부' 에 대한 응답비율이 높게 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체의 규모가 커질수록 '직접고용' 방식을 선호하는 비율이 점차 높아지는 것으로 나타난 반면, '간접고용'과 '장애인을 대상으로 한 사회공헌활동', '금전적 기부'를 선호하는 비율은 점차 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-41〉 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	34.2	73.2	29.3	31.8	57.9	56.9	69.5	72.4	60.5
간접고용(자회사형 표준사업장, 연계고용 등)	12.0	13.4	11.8	11.5	16.8	16.9	14.9	14.3	19.7
장애인을 대상으로 한 사회공헌활동	26.3	9.4	28.4	27.4	16.1	16.6	10.9	9.5	14.0
금전적 기부	15.1	4.0	16.5	15.8	8.4	8.7	4.5	3.8	5.7
기타	12.4	0.0	13.9	13.6	0.8	0.9	0.2	0.0	0.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

차. 장애인 근로자 고용 증진을 위해 필요한 사항

장애인 고용 증진을 위해 필요다고 생각하는 제도에 대해 조사한 결과, '부담금(부담기초액)인상'(19.9%), '장애인 직업영역개발을 통한 고용창출 활성화'(17.7%), '장애인 고용에 따른 세금 감면'(15.1%) 등의 순으로 나타났다.

장애인 고용 여부별 분석 결과, '장애인고용장려금 증액'에 대해서는 장애인 고용기업체(20.9%)가 미고용기업체(8.4%)보다 더 높게 나타났으며, '장애인의 직업영역개발을 통한 고용창출 활성화'의 필요성은 미고용기업체(18.9%)의 응답 비율이 고용기업체(8.4%)보다 높게 나타났다.

〈표 3-7-42〉 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	19.9	12.2	20.8	20.6	12.6	12.7	12.7	8.2	11.7
고용의무 범위 확대	9.2	9.4	9.1	9.0	10.6	10.7	9.2	8.1	11.9
장애인고용장려금 증액	9.8	20.9	8.4	8.4	23.9	24.0	22.3	24.6	22.0
장애인고용 사업주에 대한 융자 등 금융지원 확대	9.6	15.1	9.0	9.5	11.2	11.5	8.9	8.0	10.5
장애인 고용에 따른 세금 감면	15.1	16.8	14.9	14.9	17.0	16.9	18.7	18.2	17.9
장애인고용 우수기업에 대한 정부 및 공공부문 우선구매확대	2.1	4.4	1.8	2.0	3.1	3.1	3.1	2.1	3.9
장애인 직업영역개발을 통한 고용창출 활성화	17.7	8.4	18.9	18.7	7.8	7.7	8.0	11.7	6.4
적합한 장애인력 구인 서비스 강화	4.8	5.1	4.7	4.7	5.8	5.4	11.1	10.2	7.5
고용된 장애인의 관리를 위한 전문적인 지원 서비스 강화	4.2	2.5	4.4	4.4	2.4	2.5	2.1	2.3	2.8
장애인의 직업적 능력 향상을 위한 교육훈련 서비스 강화	3.4	3.2	3.4	3.4	3.3	3.3	2.5	4.3	3.6
미이행 기업에 대한 제재 강화	1.6	0.5	1.8	1.8	0.3	0.3	0.7	0.8	0.4
장애인 고용에 필요한 시설의 설치나 장비의 구입 지원	2.5	1.0	2.7	2.6	1.7	1.8	0.7	1.3	0.9
기타	0.0	0.3	0.0	0.0	0.3	0.3	0.1	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)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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 상대적으로 긍정적 인식을 가지고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-8-1〉 장애인의 작업수행 정도에 관한 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	
장애인은 지식, 기술 그리고 능력이 부족할 것이다	2.79	2.49	2.83	2.80	2.67	2.68	2.53	2.46	2.56
장애인은 신체적으로 요구되는 임무를 수행할 수 없을 것이다	3.12	2.63	3.18	3.15	2.78	2.79	2.65	2.65	2.70
장애인은 비장애인보다 (노동)생산성이 덜할 것이다	3.11	2.64	3.17	3.14	2.78	2.79	2.63	2.57	2.69
장애인은 지시를 따르는 능력이 떨어질 것이다	2.82	2.46	2.87	2.85	2.60	2.61	2.50	2.42	2.53
장애인은 임무 완수 능력이 떨어질 것이다	2.87	2.53	2.92	2.89	2.67	2.68	2.58	2.47	2.62
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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 항목의 점수는 3점 전후로 나타났다. 각 항목별 점수는 '장애인은 비장애인에 비해서 회사의 직접적인 비용이 더 들 것이다'가 2.92점으로 가장 낮았고, '장애인은 비장애인에 비해서 안전문제가 더 발생할 것이다'가 3.35점으로 가장 높았다.

장애인 고용 여부별로는 장애인 고용기업체의 장애인 고용에 따른 비용에 대한 인식이 미고용기업체와 비교하여 더 긍정적인 것으로 나타났으며, 장애인 미고용기업체의 경우 '안전문제 발생'(3.41점)에 대해 가장 우려하고 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	2.92	2.64	2.95	2.93	2.78	2.79	2.61	2.60	2.69
장애인은 비장애인에 비해서 회사의 간접적인 비용이 더 들 것이다	2.96	2.62	3.00	2.97	2.81	2.83	2.56	2.56	2.66
장애인을 위한 편의시설 설치비용이 많이 들 것이다	3.13	2.73	3.18	3.14	2.98	3.00	2.72	2.78	2.85
장애인은 비장애인에 비해서 안전문제가 더 발생할 것이다	3.35	2.88	3.41	3.38	3.06	3.07	2.89	2.88	2.96
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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 고용 시 내부 구성원의 반응에 대한 인식을 5점 척도(1: 긍정적 인식, 5: 부정적 인식)로 측정한 결과 대부분의 항목 점수가 3점 미만으로, 장애인 고용에 따른 내부 구성원의 반응이 긍정적인 것으로 나타났다.

장애인 고용 여부별 분석결과, 장애인 고용기업체에서는 미고용기업체 보다 모든 항목에서 내부 구성원이 긍정적인 반응을 보이는 것으로 나타났다.

〈표 3-8-3〉 장애인 고용 시 내부 구성원의 반응 - 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	
동료 직원들이 장애인과 함께 일하는 것에 대한 거부감을 가질 것이다	2.61	2.49	2.63	2.62	2.60	2.61	2.45	2.40	2.53
동료 직원들과 의사소통상의 문제가 발생할 것이다	2.73	2.47	2.76	2.74	2.65	2.66	2.47	2.48	2.57
장애인은 동료 직원들의 업무 추진을 방해할 것이다	2.72	2.42	2.75	2.73	2.53	2.54	2.43	2.37	2.45
장애인과 함께 일하는데 어떻게 대해야 하는지 모른다는 두려움이 존재한다	2.78	2.48	2.82	2.80	2.62	2.63	2.49	2.52	2.56
장애인 직원이 많이 있다면 비장애인 직원 채용이 어려울 것이다	2.62	2.46	2.64	2.62	2.58	2.59	2.44	2.30	2.51
장애인 고용은 기업 생산성을 저하시켜 회사 이익에 영향을 미칠 것이다	2.77	2.46	2.81	2.79	2.56	2.58	2.41	2.36	2.51
장애인 고용은 사회공헌의 일환으로 기업 이미지 개선에 도움이 될 것이다 (역문항)	3.06	2.93	3.07	3.07	2.94	2.94	2.88	2.75	2.91
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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

4. 장애인 고용에 관한 기업체의 인식

장애인 고용에 관한 기업의 사회적 책임 인식을 5점 척도(1: 부정적 인식, 5: 긍정적 인식)로 측정한 결과, 대부분의 항목이 3점 이상으로 장애인 고용은 기업의 사회적 책임에 해당한다는 인식을 가지고 있는 것으로 나타났으며 특히 '장애인 고용을 위한 직종을 개발해야한다'(3.71점)는 항목에 많은 기업들이 동의하는 것으로 나타났다.

〈표 3-8-4〉 장애인 고용에 관한 기업체의 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	
장애인의 고용은 '기업의 사회적 책임'의 범주에 속한다	3.37	3.35	3.37	3.37	3.39	3.38	3.48	3.63	3.42
장애인 고용을 높이기 위해서 최고경영자의 장애인 고용 의지가 중요하다	3.48	3.41	3.48	3.48	3.41	3.40	3.54	3.66	3.44
장애인 고용을 위한 법률 제도가 확대되어야 한다	3.25	3.24	3.25	3.25	3.26	3.24	3.38	3.36	3.29
장애인 고용 관련 제도 때문에 기업들은 어쩔 수 없이 장애인을 고용하고 있다(역문항)	2.57	2.85	2.54	2.55	2.80	2.81	2.65	2.56	2.79
장애인 고용을 위한 직종을 개발해야 한다	3.71	3.54	3.73	3.73	3.53	3.52	3.64	3.69	3.52
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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

기업체의 근무환경이 장애인이 근무하기에 어느 정도 친화적인지를 조사한 결과, '보통이다'라고 응답한 비율이 51.8%로 가장 높게 나타났으며, '친화적이지 않은 편이다'라고 응답한 비율은 38.7%, '친화적이다'라고 응답한 비율은 9.5%로 나타났다.

장애인 고용 여부별 분석 결과, 장애인 고용기업체는 미고용기업체 대비 친화적인 편이라고 응답한 비율이 20.4%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	9.5	27.6	7.2	7.9	25.3	25.1	27.9	30.3	28.5
- 매우 친화적이다	0.2	1.6	0.1	0.1	1.9	1.9	1.8	2.5	2.4
- 친화적이다	9.3	26.1	7.2	7.8	23.4	23.2	26.1	27.8	26.2
보통이다	51.8	59.1	50.9	51.1	59.1	59.1	60.0	55.3	60.0
친화적이지 않은 편이다	38.7	13.2	41.9	41.0	15.6	15.9	12.2	14.4	11.5
- 친화적이지 않다	27.1	11.8	29.0	28.7	12.0	12.0	11.6	13.1	9.2
- 전혀 친화적이지 않다	11.5	1.4	12.8	12.3	3.6	3.9	0.5	1.2	2.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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 미고용기업체를 대상으로 최근 3년간 장애인 근로자 고용 경험을 조사한 결과, 미고용기업체 중 1.6%만이 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 73.2%인 것으로 나타났다.

〈표 3-9-1〉 최근 3년간 장애인 근로자 고용 경험 유무 - 장애인 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (미고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
있 음	1.6	1.4	8.2	7.9	51.9	0.0	26.8
없 음	98.4	98.6	91.8	92.1	48.1	100.0	73.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(435,199)	(420,319)	(14,880)	(14,779)	(99)	(2)	(2,603)

나 . 과거 장애인 근로자 채용 이유

장애인고용 경험이 있는 미고용기업체가 과거 장애인을 채용했던 주된 이유는 '장애인 여부를 고려하지 않고 업무상 필요에 의해'(64.1%), '기업의 사회적 이미지를 높이기 위해서'(14.3%) 등인 것으로 나타났으며, '입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨'의 비율도 10.8%로 높은 수준이었다.

기업체 규모별로는 50~299명 기업의 경우 '고용의무를 이행하기 위해서' 장애인을 채용했었다는 응답의 비율이 57.7%로 다른 이유에 비해 높았던 반면, 300~999명에서는 '장애인 여부를 고려하지 않고 업무상 필요에 의해' 채용했다는 응답의 비율이 66.7%로 높게 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	9.6	0.0	56.5	57.7	29.0	-	56.9
장려금 지원 등 사업주에 대한 지원제도 때문에	1.2	0.6	3.8	3.8	4.3	-	6.0
기업의 사회적 이미지를 높이기 위해서	14.3	16.0	5.6	5.9	0.0	-	0.0
장애인 여부를 고려하지 않고 업무상 필요에 의해	64.1	72.0	25.7	23.9	66.7	-	25.1
입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨	10.8	11.3	8.3	8.7	0.0	-	12.0
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	100.0
(추정수)	(7,142)	(5,926)	(1,216)	(1,164)	(51)	-	(699)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

다. 장애인 고용으로 인한 도움 정도 및 만족도

장애인 고용 경험이 있는 장애인 미고용기업체를 대상으로 과거 3년간 장애인 고용으로 인한 만족도를 5점 척도로 측정한 결과, 현재 고용기업체와 비교하여 모든 항목에서 낮은 만족도를 나타났다.

〈표 3-9-3〉 최근 3년간 장애인 근로자 고용 경험 사업체의 장애인 근로자에 대한 만족도

(단위: 점, 개)

구 분	미고용기업체 (고용경험 있음)	현재 고용기업체	(미고용기업체 - 현재 고용기업체)
근무태도	3.19	3.64	-0.45
대인관계	3.19	3.62	-0.43
생산성 및 업무능력	3.03	3.66	-0.63
전반적인 만족도	3.20	3.67	-0.47
(응답 추정수)	(7,142)	(54,442)	-

주 1) 최근 3년간 '장애인 근로자를 고용한 경험이 있다'고 응답한 미고용기업체와 2020년 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

2020년 12월 말 현재 장애인을 고용하지 않고 있는 미고용기업체 중 77.3%는 '고용할 의사가 없어서' 장애인 근로자를 고용하지 않는다고 응답한 반면, 22.7%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	77.3	77.8	61.9	62.1	25.4	48.6	34.2
장애인을 고용할 의사는 있으나 채용하지 못함	22.7	22.2	38.1	37.9	74.6	51.4	65.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(435,199)	(420,319)	(14,880)	(14,779)	(99)	(2)	(2,603)

주) 2020년 12월 말 현재 장애인 근로자를 고용하지 않고 있는 미고용기업체에게 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인을 고용할 의사가 없었던 주된 이유를 살펴본 결과, '장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서'라고 응답한 비율이 65.3%로 가장 높았다.

기업체의 규모가 커질수록 '장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서'의 비율은 다소 낮아지는 것으로 나타난 반면, '장애인 근로자의 생산성이 낮을 것 같아서', '채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서', '근무환경이 유해하거나 위험해서'의 비율은 기업체 규모가 클수록 대체적으로 커지는 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	65.3	65.2	69.1	69.2	65.0	0.0	71.8
장애인 근로자의 생산성이 낮을 것 같아서	6.5	6.6	5.4	5.4	10.1	0.0	9.2
과거 채용을 시도했으나 장애인 지원자 자체가 없어서	0.3	0.3	1.2	1.2	0.0	0.0	3.0
장애인 고용에 따른 추가비용이 과다할 것 같아서	1.0	0.9	2.2	2.2	0.0	0.0	2.8
사업주, 관리자, 동료 등이 장애인 채용을 꺼려서	3.2	3.2	1.3	1.3	0.0	0.0	3.8
채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서	2.9	2.9	5.0	4.9	10.1	100.0	2.7
장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서	2.0	2.0	2.1	2.1	0.0	0.0	1.5
근무환경이 유해하거나 위험해서	8.4	8.3	11.2	11.2	14.8	0.0	5.3
부담금 납부 대상이 아님에 따라(상시 100명 미만)	10.2	10.5	1.6	1.6	0.0	0.0	0.0
기타	0.1	0.1	0.8	0.8	0.0	0.0	0.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(336,217)	(327,007)	(9,211)	(9,184)	(25)	(1)	(891)

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

장애인 미고용기업체는 향후 장애인 채용 시 주요 고려사항에 대해 '장애유형'(36.2%), '경력'(13.8%), '성품·태도(책임감 등)'(13.8%) 순으로 높게 응답하였다.

〈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	60.9	60.4	70.5	70.4	84.0	0.0	73.1
- 장애유형	36.2	36.9	24.3	24.5	16.8	0.0	27.6
- 장애정도	12.6	11.9	23.0	23.0	23.7	0.0	20.7
- 의사소통능력	4.6	3.8	16.8	16.7	31.3	0.0	18.4
- 이동·동작수행능력	7.6	7.6	6.3	6.2	12.1	0.0	6.5
2. 직업적 능력	25.2	25.5	20.8	20.9	10.0	100.0	18.6
- 경력	13.8	13.5	18.5	18.6	5.5	0.0	13.7
- 학력	1.7	1.8	0.4	0.4	4.5	100.0	1.2
- 자격증 취득 사항	9.7	10.2	1.9	1.9	0.0	0.0	3.8
3. 인적 특성	13.8	14.1	8.7	8.7	6.0	0.0	8.3
- 성별	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.4
- 연령	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
- 성품·태도(책임감 등)	13.8	14.1	8.5	8.6	6.0	0.0	7.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(98,982)	(93,312)	(5,669)	(5,594)	(74)	(1)	(1,712)

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 채용 시 근로자에게 바라는 사항을 조사한 결과, '특별히 없음'(17.2%)을 제외하면, '책임감 있는 업무 수행'이 비율이 51.2%로 가장 높았고 다음으로 '장애 및 건강관리'(11.4%), '업무실적 향상(11.0%)' 순이었다.

〈표 3-9-7〉 향후 장애인 근로자 채용 시 근로자에게 바라는 사항(1순위)

(단위: %, 개)

구 분	미고용기업체
	장애인 근로자에게 바라는 사항
업무실적 향상	11.0
책임감 있는 업무 수행	51.2
장애 및 건강관리	11.4
원만한 대인관계 유지	6.0
장기근속	2.6
출퇴근 및 근무시간 관리	0.5
특별히 없음	17.2
전 체	100.0
(추정수)	(98,982)

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 채용 시 장애인 근로자를 위해 별도로 지원하고자하는 복리후생제도에 대해 '특별히 없음'을 제외한 응답 중 '장애인 근로자 산업안전을 위한 설비나 장치, 교육 등 조치'(15.1%)가 가장 높았으며, 다음으로 '업무편의 증진을 위한 시설·장비·설비의 개조, 설치 등'(14.8%)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	1.7	0.7	17.6	17.7	10.2	0.0	6.7
타 직무로 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정	3.0	2.2	15.7	15.8	7.0	0.0	14.6
업무편의 증진을 위한 시설·장비·설비의 개조, 설치 등	14.8	15.2	9.1	8.6	46.9	0.0	9.5
장애인 근로자 산업안전을 위한 설비나 장치, 교육 등 조치	15.1	15.0	17.5	17.5	20.8	0.0	14.6
건강프로그램·상담프로그램 등 운영	1.3	0.9	8.2	8.3	8.1	0.0	4.7
별도수당 지급 등 금전적 지원	2.5	2.5	2.4	2.2	21.9	0.0	7.4
별도 휴게시간 부여	2.9	2.7	7.3	7.4	0.0	0.0	12.3
동료 근로자의 인식개선을 위한 교육, 동호회 활동 등 지원	4.5	3.9	15.4	15.5	13.7	0.0	8.6
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
특별히 없음	75.2	76.8	48.6	48.8	34.3	100.0	51.4
(추정수)	(98,982)	(93,312)	(5,669)	(5,594)	(74)	(1)	(1,712)

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제10절 채용계획

1. 2021년 신규 기채용 및 신규 인력채용 계획

가. 2021년 신규 기채용 및 신규 인력채용 계획 여부

2021년에 근로자를 1명 이상 신규 채용했거나 채용계획이 있다고 응답한 기업체의 비율은 전체의 42.0%이며, 그중 장애인 근로자를 1명 이상 신규 채용했거나 채용계획이 있는 기업체는 6.3%로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 규모가 클수록 2021년 신규 채용했거나 채용계획이 있다는 기업체의 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

장애인 고용여부별 분석 결과, 2021년 장애인을 신규 채용했거나 채용계획이 있다고 응답한 장애인 고용기업체 비율은 32.5%로 미고용기업체(2.7%)와 비교하여 29.8%p 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-10-1〉 2021년 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	42.0	46.7	41.5	41.1	51.4	49.9	67.7	73.0	68.2
(장애인 채용(계획) 있음)	**6.3**	**32.5**	**2.7**	**2.5**	**36.7**	**34.6**	**51.8**	**66.6**	**44.5**
채용(계획) 없음	58.0	53.3	58.5	58.9	48.6	50.1	32.3	27.0	31.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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. 2021년 신규 기채용 및 채용예정 인원

2021년에 근로자를 1명 이상 신규 채용했거나 채용계획이 있는 기업체의 평균 채용예정 근로자 수는 전체 근로자 7.4명, 장애인 근로자가 0.2명으로 나타났다.

장애인 고용기업체의 전체 근로자 대비 장애인 근로자 채용 비율은 4.0%로 미고용기업체(1.0%) 대비 3.0%p 높은 것으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 클수록 전체 근로자 대비 장애인 근로자 채용 비율은 점차 낮아지는 것으로 나타났으며, 고용비의무기업체(1.1%)와 고용의무기업체(3.6%)의 전체 근로자 대비 장애인 근로자 채용 비율의 격차는 2.5%p이었다.

〈표 3-10-2〉 2021년 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**	7.4	29.1	4.4	4.0	34.9	19.7	81.0	484.0	53.0
	채용 총 인원	1,531,121	739,324	791,797	722,430	808,691	408,417	159,530	240,745	688,316
	- 신규 기채용 인원	1,273,644	594,263	679,381	621,930	651,714	335,066	128,848	187,800	550,476
	- 채용 예정 인원	257,477	145,061	112,416	100,500	156,977	73,350	30,682	52,944	137,840
장애인 근로자	**기업체별 평균 채용 예정 인원**	0.2	1.2	0.0	0.0	1.2	0.8	2.8	12.0	1.8
	채용 총 인원	37,052	29,365	7,687	8,190	28,862	17,416	5,475	5,971	23,266
	- 신규 기채용 인원	22,188	18,134	4,053	5,420	16,768	8,789	3,552	4,428	13,646
	- 채용 예정 인원	14,864	11,231	3,633	2,770	12,094	8,627	1,923	1,544	9,620
(추정수)		(205,869)	(25,448)	(180,421)	(182,718)	(23,151)	(20,685)	(1,969)	(497)	(12,993)
전체 대비 장애인 채용 비율(%)		2.4	4.0	1.0	1.1	3.6	4.3	3.4	2.5	3.4

주 1) 2021년 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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

다. 2021년 장애인 근로자 채용 계획이 없는 이유

2021년에 근로자를 채용 또는 채용 예정임에도 장애인을 채용하지 않은(않을 예정인) 이유에 대해, '장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지를 못해서'(53.8%)라고 응답한 비율이 가장 높았고, '장애인 지원자 자체가 없어서'(18.7%), '의무고용률을 달성했거나, 고용의무가 없어서'(10.6%) 순으로 나타났다.

기업체 규모가 커질수록 '업무능력을 갖춘 장애인이 부족해서'라고 응답한 비율이 높게 나타났다.

〈표 3-10-3〉 2021년 장애인 근로자 채용 계획이 없는 주된 이유 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (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	
의무고용률을 달성했거나, 고용의무가 없어서	10.6	26.5	9.1	9.9	19.2	19.2	21.3	15.3	21.1
장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서	53.8	27.2	56.5	54.6	45.2	46.1	33.6	45.5	32.6
업무능력을 갖춘 장애인이 부족해서	5.6	16.7	4.5	5.0	13.7	13.4	18.2	18.5	18.5
장애인 지원자 자체가 없어서	18.7	21.7	18.5	19.1	14.6	13.9	23.4	20.7	18.5
사업주, 관리자, 동료 등이 장애인 채용을 꺼려서	0.7	2.0	0.5	0.5	2.0	2.1	0.9	0.0	2.6
채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서	2.9	3.5	2.8	2.8	3.6	3.7	1.8	0.0	4.2
장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서	1.3	1.0	1.3	1.3	0.8	0.9	0.3	0.0	1.1
근무환경이 유해하거나 위험해서	6.2	0.6	6.8	6.7	0.6	0.6	0.3	0.0	1.1
기타	0.1	0.7	0.0	0.1	0.2	0.2	0.2	0.0	0.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(192,798)	(17,184)	(175,614)	(178,150)	(14,648)	(13,534)	(948)	(166)	(7,207)

주) 2021년 전체 근로자는 채용했거나 구체적 채용인원이 정해져서 채용할 예정이지만 장애인은 채용하지 않았거나 채용하지 않을 예정인 기업체에게 응답 받음

라. 향후 3년간 근로자 수 변화 전망

향후 3년간 전체 근로자 수 변화 전망에 대하여 전체 기업체의 10.3%가 '현재 대비 늘어날 것이다'라고 응답한 반면, 7.2%는 '현재 대비 줄어들 것이다'이라고 응답하였다.

장애인 근로자 수 변화 전망에 대해서는 전체 기업체의 3.0%만이 '현재 대비 늘어날 것이다'라고 응답하였으며, 96.4%가 '현재와 비슷할 것'이라고 응답하였다.

〈표 3-10-4〉 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	10.3	9.8	10.4	10.3	11.1	10.9	13.0	13.1	14.9
현재와 비슷할 것임	82.5	81.5	82.6	82.7	80.2	80.6	76.7	74.4	76.4
현재 대비 줄어들 것임	7.2	8.7	7.0	7.0	8.7	8.5	10.3	12.5	8.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

〈표 3-10-5〉 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	3.0	6.6	2.6	2.3	9.8	9.4	12.5	20.1	13.7
현재와 비슷할 것임	96.4	88.1	97.4	97.4	86.6	87.1	82.0	73.1	82.5
현재 대비 줄어들 것임	0.6	5.3	0.0	0.3	3.6	3.4	5.5	6.9	3.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제11절 재무정보

1. 2020년 재무정보

2020년 12월 31일 기준 기업체의 매출액 현황을 살펴보면, 매출액이 '10억 ~ 50억 미만'이라고 응답한 비율은 31.6%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '100억 ~ 500억 미만'(12.6%), '50억 ~ 100억 미만'(11.0%) 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)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
5억 미만	8.6	8.4	8.6	8.8	5.9	5.6	8.0	11.9	6.3
5억 ~ 10억 미만	6.5	2.9	6.9	7.1	0.8	0.8	0.5	1.0	1.0
10억 ~ 50억 미만	31.6	27.0	32.1	33.2	15.7	16.7	3.6	1.4	6.4
50억 ~ 100억 미만	11.0	13.4	10.7	10.7	13.9	14.9	2.6	1.5	10.9
100억 ~ 500억 미만	12.6	23.8	11.2	10.5	32.9	33.8	26.2	8.5	33.9
500억 ~ 1,000억 미만	1.4	5.7	0.8	0.7	8.4	7.9	16.0	6.7	14.1
1,000억 이상	1.4	6.8	0.7	0.6	9.3	6.1	40.1	68.7	19.7
모름/무응답	27.0	11.9	28.9	28.4	13.2	14.1	3.0	0.3	7.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

2020년 12월 31일 기준 기업체의 영업비용 현황을 살펴보면, 영업비용이 '10억 ~ 50억 미만'이라고 응답한 비율은 27.2%로 가장 높게 나타났으며, '5억 미만'(9.8%), '100억 ~ 500억 미만'(9.7%) 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)	의 무 (50명 이상)				
						50~299명	300~999명	1,000명 이상	
5억 미만	9.8	15.6	9.1	9.8	10.2	9.6	16.9	21.6	10.8
5억 ~ 10억 미만	6.4	4.4	6.7	6.7	3.2	3.4	0.7	0.3	2.0
10억 ~ 50억 미만	27.2	22.5	27.8	28.5	14.8	15.8	3.5	2.4	6.9
50억 ~ 100억 미만	7.8	10.9	7.4	7.5	10.9	11.7	3.0	0.0	9.6
100억 ~ 500억 미만	9.7	19.2	8.5	8.1	26.0	26.8	20.0	5.7	28.7
500억 ~ 1,000억 미만	1.2	4.1	0.8	0.7	5.8	5.2	14.3	7.2	11.0
1,000억 이상	0.9	5.6	0.3	0.2	7.6	5.2	29.0	57.1	15.6
모름/무응답	36.9	17.8	39.3	38.5	21.4	22.3	12.6	5.8	15.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2020년 12월 31일 기준 기업체의 영업이익 현황을 살펴보면, 영업이익이 '5억 미만'이라고 응답한 비율은 31.1%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '적자'(16.3%), '5억 ~ 10억 미만'(6.2%) 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)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
적자	16.3	19.7	15.9	16.2	17.6	17.2	21.2	24.9	20.8
5억 미만	31.1	24.3	31.9	32.6	15.6	16.4	8.0	3.4	12.2
5억 ~ 10억 미만	6.2	9.7	5.8	5.7	10.9	11.3	5.7	3.8	7.3
10억 ~ 50억 미만	6.1	16.0	4.9	5.0	17.4	17.7	14.9	9.5	18.9
50억 ~ 100억 미만	1.9	5.8	1.4	1.4	6.5	6.4	8.4	7.3	7.8
100억 ~ 500억 미만	3.0	7.5	2.5	2.2	11.4	10.7	20.2	15.3	15.1
500억 ~ 1,000억 미만	0.3	1.2	0.2	0.2	2.2	2.0	4.8	7.4	3.0
1,000억 이상	0.2	1.3	0.0	0.0	1.6	0.7	9.9	25.9	3.7
모름/무응답	34.9	14.5	37.4	36.7	16.7	17.6	6.9	2.6	11.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

2020년 12월 31일 기준 기업체의 자산총액 현황을 살펴보면, 자산총액이 '10억 ~ 50억 미만'이라고 응답한 비율은 23.4%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '10억 미만'(13.5%), '100억 ~ 500억 미만'(11.2%) 등의 순으로 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	13.5	20.1	12.7	13.4	14.3	13.9	18.3	21.8	15.1
10억 ~ 50억 미만	23.4	20.8	23.7	24.1	15.6	16.3	7.9	3.1	11.8
50억 ~ 100억 미만	7.8	12.0	7.3	7.5	11.0	11.3	8.5	2.4	7.8
100억 ~ 500억 미만	11.2	14.1	10.9	10.0	23.1	23.9	14.1	8.8	22.2
500억 ~ 1,000억 미만	1.4	4.4	1.0	1.0	5.5	5.3	8.9	4.1	9.7
1,000억 이상	1.2	7.0	0.4	0.4	8.7	6.5	29.7	53.6	17.7
모름/무응답	41.5	21.6	44.0	43.5	21.8	22.7	12.7	6.2	15.5
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2020년 12월 31일 기준 기업체의 부채총액 현황을 살펴보면, 부채총액이 '10억 ~ 50억 미만'이라고 응답한 비율은 19.1%로 가장 높았고, 다음으로 '5억 미만'(15.7%) 순으로 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	15.7	20.7	15.0	15.8	14.3	13.8	18.7	24.2	14.7
5억 ~ 10억 미만	9.0	8.4	9.1	9.1	7.8	8.2	2.3	1.3	5.0
10억 ~ 50억 미만	19.1	21.9	18.8	19.5	15.7	16.1	12.4	4.2	14.1
50억 ~ 100억 미만	5.8	7.3	5.6	5.5	9.5	9.8	6.1	2.4	9.7
100억 ~ 500억 미만	4.6	10.7	3.8	3.4	16.2	16.2	17.8	8.7	20.4
500억 ~ 1,000억 미만	0.5	2.5	0.2	0.2	3.4	3.0	8.8	7.8	6.1
1,000억 이상	0.8	3.7	0.5	0.4	5.1	3.5	19.5	44.7	10.6
모름/무응답	44.5	24.8	47.0	46.2	28.0	29.3	14.4	6.6	19.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

2. 최근 2년간 기업체의 영업이익

최근 2년간 기업체의 영업이익에 대해 조사한 결과 영업이익에 대해 '변화 없었음'이라고 응답한 비율이 47.4%, '줄어들었음' 43.3%, '늘어났음' 9.2% 순으로 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	9.2	11.7	8.9	8.5	16.1	15.7	20.0	25.3	17.6
변화 없었음	47.4	51.0	47.0	47.3	48.8	48.7	51.2	46.7	48.6
줄어들었음	43.3	37.3	44.1	44.2	35.1	35.6	28.8	28.0	33.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

3. 향후 2년간 기업체의 영업이익 예상

향후 2년간 기업체 영업이익 예상에 대해 조사한 결과, 영업이익에 '변화가 없을 것'이라고 응답한 비율은 63.5%, '줄어들 것' 19.7%, '늘어날 것' 16.8%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	16.8	16.4	16.8	16.3	21.3	21.0	24.3	25.2	23.2
변화 없을 것임	63.5	57.0	64.3	64.4	54.7	54.8	54.4	51.6	54.1
줄어들 것임	19.7	26.6	18.9	19.3	24.0	24.2	21.3	23.2	22.7
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제12절 코로나19 지속으로 인한 기업체 장애인고용 및 경영환경 변화

1. 코로나19 관련 기업체 경영 현황

상시근로자 5명 이상 모든 기업체에게 코로나19 지속으로 기업체가 겪었거나 겪고 있는 사항을 조사한 결과 '특별히 영향 받지 않음'(36.9%)을 제외하면 '매출 및 고객 감소' 비율이 42.6%로 가장 높았고, 다음으로 '업무량(생산량)감소'(15.9%), '영업(근로)시간 단축(영업제한)'(14.4%), '유급휴직, 유급휴가 부여'(13.4%), '재택근무(원격근무)실시'(11.1%) 등의 순으로 나타났다.

장애인 고용여부별 분석 결과, '유연근무 실시', '비대면업무 전환', '업무량(생산량)감소', '임금 삭감', '휴업', '신규 채용 취소·축소·연기'의 응답 비율은 고용기업체가 미고용기업체 보다 더 높은 것으로 나타난 반면, 이외의 항목들에 대해서는 미고용기업체의 응답 비율이 더 높게 나타났다.

기업체 규모별 분석한 결과, 대체로 대부분의 항목에서 기업체 규모가 커질수록 경험 비율은 높아지는 것으로 나타났지만 '업무량(생산량) 감소', '근로자 복지 지원 축소', '매출 및 고객 감소'의 비율은 점차 낮아지는 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	13.4	12.9	13.4	13.4	13.0	12.7	14.4	22.7	14.8
무급휴직, 무급휴가 부여	6.1	5.4	6.2	5.9	8.0	7.9	8.4	11.7	6.7
영업(근로)시간 단축(영업제한)	14.4	10.4	14.9	14.7	11.6	11.7	9.4	13.5	10.7
영업(근로)시간 연장	1.0	0.7	1.1	0.9	2.3	2.4	0.8	2.1	1.0
재택근무(원격근무)실시	11.1	10.0	11.3	10.1	21.4	20.6	26.6	47.7	21.9
유연근무(출퇴근 시간 변경 등)실시	5.1	7.1	4.9	4.6	10.3	9.7	16.3	24.3	11.8
비대면업무 전환(온라인 등)	3.5	5.8	3.2	3.2	6.3	5.8	9.6	23.5	7.8
업무량(생산량) 감소	15.9	17.6	15.7	15.9	15.9	16.3	12.0	10.6	14.8
업무량(생산량) 증가	1.9	1.8	1.9	1.7	3.4	3.5	2.0	3.6	2.7
업무(생산품) 변경	0.3	0.1	0.3	0.2	0.8	0.9	0.2	1.3	0.2
임금 삭감	1.8	2.1	1.8	1.8	2.1	2.0	2.3	2.9	2.1
임금 지급 지연	2.5	1.0	2.6	2.6	0.6	0.6	1.1	0.0	0.8
근로자 복지 지원 축소	2.3	2.3	2.3	2.2	3.8	3.9	3.2	3.0	3.0
휴업	2.8	3.5	2.7	2.8	2.5	2.4	3.3	3.2	3.5
매출 및 고객 감소	42.6	36.8	43.4	43.5	34.1	34.3	31.6	29.9	34.3
신규 채용 취소·축소·연기	4.4	9.6	3.7	4.0	8.1	7.8	9.9	17.9	7.7
근로자 감원, 퇴사 권고	6.7	3.0	7.1	7.0	3.2	3.3	1.8	3.7	3.2
기타	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.8	0.2
특별히 영향받지 않음	36.9	42.4	36.3	36.9	37.3	37.3	39.4	27.0	40.2
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

코로나19로 근로 형태를 변경한 경험이 있다고 응답한 기업체를 대상으로 근로 형태 변경으로 인한 장애인 근로자의 적응 가능성 및 어려움 고려 정도를 조사한 결과, 장애인 고용기업체의 84.0%가 '고려하였다'고 응답하였다.

기업체 규모별로는 300~999명 기업의 '고려하였다'고 응답한 비율이 86.4%로 다른 규모의 기업체에 비해 다소 높았으며, 고용의무여부별로는 고용비의무기업체의 '고려하였다'고 응답한 비율(86.6%)이 고용의무기업체(82.4%) 보다 더 높았다.

〈표 3-12-2〉 근로형태 변경시 장애인 근로자 적응 가능성 및 어려움 고려 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	
고려함	84.1	86.6	82.4	81.2	86.4	85.7	85.8
- 충분히 고려함	38.0	57.3	25.4	23.6	29.8	35.1	25.2
- 어느정도 고려함	46.0	29.3	57.0	57.6	56.6	50.6	60.6
고려하지 않음	15.9	13.4	17.6	18.8	13.6	14.3	14.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(8,893)	(3,516)	(5,377)	(4,086)	(922)	(370)	(3,819)

주) 코로나 지속으로 근로형태를 변경한 경험이 있는 기업체에게 응답 받음

코로나19로 근로형태를 변경한 경험이 있다고 응답한 기업체 중 근로형태 변경 후 장애인 근로자가 어려움을 호소하거나 시정을 요구한 경험이 있는 기업체는 장애인 고용 기업체의 11.4%였으며, 이 중 '호소나 요구가 있었고, 관련하여 시정' 했다고 응답한 비율은 3.0%로 나타났다.

기업체 규모별로는 기업체 규모가 클수록 '호소나 요구 있었음'의 응답 비율이 점차 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-12-3〉 근로형태 변경 후 장애인 근로자 어려움 호소 및 시정요구 경험 - 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	
호소나 요구 있었음	11.4	7.7	13.7	15.5	8.8	6.5	15.4
- 호소나 요구 있었고, 관련하여 시정함	3.0	3.4	2.8	3.1	2.0	2.1	3.2
- 호소나 요구 있었으나, 시정하지 못함	8.3	4.4	10.9	12.4	6.9	4.5	12.2
호소나 요구 없었음	88.6	92.3	86.3	84.5	91.2	93.5	84.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(8,893)	(3,516)	(5,377)	(4,086)	(922)	(370)	(3,819)

주) 코로나 지속으로 근로형태를 변경한 경험이 있는 기업체에게 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

코로나19 확산 이전 대비 기업체 운영 상황에 대해 상시근로자 5명 이상 기업체의 53.5%가 '어려워졌다'고 응답하였으며, '변화없거나 좋아졌다'고 응답한 비율은 41.8%, '어려워졌다 회복되었다'의 응답 비율은 4.7%로 나타났다.

장애인 고용 여부별로 확인한 결과, 장애인 고용기업체의 '어려워졌다 회복됨'(7.3%) 응답 비율이 미고용기업체(4.4%)보다 높았던 반면, '변화없거나 좋아짐' 응답 비율은 미고용기업체(42.2%)가 고용기업체(38.4%)보다 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-12-4〉 코로나19 확산 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	
변화없거나 좋아짐	41.8	38.4	42.2	42.1	38.9	38.5	44.1	43.6	43.4
어려워짐	53.5	54.3	53.4	53.6	52.5	52.6	50.5	52.2	49.0
- 다소 어려워짐	40.2	38.7	40.4	40.2	39.9	39.9	39.8	40.4	36.8
- 매우 어려워짐	13.3	15.7	13.0	13.4	12.6	12.7	10.7	11.8	12.2
어려워졌다 회복됨	4.7	7.3	4.4	4.3	8.6	8.9	5.4	4.2	7.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

코로나19 확산 이전 대비 현재 근로자 채용 또는 고용유지 현황 대해 조사한 결과, '변화없거나 좋아졌다'고 응답한 비율이 57.1%로 가장 높게 나타났다.

한편, '어려워졌다가 회복됨'의 응답 비율은 고용기업체(6.5%)가 미고용기업체(1.9%)보다 4.6%p 높았으며, '변화없거나 좋아짐' 응답 비율은 미고용기업체(57.7%)가 고용기업체(52.1%)보다 다소 높은 것으로 나타났다.

기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체 규모가 커질수록 '변화없거나 좋아짐'의 응답 비율은 높아지는 반면 '어려워졌다 회복됨'의 응답 비율은 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-12-5〉 코로나19 확산 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	
변화없거나 좋아짐	57.1	52.1	57.7	57.9	48.9	48.5	53.5	53.8	51.9
어려워짐	40.5	41.4	40.4	40.2	43.6	43.7	41.6	43.3	41.0
- 다소 어려워짐	32.7	31.5	32.9	32.6	33.9	34.0	32.2	34.4	31.6
- 매우 어려워짐	7.8	9.9	7.5	7.6	9.7	9.8	9.4	9.0	9.4
어려워졌다 회복됨	2.4	6.5	1.9	1.9	7.5	7.8	5.0	2.9	7.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(489,640)	(54,442)	(435,199)	(444,624)	(45,017)	(41,427)	(2,909)	(681)	(19,045)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 코로나19 관련 근로자 채용 및 고용유지 현황

코로나19 지속과 그에 따른 사회변화가 기업체의 전체 근로자와 장애인 근로자의 신규 고용에 미칠 영향을 조사한 결과, 장애인 고용기업체와 미고용기업체 모두 '영향 없을 것'으로 응답한 비율이 각 78.1%, 58.1%로 가장 높게 나타났다.

그러나 미고용기업체의 39.7%가 '부정적일 것'이라고 응답하여 고용기업체(19.0%)와 비교하여 20.7% 높게 나타나 미고용기업체의 신규고용에 대한 전망이 상대적으로 더 부정적인 것으로 나타났다.

〈표 3-12-6〉 코로나 지속과 사회변화의 신규고용 영향

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	기업체의 장애인 근로자 신규고용에 미칠 영향	기업체의 근로자 신규고용에 미칠 영향
긍정적일 것임	2.9	2.3
- 매우 긍정적	0.1	0.0
- 다소 긍정적	2.9	2.3
영향 없을 것임	78.1	58.1
부정적일 것임	19.0	39.7
- 다소 부정적	17.2	33.5
- 매우 부정적	1.8	6.2
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(435,199)

장애인 고용기업체를 대상으로 코로나19 지속과 사회변화가 장애인 신규고용에 미치는 영향에 대해 기업 규모별 분석 결과, 모든 규모의 기업체에서 '영향 없을 것'의 응답이 가장 높았으며, '긍정적일 것'의 응답 비율은 300~999명 기업체에서, '부정적일 것임'의 응답 비율은 1,000명 이상 기업체에서 상대적으로 더 높게 나타났다.

〈표 3-12-7〉 코로나 지속과 사회변화의 기업체 장애인 근로자 신규고용 영향 - 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	
긍정적일 것임	2.9	2.2	3.5	3.4	4.3	2.5	4.3
- 매우 긍정적	0.1	0.0	0.1	0.1	0.2	0.0	0.2
- 다소 긍정적	2.9	2.2	3.4	3.3	4.1	2.5	4.1
영향 없을 것임	78.1	75.3	80.4	80.4	80.7	76.9	78.9
부정적일 것임	19.0	22.5	16.1	16.1	15.0	20.5	16.8
- 다소 부정적	17.2	20.1	14.8	14.8	13.6	19.7	15.5
- 매우 부정적	1.8	2.3	1.3	1.3	1.4	0.9	1.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(54,442)	(24,305)	(30,137)	(26,648)	(2,810)	(679)	(16,442)

코로나19 지속과 사회변화가 (장애인)근로자 고용유지에 미칠 영향에 대한 조사 결과, 장애인 고용기업체의 82.6% 및 미고용기업체의 67.7%는 '영향 없을 것'으로 응답하였다.

그러나 장애인 고용기업체의 14.6%와 미고용기업체의 31.5%는 고용유지에 '부정적일 것'이라고 응답한 것으로 나타나, 미고용기업체가 고용기업체에 비교하여 상대적으로 더 부정적으로 전망하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-12-8〉 코로나 지속과 사회변화의 고용유지 영향

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체 기업체의 장애인 근로자 고용유지에 미칠 영향	미고용기업체 기업체의 근로자 고용유지에 미칠 영향
긍정적일 것임	2.8	1.0
- 매우 긍정적	0.2	0.0
- 다소 긍정적	2.6	1.0
영향 없을 것임	82.6	67.5
부정적일 것임	14.6	31.5
- 다소 부정적	13.3	26.4
- 매우 부정적	1.3	5.1
전 체 (추정수)	100.0 (54,442)	100.0 (435,199)

장애인 고용기업체를 대상으로 코로나19 지속과 사회변화가 장애인 고용유지에 '부정적일 것'이라고 전망하는 비율은 고용비의무기업체(상시근로자 50명 미만)(16.6%)가 고용의무기업체(상시근로자 50명 이상)(12.9%)보다 높았다.

〈표 3-12-9〉 코로나 지속과 사회변화의 기업체 장애인 근로자 고용유지 영향 - 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	
긍정적일 것임	2.8	2.1	3.4	3.4	3.7	2.5	4.0
- 매우 긍정적	0.2	0.1	0.2	0.2	0.4	0.0	0.2
- 다소 긍정적	2.6	1.9	3.2	3.1	3.4	2.5	3.8
영향 없을 것임	82.6	81.3	83.7	83.5	85.4	84.2	83.6
부정적일 것임	14.6	16.6	12.9	13.1	10.9	13.3	12.3
- 다소 부정적	13.3	14.9	11.9	12.2	9.7	12.6	11.3
- 매우 부정적	1.3	1.7	1.0	1.0	1.2	0.7	1.0
전 체 (추정수)	100.0 (54,442)	100.0 (24,305)	100.0 (30,137)	100.0 (26,648)	100.0 (2,810)	100.0 (679)	100.0 (16,442)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

부 록

1. 주요 변수별 변동계수(CV) ····· 299
2. 주요 용어 정의 ····· 300

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

[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	1,755,138	7,849,045	4.47	5.94	1.33
1~4명	1,310,515	2,844,079	2.17	1.07	0.49
5~49명	444,624	5,004,967	11.26	8.62	0.77
고용의무기업체	45,018	7,125,763	158.29	451.98	2.86
50~299명	41,427	4,002,610	96.62	53.44	0.55
300~999명	2,909	1,440,939	495.38	180.90	0.37
1,000명 이상	681.95991	1,682,214	2,466.74	2,671.66	1.08
부담금 납부 대상(100명 이상)	16,159	5,156,823	319.14	726.94	2.28
전 체	**1,800,156**	**14,974,809**	**8.32**	**75.63**	**9.09**

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	76,593	6,561,592	85.67	354.59	4.14
장애인 미고용기업체	1,723,563	8,413,216	4.88	10.43	2.14
전 체	**1,800,156**	**14,974,809**	**8.32**	**75.63**	**9.09**

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	1,260,205	4,401,591	3.49	7.57	2.17
회사법인	476,498	8,517,368	17.87	118.97	6.66
회사이외법인	63,453	2,055,850	32.40	230.46	7.11
전 체	**1,800,156**	**14,974,809**	**8.32**	**75.63**	**9.09**

[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

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

▶ 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 특별범에 의하여 설립된 회사법인이 아닌 법인(사립학교, 의료법인, 특수법인, 종교재단, 사단법인 등)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

별 첨

1. 기본조사표 ····· 305
2. 심층조사표(장애인 고용기업체용) ····· 309
3. 심층조사표(장애인 미고용기업체용) ····· 344

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

LIST ID

승인번호 제 383002 호

2021년도 기업체장애인고용실태조사

【 기 본 조 사 】

안녕하세요. 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.
고용노동부와 한국장애인고용공단은 장애인 고용현황 파악을 위해 우리나라 전체 기업체를 대상으로 2021년 기업체장애인고용실태조사를 실시하고 있습니다. 본 조사는 국가승인통계조사로 '장애인고용촉진 및 직업재활법'에 근거해 매년 실시하고 있으며, 조사결과는 기업체의 장애인고용 지원 등 관련 정책수립 및 연구 기초자료로 활용됩니다.

귀사의 답변은 장애인고용 확대와 고용환경 개선 등 기업체의 장애인고용을 지원하기 위한 귀중한 자료로 활용됩니다. 업무로 바쁘시겠지만 적극적인 참여 부탁드립니다.

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

감사합니다.

2021년 6월

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제26조 (장애인 실태조사)
고용노동부장관은 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 매년 1회 이상 장애인의 취업직종 · 근로형태 · 근속기간 · 임금수준 등 고용현황 및 장애인근로자의 산업재해 현황에 대하여 전국적인 실태조사를 실시하여야 한다.

「통계법」 제33조 (비밀의 보호)
① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
② 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

응답 시 유의사항

1. 본 조사의 응답 단위는 본사, 지사, 영업소 등을 모두 포함한 **기업체 단위**입니다.
2. 따라서 개인기업체는 해당 사업체를 기준으로, **법인기업체는 동일 법인등록번호를 사용하는 모든 사업체를 합산한 기준**으로 응답해주세요.
3. 본 조사의 기준 시점은 **지난해 말 (2020년 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. 기업체 개요 (2020년 12월말 기준)

A1 기업체명		A2 국가·지자체	① 해당 → 종료 ② 비해당 → 진행
A3 주사업 (사업내용)		A3-1 산업분류코드	□□□ (소분류 코드 3자리까지)

☞ 1) 기업체명 : 사업자등록증 또는 등기부등본상 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 2020년 1년간 매출액 비중이 가장 큰 활동을 기준으로 응답해주세요.

A4 조직형태	① 개인기업체 ② 회사법인 ③ 회사이외법인	A4-1 사업체 개수	① 단독사업체 ② 다수사업체

① 개인기업체	법인 또는 단체가 아닌 개인이 독립적으로 운영하는 기업체(단독 및 공동경영 가능)
② 회사법인	상법의 규정에 의해 설립된 영리법인으로 주식회사, 합명회사, 합자회사 및 유한회사
③ 회사이외법인	민법 또는 특별법에 의하여 설립된 회사법인이 아닌 법인(사립학교, 의료법인, 특수법인, 종교재단, 사단법인 등)

① 단독사업체	다른 장소에 본사(점), 또는 지사(점), 영업소, 출장소 등이 없이 단 하나의 사업체만 있는 경우
② 다수사업체	동일한 경영을 총괄하는 본사 등이 별도로 있으면서, 그 본사 등으로부터 업무 전반에 관하여 지시를 받고 있고 별도의 사업자등록번호가 부여된 공장, 지점, 지사, 영업소 등을 두고 있는 기업체

A5 지역 (본사 소재지)	시(도) 구(시/군)	A6 설립년도	□□□□ 년

☞ 5) 지역 : 본사 소재지를 기준으로 응답해주세요.

☞ 6) 설립년도 : 법인등기부등본상의 설립연월 또는 사업자등록상의 개업연을 기준으로 응답해주세요.

A7-1 대표자 성별	① 남 ② 여	A7-2 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

A8 장애인 다수고용사업장 여부

구 분			① 해당	② 비해당
A8-1	장애인 직업재활시설	보호작업장	① □	② □
A8-2		근로사업장	① □	② □
A8-3	장애인 표준사업장		① □	② □
A8-4	장애인 기업		① □	② □
A8-5	사회적 기업		① □	② □

장애인 직업재활시설	일반 직업환경에서 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 직업환경에서 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 시설임금에 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

B. 근로자 현황 (2020년 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.

B9 전체 (상시)근로자 현황

(단위 : 명)

구 분	① 소계 (②+③)	② 남	③ 여
B9-1 전체 상시근로자 수	명	명	명
B9-2 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 하더라도 16일 이상 일했다면 포함)

※ **장애인 근로자** : 「장애인복지법」에 따라 장애를 인정받고 장애인등록증(복지카드)를 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
☞ **지직장애 : 구 정신지체, ***자폐성장애: 구 발달장애

B10 장애인 (상시)근로자 현황

(단위 : 명)

장애유형 \ 성별		전 체	
		남	여
등록장애인	B10-1 지체*		
	B10-2 뇌병변		
	B10-3 시각		
	B10-4 청각		
	B10-5 언어		
	B10-6 지적**		
	B10-7 정신		
	B10-8 자폐성***		
	B10-9 신장		
	B10-10 심장		
	B10-11 호흡기		
	B10-12 간		
	B10-13 안면		
	B10-14 장루·요루		
	B10-15 뇌전증		
B10-16 국가유공자			
계			

■ 장애유형표

장애유형	장애특성 (장애인복지법에 의한 세부분류)
① 지체장애	**절단장애, 관절 장애, 지체 기능 장애, 변형 등의 장애** 신체의 일부를 잃은 사람, 관절에 장애가 있는 사람, 지체기능장애가 있는 사람, 신체에 변형이 있는 사람
② 뇌병변장애	**중추 신경의 손상으로 인한 복합적인 장애** 뇌성마비, 외상성 뇌손상, 뇌졸중 등 뇌의 기질적 병변에 기인한 신체적 장애로 보행 또는 일상생활의 동작 등에 상당한 제약을 받는 사람
③ 시각장애	**시력장애, 시야 결손 장애** 나쁜 눈의 시력이 0.02 이하인 사람, 좋은 눈의 시력이 0.2 이하인 사람, 두 눈의 시야가 각각 주시점에서 10도 이하로 남은 사람, 두 눈에 의한 시야의 2분의 1 이상을 잃은 사람
④ 청각장애	**청력 장애, 평형 기능 장애** 두 귀의 청력 손실이 각각 60데시벨(dB) 이상, 한 귀의 청력 손실이 80데시벨(dB) 이상이면서 다른 귀가 40데시벨(dB) 이상인 사람, 두 귀에 들리는 보통 말소리의 명료도가 50% 이하인 사람, 평형기능에 상당한 장애가 있는 사람
⑤ 언어장애	**언어 장애, 음성 장애, 구어장애** 음성 기능이나 언어 기능에 영속적으로 상당한 장애가 있는 사람
⑥ 지적장애	**지능 지수가 70 이하인 경우** 정신발육이 항구적으로 지체되어 지적 능력의 발달이 불충분하거나 불완전하고 자신의 일을 처리하는 것과 사회생활에 적응하는 것이 상당히 곤란한 사람
⑦ 정신장애	조현병, 조현정동장애, 양극성 정동장애 및 재발성 우울장애에 따른 감정조절·행동·사고 기능 및 능력의 장애로 인하여 일상생활이나 사회생활에 상당한 제약을 받아 다른 사람의 도움이 필요한 사람
⑧ 자폐성장애	소아기 자폐증, 비전형적 자폐증에 따른 언어·신체표현·자기조절·사회적응 기능 및 능력의 장애로 인하여 일상생활이나 사회생활에 상당한 제약을 받아 다른 사람의 도움이 필요한 사람
⑨ 신장장애	**투석 치료 중이거나 신장을 이식받은 경우** 신장의 기능 부전으로 인하여 혈액투석이나 복막투석을 지속적으로 받아야 하거나, 신장기능의 영속적인 장애로 인하여 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑩ 심장장애	심장의 기능부전으로 인한 호흡곤란 등의 장애로 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑪ 호흡기장애	**만성폐쇄성 폐질환, 만성제한성폐질환, 만성환기장애질환군, 만성폐혈관질환군 등** 폐나 기관지 등 호흡기관의 만성적인 기능부전으로 인한 호흡기능의 장애로 인해 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑫ 간장애	**간경변증, 간세포암종, 간 이식 등** 간의 만성적 기능부전과 그에 따른 합병증 등으로 인한 간기능의 장애로 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑬ 안면장애	**안면부의 추상, 함몰, 비후 등의 변형으로 인한 장애** 안면부위의 변형이나 기형으로 사회생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑭ 장루·요루장애	**결장루, 회장루, 요루** 배변기능이나 배뇨기능의 장애로 인하여 장루 또는 요루를 시술하여 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑮ 뇌전증 장애	**단순 부분발작, 복합부분발작, 전신발작, 강직간대성발작, 근간대성발작, 강직성발작, 간대성발작, 무긴장성발작 등** 간질에 의한 뇌신경세포의 장애로 인하여 일상생활이나 사회생활에 상당한 제약을 받아 다른 사람의 도움이 필요한 사람
⑯ 국가유공자	**국가유공자등의 예우 및 지원에 관한 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. ★

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

LIST ID

승인번호 제 383002 호

2021년도
기업체장애인고용실태조사
【 심층조사: 장애인 고용기업체 】

안녕하세요. 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

고용노동부와 한국장애인고용공단은 장애인 고용현황 파악을 위해 우리나라 전체 기업체를 대상으로 2021년 기업체장애인고용실태조사를 실시하고 있습니다. 본 조사는 국가승인통계조사로 '장애인고용촉진 및 직업재활법'에 근거해 매년 실시하고 있으며, 조사결과는 기업체의 장애인고용 지원 등 관련 정책수립 및 연구 기초자료로 활용됩니다.

귀사의 답변은 장애인고용 확대와 고용환경 개선 등 기업체의 장애인고용을 지원하기 위한 귀중한 자료로 활용됩니다. 업무로 바쁘시겠지만 적극적인 참여 부탁드립니다.

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

2021년 6월

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제26조 (장애인 실태조사)

고용노동부장관은 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 매년 1회 이상 장애인의 취업직종 · 근로형태 · 근속기간 · 임금수준 등 고용현황 및 장애인근로자의 산업재해 현황에 대하여 전국적인 실태조사를 실시하여야 한다.

「통계법」 제33조 (비밀의 보호)

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

응답 시 유의사항

1. 본 조사의 응답 단위는 본사, 지사, 영업소 등을 모두 포함한 **기업체 단위**입니다.
2. 따라서 개인기업체는 해당 사업체를 기준으로, **법인기업체는 동일 법인등록번호를 사용하는 모든 사업체를 합산한 기준**으로 응답해주세요.
3. 본 조사의 기준 시점은 **지난해 말 (2020년 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 (2020년 12월말 기준)

귀사의 근로자 현황에 대한 질문입니다. 귀 사업체를 포함한 **기업체 전체를 기준**으로 응답해주세요.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2020년 12월 31일**입니다.
☞ 근로자는 매월 16일 이상, 60시간 이상 근무하는 **'상시근로자'**를 기준으로 합니다.
☞ 장애인근로자는 **「장애인복지법」**에 의해 장애를 인정받고 장애인등록증(복지카드)을 소지하고 있는 장애인과, **「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」**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?

구 분	① 전체 (②+③)	종사상 지위별 상시근로자	
		② 정규직 근로자	③ 비정규직 근로자
A1-1-1 전체 상시근로자	명	명	명
A1-2-1 장애인 상시근로자	명	명	명

정규직 근로자	고용계약기간이 정해지지 않거나 정해졌더라도 특별한 사유가 없다면 계속근로가 가능한 근로자 (이하 비정규직 이외의 근로자)
비정규직 근로자	계속고용이 보장되지 않는 등 다음의 유형에 해당하는 근로자
한시적 근로자	· 근로계약기간을 정한 기간제 근로자 · 계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자 · 비자발적 사유(계약만료, 프로젝트 완료 등)로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자
시간제 근로자	근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 근무를 수행하는 근로자보다 1시간이라도 짧은 경우로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨
비전형 근로자	근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자

A2 지난해 말 기준 귀사의 근로자 중 **전일제 근로자와 단시간(시간제) 근로자**는 각각 몇 명입니까?
그 중 장애인 근로자는 몇 명입니까?

구 분	① 전체 (②+③)	근로 유형별 상시근로자	
		② 전일제 근로자	③ 단시간(시간제) 근로자
A2-1-1 전체 상시근로자	명	명	명
A2-2-1 장애인 상시근로자	명	명	명

※ 단시간(시간제) 근로자: 1주 동안의 소정 근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 경우에 비하여 짧은 근로자

A3 지난해 말 기준 귀사의 **직업별** 상시근로자는 몇 명이고 그 중 장애인 근로자는 몇 명입니까?

구 분	① 전체	직업별 상시근로자								
		② 관리자	③ 전문가 및 관련 종사자	④ 사무 종사자	⑤ 서비스 종사자	⑥ 판매 종사자	⑦ 농림어업 숙련 종사자	⑧ 기능원 및 관련 기능 종사자	⑨ 장치·기계 조작 및 조립 종사자	⑩ 단순노무 종사자
A3-1-1 전체 상시근로자	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
A3-2-1 장애인 상시근로자	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명

대 분 류	중 분 류
관리자	공공 및 기업 고위직, 행정 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

A4 지난해 말 기준 귀사의 **연령별** 상시근로자는 몇 명이고 그 중 장애인 근로자는 몇 명입니까?

구 분	① 전체 (②+③+④)	연령별 상시근로자		
		② 만34세 이하	③만35~54세 이하	④만55세 이상
A4-1-1 전체 상시근로자	명	명	명	명
A4-2-1 장애인 상시근로자	명	명	명	명

A5 **2020년 한 해 동안** 귀사의 **입사 및 퇴사** 상시근로자는 몇 명이고 그 중 장애인 근로자는 몇 명입니까?
자발적 퇴사자와 정년퇴직, 해고 등으로 인한 비자발적 퇴사자를 구분하여 응답해주시기 바랍니다.

구 분	① 2020년 입사자	2020년 퇴사자		
		② 전체 (③+④)	③ 자발적 퇴사	④ 비자발적 퇴사
A5-1-1 전체 상시근로자	명	명	명	명
A5-2-1 장애인 상시근로자	명	명	명	명

☞ 비자발적 퇴사: 정년퇴직, 명예퇴직, 계약만료, 해고(징계해고, 정리해고 등) 등

A6 **2019년 말** 각각 귀사의 상시근로자는 몇 명이고 그 중 장애인 근로자는 몇 명이었습니까?

☞ 설립연도가 2020년 이후라면 본 문항을 응답하지 않습니다.
☞ 참고. 2019년 말 전체 상시근로자 수 = 2020년 말 전체 상시근로자 수 - 2020년 입사자 + 2020년 퇴사자

구 분	2019년 12월 31일 기준
A6-1-1 전체 상시근로자	명
A6-2-1 장애인 상시근로자	명

B. 모집과 채용

☞ 다음은 모집과 채용에 대한 질문입니다.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2020년 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(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)
② 고용노동부(고용복지플러스센터)
③ 지방자치단체(일자리지원센터)
④ 민간공공 포함 직업능력개발 훈련기관
⑤ 장애인기관(장애인복지관, 장애인협회 등)
⑥ 학교(일반학교, 특수학교 포함)
⑦ 민간 취업알선업체
⑧ 국가보훈처
⑨ 기타(적을 것:)
⑩ 취업알선기관을 이용한 적 없음 → **1순위 응답인 경우 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 [서비스에 불만족한 경우(B3-2=①, ②)만 응답] **서비스에 불만족한 이유**는 무엇입니까?

① 원하는 역량수준의 인력을 제공받지 못해서
② 제공받은 인력의 근속기간, 근무태도 등의 문제로
③ 서비스 이용 절차가 복잡해서
④ 서비스 신청 후 알선까지의 시간이 오래 걸려서
⑤ 서비스 홍보, 접근성이 미흡해서
⑥ 사후조치 및 사후지원이 미흡해서
⑦ 기타(적을 것:_____)

B4 귀사가 장애인 근로자를 채용했을 때 주로 이용했던 **자체 모집 경로**를 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 신문 · TV 등 언론매체
② 자사 홈페이지 등 인터넷매체
③ 내부 임직원 추천
④ 기타(적을 것:_____)
⑤ 기업 자체적으로 모집한 적 없음

B5 귀사가 **장애인 채용 과정에서 배려했던 사항**으로는 어떤 것이 있습니까? 모두 선택해주세요.

① 가산점 부여
② 연령조건 완화
③ 학력조건 완화
④ 자격요건 완화(토익, 자격증 등)
⑤ 정당한 편의 제공(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, 장애인이 채용과정에서 불이익을 겪지 않도록 음성채용 공지 서비스, 이동서비스, 점자시험지, 음성시험지 등을 제공한 경우

B6 귀사가 **장애인 근로자를 채용**했을 때 **가장 중요하게 고려했던 사항**을 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(NCS평가, 인성검사, 직업기초능력평가 등)
② 실기(기능) 시험
③ 면접(집단토론 등 포함)
④ 신체검사
⑤ 기타(적을 것:)

B7-1 귀사의 채용에 응시한 장애인 응시자들이 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 업무상 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 **상시근로자**(임원 포함)와 **주사업장**을 기준으로 응답해주세요.
주사업장이란 상시근로자가 가장 많이 근무하는 사업장을 말합니다.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2020년 12월 31일**입니다.

C1 귀사의 전체 상시근로자는 고용직업분류상 어디에 해당합니까? **가장 많은 근로자**와 **두 번째로 많은 근로자**가 해당되는 고용직업분류에 대해 응답해주세요.

구분	가장 많은 전체근로자	두 번째로 많은 전체근로자
C1-1-1 고용직업분류	□□	① 모두 동일한 일을 한다→ C2 로 이동 ② □□
C1-1-2 전체 상시근로자 대비 인원	_____명 %	_____명 %
C1-1-3 필요한 학력 수준	① 고졸 미만 ② 고졸 ③ 대졸 ④ 석박사 이상	① 고졸 미만 ② 고졸 ③ 대졸 ④ 석박사 이상

C2 그럼 귀사의 장애인 상시근로자는 고용직업분류상 어디에 해당합니까? **가장 많은 장애인 근로자**와 **두번째로 많은 장애인 근로자**가 해당되는 고용직업분류에 대해 응답해주세요.

☞ 장애인근로자가 1명인 경우에는 '가장 많은 장애인근로자'에 대해서만 응답해주세요.

구분	가장 많은 장애인근로자	두 번째로 많은 장애인근로자
C2-1-1 고용직업분류	□□	① 모두 동일한 일을 한다→ C3 으로 이동 ② □□
C2-1-2 전체 상시근로자 대비 인원	_____명 %	_____명 %
C2-1-3 필요한 학력 수준	① 고졸 미만 ② 고졸 ③ 대졸 ④ 석박사 이상	① 고졸 미만 ② 고졸 ③ 대졸 ④ 석박사 이상

☞ 다음부터는 근로자의 **근로시간**에 대한 질문입니다.

C3 귀사의 **주당 근로시간**은 몇 시간입니까?

구 분	전체 상시 근로자
C3-1 주당 정규(소정) 근로시간	시간/주
C3-2 주당 평균 근로시간	시간/주

※ 소정 근로시간: 근로기준법이 허용하는(주 40시간 법정 근로시간) 범위 안에서 근로자와 사용자 간에 약정한 근로시간으로, 규칙적인 근로시간을 의미하는 동시에 초과근로수당 등을 산정하는 통상임금 계산의 기준이 되는 지불근로시간(식사 시간은 제외)

※ 평균 근로시간: (할증임금에 대한 고려 없이) 실제로 일하는 평균 근로시간으로 기본근로시간(소정 근로시간), 연장근로시간, 휴일 근로시간, 휴일 연장근로시간을 합산한 시간

C4 귀사의 **소정 근로일수**는 주당 며칠입니까?

① 4일 ② 5일 ③ 6일 ④ 7일 ⑤ 기타(적을 것: 일)

※ 소정 근로일 수: 법령의 범위 내에서 근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날

C5 귀사의 근로자는 정규(소정) 근로시간 이외에 **초과근로**를 어느 정도 하시는 편입니까?

① 전혀 하지 않는다	② 거의 하지 않는다	③ 종종 한다	④ 자주 한다

※ 초과근로: 정규(소정) 근로시간을 초과하는 근로를 의미

C6 귀사에 **도입되어 있는 유연근로제도**는 무엇입니까? 모두 선택해주세요.

☞ 유연근로제도란 정규 근로자가 공식 근로시간제를 변경해 선택적으로 근무할 수 있는 탄력적 근무형태를 의미합니다.

① 근로시간단축 근무제 ② 시차 출퇴근제 ③ 선택적 근무시간제
④ 재택 및 원격근무제 ⑤ 탄력적 근무제 ⑥ 기타 유형(재량근무 등)
⑦ 해당 없음 → C7 로 이동

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

C6-1 [유연근로제도를 도입했다고 응답한 기업(C6=①,②,③,④,⑤,⑥)만 응답]
귀사에서는 **장애인 근로자**가 유연근로제도를 활용할 수 있도록 우선 선정하는 등의 **제도나 지침**이 있습니까?

① 관련 제도나 지침이 있음
② 관련 제도나 지침이 없음(비장애인 근로자와 차이 없음)

☞ 다음부터는 근로자의 **임금**에 대한 질문입니다.

C7 귀사는 근로자에게 다음 각각의 임금 및 보수를 지급하고 있습니까?

항 목	지급 여부	
	지급	미지급
C7-1 연봉/월급/주급/시급/일당이 정해진 대로 지급(기본급)	①	②
C7-2 제품 생산하는 만큼 받음/개인 성과만큼 지급(성과급)	①	②
C7-3 초과근로수당/연장근로수당/잔업수당을 일한 시간만큼 지급	①	②
C7-4 열악하거나 위험한 근무조건을 보상하는 수당(위험 수당) 지급	①	②
C7-5 휴일 수당/특근 수당 지급	①	②
C7-6 회사의 전반적인 성과에 따른 수당(인센티브)을 지급	①	②
C7-7 소속 팀(부)의 성과에 따라 수당(인센티브)을 차등하여 지급	①	②
C7-8 회사의 배당금(자사 주식) 지급	①	②
C7-9 퇴직금(또는 퇴직연금) 지급	①	②

C8 귀사의 작년 한 해 근로자 1명 당 월평균 임금은 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	2020년 1인당 월평균 임금(세전)
C8-1-1 전체 상시근로자	만원
C8-1-2 그 중 장애인 상시근로자	만원

☞ 다음부터는 **사회보험 및 노동조합**에 대한 질문입니다.

C9 귀사는 다음 각각의 사회보험에 가입되어 있습니까?

항 목	가입 여부	
	가입	미가입
C9-1 고용보험	①	②
C9-2 산재보험	①	②

C10 귀사에는 노동조합이 있습니까?

① 있다
② 없다

☞ 다음부터는 **복리후생제도**에 대한 질문입니다.

C11 귀사에서 근로자에게 **제공하고 있는 복리후생제도**를 모두 선택해주세요.

항 목	해당 여부	
	해당	비해당
C11-1 유급휴일휴가	①	②
C11-2 병가(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 사워장, 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 근로자휴양(휴양소, 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 그럼, 귀사는 전체 근로자와 달리 **장애인 근로자**에게 **별도로 지원하는 복리후생 사항**은 무엇입니까? 모두 선택해주세요.

① 장애인고용지원인력 배치(직업생활상담원, 수어통역사, 근로지원인 등)
② 타 직무로 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정
③ 업무편의 증진을 위한 시설·장비·설비의 개조, 설치 등
④ 장애인 근로자 산업안전을 위한 설비나 장치, 교육 등 조치
⑤ 건강프로그램·상담프로그램 등 운영
⑥ 별도수당 지급 등 금전적 지원
⑦ 별도 휴게시간 부여
⑧ 동료 근로자의 인식개선을 위한 교육, 동호회 활동 등 지원
⑨ 기타(적을 것: _____)
⑩ 특별히 없음

① 장애인 고용 지원인력 배치: 장애인을 위해 직업생활상담원, 수어통역사, 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

C13 귀사의 **장애인 근로자**가 주로 호소하는 **고충**을 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 장애 이외의 질병이나 건강문제
② 개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)
③ 대인관계 문제
④ 근로조건에 대한 불만족(임금, 복리후생, 인사, 근무강도 등)
⑤ 근무환경문제(장애인 편의시설, 작업장 환경 등)
⑥ 장애로 인한 직무의 제한 또는 어려움
⑦ 장애에 대한 차별과 선입견
⑧ 기타(적을 것: _____)
⑨ 없음 ⟶ 1순위 응답 시 C14 로 이동

C13-1 [고충이 있는 경우(C13=①~⑧)만 응답]
귀사의 장애인 근로자는 자신의 고충을 주로 어떤 방식으로 처리하고 있습니까?

☞ 노동조합이 없는 경우(C10=②) ④노동조합을 통해서 응답 불가

① 공식적인 고충처리 절차 이용
② 인사담당자와의 면담
③ 임원 또는 관리자와의 면담
④ 노동조합을 통해서
⑤ 전문 상담원을 통해서(직업생활상담원 등)
⑥ 각자 스스로 해결
⑦ 기타(적을 것: _____)

C14 현재 귀사에는 장애인 근로자를 전담하는 고충 처리자나 노무 관리자가 있습니까? 모두 선택해 주시기 바랍니다.

☞ 업무가 중복되는 인력은 수행했던 업무 유형 모두 선택
(예: 인사노무 담당자가 직업생활상담원 역할도 하는 경우 ①, ② 모두 선택)

① 장애인 근로자 인사노무업무 담당자
② 직업생활상담원
③ 작업지도원
④ 수어통역사
⑤ 사회복지 전문 인력
⑥ 의료지원 인력
⑦ 근로지원인(활동보조인)
⑧ 기타(적을 것: _____)
⑨ 없음

C15 장애인 근로자에 대한 인사·노무 관리에 있어서 귀사의 애로사항을 순서대로 두 가지만 선택해 주세요.

1순위		2순위	

① 비장애인과의 형평성 고려(승진, 전보, 교육 등)
② 능력에 맞는 직무배치의 어려움
③ 근속, 근무태도 관련
④ 장애 및 건강 등의 문제
⑤ 산업재해 발생 위험성
⑥ 상사 또는 동료직원들과의 불화, 선입견
⑦ 장애인에 대한 사전 지식 부족
⑧ 기타(적을 것: _____)
⑨ 없음

☞ 다음부터는 **'장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률'** 관련 질문입니다.

C16 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.

C17 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.

C18 비장애인 근로자와 비교할 때 귀사 장애인 근로자의 이직률은 어떠합니까?

① 매우 낮다 → C19로 이동
② 낮은 편이다 → C19로 이동
③ 비슷하다 → C19로 이동
④ 높은 편이다 → C18-1로 이동
⑤ 매우 높다 → C18-1로 이동

C18-1 [이직률이 높은 경우(C18=④, ⑤)만 응답]
장애인 근로자의 이직률이 높은 이유를 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 낮은 월급(연봉)에 대한 불만
② 고용 안정성에 대한 불만족
③ 대인관계 문제(동료 및 상사와의 불화)
④ 부당한 대우로 인해(장애에 대한 차별과 선입견 등)
⑤ 높은 업무 강도로 인해
⑥ 복지제도, 근무여건에 대한 불만
⑦ 출퇴근이 불편해서
⑧ 계약해지 또는 정리해고
⑨ 기타(적을 것: _____)

C19 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 **상시근로자**가 가장 많이 근무하는 **주사업장을 기준**으로 응답해주세요.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2020년 12월 31일**입니다.

D1 귀사의 근무환경에 대해 다음 각 항목별로 그 정도를 응답해 주시기 바랍니다.

구 분	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
D1-1 출퇴근이 용이하다(대중교통 부재, 짧은 시간 소요 등)	①	②	③	④	⑤
D1-2 목표 업무량, 업무시간 등이 명확하게 정해져 관리되고 있다	①	②	③	④	⑤
D1-3 근로자가 원하면 직무조정(업무내용, 업무량 조정)이나 근로시간 조정 등이 가능하다	①	②	③	④	⑤
D1-4 상하 직급 간 위계적이고 권위적이다	①	②	③	④	⑤
D1-5 근로자의 자기계발을 지원하고 있다	①	②	③	④	⑤

D2 귀사의 사업장 환경에 대해 다음 각 항목별로 그 정도를 응답해 주시기 바랍니다.

☞ 주민센터의 업무환경을 '③ 보통'으로 하여 각 환경에 대해 평가를 진행

구 분	쾌적 ◀·····▶ 불쾌				
	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	매우 그렇다
D2-1 주사업장은 먼지가 많다	①	②	③	④	⑤
D2-2 주사업장은 소음이 심하다	①	②	③	④	⑤
D2-3 주사업장은 불쾌한 냄새가 난다	①	②	③	④	⑤

구 분	불쾌 ◀·····▶ 쾌적 ◀·····▶ 불쾌				
	매우 어둡다/춥다/건조하다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	너무 밝다/덥다/습하다
D2-4 주사업장은 밝다	①	②	③	④	⑤
D2-5 주사업장은 덥다	①	②	③	④	⑤
D2-6 주사업장은 습하다	①	②	③	④	⑤

구 분	낮은 물리적 부담 ◀·····▶ 높은 물리적 부담				
	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	매우 그렇다
D2-7 주사업장 내 활동(이동) 반경이 넓다	①	②	③	④	⑤
D2-8 휴게 공간 및 편의시설* 등이 열악하다	①	②	③	④	⑤
D2-9 물리적으로 위험하다	①	②	③	④	⑤

※ 편의시설: 생활하기에 편리하도록 만들어 놓은 시설물. 장애인 편의시설 포함
(예: 휴게실, 공중 화장실, 엘리베이터, 샤워실, 세탁실 등)

D3 2020년 한 해 동안 일자리에서 **업무관련 사고나 질병이 발생한 근로자**는 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 2020년 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 지원**을 하고 있습니까? 모두 선택해주십시오

① 산재 인정 및 보상처리를 지원하였다
② 유급 또는 무급 휴직을 제공하였다
③ 병가를 최대한 제공하였다
④ 비급여 병원비 등을 부담하였다
⑤ 사업체가 가입한 단체 상해보험 등을 지원하였다
⑥ 원활한 직무 수행을 위해 부서 및 직무를 재배치하였다
⑦ 직업재활서비스 또는 사회재활서비스를 지원하였다
⑧ 직무수행 및 회사생활이 어려운 경우 퇴사를 권유하였다
⑨ 기타(적을 것:)
⑩ 특별히 취한 조치나 지원은 없었다

D4 귀사는 근로자 전체의 **산업재해 예방**을 위해 어떤 활동 및 지원을 하고 있습니까? 모두 선택해 주십시오.

① 산업재해 예방을 위한 안전보건 활동
② 화학 물질 관리를 위한 활동
③ 보호구 지급 및 사용에 대한 활동
④ 위험기계·기구 관리를 위한 활동
⑤ 근로자 건강관리를 위한 활동
⑥ 산재예방 관련 정보전달 및 의사소통 방법 교육
⑦ 기타(적을 것: _____)
⑧ 별도 활동 및 지원 없음

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 위함을 목적으로 제정된 법률

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 설치**되어 있습니까?

☞ 귀사의 주사업장이 단층건물이라면 D6-1-7, D6-1-8은 ⑨비해당으로 응답해주세요.

항 목	설치 여부		
	설치	미설치	비해당
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 장애인이 이용 가능한 화장실(양측 손잡이 설치 등)	①	②	
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	

→ **10개 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 도움이된다

D7 귀사에 **향후 설치가 필요한 편의시설**은 무엇입니까? 이미 설치되었더라도 추가 설치가 필요하다면 응답해주세요.

☞ 귀사의 주사업장이 단층건물이라면 D7-1-7, D7-1-8은 ⑨ 비해당으로 응답해주세요.

항 목	필요 여부		
	필요	불필요	비해당
D7-1-1 차도와 분리된 보행로(보도)	①	②	
D7-1-2 장애인 전용 주차구역	①	②	
D7-1-3 경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	①	②	
D7-1-4 높이차이(단차)가 없는 출입문	①	②	
D7-1-5 장애인이 이용 가능한 화장실(양측 손잡이 설치 등)	①	②	
D7-1-6 복도/통로의 손잡이	①	②	
D7-1-7 계단 양측 손잡이(2층 이상 건물)	①	②	⑨
D7-1-8 장애인용 승강기(2층 이상 건물)	①	②	⑨
D7-1-9 점자블록	①	②	
D7-1-10 비상벨, 경광등	①	②	

→ **10개 항목 중 ① 필요함 응답이 1개라도 나온 경우 D8로 이동, 그 외 D9으로 이동**

D8 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

D8-1 귀사는 장애인 근로자가 필요로 하는 편의시설을 설치할 의향이 어느 정도 있습니까?

① 근로자가 필요하다고 하면 비용과 상관없이 설치할 의향이 있다
② 근로자가 필요하다고 하더라도 비용이 많이 소요되면 설치할 의향이 없다
③ 비용이 적게 들어도 회사에서 설치할 의향은 없다
⑨ 회사 소유의 사옥을 보유하고 있지 않다(설치를 자체적으로 결정할 수 없다)

D9 귀사의 장애인 근로자는 근무 시 필요한 작업보조기기(보조공학기기)가 있습니까?
다음의 항목별로 필요 여부를 응답해주세요.

구 분	필요 여부	
	필요	불필요
D9-1-1 정보접근을 위한 작업보조기기 : 서류읽기, 책읽기, 컴퓨터 사용 등 다양한 정보에 접근하기 위해 필요한 작업보조기기 (예: 점자정보 단말기, 특수키보드 및 마우스 등)	①	②
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
D9-1-3 작업을 돕기 위한 작업보조기기 : 직업생활에서 좀 더 쉽고 빠르게 일할 수 있도록 돕는 보조공학기기 (예: 전동으로 높낮이가 조절되는 작업 테이블, 쉽게 물건을 운반할 수 있는 작업물 운송장치, 특수작업의자 등)	①	②
D9-1-4 사무보조를 돕기 위한 작업보조기기 : 일반적인 사무 작업을 할 때 도움이 되는 작업보조기기(예: 전화기를 고정시켜두는 수화기 홀더, 손의 힘이 약하거나 잘 잡지 못해도 필기를 할 수 있도록 필기구를 손에 고정시켜주는 필기보조도구 등)	①	②

→ **4개 항목 중 ① 필요 응답이 1개라도 나온 경우 D9-2 로 이동, 그 외 E1 로 이동**

D9-2 귀사는 장애인 근로자에게 작업보조기기(보조공학기기)를 제공할 의향이 어느 정도 있습니까?

① 근로자가 필요하다고 하면 비용과 상관없이 제공할 의향이 있다
② 근로자가 필요하다고 하더라도 비용이 많이 소요되면 제공할 의향이 없다
③ 비용이 적게 들어도 회사에서 제공할 의향은 없다

E. 교육훈련

☞ 다음은 지난 한 해 동안 실시한 귀사의 교육훈련에 대한 질문입니다.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2020년 12월 31일**입니다.
별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀사의 **상시근로자**(임원 포함)를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

E1 귀사는 지난 한 해 동안 근로자의 직무수행능력을 높이기 위해 **교육훈련을 실시하거나 지원한 적**이 있습니까?
(직무관련 대학원 비용지원, 교육을 위한 휴가지원, 사내 직무관련 학습 모임 지원 등도 포함)

① 예 → 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 주된 이유**는 무엇입니까?

① 업무가 단순하여 업무 특성상 교육훈련을 시킬 필요가 없다
② 예산이 부족하여 교육훈련을 시킬 여력이 없다
③ 인력난으로 교육훈련 시간을 주기 어렵다
④ 근로자들의 이직률이 높아 교육훈련의 이점이 없다
⑤ 회사 실정에 맞는 적절한 교육훈련 프로그램이 없다
⑥ 교육훈련의 성과가 낮아 기업에 도움이 안된다
⑦ 교육훈련에 대한 경영진의 관심과 이해가 낮다
⑧ 교육훈련에 대한 근로자의 관심과 이해가 낮다
⑨ 필요한 숙련이나 역량을 갖춘 근로자를 신규 채용하는 것을 선호한다
⑩ 기타(적을 것: _____)
→ F1으로 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	2020년 연간 교육인원
E3-1 전체 상시근로자	명
E3-2 그 중 장애인 상시근로자	명

E4 귀사에서 **전체 근로자**에게 가장 많이 지원하고 있거나 필요로 하는 교육훈련 분야를 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 경영전략·기획 ② 인적자원관리 교육 ③ 영업·마케팅교육
④ 품질·생산관리 교육 ⑤ 기술개발교육 ⑥ 세무·재무·회계관리 교육
⑦ IT정보화 교육 ⑧ 소양교육(서비스, 커뮤니케이션) ⑨ 어학교육
⑩ 기타(적을 것:)

E5 귀사에서 **장애인 근로자**에게 가장 많이 지원하고 있거나 필요로 하는 교육훈련 분야를 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 경영전략·기획 ② 인적자원관리 교육 ③ 영업·마케팅교육
④ 품질·생산관리 교육 ⑤ 기술개발교육 ⑥ 세무·재무·회계관리 교육
⑦ IT정보화 교육 ⑧ 소양교육(서비스, 커뮤니케이션) ⑨ 어학교육
⑩ 기타(적을 것:)

E5-1 그렇다면, 귀사에서 장애인 근로자가 주로 참여했던 교육훈련이 직무를 수행하는 데 전반적으로 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?

① 전혀 도움이 되지 않는다	② 도움이 되지 않는 편이다	③ 도움이 되는 편이다	④ 큰 도움이 된다

E5-2 귀사가 장애인 근로자의 교육훈련을 실시 및 지원하는데 주된 애로사항을 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 교육훈련 예산 부족
② 교육훈련 인원 차출에 따른 업무 공백
③ 필요로 하는 분야 훈련을 실시하는 교육기관 부족 또는 부재
④ 교육훈련에 대한 정보 부족
⑤ 장애인 근로자의 낮은 훈련 참여도
⑥ 경영진의 교육훈련에 대한 낮은 이해와 관심
⑦ 기타 (적을 것:)
⑧ 특별한 애로사항 없었음

F. 장애인 고용에 대한 만족도

☞ 다음은 장애인 고용에 대한 만족도 관련 질문입니다.

F1 귀사는 장애인 고용으로 인해 다음의 항목들에 대해 얼마나 도움이 되셨습니까?

☞ 귀사가 장애인 고용의무 업체가 아니라면(상시근로자 50인 미만) F1-1에 ⑨를 응답해주세요.
☞ 귀사가 장애인 고용의무 업체가 아니거나(상시근로자 50인 미만), 장애인 관련 재무지원을 받지 않았다면, F1-2에 ⑨를 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	해당 없음
F1-1 장애인 고용의무 이행에 도움이 되었다	①	②	③	④	⑤	⑨
F1-2 고용부담금 감면, 고용장려금 수급, 각종 지원을 통해 직접적으로 재무적 성과가 있었다	①	②	③	④	⑤	⑨
F1-3 기업의 사회적 책임을 이행하는데 도움이 되었다	①	②	③	④	⑤	
F1-4 안정적인 인력수급과 고용유지가 이뤄졌다	①	②	③	④	⑤	
F1-5 기업이미지 개선 효과가 있었다	①	②	③	④	⑤	
F1-6 비장애인 근로자들의 장애인 근로자에 대한 인식이 긍정적으로 변하였다	①	②	③	④	⑤	

F2 귀사는 다음의 항목별로 고용 중인 장애인 근로자에 대해 평균적으로 얼마나 만족하십니까?

구 분	전혀 만족하지 않는다	만족하지 않는다	보통이다	만족한다	매우 만족한다
F2-1 장애인 근로자의 근무태도	①	②	③	④	⑤
F2-2 장애인 근로자의 대인관계	①	②	③	④	⑤
F2-3 장애인 근로자의 생산성 및 업무능력	①	②	③	④	⑤
F2-4 장애인 근로자에 대한 전반적인 만족도	①	②	③	④	⑤

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 **2018년 1월 1일부터 2020년 12월 31일까지**의 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 이용 경험=①)고 응답한 경우만, 성과 정도(B)를 응답해주세요.

항 목	A. 이용 경험		B. 성과 정도
	있음	없음	(①~⑤, ⑨)
G1-1-1 **구직자 추천 등 채용지원** 장애인고용컨설팅, 모집대행 및 홍보, 중증장애인 지원고용, 현장평가, 중증인턴제 등	①	②	( )
G1-1-2 **장애인이 취업한 후 고용유지를 위한 지원** 근로지원인, 직업지도원, 직업보조기기(보조공학기기), 편의시설 설치 및 지원, 사설 융자지원, 유연근로제, 출퇴근 지원 등	①	②	( )
G1-1-3 **장애인 교육훈련 지원** 재직근로자 능력 향상 훈련, 수요자 중심 맞춤훈련, 장애유형별 특성화 훈련 등	①	②	( )
G1-1-4 **재정적 지원** 장애인고용장려금 지원, 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. 성과 정도 응답 척도

① 전반적으로 성과가 없었다	② 성과가 없는 편이었다	③ 보통이다	④ 성과가 있는 편이었다	⑤ 전반적으로 성과가 많았다	⑨ 아직까지 지원 진행 중이다

☞ G1-2~G1-2-3까지는 **장애인 채용지원 서비스 이용 경험**이 있는 기업체(G1-1-1 A=① 있음)만 응답해주세요.

G1-2 귀사가 채용지원 서비스를 받은 기관은 어디입니까? 주로 이용한 기관 하나만 응답해주세요.

① 고용노동부(고용복지플러스센터)
② 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)
③ 지방자치단체(일자리지원센터)
④ 장애인 복지관
⑤ 기타(적을 것:)

G1-2-1 해당 기관(G1-2 응답 기관)의 서비스를 통해 귀사에서 당초 목표한 만큼의 장애인을 채용했습니까?

① 목표한 만큼의 장애인을 채용했다
② 목표한 만큼은 아니지만, 장애인을 채용할 수 있었다
③ 해당기관의 서비스를 통해서는 장애인을 거의 채용하지 못했다
④ 현재 구직자 추천 등 채용지원이 진행 중이다

G1-2-2 해당 기관(G1-2 응답 기관)의 서비스를 향후 다시 이용할 의향이 있습니까?

① 없다 ② 어느 정도 있다 ③ 많이 있다

G1-2-3 해당 기관(G1-2 응답 기관)의 서비스에 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**이 있는 기업체(G1-1-3 A=① 있음)만 응답해주세요.

G1-3 귀사의 장애인 근로자가 교육훈련을 받은 기관은 어디입니까? 주로 이용하는 기관 하나만 응답해주세요.

① 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)
② 한국산업인력공단
③ 기능대학(폴리텍 대학 등)
④ 지방자치단체(일자리지원센터)
⑤ 중소기업청
⑥ 국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)
⑦ 기타(적을 것:)

G1-3-1 해당 기관(G1-3 응답 기관)에서 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 기관(G1-3 응답 기관)의 교육훈련은 귀사의 장애인 근로자의 업무능력을 어느 정도 향상시켰다고 생각하십니까? 아직 훈련이 완료되지 않았다면 교육훈련의 효과가 얼마나 있을 것이라 생각합니까?

① 전혀 향상이 없다 (없을 것이다)	② 향상이 없는 편이다 (없을 것이다)	③ 다소 향상이 있었다 (있을 것이다)	④ 큰 향상이 있었다 (있을 것이다)
├	├	├	├

☞ 앞서 공공기관의 장애인채용 및 고용지원 서비스 이용경험에 대해 응답하셨다면,
다음부터는 **향후 이용의향 및 욕구**에 대한 질문입니다.
우선, 다음은 기업이 장애인을 채용하기 위해 필요한 **'장애인 취업지원 서비스'**에 대한 질문입니다.

G2 귀사는 장애인을 채용하기 위해 어떤 지원이 필요합니까?
현재 서비스를 지원받고 있더라도 각 서비스의 필요 여부를 응답해주세요.

항 목	필요 여부	
	필요	불필요
G2-1-1 기업에 적합한(필요한) 인력 추천(구인서비스)	①	②
G2-1-2 모집대행 서비스	①	②
G2-1-3 직무분석 컨설팅 및 기업체 내 장애인 직업영역 개발	①	②
G2-1-4 사전 현장훈련을 통해 직무에 적응 후 근로(채용) (현장훈련이나 인턴활동 후 취업)	①	②
G2-1-5 현장에서 일정기간 직무체험을 통해 기업에서 적합장애인 탐색할 기회 제공 (현장평가, 지원고용)	①	②
G2-1-6 현장 직무에 실제 활용 가능하도록 일정기간(1달 이상) 수행하는 훈련 제공 (맞춤훈련)	①	②
G2-1-7 기업의 장애인 고용환경 분석·진단부터 적합인력 지원까지 체계적인 고용서비스 설계를 위한 지원	①	②
G2-1-8 기타(적을 것: _____)	①	②

→ **8개 항목 중 ① 필요 응답이 1개라도 나온 경우 G2-2로 이동, 그 외 G3으로 이동**

G2-2 귀사가 **향후** '장애인 취업지원 서비스'를 받고 싶은 기관은 어디입니까?

① 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)
② 고용노동부(고용복지플러스센터)
③ 지방자치단체(일자리지원센터)
④ 장애인 복지관
⑤ 기타(적을 것: _____)

☞ 다음은 기업에 취업한 장애인의 고용을 유지하기 위해 필요한 **'장애인 고용유지 지원사항'**에 대한 질문입니다.

G3 귀사에 근로하고 있는 장애인을 위해 어떠한 지원이 필요합니까?
현재 서비스를 지원받고 있더라도 각 서비스의 필요 여부를 응답해주세요.

항 목	필요 여부	
	필요	불필요
G3-1-1 재직 장애인 근로자 직무능력향상훈련	①	②
G3-1-2 장애인 근로자의 안정적 업무 수행을 위한 전문인력 지원 (직무지도원, 근로지원인, 작업지도원 등)	①	②
G3-1-3 사업체 근무환경 개선을 위한 편의시설 진단 및 인증서비스 지원	①	②
G3-1-4 업무 수행 시 필요한 작업보조(보조공학) 기기 무상 지원 (높낮이 조절용 작업대, 특수키보드, 확대독서기 등)	①	②
G3-1-5 출퇴근 지원(이동지원, 이동수단 제공 등)	①	②
G3-1-6 직업생활, 고충처리 상담 인력 및 비용 지원	①	②
G3-1-7 기타(적을 것: _____)	①	②

[장애인 근로자 직무능력향상훈련이 필요하다는 기업체(G3-1-1=①)만 응답]

G3-2 귀사가 **향후** 장애인 근로자의 직무능력향상을 위해 교육훈련을 받고 싶은 기관은 어디입니까?
순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

☞ ② 한국산업인력공단, ③ 기능대학, ④ 지자체 직업전문학교, ⑤ 중소기업청은 일반 공공 직업훈련기관에서 비장애인과 함께 받는 교육훈련이며, ① 한국장애인고용공단은 장애인 전문 공공 직업훈련기관임

① 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)
② 한국산업인력공단
③ 기능대학(폴리텍 대학 등)
④ 지방자치단체 직업전문학교
⑤ 중소기업청
⑥ 국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)
⑦ 기타(적을 것: _____)

[장애인 근로자의 업무수행을 위한 전문인력 지원이 필요하다는 기업체(G3-1-2=①)만 응답]

G3-3 귀사는 장애인 근로자가 업무 수행을 도와줄 외부인(근로지원인 등)활용을 요청할 경우, 요구사항을 들어줄 의향이 어느 정도 있습니까?

① 회사 여건상 어려울 것 같다
② 비용이 소요되지 않으면 (요구사항을) 들어줄 의향이 있다
③ 회사의 비용을 들여서라도 (요구사항을) 들어줄 의향이 있다

☞ 다음은 '재정지원 및 경영지원 등 기타지원 사항'에 대한 질문입니다.

G4 귀사는 장애인 고용에 따른 '재정지원 및 경영지원 등 기타 지원 사항' 중 어떠한 지원이 필요합니까?
현재 서비스를 지원받고 있더라도 각 서비스의 필요 여부를 응답해주세요.

항 목	필요 여부	
	필요	불필요
G4-1-1 장애인을 일정 비율 이상 고용 시 사업주에게 제공하는 비용 지원	①	②
G4-1-2 특정 장애인(중증, 고령, 여성 등)을 고용하거나, 장애인을 신규 고용하는 경우 등에 비용의 추가 지원	①	②
G4-1-3 장애인 직접고용 대신 다른 방법으로 고용의무를 달성하여 사업주에게 부담금 감면 (예: 장애인을 다수 고용하고 있는 사업장(직업재활시설 등)에 생산품 도급을 주어 납품 받은 사업주에게 부담금 감면)	①	②
G4-1-4 장애인에게 인턴근무 기회 제공 시 임금지원(인턴지원금, 정규직 전환지원금 등)	①	②
G4-1-5 장애인 다수 고용 시 사업주에 대한 융자 및 세제 감면	①	②
G4-1-6 작업시설, 편의시설, 부대시설, 출퇴근용 승합차의 구입·설치·수리 등 지원	①	②
G4-1-7 편리하고 안전한 생활환경을 위한 편의시설 진단 서비스 및 인증서비스 지원	①	②
G4-1-8 기타(적을 것: _____)	①	②

G4-2 [비정규직 장애인 근로자가 1명 이상 있는 기업체(A1-2-1에서 비정규직 장애인 근로자>0)만 응답]
귀사는 일정액의 인센티브를 제공한다면 비정규직 장애인 근로자를 정규직으로 전환할 의향이 어느 정도 있습니까?

☞ 비정규직 장애인 근로자 정규직 전환시 인센티브의 예시: 인당 월 30만원, 12개월 지급

① 전환할 의사가 전혀 없다	② 전환할 의사가 없는 편이다	③ 전환할 의사가 있는 편이다	④ 전환할 의사가 매우 많다

☞ 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 2020년 '직장 내 장애인 인식개선교육'을 실시하였습니까?

① 예 → G6-1로 이동
② 아니오 → G7으로 이동

G6-1 2020년 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 효과와 만족도는 어떠합니까?

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
G6-2-1 교육참여자들이 장애 및 관련 법·제도에 대해 알게 되었다	①	②	③	④	⑤
G6-2-2 교육참여자들의 장애인에 대한 인식이 개선되었다	①	②	③	④	⑤
G6-2-3 향후 장애인 근로자 채용에 긍정적인 인식을 갖게 되었다	①	②	③	④	⑤
G6-2-4 전반적으로 실시한 직장 내 장애인 인식개선교육에 대해 만족하였다	①	②	③	④	⑤

G6-3 [직장 내 장애인 인식개선 교육에 만족하지 못한 기업체(G6-2-4=①,②)만 응답]

직장 내 장애인 인식개선교육에 만족하지 못한 이유는 무엇입니까?

① 교육시간 또는 횟수가 부족했다
② 교육내용이 미흡했다(재미가 없었다)
③ 교육방법이 적절하지 않았다
④ 강사의 강의역량이 부족했다
⑤ 장애인 인식개선의 효과가 나타나지 않거나 부족했다
⑥ 기타(적을 것: _____)

G7 귀사에서 올해(2021년) 장애인 인식개선 교육을 실시할 의향이 있습니까?

☞ 조사시점 기준, 2021년 이미 실시한 경우 '① 2021년에 이미 실시하였다'로 응답

① 2021년에 이미 실시하였다
② 내외부 강의자료, 인디넷 강의(동영상) 등을 활용하여 자체적으로 실시할 의향이 있다
③ 전문강사 등의 지원이 있으면 실시할 의향이 있다
④ 관련 교육기관(전문강사 등)에 비용을 지불하고 실시할 의향이 있다
⑤ 실시할 의향이 없다

☞ 다음은 '장애인 표준사업장 인증 및 지원'에 대한 질문입니다.

G8 귀사는 다음의 '장애인 표준사업장 인증 및 지원' 제도에 대해 어느 정도 관심이 있습니까?

※ 장애인 표준사업장 인증 및 지원

중증장애인의 안정적 일자리를 마련하기 위해서 장애인 다수 고용 사업장을 인증하고 지원하는 제도로, 장애인 10인 이상, 상시근로자 중 30% 이상(상시근로자수에 따라 중증장애인 고용의무 차등 적용) 고용한 기업체를 대상으로 최고 10억원의 무상지원금 지급, 법인세 감면, 공공기관 우선구매 등의 혜택을 제공함

① 전혀 관심이 없다	② 관심 없는 편이다	③ 관심 있는 편이다	④ 매우 관심이 많다

G8-1 귀사는 향후 '장애인 표준사업장'으로 인증 받을 의향이 있습니까?

① 이미 장애인 표준사업장으로 인증 받았다
② 장애인 표준사업장으로 인증 받을 의향이 있다
③ 장애인 표준사업장으로 인증 받을 의향이 없다

G9 [상시근로자가 300인 이상인 기업체(A1-1-1의 전체 근로자)=300)]

귀사는 다음의 '자회사형 표준사업장 설립 지원' 제도에 대해 어느 정도 관심이 있습니까?

※ 자회사형 표준사업장 인증 및 지원

장애인 고용의무사업주(모회사)가 장애인 고용을 목적으로 일정 요건을 갖춘 자회사(발행주식 총수 또는 출자총액의 50% 초과 소유)를 설립하고 이 자회사에서 장애인을 고용한 경우 모회사에서 고용한 것으로 간주하여 고용률에 산입하고 고용부담금을 감면해 주는 제도

① 전혀 관심이 없다	② 관심 없는 편이다	③ 관심 있는 편이다	④ 매우 관심이 많다

G9-1 귀사는 향후 '자회사형 표준사업장'을 설립할 의향이 있습니까?

① 이미 자회사형 표준사업장을 설립하였다
② 자회사형 표준사업장을 설립할 의향이 있다
③ 자회사형 표준사업장을 설립할 의향이 없다

☞ 다음은 '장애인 고용의무제도' 관련 질문입니다.

G10 귀사는 '장애인 고용의무제도'에 대해 어느 정도 알고 있습니까?

① 민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 잘 알고 있다
② 민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 어느 정도 알고 있다
③ 그런 제도가 있다는 정도만 알고 있다
④ 거의 모른다

→ **응답 후 아래 지시문 설명**

※ 장애인 고용의무제도(「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제25조)

우리나라는 장애인의 기본적 인권을 보장하고 고용상 취약계층인 장애인의 고용기회를 넓히기 위하여, 1991년도부터 국가 및 지방자치단체와 민간 사업주에게 일정비율의 장애인을 고용하도록 하는 '장애인고용의무제도'를 운영하고 있습니다.

현재 민간 기업 기준으로 월평균 상시근로자 50인 이상 고용한 사업주는 상시 근로자 총수의 3.1% 이상의 장애인을 고용하여야 합니다.(2022년 이후 3.3%)

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%, 공공기관은 3.4%)을 달성**하셨습니까?
중증장애인 고용 2배수 인정 등을 감안하여 응답해주세요.

① 달성했다 → G13 로 이동
② 달성하지 못했다 → G14 로 이동
③ 고용의무 대상이 아니다(상시근로자 50인 미만) → G15 로 이동

G13 [의무고용률 달성업체(G12=①)만 응답]
귀사는 의무고용률을 달성했지만 향후 장애인을 채용할 의사가 있습니까?

① 의무고용률 달성과 상관없이 지속적으로 장애인을 채용할 것이다 → G13-1 전체 근로자의 □□%까지 채용 예정
② 의무고용률을 달성했기 때문에 추가적으로 장애인을 채용할 의사가 없다

G14 [의무고용률 미달성업체(G12=②)만 응답]

귀사는 장애인 의무고용률 달성에 대한 의지가 어느 정도 있습니까?

① 달성할 의지가 전혀 없다	② 달성할 의지가 없는 편이다	③ 달성할 의지가 있는 편이다	④ 달성할 의지가 매우 강하다

G14-1 [의무고용률 미달성업체(G12=②)만 응답]

향후 3년 이내에 귀사는 장애인 의무고용률 달성이 어느 정도 가능할 것으로 생각하십니까?

① 매우 어렵다	② 다소 어렵다	③ 어느 정도 가능하다	④ 충분히 가능하다

→ 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 3년간(2018.01.01.~2020.12.31.)** 장애인 고용장려금을 받았거나, 장애인 고용부담금을 납부한 적이 있습니까?

☞ 2020년 의무고용률 달성 수준과 상관없이 2020년 이전 실적 등으로 실제 고용장려금을 받았거나, 고용부담금을 납부한 경우에 응답을 해주시면 됩니다.

☞ 장애인고용의무제도 의무고용률 적용을 받는 기업(상시근로자 50인 이상)은 의무고용률 달성 유무에 따라 고용장려금을 받거나 고용부담금을 납부합니다. 따라서 같은 해에 고용장려금을 수령하면서 동시에 고용부담금을 납부할 수 없습니다.

☞ 고용의무는 50인 이상 기업에 있지만, 패널티인 고용부담금은 상시근로자 100인 이상의 기업체에만 적용됩니다.

항 목	지난 3년간 경험 여부	
	있음	없음
G16-1-1 장애인 고용장려금 수령	①	②
G16-1-2 장애인 고용부담금 납부	①	②

→ G16-1-1 ② 없음 응답시 G17 로 이동

G16-2-1 [고용장려금을 한 번이라도 수령한 기업(G16-1-1=①)만 응답]

장애인 고용장려금이 귀사에 장애인을 채용하거나 유지하는데 **어느 정도 도움**이 되었습니까?

① 전혀 도움이 되지 않았다	② 도움이 되지 않는 편이다	③ 도움이 된 편이다	④ 큰 도움이 되었다

G16-2-2 [고용장려금을 한 번이라도 수령한 기업(G16-1-1=①)만 응답]

고용장려금이 없었다면 귀사는 장애인을 채용하지 않았겠습니까?

① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다

G17 장애인을 대상으로 기업의 사회적 책임을 이행하는 방식 중 귀사가 가장 선호하는 방식은 무엇입니까?

① 직접고용
② 간접고용(자회사형 표준사업장, 연계고용 등)
③ 장애인을 대상으로 한 사회공헌활동
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 2020년 12월 31일입니다.

H1 장애인의 작업수행에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H1-1 장애인은 지식, 기술 그리고 능력이 부족할 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-2 장애인은 신체적으로 요구되는 임무를 수행할 수 없을 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-3 장애인은 비장애인보다 (노동)생산성이 떨할 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-4 장애인은 지시를 따르는 능력이 떨어질 것이다	①	②	③	④	⑥
H1-5 장애인은 임무 완수 능력이 떨어질 것이다	①	②	③	④	⑤

H2 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H2-1 장애인은 비장애인에 비해서 회사의 직접적인 비용(의료비용, 교통비용 등)이 더 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-2 장애인은 비장애인에 비해서 회사의 간접적인 비용(병가, 유급휴가 등 이차적인 수혜)이 더 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-3 장애인을 위한 편의시설 설치비용이 많이 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-4 장애인은 비장애인에 비해서 안전문제가 더 발생할 것이다	①	②	③	④	⑤

H3 장애인 고용 시 타인의 반응에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H3-1 동료 직원들이 장애인과 함께 일하는 것에 대한 거부감을 가질 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-2 동료 직원들과 의사소통상의 문제가 발생할 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-3 장애인은 동료 직원들의 업무 추진을 방해할 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-4 장애인과 함께 일하는데 어떻게 대해야 하는지 모른다는 두려움이 존재한다	①	②	③	④	⑤
H3-5 장애인 직원이 많이 있다면 비장애인 직원 채용이 어려울 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-6 장애인 고용은 기업 생산성을 저하시켜 회사 이익에 영향을 미칠 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-7 장애인 고용은 사회공헌의 일환으로 기업 이미지 개선에 도움이 될 것이다	①	②	③	④	⑤

H4 기업의 사회적 책임에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H4-1 장애인의 고용은 '기업의 사회적 책임'의 범주에 속한다	①	②	③	④	⑤
H4-2 장애인 고용을 높이기 위해서 최고경영자(사업주)의 장애인 고용 의지가 중요하다	①	②	③	④	⑤
H4-3 장애인 고용을 위한 법률 제도가 확대되어야 한다	①	②	③	④	⑤
H4-4 장애인 고용 관련 제도 때문에 기업들은 어쩔 수 없이 장애인을 고용하고 있다	①	②	③	④	⑤
H4-5 장애인 고용을 위한 직종을 개발해야 한다	①	②	③	④	⑤

H5 귀사는 귀사의 근로환경, 근로조건, 업무내용, 기업문화 등을 총체적으로 고려할 때 장애인이 근로하기에 어느 정도나 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 2021년에 신규인력(장애인, 비장애인 포함)을 이미 채용하였거나, 남은기간 채용할 계획이 있습니까?

① 2021년 이미 채용하였거나, 남은기간 채용할 계획이 있다 → J1-1로 이동
② 2021년 채용한 적도 없고, 남은기간 채용할 계획도 없다 → J2로 이동

J1-1 귀사가 2021년에 이미 채용하였거나, 채용 예정인 신규인력은 모두 몇 명입니까?
전체 근로자와 장애인 근로자를 구분하여 응답해주세요.

구 분	① 전체 (②+③)	2021년 신규채용 인원	
		② 기 채용 인원	③ 채용 예정 인원
J1-1-1 전체 근로자	명	명	명
J1-1-2 장애인 근로자	명	명	명

→ 장애인 근로자 기채용 및 향후 채용예정인원 합계가 0명인 경우 J1-2로 이동

※ 기 채용 인원: 2021년 1월 1일부터 응답 시점까지 신규로 채용한 인원수
※ 채용예정 인원: 응답 시점부터 2021년 12월 31일까지 채용 예정인 인원수

J1-2 귀사가 2021년 전체 근로자를 채용했거나 채용할 예정이지만, 장애인 근로자가 포함되지 않은 가장 큰 이유는 무엇입니까?

① 의무고용률을 달성했거나, 고용의무가 없어서
② 장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지를 못해서
③ 업무능력을 갖춘 장애인이 부족해서
④ 장애인 지원자 자체가 없어서
⑤ 사업주, 관리자, 동료 등이 장애인 채용을 꺼려서
⑥ 채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서
⑦ 장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서
⑧ 근무환경이 유해하거나 위험해서
⑨ 기타 (적을 것: _____)

※ 의무고용률
장애인고용 촉진 및 직업재활법」에서 정하고 있는 비율로 근로자 중 장애인을 의무적으로 고용해야 하는 비율
(공공기관: ~'18년 3.2%, '19 이후 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 **2020년 12월 31일**입니다. 단, **회계결산이 일치하지 않는 경우 최근 회계연도를 기준**으로 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 음식물 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	② 5억원 이상 10억원 미만	
	③ 10억원 이상 50억원 미만	④ 50억원 이상 100억원 미만	
	⑤ 100억원 이상 500억원 미만	⑥ 500억원 이상 1,000억원 미만	⑦ 1,000억원 이상
K1-2-1 영업비용	① 5억원 미만	② 5억원 이상 10억원 미만	
	③ 10억원 이상 50억원 미만	④ 50억원 이상 100억원 미만	
	⑤ 100억원 이상 500억원 미만	⑥ 500억원 이상 1,000억원 미만	⑦ 1,000억원 이상
K1-3-1 영업이익	⓪ 적자	① 5억원 미만	
	② 5억원 이상 10억원 미만	③ 10억원 이상 50억원 미만	
	④ 50억원 이상 100억원 미만	⑤ 100억원 이상 500억원 미만	
	⑥ 500억원 이상 1,000억원 미만	⑦ 1,000억원 이상	
K1-4-1 자산총액	① 10억원 미만	② 10억원 이상 50억원 미만	
	③ 50억원 이상 100억원 미만	④ 100억원 이상 500억원 미만	
	⑤ 500억원 이상 1,000억원 미만	⑥ 1,000억원 이상	
K1-5-1 부채총액	① 5억원 미만	② 5억원 이상 10억원 미만	
	③ 10억원 이상 50억원 미만	④ 50억원 이상 100억원 미만	
	⑤ 100억원 이상 500억원 미만	⑥ 500억원 이상	
	⑦ 1,000억원 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. 코로나 지속으로 인한 기업체 장애인고용 및 경영환경 변화

☞ 다음은 코로나 지속과 관련된 질문입니다. 기업체 전체를 기준으로 응답하여 주십시오.

L1 **코로나 지속**으로 인해 귀사가 겪었거나, 겪고 있는 사항을 모두 말씀해 주세요.
전체가 아닌 일부 근로자 등에 해당하는 사항도 선택해 주세요.

구 분	항 목
L1-1-1 업무일, 업무시간	① 유급휴직, 유급휴가 부여 ② 무급휴직, 무급휴가 부여 ③ 영업(근로)시간 단축(영업 제한) ④ 영업(근로)시간 연장
L1-1-2 근로형태	⑤ 재택근무(원격근무) 실시 ⑥ 유연근무(출퇴근 시간 변경 등) 실시 ⑦ 비대면 업무 전환(온라인 등)
L1-1-3 업무 및 임금	⑧ 업무량(생산량) 감소 ⑨ 업무량(생산량) 증가 ⑩ 업무(생산품) 변경 ⑪ 임금 삭감 ⑫ 임금 지연 지급 ⑬ 근로자 복지 지원 축소
L1-1-4 기업체 운영 및 고용(유지)	⑭ 휴업 → ( )일 ⑮ 매출 및 고객 감소 ⑯ 신규 채용 취소·축소·연기 ⑰ 근로자 감원, 퇴사 권고
L1-1-5 그 외	⑱ 기타(적을 것:) ⑲ 특별히 영향받지 않음

[근로형태를 선택한 기업체(L1-1-2=⑤,⑥,⑦)만 응답]

L1-2-1 재택근무, 비대면업무 등을 실시한 경우, 장애인 근로자의 적응 가능성 및 어려움 등에 대해 사전에 어느 정도 고려했습니까?

① 충분히 고려하였다
② 어느 정도는 고려하였다
③ 고려하지 않았다

[근로형태를 선택한 기업체(L1-1-2=⑤,⑥,⑦)만 응답]

L1-2-2 재택근무, 비대면업무 등을 실시한 경우, 장애인 근로자가 적응하는 데 어려움을 호소하거나, 시정(시스템 개선, 적용제외/완화 등)을 요구한 적이 있습니까?

① 그러한 호소나 요구가 있었고, 관련하여 시정하였다
② 그러한 호소나 요구가 있었지만 시정하지 못했다(않았다)
③ 그러한 호소나 요구가 없었다

L2 **코로나 확산(작년 2월) 이전**에 비해 현재 귀사의 **운영상황**은 어떠합니까?

① 전후 변화 없거나 좋아졌다
② 다소 어려워졌다
③ 매우 어려워졌다
④ 어려워졌다가 회복했다

L3 **코로나 확산(작년 2월) 이전**에 비해 현재 **근로자 채용이나 고용유지 상황**은 어떠합니까?

① 전후 변화 없거나 좋아졌다
② 다소 어려워졌다
③ 매우 어려워졌다
④ 어려워졌다가 회복했다

L4 귀사는 코로나 지속과 그에 따른 사회변화 등이 향후 귀사의 **장애인 근로자 신규 고용**에 어떤 영향을 줄 것으로 생각합니까?

① 매우 부정적	② 다소 부정적	③ 영향 없을 것임	④ 다소 긍정적	⑤ 매우 긍정적

L5 귀사는 코로나 지속과 그에 따른 사회변화 등이 향후 귀사의 **장애인 근로자 고용 유지**에 어떤 영향을 줄 것으로 생각합니까?

① 매우 부정적	② 다소 부정적	③ 영향 없을 것임	④ 다소 긍정적	⑤ 매우 긍정적

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. ★

LIST ID

승인번호
제 383002 호

2021년도

기업체장애인고용실태조사

【 심층조사: 장애인 미고용기업체 】

안녕하세요. 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

고용노동부와 한국장애인고용공단은 장애인 고용현황 파악을 위해 우리나라 전체 기업체를 대상으로 2021년 기업체장애인고용실태조사를 실시하고 있습니다. 본 조사는 국가승인통계조사로 '장애인고용촉진 및 직업재활법'에 근거해 매년 실시하고 있으며, 조사결과는 기업체의 장애인고용 지원 등 관련 정책수립 및 연구 기초자료로 활용됩니다.

귀사의 답변은 장애인고용 확대와 고용환경 개선 등 기업체의 장애인고용을 지원하기 위한 귀중한 자료로 활용됩니다. 업무로 바쁘시겠지만 적극적인 참여 부탁드립니다.

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

2021년 6월

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제26조 (장애인 실태조사)

고용노동부장관은 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 매년 1회 이상 장애인의 취업직종 · 근로형태 · 근속기간 · 임금수준 등 고용현황 및 장애인근로자의 산업재해 현황에 대하여 전국적인 실태조사를 실시하여야 한다.

「통계법」 제33조 (비밀의 보호)

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

응답 시 유의사항

1. 본 조사의 응답 단위는 본사, 지사, 영업소 등을 모두 포함한 **기업체 단위**입니다.
2. 따라서 개인기업체는 해당 사업체를 기준으로, **법인기업체는 동일 법인등록번호를 사용하는 모든 사업체를 합산한 기준**으로 응답해주세요.
3. 본 조사의 기준 시점은 **지난해 말 (2020년 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 (2020년 12월말 기준)

귀사의 근로자 현황에 대한 질문입니다. 귀 사업체를 포함한 **기업체 전체를 기준**으로 응답해주세요.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2020년 12월 31일**입니다.
☞ 근로자는 매월 16일 이상, 60시간 이상 근무하는 **'상시근로자'**를 기준으로 합니다.

A1 지난해 말 기준 귀사의 **정규직, 비정규직 상시근로자**는 몇 명입니까?

구 분	① 전체 (②+③)	종사상 지위별 상시근로자	
		② 정규직 근로자	③ 비정규직 근로자
전체 상시근로자	명	명	명

정규직 근로자	고용계약기간이 정해지지 않거나 정해졌더라도 특별한 사유가 없다면 계속근로가 가능한 근로자 (이하 비정규직 이외의 근로자)
비정규직 근로자	계속고용이 보장되지 않는 등 다음의 유형에 해당하는 근로자
한시적 근로자	· 근로계약기간을 정한 기간제 근로자 · 계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 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

A2 지난해 말 기준 귀사의 근로자 중 **전일제 근로자와 단시간(시간제)근로자**는 각각 몇 명입니까?

구 분	① 전체 (②+③)	근로 유형별 상시근로자	
		② 전일제 근로자	③ 단시간(시간제)근로자
전체 상시근로자	명	명	명

※ 단시간(시간제) 근로자: 1주 동안의 소정 근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 경우에 비하여 짧은 근로자

A3 지난해 말 기준 귀사의 **직업별** 상시근로자는 몇 명입니까?

구 분	① 전체	직업별 상시근로자								
		② 관리자	③ 전문가 및 관련 종사자	④ 사무 종사자	⑤ 서비스 종사자	⑥ 판매 종사자	⑦ 농림 어업 숙련 종사자	⑧ 기능원 및 관련 기능 종사자	⑨ 장치·기계 조작 및 조립 종사자	⑩ 단순 노무 종사자
전체 상시근로자	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명

대 분 류	중 분 류
관리자	공공 및 기업 고위직, 행정 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

A4 지난해 말 기준 귀사의 **연령별** 상시근로자는 몇 명입니까?

구 분	① 전체 (②+③+④)	연령별 상시근로자		
		② 만34세 이하	③만35~54세 이하	④만55세 이상
전체 상시근로자	명	명	명	명

A5 **2020년 한 해 동안** 귀사의 **입사 및 퇴사** 상시근로자는 몇 명입니까?
자발적 퇴사자와 정년퇴직, 해고 등으로 인한 비자발적 퇴사자를 구분하여 응답해주시기 바랍니다.

구 분	① 2020년 입사자	2020년 퇴사자		
		② 전체 (③+④)	③ 자발적 퇴사	④ 비자발적 퇴사
전체 상시근로자	명	명	명	명

☞ 비자발적 퇴사: 정년퇴직, 명예퇴직, 계약만료, 해고(징계해고, 정리해고 등) 등

A6 **2019년 말** 귀사의 상시근로자는 몇 명이었습니까?

☞ 설립연도가 2020년 이후라면 본 문항을 응답하지 않습니다.
☞ 참고. 2019년 말 전체 상시근로자 수 = 2020년 말 전체 상시근로자 수 - 2020년 입사자 + 2020년 퇴사자

구 분	2019년 12월 31일 기준
전체 상시근로자	명

B. 모집과 채용

☞ 다음은 모집과 채용에 대한 질문입니다.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 2020년 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(고용복지플러스센터)
② 지방자치단체(일자리지원센터)
③ 민간·공공 포함 직업능력개발 훈련기관
④ 학교(대학교 등)
⑤ 민간취업알선업체
⑥ 기타(적을 것: _____)
⑦ 취업알선기관을 이용한 적 없음

B3 귀사가 일반적으로 근로자를 채용할 때 주로 이용했던 자체 모집 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(NCS평가, 인성검사, 직업기초능력평가 등)
② 실기(기능) 시험
③ 면접(집단토론 등 포함)
④ 신체검사
⑤ 기타(적을 것: _____)

B5-1 귀사의 채용에 응시한 응시자들이 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:)

C. 업무특성 및 노무관리

☞ 다음은 업무특성 및 노무관리에 대한 질문입니다.
별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀사의 **상시근로자**(임원 포함)와 **주사업장**을 기준으로 응답해주세요.
주사업장이란 상시근로자가 가장 많이 근무하는 사업장을 말합니다.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2020년 12월 31일**입니다.

C1 귀사의 전체 상시근로자는 고용직업분류상 어디에 해당합니까? **가장 많은 근로자**와 **두 번째로 많은 근로자**가 해당되는 고용직업분류에 대해 응답해주세요.

구분	가장 많은 전체근로자	두 번째로 많은 전체근로자
C1-1-1 고용직업분류	□□	① 모두 동일한 일을 한다 → C2로 이동 ② □□
C1-1-2 전체 상시근로자 대비 인원	_____명 %	_____명 %
C1-1-3 필요한 학력 수준	① 고졸 미만 ② 고졸 ③ 대졸 ④ 석박사 이상	① 고졸 미만 ② 고졸 ③ 대졸 ④ 석박사 이상

☞ 다음부터는 근로자의 근로시간에 대한 질문입니다.

C2 귀사의 **주당 근로시간**은 몇 시간입니까?

구 분	전체 상시 근로자
C2-1 주당 정규(소정) 근로시간	시간/주
C2-2 주당 평균 근로시간	시간/주

※ 소정 근로시간: 근로기준법이 허용하는(주 40시간 법정 근로시간) 범위 안에서 근로자와 사용자 간에 약정한 근로시간으로, 규칙적인 근로시간을 의미하는 동시에 초과근로수당 등을 산정하는 통상임금 계산의 기준이 되는 지불근로시간(식사 시간은 제외)

※ 평균 근로시간: (할증임금에 대한 고려 없이) 실제로 일하는 평균 근로시간으로 기본근로시간(소정 근로시간), 연장근로시간, 휴일 근로시간, 휴일 연장근로시간을 합산한 시간

C3 귀사의 소정 근로일수는 주당 며칠입니까?

① 4일 ② 5일 ③ 6일 ④ 7일 ⑤ 기타(적을 것: 일)

※ 소정 근로일수: 법령의 범위 내에서 근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날

C4 귀사의 근로자는 정규(소정) 근로시간 이외에 **초과근로**를 어느 정도 하시는 편입니까?

① 전혀 하지 않는다	② 거의 하지 않는다	③ 종종 한다	④ 자주 한다

※ 초과근로: 정규(소정) 근로시간을 초과하는 근로를 의미

C5 귀사에 **도입되어 있는 유연근로제도**는 무엇입니까? 모두 선택해주세요.

☞ 유연근로제도란 정규 근로자가 공식 근로시간제를 변경해 선택적으로 근무할 수 있는 탄력적 근무형태를 의미합니다.

① 근로시간단축 근무제
② 시차 출퇴근제
③ 선택적 근무시간제
④ 재택 및 원격근무제
⑤ 탄력적 근무제
⑥ 기타 유형(재량근무 등)
⑦ 해당 없음 → C6 으로 이동

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

C5-1 [유연근로제도를 도입했다고 응답한 기업(C5=①,②,③,④,⑤,⑥)만 응답]
귀사에서는 장애인 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)

☞ 다음부터는 근로자의 **임금**에 대한 질문입니다.

C6 귀사는 근로자에게 다음 각각의 임금 및 보수를 지급하고 있습니까?

항 목	지급 여부	
	지급	미지급
C6-1 연봉/월급/주급/시급/일당이 정해진 대로 지급(기본급)	①	②
C6-2 제품 생산하는 만큼 받음/개인 성과만큼 지급(성과급)	①	②
C6-3 초과근로수당/연장근로수당/잔업수당을 일한 시간만큼 지급	①	②
C6-4 열악하거나 위험한 근무조건을 보상하는 수당(위험 수당) 지급	①	②
C6-5 휴일 수당/특근 수당 지급	①	②
C6-6 회사의 전반적인 성과에 따른 수당(인센티브)을 지급	①	②
C6-7 소속 팀(부)의 성과에 따라 수당(인센티브)을 차등하여 지급	①	②
C6-8 회사의 배당금(자사 주식) 지급	①	②
C6-9 퇴직금(또는 퇴직연금) 지급	①	②

C7 귀사의 작년 한 해 근로자 1명 당 월평균 임금은 얼마였습니까?

☞ 전체 근로자의 **세전 월평균 임금**을 기재
☞ 전체 근로자 월평균 임금 = 월평균 총 임금 / 총 근로자 수

구 분	2020년 1인당 월평균 임금(세전)
전체 상시근로자	만원

☞ 다음부터는 **사회보험 및 노동조합**에 대한 질문입니다.

C8 귀사는 다음 각각의 사회보험에 가입되어 있습니까?

항 목	가입 여부	
	가입	미가입
C8-1 고용보험	①	②
C8-2 산재보험	①	②

C9 귀사에는 노동조합이 있습니까?

① 있다
② 없다

☞ 다음부터는 **복리후생제도**에 대한 질문입니다.

C10 귀사에서 근로자에게 **제공하고 있는 복리후생제도**를 모두 선택해주세요.

항 목	해당 여부	
	해당	비해당
C10-1 유급휴일휴가	①	②
C10-2 병가(상병휴가)	①	②
C10-3 출산휴가/육아휴직(영·유아의 양육을 위하여 사업주에 신청하는 휴직제도)	①	②
C10-4 주거비 보조(전월세자금 지원 등), 주거 공간 제공(임대주택(사택), 기숙사 등)	①	②
C10-5 건강보건에 관한 비용 지원(의료서비스, 건강검진 등)	①	②
C10-6 식사비 보조(급식시설 운영, 외부식당 이용, 식권 제공 등)	①	②
C10-7 문화·체육·오락비용 보조(도서관, 휴게실, 운동장, 체육관 샤워장, 사내써클 지원 등)	①	②
C10-8 보험료지원(근로자를 피보험자로 하는 생명보험·개인연금 등의 사보험료 지원)	①	②
C10-9 경조비 지원(결혼·출산축의금, 사망조의금, 상병위로금, 퇴직전별금, 장기근속표창 등)	①	②
C10-10 자녀학비보조(근로자 자녀의 정규 학교 학자금 등)	①	②
C10-11 근로자휴양(휴양소, 콘도미니엄, 상여에 포함되지 않는 하계휴가비 등)	①	②
C10-12 통근 비용 지원(통근버스, 주차비 지원 등)	①	②
C10-13 자기계발 지원(근로자 본인의 학자금, 학원비 포함)	①	②

C11 귀사의 근로자가 **주로 호소하는 고충**을 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 C12로 이동**

C11-1 [고충이 있는 경우(C11=①~⑥)만 응답]
귀사의 근로자는 자신의 고충을 주로 어떤 방식으로 처리하고 있습니까?

☞ 노동조합이 없는 경우(C9=②) ④노동조합을 통해서 응답 불가

① 공식적인 고충처리 절차 이용
② 인사담당자와의 면담
③ 임원 또는 관리자와의 면담
④ 노동조합을 통해서
⑤ 전문 상담원을 통해서(직업생활상담원 등)
⑥ 각자 스스로 해결
⑦ 기타(적을 것: _____)

☞ 다음부터는 **'장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률'**관련 질문입니다.

C12 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.

C13 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 **상시근로자**가 가장 많이 근무하는 **주사업장을 기준**으로 응답해주세요.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2020년 12월 31일**입니다.

D1 귀사의 근무환경에 대해 다음 각 항목별로 그 정도를 응답해 주시기 바랍니다.

구 분	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
D1-1 출퇴근이 용이하다(대중교통 부재, 짧은 시간 소요 등)	①	②	③	④	⑤
D1-2 목표 업무량, 업무시간 등이 명확하게 정해져 관리되고 있다	①	②	③	④	⑤
D1-3 근로자가 원하면 직무조정(업무내용, 업무량 조정)이나 근로시간 조정 등이 가능하다	①	②	③	④	⑤
D1-4 상하 직급 간 위계적이고 권위적이다	①	②	③	④	⑤
D1-5 근로자의 자기계발을 지원하고 있다	①	②	③	④	⑤

D2 귀사의 사업장 환경에 대해 다음 각 항목별로 그 정도를 응답해 주시기 바랍니다.

☞ 주민센터의 업무환경을 '③ 보통'으로 하여 각 환경에 대해 평가를 진행

구 분	쾌적 ◀				불쾌
	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	매우 그렇다
D2-1 주사업장은 먼지가 많다	①	②	③	④	⑤
D2-2 주사업장은 소음이 심하다	①	②	③	④	⑤
D2-3 주사업장은 불쾌한 냄새가 난다	①	②	③	④	⑤

구 분	불쾌 ◀		쾌적	▶	불쾌
	매우 어둡다/춥다/건조하다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	너무 밝다/덥다/습하다
D2-4 주사업장은 밝다	①	②	③	④	⑤
D2-5 주사업장은 덥다	①	②	③	④	⑤
D2-6 주사업장은 습하다	①	②	③	④	⑤

구 분	낮은 물리적 부담 ◀				높은 물리적 부담
	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	매우 그렇다
D2-7 주사업장 내 활동(이동) 반경이 넓다	①	②	③	④	⑤
D2-8 휴게 공간 및 편의시설* 등이 열악하다	①	②	③	④	⑤
D2-9 물리적으로 위험하다	①	②	③	④	⑤

※ 편의시설: 생활하기에 편리하도록 만들어 놓은 시설물. 장애인 편의시설 포함
(예: 휴게실, 공중 화장실, 엘리베이터, 샤워실, 세탁실 등)

D3 2020년 한 해 동안 일자리에서 **업무관련 사고나 질병이 발생한 근로자**는 모두 몇 명이며, 그 중 근로복지공단으로부터 **산재로 인정받은 근로자 수**는 몇 명입니까?

☞ 인원 수가 아닌 건수 기준으로 응답해주세요. 1명이 연중 2회 사고가 발생했다면 2명으로 기입합니다.

구 분	① 2020년 업무관련 사고나 질병 발생 근로자 수	② 그 중 산재 인정 근로자 수
전체 상시근로자	명	명

D3-1 귀사에서 업무관련 사고나 질병이 발생할 경우 **근로자에게 어떤 지원**을 하고 있습니까? 모두 선택해주십시오

① 산재 인정 및 보상처리를 지원하였다
② 유급 또는 무급 휴직을 제공하였다
③ 병가를 최대한 제공하였다
④ 비급여 병원비 등을 부담하였나
⑤ 사업체가 가입한 단체 상해보험 등을 지원하였다
⑥ 원활한 직무 수행을 위해 부서 및 직무를 재배치하였다
⑦ 직업재활서비스 또는 사회재활서비스를 지원하였다
⑧ 직무수행 및 회사생활이 어려운 경우 퇴사를 권유하였다
⑨ 기타(적을 것:)
⑩ 특별히 취한 조치나 지원은 없었다

D4 귀사는 근로자 전체의 **산업재해 예방을 위해 어떤 활동 및 지원**을 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 설치**되어 있습니까?

☞ 귀사의 주사업장이 단층건물이라면 D6-1-7, D6-1-8은 ⑨비해당으로 응답해주세요.

항 목	설치 여부		
	설치	미설치	비해당
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 장애인이 이용 가능한 화장실(양측 손잡이 설치 등)	①	②	
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	

→ 10개 항목 중 ① 설치 응답이 1개라도 나온 경우 D6-2로 이동, 그 외 D7로 이동

D6-2 현재 설치되어 있는 편의시설이 **향후 장애인을 고용**하는데 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 추가 설치가 필요하다면 응답해주세요.

☞ 귀사의 주사업장이 단층건물이라면 D7-1-7, D7-1-8은 ⑨ 비해당으로 응답해주세요.

항 목	필요 여부		
	필요	불필요	비해당
D7-1-1 차도와 분리된 보행로(보도)	①	②	
D7-1-2 장애인 전용 주차구역	①	②	
D7-1-3 경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	①	②	
D7-1-4 높이차이(단차)가 없는 출입문	①	②	
D7-1-5 장애인이 이용 가능한 화장실(양측 손잡이 설치 등)	①	②	
D7-1-6 복도/통로의 손잡이	①	②	
D7-1-7 계단 양측 손잡이(2층 이상 건물)	①	②	⑨
D7-1-8 장애인용 승강기(2층 이상 건물)	①	②	⑨
D7-1-9 점자블록	①	②	
D7-1-10 비상벨, 경광등	①	②	

→ 10개 항목 중 ① 필요함 응답이 1개라도 나온 경우 D7-2로 이동, 그 외 D8로 이동

D7-2 귀사는 필요로 하는 편의시설을 설치할 의향이 어느 정도 있습니까?

① 근로자가 필요하다고 하면 비용과 상관없이 설치할 의향이 있다
② 근로자가 필요하다고 하더라도 비용이 많이 소요되면 설치할 의향이 없다
③ 비용이 적게 들어도 회사에서 설치할 의향은 없다
⑨ 회사 소유의 사옥을 보유하고 있지 않다(설치를 자체적으로 결정할 수 없다)

D8 귀사가 장애인 근로자를 고용하게 되면 또는 고용하기 위해 귀사에 필요한 작업보조기기(보조공학기기)가 있습니까? 각각의 필요 여부를 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 말을 할 수 있는 보완대체의사소통 장치 등)	①	②
D8-1-3 작업을 돕기 위한 작업보조기기 : 직업생활에서 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

E. 교육훈련

☞ 다음은 지난 한 해 동안 실시한 귀사의 교육훈련에 대한 질문입니다.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2020년 12월 31일**입니다.
별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀사의 **상시근로자**(임원 포함)를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

E1 귀사는 지난 한 해 동안 근로자의 직무수행능력을 높이기 위해 **교육훈련을 실시하거나 지원한 적**이 있습니까?
(직무관련 대학원 비용지원, 교육을 위한 휴가지원, 사내 직무관련 학습 모임 지원 등도 포함)

① 예 → 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 주된 이유**는 무엇입니까?

① 업무가 단순하여 업무 특성상 교육훈련을 시킬 필요가 없다
② 예산이 부족하여 교육훈련을 시킬 여력이 없다
③ 인력난으로 교육훈련 시간을 주기 어렵다
④ 근로자들의 이직률이 높아 교육훈련의 이점이 없다
⑤ 회사 실정에 맞는 적절한 교육훈련 프로그램이 없다
⑥ 교육훈련의 성과가 낮아 기업에 도움이 안된다
⑦ 교육훈련에 대한 경영진의 관심과 이해가 낮다
⑧ 교육훈련에 대한 근로자의 관심과 이해가 낮다
⑨ 필요한 숙련이나 역량을 갖춘 근로자를 신규 채용하는 것을 선호한다
⑩ 기타(적을 것:)
→ G1으로 이동

E2 귀사에서 작년 한 해 실시하거나 지원한 **교육훈련 유형**을 모두 선택해주세요.

① 집단 사내교육훈련
② 집단 사외교육훈련
③ 인터넷을 이용한 교육훈련(원격학습 등)
④ 사내 직무관련 학습모임 지원
⑤ 수탁·협력업체에 기술지도 및 근로자 연수
⑥ 모기업·위탁업체로부터 기술지도 및 근로자 연수
⑦ 유급 또는 무급의 교육훈련휴가제
⑧ 훈련기관(학원 포함) 수강료 지원
⑨ 교육기관(대학 등) 학자금 지원·대부
⑩ 근로시간 중 교육훈련 수강 배려
⑪ 기타(적을 것:)

E3 귀사에서 작년 한 해 동안 **교육훈련을 받은 근로자 수**는 연간 총 몇 명입니까?

☞ 인원 수가 아닌 건수 기준으로 응답해주세요. 1명이 연중 2회 교육을 받았다면 2명으로 기입합니다.

구 분	2020년 연간 교육인원
전체 상시근로자	명

E4 귀사에서 **전체 근로자**에게 가장 많이 지원하고 있거나 필요로 하는 교육훈련 분야를 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 경영전략·기획 ② 인적자원관리 교육 ③ 영업·마케팅교육
④ 품질·생산관리 교육 ⑤ 기술개발교육 ⑥ 세무·재무·회계관리 교육
⑦ IT정보화 교육 ⑧ 소양교육(서비스, 커뮤니케이션) ⑨ 어학교육
⑩ 기타(적을 것:)

E5 귀사가 근로자의 교육훈련을 실시 및 지원하는데 주된 애로사항을 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 교육훈련 예산 부족
② 교육훈련 인원 차출에 따른 업무 공백
③ 필요로 하는 분야 훈련을 실시하는 교육기관 부족 또는 부재
④ 교육훈련에 대한 정보 부족
⑤ 장애인 근로자의 낮은 훈련 참여도
⑥ 경영진의 교육훈련에 대한 낮은 이해와 관심
⑦ 기타 (적을 것:)
⑧ 특별한 애로사항 없었음

G. 고용서비스 이용 및 욕구

☞ 다음은 귀사가 국가 및 지자체 또는 공공기관으로부터 장애인 고용과 관련하여 지원받은 경험과 성과에 대한 질문입니다. 본 파트는 지난 1년이 아닌 **최근 3년간 경험**을 기준으로 응답해주세요.
최근 3년은 **2018년 1월 1일부터 2020년 12월 31일까지**의 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** 장애인고용컨설팅, 모집대행 및 홍보, 중증장애인 지원고용, 현장평가, 중증인턴제 등	①	②	( )
G1-1-2 **장애인이 취업한 후 고용유지를 위한 지원** 근로지원인, 직업지도원, 직업보조기기(보조공학기기), 편의시설 설치 및 지원, 시설 융자지원, 유연근로제, 출퇴근 지원 등	①	②	( )
G1-1-3 **장애인 교육훈련 지원** 재직근로자 능력 향상 훈련, 수요자 중심 맞춤훈련, 장애유형별 특성화 훈련 등	①	②	( )
G1-1-4 **재정적 지원** 장애인고용장려금 지원, 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. 성과 정도 응답 척도

① 전반적으로 성과가 없었다	② 성과가 없는 편이었다	③ 보통이다	④ 성과가 있는 편이었다	⑤ 전반적으로 성과가 많았다	⑨ 아직까지 지원 진행 중이다

☞ G1-2~G1-2-2까지는 **장애인 채용지원 서비스 이용 경험**이 있는 기업체(G1-1-1 A=① 있음)만 응답해주세요.

G1-2 귀사가 채용지원 서비스를 받은 기관은 어디입니까? 주로 이용한 기관 하나만 응답해주세요.

① 고용노동부(고용복지플러스센터)
② 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)
③ 지방자치단체(일자리지원센터)
④ 장애인 복지관
⑤ 기타(적을 것:)

G1-2-1 해당 기관(G1-2 응답 기관)의 서비스를 통해 귀사에서 당초 목표한 만큼의 장애인을 채용했습니까?

① 목표한 만큼의 장애인을 채용했다
② 목표한 만큼은 아니지만, 장애인을 채용할 수 있었다
③ 해당기관의 서비스를 통해서는 장애인을 거의 채용하지 못했다
④ 현재 구직자 추천 등 채용지원이 진행 중이다

G1-2-2 해당 기관(G1-2 응답 기관)의 서비스를 향후 다시 이용할 의향이 있습니까?

① 없다 ② 어느 정도 있다 ③ 많이 있다

☞ 앞서 공공기관의 장애인채용 및 고용지원 서비스 이용경험에 대해 응답하셨다면,
다음부터는 **향후 이용의향 및 욕구**에 대한 질문입니다.
우선, 다음은 기업이 장애인을 채용하기 위해 필요한 **'장애인 취업지원 서비스'**에 대한 질문입니다.

G2 귀사는 장애인을 채용하기 위해 어떤 지원이 필요합니까?
현재 서비스를 지원받고 있더라도 각 서비스의 필요여부를 응답해주세요.

항 목	필요 여부	
	필요	불필요
G2-1-1 기업에 적합한(필요한) 인력 추천(구인서비스)	①	②
G2-1-2 모집대행 서비스	①	②
G2-1-3 직무분석 컨설팅 및 기업체 내 장애인 직업영역 개발	①	②
G2-1-4 사전 현장훈련을 통해 직무에 적응 후 근로(채용) (현장훈련이나 인턴활동 후 취업)	①	②
G2-1-5 현장에서 일정기간 직무체험을 통해 기업에서 적합장애인 탐색할 기회 제공 (현장평가, 지원고용)	①	②
G2-1-6 현장 직무에 실제 활용 가능하도록 일정기간(1달 이상) 수행하는 훈련 제공 (맞춤훈련)	①	②
G2-1-7 기업의 장애인 고용환경 분석·진단부터 적합인력 지원까지 체계적인 고용서비스 설계를 위한 지원	①	②
G2-1-8 기타(적을 것: _____)	①	②

→ **8개 항목 중 ① 필요 응답이 1개라도 나온 경우 G2-2로 이동, 그 외 G3으로 이동**

G2-2 귀사가 **향후** '장애인 취업지원 서비스'를 받고 싶은 기관은 어디입니까?

① 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)
② 고용노동부(고용복지플러스센터)
③ 지방자치단체(일자리지원센터)
④ 장애인 복지관
⑤ 기타(적을 것:)

☞ 다음은 기업에 취업한 장애인의 고용을 유지하기 위해 필요한 **'장애인 고용유지 지원사항'**에 대한 질문입니다.

G3 귀사에 장애인이 근로하게 되면 **고용유지를 위해 어떠한 지원**이 필요합니까?

항 목	필요 여부	
	필요	불필요
G3-1-1 재직 장애인 근로자 직무능력향상훈련	①	②
G3-1-2 장애인 근로자의 안정적 업무 수행을 위한 전문인력 지원 (직무지도원, 근로지원인, 작업지도원 등)	①	②
G3-1-3 사업체 근무환경 개선을 위한 편의시설 진단 및 인증서비스 지원	①	②
G3-1-4 업무 수행 시 필요한 작업보조(보조공학) 기기 무상 지원 (높낮이 조절용 작업대, 특수키보드, 확대독서기 등)	①	②
G3-1-5 출퇴근 지원(이동지원, 이동수단 제공 등)	①	②
G3-1-6 직업생활, 고충처리 상담 인력 및 비용 지원	①	②
G3-1-7 기타(적을 것: _____)	①	②

G3-2 [장애인 근로자 직무능력향상훈련이 필요하다는 기업체(G3-1-1=①)만 응답]
귀사가 향후 장애인 근로자의 직무능력향상을 위해 교육훈련을 받고 싶은 기관은 어디입니까?

☞ ② 한국산업인력공단, ③ 기능대학, ④ 지자체 직업전문학교, ⑤ 중소기업청은 일반 공공 직업훈련기관에서 비장애인과 함께 받는 교육훈련이며, ① 한국장애인고용공단은 장애인 전문 공공 직업훈련기관임

① 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)
② 한국산업인력공단
③ 기능대학(폴리텍 대학 등)
④ 지방자치단체 직업전문학교
⑤ 중소기업청
⑥ 국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)
⑦ 기타(적을 것:)

☞ 다음은 **'재정지원 및 경영지원 등 기타지원 사항'**에 대한 질문입니다.

G4 귀사가 장애인을 채용하기 위해 혹은 채용한다면 장애인 고용에 따른 '재정지원 및 경영지원 등 기타 지원 사항' 중 어떠한 지원이 필요할 것이라 보십니까?

항 목	필요 여부	
	필요	불필요
G4-1-1 장애인을 일정 비율 이상 고용 시 사업주에게 제공하는 비용 지원	①	②
G4-1-2 특정 장애인(중증, 고령, 여성 등)을 고용하거나, 장애인을 신규 고용하는 경우 등에 비용의 추가 지원	①	②
G4-1-3 장애인 직접고용 대신 다른 방법으로 고용의무를 달성하여 사업주에게 부담금 감면 (예: 장애인을 다수 고용하고 있는 사업장(직업재활시설 등)에 생산품 도급을 주어 납품 받은 사업주에게 부담금 감면)	①	②
G4-1-4 장애인에게 인턴근무 기회 제공 시 임금지원(인턴지원금, 정규직 전환지원금 등)	①	②
G4-1-5 장애인 다수 고용 시 사업주에 대한 융자 및 세제 감면	①	②
G4-1-6 작업시설, 편의시설, 부대시설, 출퇴근용 승합차의 구입·설치·수리 등 지원	①	②
G4-1-7 편리하고 안전한 생활환경을 위한 편의시설 진단 서비스 및 인증서비스 지원	①	②
G4-1-8 기타(적을 것: _____)	①	②

☞ 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 2020년 '직장 내 장애인 인식개선교육'을 실시하였습니까?

① 예 → G6-1로 이동
② 아니오 → G7으로 이동

G6-1 2020년 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 효과와 만족도는 어떠합니까?

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
G6-2-1 교육참여자들이 장애 및 관련 법·제도에 대해 알게 되었다	①	②	③	④	⑤
G6-2-2 교육참여자들의 장애인에 대한 인식이 개선되었다	①	②	③	④	⑤
G6-2-3 향후 장애인 근로자 채용에 긍정적인 인식을 갖게 되었다	①	②	③	④	⑤
G6-2-4 전반적으로 실시한 직장 내 장애인 인식개선교육에 대해 만족하였다	①	②	③	④	⑤

G6-3 [직장 내 장애인 인식개선 교육에 만족하지 못한 기업체(G6-2-4=①,②)만 응답]
직장 내 장애인 인식개선교육에 만족하지 못한 이유는 무엇입니까?

① 교육시간 또는 횟수가 부족했다
② 교육내용이 미흡했다(재미가 없었다)
③ 교육방법이 적절하지 않았다
④ 강사의 강의역량이 부족했다
⑤ 장애인 인식개선의 효과가 부족했다
⑥ 기타(적을 것: _____)

G7 귀사에서 올해(2021년) 장애인 인식개선 교육을 실시할 의향이 있습니까?

☞ 조사시점 기준, 2021년 이미 실시한 경우 '① 2021년에 이미 실시하였다'로 응답

① 2021년에 이미 실시하였다
② 내외부 강의자료, 인터넷 강의(동영상) 등을 활용하여 자체적으로 실시할 의향이 있다
③ 전문강사 등의 지원이 있으면 실시할 의향이 있다
④ 관련 교육기관(전문강사 등)에 비용을 지불하고 실시할 의향이 있다
⑤ 실시할 의향이 없다

☞ 다음은 '장애인 표준사업장 인증 및 지원'에 대한 질문입니다.

G8 귀사는 다음의 '장애인 표준사업장 인증 및 지원' 제도에 대해 어느 정도 관심이 있습니까?

※ 장애인 표준사업장 인증 및 지원

중증장애인의 안정적 일자리를 마련하기 위해서 장애인 다수 고용 사업장을 인증하고 지원하는 제도로, 장애인 10인 이상, 상시근로자 중 30% 이상(상시근로자수에 따라 중증장애인 고용의무 차등 적용) 고용한 기업체를 대상으로 최고 10억원의 무상지원금 지급, 법인세 감면, 공공기관 우선구매 등의 혜택을 제공함

① 전혀 관심이 없다	② 관심 없는 편이다	③ 관심 있는 편이다	④ 매우 관심이 많다

G8-1 귀사는 향후 '장애인 표준사업장'으로 인증 받을 의향이 있습니까?

① 이미 장애인 표준사업장으로 인증 받았다
② 장애인 표준사업장으로 인증 받을 의향이 있다
③ 장애인 표준사업장으로 인증 받을 의향이 없다

☞ 다음은 '장애인 고용의무제도' 관련 질문입니다.

G9 귀사는 '장애인 고용의무제도'에 대해 어느 정도 알고 있습니까?

① 민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 잘 알고 있다
② 민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 어느 정도 알고 있다
③ 그런 제도가 있다는 정도만 알고 있다
④ 거의 모른다 ⟶ **응답 후 아래 지시문 설명**

※ 장애인 고용의무제도(「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제25조)

우리나라는 장애인의 기본적 인권을 보장하고 고용상 취약계층인 장애인의 고용기회를 넓히기 위하여, 1991년도부터 국가 및 지방자치단체와 민간 사업주에게 일정비율의 장애인을 고용하도록 하는 '장애인고용의무제도'를 운영하고 있습니다.

현재 민간 기업 기준으로 월평균 상시근로자 50인 이상 고용한 사업주는 상시 근로자 총수의 3.1% 이상의 장애인을 고용하여야 합니다.(2022년 이후 3.3%)

G10 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

G11 [장애인고용 의무업체(상시근로자 50인 이상)만 응답]
귀사는 장애인 의무고용률 달성에 대한 의지가 어느 정도 있습니까?

① 달성할 의지가 전혀 없다	② 달성할 의지가 없는 편이다	③ 달성할 의지가 있는 편이다	④ 달성할 의지가 매우 강하다

G12 [장애인고용 의무업체(상시근로자 50인 이상)만 응답]
향후 3년 이내에 귀사는 장애인 의무고용률 달성이 어느 정도 가능할 것으로 생각하십니까?

① 매우 어렵다	② 다소 어렵다	③ 어느 정도 가능하다	④ 충분히 가능하다

→ 응답 후 G15로 이동

G13 [장애인고용 비의무업체(상시근로자 50인 미만)만 응답]
귀사는 고용의무 대상이 아니지만 향후 장애인을 채용할 의사가 어느 정도 있습니까?

① 채용할 의사가 전혀 없다	② 채용할 의사가 없는 편이다	③ 채용할 의사가 있는 편이다	④ 채용할 의사가 매우 많다

G14 의무고용률(3.1%)을 초과하지 않아도 장애인을 신규로 고용하는 경우 **일정액의 인센티브를 제공**한다면 장애인을 채용할 의향이 어느 정도 있습니까?

☞ 장애인 근로자 고용 시 인센티브의 예시: 인당 월 30만원, 12개월 지급

① 채용할 의사가 전혀 없다	② 채용할 의사가 없는 편이다	③ 채용할 의사가 있는 편이다	④ 채용할 의사가 매우 많다

G15 귀사는 장애인 고용의무제도와 관련하여 **지난 3년 간(2018.01.01.~2020.12.31.)** 장애인 고용장려금을 받았거나, 장애인 고용부담금을 납부한 적이 있습니까?

☞ 2020년 의무고용률 달성 수준과 상관없이 2020년 이전 실적 등으로 실제 고용장려금을 받았거나, 고용부담금을 납부한 경우에 응답을 해주시면 됩니다.
☞ 장애인고용의무제도 의무고용률 적용을 받는 기업(상시근로자 50인 이상)은 의무고용률 달성 유무에 따라 고용장려금을 받거나 고용부담금을 납부합니다. 따라서 같은 해에 고용장려금을 수령하면서 동시에 고용부담금을 납부할 수 없습니다.
☞ 고용의무는 50인 이상 기업에 있지만, 패널티인 고용부담금은 상시근로자 100인 이상의 기업체에만 적용됩니다.

항 목	지난 3년간 경험 여부	
	있음	없음
G15-1-1 장애인 고용장려금 수령	①	②
G15-1-2 장애인 고용부담금 납부	①	②

G16 장애인을 대상으로 기업의 사회적 책임을 이행하는 방식 중 귀사가 가장 선호하는 방식은 무엇입니까?

① 직접고용
② 간접고용(자회사형 표준사업장, 연계고용 등)
③ 장애인을 대상으로 한 사회공헌활동
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 필요**하다고 생각하십니까?
순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 고용부담금(부담기초액) 인상
② 고용의무 범위 확대(적용대상 사업주 범위 확대나 의무고용률 상향)
③ 장애인 고용장려금 증액
④ 장애인고용 사업주에 대한 융자 등 금융지원 확대
⑤ 장애인 고용에 따른 세금 감면
⑥ 장애인고용 우수기업에 대한 정부 및 공공부문 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 2020년 12월 31일입니다.

H1 장애인의 작업수행에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H1-1 장애인은 지식, 기술 그리고 능력이 부족할 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-2 장애인은 신체적으로 요구되는 임무를 수행할 수 없을 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-3 장애인은 비장애인보다 (노동)생산성이 떨할 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-4 장애인은 지시를 따르는 능력이 떨어질 것이다	①	②	③	④	⑥
H1-5 장애인은 임무 완수 능력이 떨어질 것이다	①	②	③	④	⑤

H2 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H2-1 장애인은 비장애인에 비해서 회사의 직접적인 비용(의료비용, 교통비용 등)이 더 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-2 장애인은 비장애인에 비해서 회사의 간접적인 비용(병가, 유급휴가 등 이차적인 수혜)이 더 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-3 장애인을 위한 편의시설 설치비용이 많이 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-4 장애인은 비장애인에 비해서 안전문제가 더 발생할 것이다	①	②	③	④	⑤

H3 장애인 고용 시 타인의 반응에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H3-1 동료 직원들이 장애인과 함께 일하는 것에 대한 거부감을 가질 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-2 동료 직원들과 의사소통상의 문제가 발생할 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-3 장애인은 동료 직원들의 업무 추진을 방해할 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-4 장애인과 함께 일하는데 어떻게 대해야 하는지 모른다는 두려움이 존재한다	①	②	③	④	⑤
H3-5 장애인 직원이 많이 있다면 비장애인 직원 채용이 어려울 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-6 장애인 고용은 기업 생산성을 저하시켜 회사 이익에 영향을 미칠 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-7 장애인 고용은 사회공헌의 일환으로 기업 이미지 개선에 도움이 될 것이다	①	②	③	④	⑤

H4 기업의 사회적 책임에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H4-1 장애인의 고용은 '기업의 사회적 책임'의 범주에 속한다	①	②	③	④	⑤
H4-2 장애인 고용을 높이기 위해서 최고경영자(사업주)의 장애인 고용 의지가 중요하다	①	②	③	④	⑤
H4-3 장애인 고용을 위한 법률 제도가 확대되어야 한다	①	②	③	④	⑤
H4-4 장애인 고용 관련 제도 때문에 기업들은 어쩔 수 없이 장애인을 고용하고 있다	①	②	③	④	⑤
H4-5 장애인 고용을 위한 직종을 개발해야 한다	①	②	③	④	⑤

H5 귀사는 귀사의 근로환경, 근로조건, 업무내용, 기업문화 등을 총체적으로 고려할 때 장애인이 근로하기에 어느 정도나 친화적이라고 생각합니까?

① 전혀 친화적이지 않다	② 친화적이지 않다	③ 그저 그렇다	④ 친화적이다	⑤ 매우 친화적이다

Ⅰ. 장애인 채용 경험과 미채용에 관한 사항

☞ 다음은 장애인 채용 경험과 미채용에 대한 질문입니다.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문에 대해 **장애인을 채용 했던 시점을 기준**으로 응답해 주세요.

I1 귀사는 **최근 3년간(2018.1.1 ~ 2020.12.31.)** 장애인 근로자가 귀사에 고용되어 근무했던 적이 있습니까?

① 있다
② 없다 → I8로 이동

I2 귀사에서 장애인 근로자가 **마지막으로 퇴사한 시기**는 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 이유**를 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 **고충**을 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 장애 이외의 질병이나 건강문제
② 개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)
③ 대인관계 문제
④ 근로조건에 대한 불만족(임금, 복리후생, 인사, 근무강도 등)
⑤ 근무환경문제(장애인 편의시설, 작업장 환경 등)
⑥ 장애로 인한 직무의 제한 또는 어려움
⑦ 장애에 대한 차별과 선입견
⑧ 기타(적을 것:)
⑨ 없음

I6 귀사에 근무했던 장애인 근로자에 대한 인사·노무 관리에 있어서 **귀사의 애로사항**을 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 장비·편의시설 등이 부족해서
⑧ 근무환경이 유해하거나 위험해서
⑨ 부담금 납부 대상이 아님에 따라(상시근로자 100인 미만)
⑩ 기타(적을 것:)
→ 응답 후 J1로 이동

I8-2 귀사가 장애인 근로자를 채용했거나 향후 채용한다면 **가장 중요하게 고려할 사항**이 무엇인지 순서대로 두 가지만 응답해주세요

1순위		2순위	

장애관련	① 장애유형	② 장애정도(중/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 것**은 무엇인지 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 업무실적 향상
② 책임감 있는 업무 수행
③ 건강관리
④ 원만한 대인관계 유지
⑤ 장기근속
⑥ 출퇴근 및 근무시간 관리
⑦ 기타(적을 것: _____)
⑧ 특별히 없음

I8-4 귀사가 향후 장애인 근로자를 채용한다면 **별도로 지원하고자 하는 복리후생** 사항이 있습니까?
모두 선택해주세요

① 장애인고용지원인력 배치(직업생활상담원, 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)를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

J1 귀사는 2021년에 신규인력(장애인, 비장애인 포함)을 이미 채용하였거나, 남은기간 채용할 계획이 있습니까?

① 2021년 이미 채용하였거나, 남은기간 채용할 계획이 있다 → **J1-1로 이동**
② 2021년 채용한 적도 없고, 남은기간 채용할 계획도 없다 → **J2로 이동**

J1-1 귀사가 2021년에 신규인력을 이미 채용하였거나, 채용 예정인 신규인력은 모두 몇 명입니까?
전체 근로자와 장애인 근로자를 구분하여 응답해주세요.

구 분	① 전체 (②+③)	2021년 신규채용 인원	
		② 기 채용 인원	③ 채용예정 인원
J1-1-1 전체 근로자	명	명	명
J1-1-2 장애인 근로자	명	명	명

→ **장애인 근로자 기채용 및 향후 채용예정인원 합계가 0명인 경우 J1-2로 이동**

※ 기 채용 인원: 2021년 1월 1일부터 응답 시점까지 신규로 채용한 인원 수
※ 채용 예정 인원: 응답 시점부터 2021년 12월 31일까지 채용예정인 인원 수

J1-2 귀사가 2021년 전체 근로자를 채용했거나 채용할 예정이지만, 장애인 근로자가 포함되지 않은 가장 큰 이유는 무엇입니까?

① 의무고용률을 달성했거나, 고용의무가 없어서
② 장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지를 못해서
③ 업무능력을 갖춘 장애인이 부족해서
④ 장애인 지원자 자체가 없어서
⑤ 사업주, 관리자, 동료 등이 장애인 채용을 꺼려서
⑥ 채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서
⑦ 장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서
⑧ 근무환경이 유해하거나 위험해서
⑨ 기타 (적을 것: _____)

※ 의무고용률
장애인고용 촉진 및 직업재활법」에서 정하고 있는 비율로 근로자 중 장애인을 의무적으로 고용해야 하는 비율
(공공기관: ~'18년 3.2%, '19 이후 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

K. 재무정보

☞ 다음은 재무정보에 대한 질문입니다. 귀 사업장을 포함한 기업체(기관) 전체를 기준으로 응답하여 주십시오.
조사기준 시점은 **2020년 12월 31일**입니다. 단, **회계결산이 일치하지 않는 경우 최근 회계연도를 기준**으로 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 음식물 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	② 5억원 이상 10억원 미만	
	③ 10억원 이상 50억원 미만	④ 50억원 이상 100억원 미만	
	⑤ 100억원 이상 500억원 미만	⑥ 500억원 이상 1,000억원 미만	⑦ 1,000억원 이상
K1-2-1 영업비용	① 5억원 미만	② 5억원 이상 10억원 미만	
	③ 10억원 이상 50억원 미만	④ 50억원 이상 100억원 미만	
	⑤ 100억원 이상 500억원 미만	⑥ 500억원 이상 1,000억원 미만	⑦ 1,000억원 이상
K1-3-1 영업이익	⓪ 적자	① 5억원 미만	
	② 5억원 이상 10억원 미만	③ 10억원 이상 50억원 미만	
	④ 50억원 이상 100억원 미만	⑤ 100억원 이상 500억원 미만	
	⑥ 500억원 이상 1,000억원 미만	⑦ 1,000억원 이상	
K1-4-1 자산총액	① 10억원 미만	② 10억원 이상 50억원 미만	
	③ 50억원 이상 100억원 미만	④ 100억원 이상 500억원 미만	
	⑤ 500억원 이상 1,000억원 미만	⑥ 1,000억원 이상	
K1-5-1 부채총액	① 5억원 미만	② 5억원 이상 10억원 미만	
	③ 10억원 이상 50억원 미만	④ 50억원 이상 100억원 미만	
	⑤ 100억원 이상 500억원 미만	⑥ 500억원 이상	
	⑦ 1,000억원 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. 코로나 지속으로 인한 기업체 장애인고용 및 경영환경 변화

☞ 다음은 코로나 지속과 관련된 질문입니다. 기업체 전체를 기준으로 응답하여 주십시오.

L1 **코로나 지속**으로 인해 귀사가 겪었거나, 겪고 있는 사항을 모두 말씀해 주세요.
전체가 아닌 일부 근로자 등에 해당하는 사항도 선택해 주세요.

구 분	항 목
L1-1-1 업무일, 업무시간	① 유급휴직, 유급휴가 부여 ② 무급휴직, 무급휴가 부여 ③ 영업(근로)시간 단축(영업 제한) ④ 영업(근로)시간 연장
L1-1-2 근로형태	⑤ 재택근무(원격근무) 실시 ⑥ 유연근무(출퇴근 시간 변경 등) 실시 ⑦ 비대면업무 전환(온라인 등)
L1-1-3 업무 및 임금	⑧ 업무량(생산량) 감소 ⑨ 업무량(생산량) 증가 ⑩ 업무(생산품) 변경 ⑪ 임금 삭감 ⑫ 임금 지연 지급 ⑬ 근로자 복지 지원 축소
L1-1-4 기업체 운영 및 고용(유지)	⑭ 휴업 → ( )일 ⑮ 매출 및 고객 감소 ⑯ 신규 채용 취소·축소·연기 ⑰ 근로자 감원, 퇴사 권고
L1-1-5 그 외	⑱ 기타(적을 것:) ⑲ 특별히 영향받지 않음

L2 **코로나 확산(작년 2월) 이전**에 비해 현재 귀사의 **운영상황**은 어떠합니까?

① 전후 변화 없거나 좋아졌다
② 다소 어려워졌다
③ 매우 어려워졌다
④ 어려워졌다가 회복했다

L3 **코로나 확산(작년 2월) 이전**에 비해 현재 **근로자 채용이나 고용유지 상황**은 어떠합니까?

① 전후 변화 없거나 좋아졌다
② 다소 어려워졌다
③ 매우 어려워졌다
④ 어려워졌다가 회복했다

L4 귀사는 코로나 지속과 그에 따른 사회변화 등이 향후 귀사의 **근로자 신규 고용**에 어떤 영향을 줄 것으로 생각합니까?

① 매우 부정적	② 다소 부정적	③ 영향 없을 것임	④ 다소 긍정적	⑤ 매우 긍정적

L5 귀사는 코로나 지속과 그에 따른 사회변화 등이 향후 귀사의 **근로자 고용 유지**에 어떤 영향을 줄 것으로 생각합니까?

① 매우 부정적	② 다소 부정적	③ 영향 없을 것임	④ 다소 긍정적	⑤ 매우 긍정적

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. ★

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

조사통계 2021-04

2021년 기업체장애인고용실태조사

발 행 일 2021년 12월
발 행 인 김 언 아
발 행 처 한국장애인고용공단 고용개발원
주 소 (13619) 경기도 성남시 분당구 구미로173번길 59(구미동)
전 화 (031) 728-7108
팩 스 (050) 3470-0904
홈페이지 (고용개발원) http://edi.kead.or.kr
(공단) http://www.kead.or.kr
전자우편 survey@kead.or.kr
I S B N 978-89-5813-183-0 93330
인 쇄 처 (사)한국척수장애인협회 ☏ (031) 421-8418

*비매품