발 간 등 록 번 호
11-B552583-000063-10

OPEN 공공누리 출처표시 상업용금지 공공저누물 자유이용허락

2021 장애인 고용 사례집



2021
장애인 고용 사례집









한국장애인고용공단

한국장애인고용공단

비매품/무료
93330
9 788958 134596
ISBN 978-89-5813-459-6

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr



장애인과 함께하는 행복한 일자리

장애인과 함께 일을 나누는 것,
우리 사회의 소중한 가치를 높이는
가장 좋은 지름길입니다.









www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

CONTENTS

2021
장애인 고용
사례집

인사말

06

SK실트론㈜

10

대구도시철도공사

18

한국전기안전공사

26

(재)베스티안재단

34

㈜스타벅스커피 코리아

44

캐논코리아 주식회사

52

행복모아㈜

60

㈜위드림

68

마무리하며

76

장애인고용,
함께 성장하는 최고의
사회적 가치 실현입니다



효율과 성장 위주의 정책 기조가 최근 '사회적 가치' 중심으로 전환되면서 장애인 고용에 대한 관심과 노력이 나날이 커지고 있습니다. 이러한 사회적 분위기의 조성은 정부와 기업 그리고 장애인근로자가 힘을 합쳐 만든 노력의 결실이라 생각합니다.

장애인에게 일자리는 최고의 복지실현이며 기업에게도 장애인고용은 법적의무 이행뿐 아니라 사회적 책임을 다하고 동반성장할 수 있는 가치 있는 일입니다.

본 사례집은 장애인 고용 성과가 우수하여 올해 트루컴퍼니상(장애인고용신뢰기업)을 받은 기업, 장애인고용 우수사업주로 선정된 기업과 장애인고용촉진유공자 포상을 받은 기업 중 8개 사례를 담았습니다.
특히 공공부문에서 진입문턱을 낮추어 좋은 일자리를 만든 공공기관의 장애인고용 사례도 포함하였습니다. 장애인고용을 위해 한걸음 더 나아간 기업들의 경험과 노하우가 담긴 사례집이 장애인고용의 방법을 찾고 있는 기업에게 작은 도움이 되기를 바랍니다.

한국장애인고용공단은 장애인과 기업의 든든한 동반자가 되어 최고의 사회적 가치실현인 장애인고용을 위해 오늘도 열심히 뛰겠습니다.

감사합니다.

2021년 12월

한국장애인고용공단 이사장 **조 향 현**









01

2021년도

트루컴퍼니 賞

대상 직장은 새로운 희망을 꿈꾸고,
그 꿈을 실현시켜주는 곳이라 생각합니다.
SK실트론㈜

금상 많은 사람들은 영화 같은 삶을 살기를 꿈꾸고 있습니다.
장애인에게 있어 건강한 직장 생활은
영화 같은 삶을 사는 방법이라고 생각합니다.
대구도시철도공사

은상 장애가 있지만 뮤지컬, 연극을 할 수 있는 사실이
너무 감사하고 뿌듯합니다.
앞으로도 장애를 뛰어넘는 도전을 계속 해나갈 계획입니다.
한국전기안전공사

동상 장애인에게 일터란 출근, 퇴근하는 것도
재미를 느낄 수 있는 힐링 장소입니다.
(재)베스티안재단

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

트루컴퍼니 대상

SK 실트론

SK실트론㈜



설립연도
1983. 4. 25.

주요 사업
실리콘 웨이퍼 (규소박판) 제조 및 판매

상시 근로자
3,158명

장애인 근로자
79명 (중증 35명, 경증 44명)

장애인 고용률
3.61%
(2020년 12월 말 기준)



직장은 새로운 희망을 꿈꾸고,
그 꿈을 실현시켜주는 곳이라 생각합니다.

클린사업부 **김국현**

SK실트론㈜(이하 SK실트론)는 35년 이상 국내외 반도체 산업과 그 역사를 함께해 온 기업으로, 국내 1위에 안주하지 않고 Global 반도체 소재 기업으로 나아가기 위해 각고의 노력을 다하고 있다. 오랜 양산 경험과 축적된 역량을 기반으로 선제적 증설과 제조·기술경쟁력의 지속적인 강화를 추진하는 한편, 신성장 사업인 SiC 웨이퍼 사업 진출 등 사업 포트폴리오 확장을 통해 양적 규모와 수익성을 동시에 확보하고 있다. Growing / Shaping / Polishing / Cleaning의 4대 공정에 있어서 제조·기술·품질 모든 분야의 강력한 혁신을 통해 Global Top 수준을 달성하고, 품질 이슈 Zero化 및 고객사의 니즈를 선도하는 기업으로 거듭나고자 한다.

장애인의 경제적 자립을 위해 자회사형 장애인 표준사업장 설립

SK실트론은 이해관계자 간 행복이 조화와 균형을 이루도록 노력하고, 장기적으로 지속 가능하도록 현재와 미래의 행복을 동시에 고려하고 있다. 구성원은 기업의 이해관계자 중 하나임과 동시에 기업을 구성하는 소중한 주체이다. 구성원과 지역사회, 고객 등 다양한 이해관계에 대한 행복을 추구함으로써 구성원 전체의 행복이 커지고, 이를 통해 구성원 각자의 행복도 지속될 수 있다는 것을 믿고 실천하고 있다.

이에 2019년 4월경, SK실트론은 장애인 일자리 창출 확대를 하고자 한국장애인고용공단과 함께 자회사형 장애인 표준사업장 협약을 체결했고, 당해년도 5월에 '행복채움'을 설립하여 발달 장애인의 경제적 자립과 지역 사회 발전에 기여해왔다.

과거 소수의 장애인을 매년 채용하는 단편적인 방안을 넘어, 지금은 지속적인 사회 공헌 차원의 대규모 채용을 적극 추진중이다.

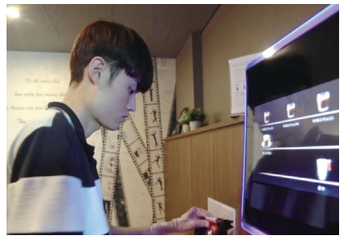


SK실트론㈜ 대표이사 **장용호**

어울려 살아가는 삶의 터전

SK실트론의 "행복채움"은 장애인과 비장애인이 함께 일하고 즐거움을 누리며 장애인이 적극적인 사회활동에 참여해 사회인으로서 행복한 삶을 일궈나가는데 일조하고 있다.

현재 발달 장애인을 비롯하여 지적, 지체 장애인 등 다양한 유형이 함께 어울려 일하고 있으며, 환경미화, 커피머신 관리, 편의점 운영, 세탁물 대행 서비스, 기숙사 관리 지원, 생산 지원 업무 수행 등의 업무를 수행하고 있다. 향후 업무 영역을 점진적으로 늘려 나가 더 많은 장애인들이 사회 구성원의 일원으로서 삶을 살아갈 수 있도록 '즐겁고 행복한 일터'를 지속적으로 만들고 다양한 제도를 개선하여 확대해 나갈 계획이다.





적합한 직무가 없다면, 만들어서까지

많은 기업들이 "우리 회사 업무 특성상 장애인이 할 수 있는 일이 없다."고 말하면서 미리 한계를 그어 버리는 일이 많다. 그렇다 보니 좁은 장애인 취업의 문이 더욱 좁아지고 힘들어지는 것이 현실이다.

SK실트론은 사업장 내 장애인이 할 수 있는 일이 없다면, 그에 맞는 다양한 일자리를 만들어서라도 장애인 일자리를 확대해야 한다는 입장이다. 그래야 점진적으로 취업의 문이 확대되어 장애인 직원의 꿈을 위한 희망의 날개를 달 수 있는 기회가 많아질 수 있기 때문이다.

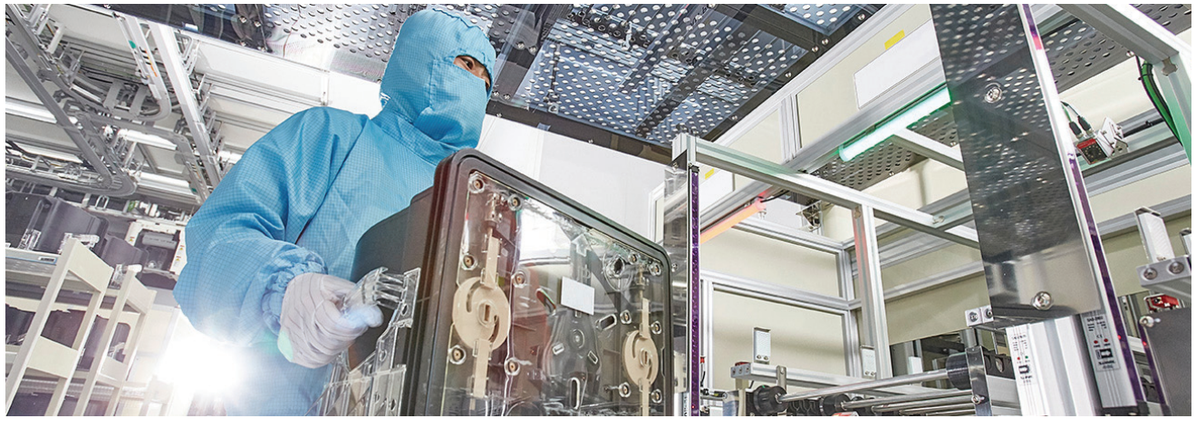
실제로 행복채움을 설립하면서 중증장애인 고용을 위해 다양한 직무 개발에 고민하였고, 환경미화, 편의시설 지원, 인쇄 등의 일자리를 도입하였다. 이때에도 일괄적으로 배치하는 것이 아닌, 장애인 직원의 장애 유형과 성향을 먼저 파악하고 직무 수행에 있어 업무의 난이도나 신체적 어려움 등 여러 요소를 복합적으로 고려한다. 만약 업무 수행에 있어 불편함이 있다면, 새로운 직무를 배치하거나 일에 대한 프로세스를 조정하는 등 직원 편의를 최우선으로 생각하며 업무를 맡기고 있다.

이와 함께 발달장애인을 다수 고용하고 있는 타사를 벤치마킹하면서, 직무 개발과 배치 프로세스를 체계화 시키고 있으며, 이를 매뉴얼화하여 향후 채용 제도를 확립할 계획도 갖고 있다. SK실트론은 맡은 역할을 열심히 수행하는 장애인 직원을 보면서, 양질의 장애인 일자리 창출에 대한 숙명을 갖게 되었고, 이를 적극 수행해야 한다는 책임감을 갖고 있다. 앞으로도 장애인에게 더 많은 관심을 갖고, 더 많은 장애인과 더불어 일하는 사회를 만들기 위해 끊임없이 고민하고 함께 노력해 나갈 예정이다.









장애인 고용 숫자 보다 더 중요한 직무 적합성

채용 프로세스

장애인 근로자 구분 채용공고 > 면접 > 맞춤훈련 > 현장평가 > 채용

장애인 근로자를 고용할 때, 가장 중요하게 생각하는 것은 직무 적합성이다. 고용 숫자라는 표면적인 목표에 매몰되어, 정작 중요한 근로자의 장애 유형이나 업무에 있어 즐거움, 만족도를 고려하지 않는다면 이는 장애인의 자립을 도와주는 것이 아니고 또 다른 불편함을 초래하는 것이라 생각한다.

SK실트론은 장애인 근로자 채용만을 위한 공고를 구분하여 운영하고 있으며, 한국장애인고용공단과도 네트워크를 항상 유지하며 채용 시에도 연계하여 진행한다. 회사에서는 1~2년 단위의 중단기 단위의 고용 정책을 수립해 운영해 나가고 있으며, 특히 중증장애인을 우대 채용해 나가고 있다.

장애인 직원의 면접을 진행할 때에도, 장애에 대한 이해도가 높은 사람을 면접관으로 두어 다양한 시각으로 적합한 인재를 선정한다. 또한 면접을 진행하기 전, 면접관들에게 장애 관련 교육을 별도로 실시하여 면접 시 지원자가 불편함을 느끼지 않도록 다양한 배려를 수반한다.

이후 모든 평가가 다 끝나면 회사 내규를 기반으로 채용을 확정한다. 앞서 소개한 것처럼 공장 외부 환경을 깨끗하게 청소하는 환경미화부터 반도체 water 제조 직/간접 공정까지 다양한 직무를 수행하게 된다.

맞춤 훈련과 현장 평가

행복채움은 설립 초반에 대규모의 인원을 채용하고 훈련하는 것을 첫 번째 어려움으로 꼽았다. 어떻게 해야 효율적이면서 불편하지 않은 상황에서 교육을 받을 수 있을지 매일 고민하였고, 그 결과 대구발달장애인훈련센터에서 한 달 과정으로 기초 교육부터 직무 교육, 인성 교육과 현장 평가까지 진행하기로 결정했다.

행복채움은 근로자를 채용하기 전, 2주 정도의 연수 기간을 두고 근로자의 근태를 평가한 뒤 채용을 결정한다. 특히 장애인 근로자에게 회사를 소개하는 과정을 거친 후 업무 현장에 배치해 실무를 경험하게 하여, 장애인 근로자 스스로가 회사를 선택할 수 있도록 기회를 제공하는 것이 특징이다. 이 과정에서 해당 직무가 본인에게 맞지 않는다고 판단되면 언제든지 그만두거나 업무 조정을 요청할 수 있다.

비장애인 근로자와 장애인 근로자가 조화를 이루는 것을 설립 당시 가장 주의를 기울였던 부분이었던 만큼, 근로자들 간 원만한 관계를 위해 의사소통 능력의 중요성을 강조하고 있다. 행복채움은 장애인이 잘할 수 있는 직무를 개발하고, 능력과 적성에 맞게 직무를 배정하는 일에 대해 지속해서 고민하고 있다.







www.keapd.or.kr 한국장애인고용공단

문화체험 활동 지원

상대적으로 정기적 문화생활을 하기 어려운 장애인 근로자를 위해, SK실트론은 문화체험 활동도 지원하고 있다. 사업장 인근에 있는 "구미 바로 알기" 역사 탐방 프로그램에 참여하여 에코랜드, 과학관, 4D 관람 등 다양한 프로그램을 체험하고 온다. 이를 통해 스트레스 해소는 물론 SK실트론의 직원이라는 자부심까지 느낄 수 있어 해당 제도의 만족감이 높아 향후 확대할 계획까지 고민하고 있다.





장애인 근로자가 인정하는 좋은 일자리를 만들기 위해

SK실트론은 "좋은 일자리란 기업의 자체 평가가 아닌, 장애인 근로자가 좋은 일자리라고 스스로 느껴야 한다"는 것을 항상 명심하며, 장애인 근로자를 위한 다양한 제도를 운영하는 동시에 편의 시설에 많은 신경을 쓰고 있다.

먼저, 가장 기본적으로 장애인 근로자가 편하게 이동할 수 있도록 진입로를 개선했으며, 장애인 화장실, 사무/휴게실을 공사하여 자유롭게 사용할 수 있도록 하였다. 또한 장애인 근로자가 정서적 안정감을 느낄 수 있도록 기업 내 심리 상담가를 상시 배치하고 심리 상담인 '정서 Care' 프로그램을 운영하고 있다.

장애인이 직장을 다니는 주요 목적 중 하나인, 경제적 자립 측면에 대해서도 아낌없이 지원하고 있다. 우선 정규직 전환 비율을 90%로 운영하고 있으며, 임금 외 인센티브 제도가 있어 열심히 일한 근로자에게는 더 많은 급여를 지급한다. 이와 동시에 의료비, 경조금, 생일 쿠폰, 선물대 등 기본적인 복리후생도 누릴 수 있으며, 공단에서 제공해주는 보조공학기기 배치, 근로지원인 지원 등의 서비스를 안내하고 있어 필요에 따라 언제든지 사용할 수 있다.

또한 출퇴근 비용, 사내 식당 무료 이용, 장애인 날 맞이 기념품 제공 등 출근부터 식사, 퇴근까지 직장에서의 모든 생활 부분에서 혜택을 누릴 수 있도록 다양한 복지 제도를 운영하고 있다.

그들도 우리와 함께 호흡하며 일하는 또 하나의 구성원입니다.



최양숙 클린사업부 반장

처음에 장애인과 근무를 하게 되었을 때 걱정도 많이 했었고 고민도 많았습니다. 그러나 하루도 지나지 않아 걱정과 고민은 필요가 없었습니다. 제가 생각하고 있던 장애인이라는 이미지와 현장에 와서 옆에서 일하고 있는 우리 동료의 모습에는 많은 차이가 있었습니다. 장애인은 막연하게 듣지도 못하고 보지도 못하고 활동도 힘들다는 생각만 하고 있었습니다. 이 얼마나 무지하고 잘못된 생각을 하고 있었는지 부끄러웠습니다. 그들도 우리와 함께 호흡하며 일하는 또 하나의 구성원입니다. 비장애인들도 장애인을 자식처럼 대해주고, 일하면서 서로 돕고 도움을 받는 사이가 되어서 너무 좋습니다. 행복채움은 장애인과 비장애인이 서로 도와가며 즐겁게 일하는 일터입니다.



김국현
장애인 근로자

꿈을 실현 시켜나갈 수 있게 해준 행복채움에 감사합니다.

안 좋은 일이 연속적으로 발생하면서 미래가 불투명한 이 생활을 과연 언제까지 지속할 수 있을까? 눈물과 근심 걱정으로 하루하루를 지새우던 중 한국장애인고용공단을 통해 SK실트론의 자회사형 장애인 표준사업장(행복채움)에 입사하면서 새로운 희망을 꿈꾸게 되었습니다.

항상 친절하게 잘 안내하고 제대로 일할 수 있도록 도와주는 동료들과 근로지원인 선생님, 그리고 상처받고 외로운 마음을 치유해주시는 상담사 선생님의 도움으로 늦은 나이지만 새로운 희망, 미래를 그려볼 수 있게 되었습니다.

열심히 보람 있게 일하고 차곡차곡 돈을 모아서 예전에 아버지와 함께 살았던 텃밭 달린 집을 하나 마련해 그곳에서 농사를 지으며 여생을 행복하게 보내는 것이 저의 마지막 큰 꿈이자, 바람입니다. 다른 누구에게는 소박한 꿈, 바람으로 생각될 수 있지만 저에게는 그 꿈을 꾸기까지 많은 어려움이 있었고, 차근차근 이 꿈을 실현 시켜나갈 수 있게 해준 행복채움에 진심으로 감사합니다.

www.keead.or.kr 한국장애인고용공단

트루컴퍼니 금상

DTRO 대구도시철도공사

대구도시철도공사



설립연도
1995. 11. 20.

주요 사업
도시철도 1~3호선

상시 근로자
3,982명

장애인 근로자
132명 (중증 25명, 경증 107명)

장애인 고용률
3.94%
(2020년 12월 말 기준)



많은 사람들은 영화 같은 삶을 살기를 꿈꾸고 있습니다.
장애인에게 있어 건강한 직장 생활은
영화 같은 삶을 사는 방법이라고 생각합니다.

칠성시장역 **차한기**

대구도시철도공사는 신속하고 안전한 대중교통수단을 제공함으로써, 시민의 편익 도모와 복리증진에 기여하기 위해 설립됐다. 1997년 1호선 개통을 시작으로 2005년 2호선, 2015년 3호선을 개통하여 하루 50만 명이 이용하는 대중교통으로 성장했다. 이에 공사 전 직원들은 절대 안전을 근간으로 삼아 안전한 도시철도를 만들기 위해, 보이지 않는 곳에서도 24시간 시설물 점검과 정비에 최선을 다하고 있다. 앞으로도 쾌적한 도시철도 환경 조성과 최고의 서비스 제공을 위해 많은 노력을 할 것이다.

장애인 고용은 기업의 사회적 책임

대구도시철도공사는 지방공기업 중 하나로서, 국민에게 안전하고 편리한 대중교통 서비스 제공으로 시민의 삶의 질 향상에 힘쓰고 있다. 설립 이후 25년 동안 '시민 행복을 여는 스마트 도시철도, 글로벌 일류 Happy Dtro'의 비전 실현을 위해 다양한 활동과 캠페인을 전개하는 등 끊임없이 노력하고 있다.
이러한 일환으로 장애인 고용도 적극적으로 진행하고 있다. 대구도시철도공사는 장애인 고용은 기업이 반드시 실천해야 할 사회적 책임 중 하나로 생각하며, 장애인 의무 고용률 준수와 더불어 장애인 근무환경 개선을 통한 다 함께 잘사는 사회를 만들기 위해 최선을 다하고 있다.





철저한 준비가 반드시 선행

장애인 고용을 위해 여러가지 제도를 신설 및 개선해야 하며, 전반적인 설비와 직무 분석이 선행되어야 한다. 그래야만 장애인 근로자에게 불편함 없는 근로 환경을 제공할 수 있기 때문이다.
대구도시철도공사는 다양한 사례 조사와 근무자 현황 분석, 직무 조사 등 여러 가지 요소들을 철저하게 분석하여, 공사만의 차별화된 프로그램과 복지를 마련했다. 또한 고용 이후에도 근로자들 간의 발생할 수 있는 갈등과 오해 상황을 최소화하기 위해, 지속적으로 내부 교육을 진행하여 결속력을 다지고 있다. 특히 장애인 근로자가 처음 접하는 근무환경에 낯설어 하지 않도록, 멘토와 책임자가 상시적으로 관심을 기울여 적응을 돕고 있다.



특별 전형 운영으로 공정한 채용 시스템 적용

대구도시철도공사는 장애인 의무 고용률을 준수하기 위해 퇴직자 및 퇴직 예정자를 상시적으로 파악하고, 부족한 인원의 수와 해당 자리가 장애인이 편안하게 근무할 수 있는지 직무 조사를 실시한다. 이러한 과정을 거쳐 고용 인원과 직무를 확정한다.
이후 신규채용 공고를 게재한다. 대구도시철도공사는 신규 사원 채용 시, 계획한 인원 중 일부를 장애인 제한 경쟁으로 할당하여 별도 채용한다. 비장애인과 구분된 운영을 통해 장애를 가진 모든 사람들이 공정하고 평등한 기회를 제공받을 수 있다. 특히 장애 유형의 구분 없이 통합적으로 운영하여, 동일한 조건하에 자신의 역량을 마음껏 펼칠 수 있다.
또한 지원에 대한 진입 장벽을 최소화하기 위해 일반 경쟁에서 요구되는 다양한 조건을 폐지했다. 특히 공기업 지원 시 필수 요건인 영어 성적을 면제함으로써 스펙에 대한 부담감을 경감시켰으며, 보다 많은 사람들이 대구도시철도공사에 지원할 수 있도록 배려하였다.
면접을 볼 때에도 응시자가 요청할 경우 시험시간을 확대하거나 활동보조를 위한 감독관을 추가 배치하며, 편의시설 인근에 주차장 배정 등 전방위적으로 배려를 해준다. 최종적으로 임용이 확정됐을 때에는, 해당 근로자의 거주지와 근거리에 있는 근무지로 배치하여 출퇴근 동선을 최소화하고 있다.

채용 프로세스

퇴직자 및 퇴직 예정자 조사 > 채용 직무 및 채용 인원 산정 > 제한 경쟁으로 신규 채용 > 임용 시 거주지와 근거리 근무지 배치

www.keap.or.kr 한국장애인고용공단

공기업 최초 장애인 양궁단 운영

2015년 공기업 최초로 장애인 양궁단을 신설하여, 상대적으로 취업의 기회가 적은 중증장애인에게 자신의 역량을 발휘하면서 경제적 수익을 발생시킬 수 있는 별도의 고용 제도를 운영하고 있다. 특히 감독을 국가대표 코치 출신으로 구성하여, 전문적인 트레이닝과 멘탈 훈련에도 힘쓰고 있다.

또한 기량 향상과 각종 대회에서 우수한 성적을 위해 대구장애인체육회와 상호 교류 협약을 체결했다. 이를 통해 선수 개인별로 부상 예방과 체력증진을 위한 맞춤 프로그램을 실행하여, 보다 체계적으로 선수단을 관리하고 있다.

이러한 노력 덕분에 '2021년 트루컴퍼니상 수상 및 장애인고용 우수사업주'에 선정되기도 했다.







개인 취미 활동 지원 배드민턴







장애인 정착률 향상을 위한 다양한 인사제도

대구도시철도공사는 장애인 근로자가 마음 편하게 근무하고 오랫동안 업무를 수행할 수 있도록 다양한 제도를 시행하고 있다.

앞서 언급한 중증장애인 채용 확대를 위한 장애인 양궁단을 설립해 운영하고 있으며, 준비 시간, 교통편, 라이프 스타일 등을 고려해 장애인 근로자가 출퇴근 시간을 편한 시간대로 조정할 수 있는 '자율 시차 출·퇴근제'를 운영하고 있다.

또한 거주지, 직종별 업무 강도, 장애인 편의시설 보유 현황 등을 고려해 필요에 따라 인사 이동도 진행하여 신체적, 정신적으로 마음 놓고 근무할 수 있도록 다양한 인사제도를 개설해 관리하고 있다.

장애인, 비장애인이 더불어 함께 생활하는 기업

대구도시철도공사는 장애인을 신규 채용 시, 관리자급으로 멘토를 지정하여 업무 시 생길 수 있는 요구 및 개선사항, 불편한 점 등을 신속히 파악하고 즉각적으로 고치려 노력하고 있다. 특히 다른 동료들과 어울려 지낼 수 있도록 정기적으로 티타임을 가지며, 친목 교류도 함께 진행하고 있다.

또한 장애인을 위한 복지 제도가 별도로 있는데, 그 중 하나가 중증장애인을 위해 복지 포인트 추가 지급이다. 기존 직원에게 제공되는 포인트 외에 별도의 금액을 추가 지급하여 근무 시 필요한 것을 사용할 수 있도록 지원하고 있다. 이와 함께 비장애인과 동일한 복리 후생을 누릴 수 있으며, 승진과 같은 인사고과에도 구분 없이 동일한 기준에 의거하여 평가한다.

www.kead.or.kr/kor 한국장애인고용공단

장애는 문제가 아닌 다름의 일환

대구도시철도공사는 모든 사람이 자신만의 개성이 있는 것처럼, 장애도 문제가 아닌 여러가지 다른 사항 중 하나라고 생각하고 있다. 이에 비장애인 근로자가 장애인 근로자를 차별하거나, 장애인 근로자 본인이 케어 받아야 하는 사람으로 생각하지 않도록 공사 차원에서 세심하게 관리하고 있다.
특히 업무에 있어서도 조금의 배려는 필요하지만, 장애인이므로 특정 직무에서 배제하지 않고 있다. 근로자 스스로가 하려는 의지와 전문 기술을 보유하고 있다면, 구분하지 않고 해당 직무에서 일할 수 있게 했다.









장애인 근로자에게 회사는 직장 그 이상의 가치

사람들에게 직장은 저마다 다른 의미로 받아들여지지만, 장애인 근로자에게 회사는 단순히 경제적 수익을 얻기 위한 곳 그 이상의 가치를 담고 있다. 사회적 일원으로서 생활할 수 있다는 소속감을 제공하는 곳, 자신이 가진 역량을 발휘하는 자아실현의 장소, 그리고 누군가에게 도움을 주고 인정받을 수 있다는 자존감을 지켜주는 곳.
그렇기 때문에 대구도시철도공사는 장애인 근로자에게 급여 제공에서 그치는 것이 아닌 위와 같은 가치를 제대로 느낄 수 있도록 한마음 한뜻으로 서포트 하고 있다. 이러한 신념은 비장애인 근로자에게도 긍정적인 영향을 끼치며, 직업에 대한 더 넓은 시야를 갖게 하여 회사 전체적으로 시너지 효과를 얻고 있다.

함께 일하다 보니 장애인에 대한 생각이 긍정적으로 바뀌었습니다.



이성기 차장

저는 안전사고 예방 및 응급 상황 발생 시 현장조치 업무와 각종 민원 해결, 수입금 등 역의 전반적인 업무를 총괄하고 있습니다.
처음 장애를 가진 직원이 온다고 이야기를 들었을 때, 여러 가지 배려를 해야겠다고 생각했는데 오히려 이러한 행동이 과잉된 친절로 느껴져 불편하게 받아들일 수 있다고 판단돼 다른 직원과 동일하게 대하였습니다. 나중에 이야기를 들어보니 차이를 두지 않아서 감사하다는 이야기를 들었습니다.
함께 일을 하다 보니 장애인 고객을 대할 때 좀 더 많은 관심과 정성을 쏟는 저의 모습을 발견하게 되면서, 한 단계 발전할 수 있게 되었습니다. 또한 장애인 동료가 휴게 시간인데도 업무에 적응하려는 모습을 보고 저도 초심을 찾을 수 있었고, 옆에서 생활하다 보니 장애인에 대한 생각이 과거보다 더 긍정적으로 바뀌었습니다. 앞으로도 직장의 선배로서 잘 이끌어 나가겠습니다.

시민에게 봉사한다는 마음가짐으로 자부심을 갖고 업무를 하고 있습니다.



차한기 사원
장애인 근로자

올해 7월에 입사해 지하철 1호선 칠성시장역에서 역무원으로 근무하고 있습니다. 현재 도시철도 이용 고객의 안전과 편의를 위한 업무를 수행하며 역사 내, 외부 시설물 점검 및 수입금 관리, 기기 관리 외 각종 민원 응대 등의 업무를 담당하고 있습니다.
아무래도 공기업이다 보니, 공사 직원이라는 자부심과 도시철도를 이용하는 시민에 봉사한다는 마음가짐을 갖게 되었습니다. 그래서 평상시에도 몸가짐을 반듯하게 하고 도시철도 이용객 뿐만 아니라 길거리에서 도움이 필요한 사람을 보면 쉽게 지나치지 않고 제가 할 수 있는 범위 내에서 최대한 노력하려고 합니다.
처음에는 새로운 곳에 잘 근무할 수 있을까 걱정이 앞섰지만, 막상 다녀보니 그런 염려는 기우였다는 것을 알게 됐습니다. 만약 취업을 희망하는데 장애때문에 망설이는 사람이 있다면, 실패가 두려워 포기하지 말고 꾸준히 노력한다면, 반드시 자신이 목표하는 곳에 취업해 있는 모습을 발견하게 될 것이라고 말해주고 싶습니다.

트루컴퍼니 은상

KEPCO

한국전기안전공사



설립연도
1974. 6. 7.

주요 사업
**전기안전 조사,
연구, 기술개발, 보급, 홍보**

상시 근로자
3,211명

장애인 근로자
83명 (중증 23명, 경증 60명)

장애인 고용률
3.3%
(2020년 12월 말 기준)



장애가 있지만 뮤지컬, 연극을 할 수 있는 사실이
너무 감사하고 뿌듯합니다.
앞으로도 장애를 뛰어넘는 도전을 계속 해나갈 계획입니다.

유니버셜 안전예술단 배우 **김진수**

한국전기안전공사는 전기로 대표되는 에너지 분야 전반에서 선제적으로 안전 관리의 패러다임을 주도하는 책임·전문기관으로, 전기재해로부터 국민의 생명과 재산을 보호하기 위해 설립됐다. 국민이 안심하고 사용할 수 있는 사회 안전망을 구축하고 공유가치를 창출하며, 더불어 사는 사회를 만들기 위한 사회적 가치 실현에 주 목적을 두고 있다. 1974년에 설립되어 반세기가 넘는 기간 동안, 각종 전기 설비에 대한 엄정한 검사·점검과 전기 안전에 관한 조사·연구·기술 개발은 물론 재래시장·다중이용시설에 대해 안전 검사도 상시적으로 수행하고 있다.

www.keead.or.kr/kor 한국장애인고용공단

전기 안전, 사회의 사각지대를 해소

한국전기안전공사는 일반 가정부터 재난 관리까지 전기로 인한 재해를 예방하고, 사고 발생 시 관련 업무를 수행하는 공공기관이다. 국민의 생명과 재산을 보호하는 가치를 실현하는 공사로써, 대한민국 모든 곳이 안전지대가 되도록 노력하고 있다.

또한 공익 실현이라는 사회 공헌에도 많은 관심을 두고 있다. 이에 장애인 고용에도 적극 앞장서서 시행해왔다. 2020년 기준으로 83명의 장애인 근로자가 일하고 있으며, 이는 전년 대비 22% 늘어난 15명을 추가 고용한 것이다. 이 중 중증장애인이 23명, 여성이 8명, 관리 사무직이 13명으로, 장애 유형, 성별을 특별하게 구분하지 않고 폭넓게 채용했다.



가점제 채용 및 인턴 체험 진행

과거 2018년 상반기까지, 장애인을 고용할 때 장애인과 비장애인의 공정한 경쟁을 위해, 장애인만 지원할 수 있는 별도 공고를 게재하는 구분 채용을 진행했었다. 하지만 업무 특성상 기술직이 대다수이고 현장 업무가 90%를 차지하다 보니, 필요 자격증과 역량을 갖춘 장애인 직원을 선발하기 힘들었다. 이에 현업에서 부족한 인원을 신속하게 채용하고, 보다 많은 사람들이 지원할 수 있도록 구분 채용을 폐지하고 장애인이 입사 지원 시 가산점을 주는 가점 제도를 운영하고 있다.

더 나아가 한국장애인고용공단과 업무 협약을 맺어 장애인 특화 직무를 발굴 및 개발하기 위해 노력하고 있다. 그 결과, 체험형 인턴으로 6개월 동안 업무를 수행할 수 있는 직무를 개발하였다. 이를 통해 장애인 직원은 사전에 자신의 업무 역량과 직장 생활의 만족도를 미리 경험할 수 있고 직장을 선택하는 관점의 폭을 넓혀 준다는 측면에서 의의가 있다.

공단과 공사 간에 긴밀하게 협조

앞서 소개한 것처럼 지난 9월, 한국전기안전공사는 한국장애인고용공단과 '전기안전 분야 장애인고용촉진을 위한 업무협약'을 체결했다. 코로나19로 인해 비대면으로 진행됐으며, 주 목적은 장애인 고용률을 높여 장애인 고용에 대한 사회적 책임을 준수하고 장애인 인식 개선 확산에 기여하는 것이었다.

이를 위해 앞서 시행한 컨설팅 결과를 공유했다. 컨설팅은 장애인 고용 여건을 진단하여 장애인 고용 방해 요인을 도출하고 장애인 일자리 개발, 맞춤 훈련, 장애인 근무 지원 서비스, 인재 알선 등 그 기관에 맞는 해법을 제시하는 것이었다. 오랜 논의 끝에, 장애 인력 채용의 가능성을 발견하였고, 중증장애인의 채용을 늘리는 동시에, 새로운 장애인 직원을 고용하는 분위기를 만든다는 목적으로 문화예술 분야를 접목하여 일자리를 만들기로 결정하였다. 이에 예술단을 운영하고 전문 인력을 양성하기로 했다.

이와 함께, 적합 직무를 개발하고 맞춤형 채용을 도입했으며, 적합 인력 양성을 위해 직무 체험교육을 확대하기로 했다. 또한 장애인 근로자 근무 지원 서비스를 확대하는 동시에, 장애인식개선의 직장 내 교육을 강화하며 장애인 근로자의 직장 생활 적응을 지원하는 다양한 프로그램을 운영하기로 했다. 아울러 상호 간에 간극을 줄일 수 있도록 소통을 확대하기로 했다.

실제로 2021년 제41회 장애인의 날을 맞아 공사와 공단 그리고 장애인 직원이 모여 장애인 일자리 확대와 근무여건 개선을 위한 간담회를 개최했다. 이날 미술치료 스트레스 해소법 강의 수강과 함께 '차이가 차별이 되지 않는 직장문화 조성'을 위한 생산적인 토론의 시간을 가졌다. 장애인과 비장애인 직원 모두 국민안전을 위해 애쓰고 있는 소중한 공사 구성원임을 확인하는 동시에, 장애인 고용 확대와 더불어 근무여건 개선을 위해 노력하겠다는 공사의 의지를 전달했다.







한국전기안전공사



장애인 고용의 패러다임 전환

한국전기안전공사는 장애인 고용의 새로운 패러다임을 제시했다. 다른 기업에서 장애인이 담당했던 업무를 살펴보면, 대체로 단순한 작업과 간단한 서류 작업이 대부분이다. 공사는 이러한 현실적 한계를 타파하고 장애인 근로자 스스로가 즐겁게 일할 수 있는 동시에, 장애인 고용 창출에 기여하는 목적으로, 국내 최초 발달 장애인들로만 구성된 예술 공연팀인 '유니버셜 안전예술단'을 기획했다.

'유니버셜 안전예술단'은 연기자와 스태프 모두가 장애인들로 구성된 공연팀으로, 안전에 관한 한 장애인과 비장애인의 경계 없이, 모두가 누려야 하는 '보편적인(Universal)' 권리라는 의미에서 '유니버셜이라고 예술단' 이름을 작명했다.

해당 예술단은 한국전기안전공사가 새롭게 선보이는 장애인 채용 모델의 산실이다. 매년 외주 용역 업체를 통해 200회 이상 진행해왔던 어린이 체험 뮤지컬을, 장애인으로 구성된 팀으로 운영한다는 계획이다.

이러한 예술단 운영은 장애인 고용을 넘어 더 많은 가치를 내포하고 있다. 장애인들은 일반인에 비해 주거시설 거주 시간이 길고 전기 화재가 발생하였을 때, 대처가 늦기 때문에 사망사고로 이어지는 경우가 많다. 실제로 2019년 발간한 '장애인 건강보건통계'에서도 인구 10만 명당 화재로 인한 장애인 사망자 수가 비장애인에 비해 4배 이상 많다는 통계가 있다.

이에 장애인으로 구성된 뮤지컬 팀이, 공연을 연습하면서 전기 안전의 중요성에 확실히 이해할 뿐 아니라 전기에 대한 이해력이 부족한 미취학 어린이들의 올바른 전기안전 습관을 배양하고 생활 속 전기 안전 요령을 알기 쉽게 설명하기에 그 어떤 교육보다 효과적이다.





장애인 고용, 그 이상의 가치를 담고 있는 예술단

2020년 12월에 창단한 '유니버셜 안전예술단'의 단원은 현재 총 18명이며, 단순히 공연을 수행하는 배우뿐 아니라 공연 스텝, 공연 총괄, 일반행정 등 공연에 관련된 모든 것을 직접 진행하고 있다.

우선 전기안전공사, 한국장애인고용공단을 통해 채용 공고를 게재하여 지원자를 모집한 뒤, 자체적으로 수립한 기준을 기반으로 서류 검토와 면접을 진행한다.

이를 통해 선발된 인원은 약 5주간 전주맞춤훈련센터에서 현장 평가를 거친 뒤, 최종적으로 예술단원으로 임용한다. 훈련센터에서는 뮤지컬 및 연극 훈련과 함께 사회적응 능력을 향상하기 위한 직장예절, 의사소통, 대인관계 등 진정한 사회인의 첫 발을 내딛기 위해 필요한 교육도 병행했다.

4개월간의 노력 끝에 2021년 4월에 '전기 안전'이라는 주제로 첫 공연을 성공적으로 마쳤다. 공연 내내 길고 어려운 대사도 막힘없이 이어갔으며, 단원 간에 어려운 연결 동작과 율동도 완벽하게 수행하는 등 장애를 뛰어넘는 멋진 감동과 메시지를 전달했다.

현재는 코로나로 인해 대면 공연이 불가능하여, SNS와 유튜브 등 온라인 채널을 통해 공연을 계속 이어가고 있으며, 펜데믹이 종식되고 상황이 안정되면 추후 각종 지자체 행사와 프로그램에서 공연을 펼칠 예정이다.

채용 프로세스

채용 공고 게시 > 서류 및 면접 > 맞춤훈련 > 최종 임용



피나는 연습과 뛰어난 기획력의 조화

공연을 선보이기 위해 우선 5주 맞춤형 훈련을 통해 처음 뮤지컬 연습을 시작했다. 이후 2020년 12월 공사에 정식으로 첫 출근한 날부터 약 1개월 동안 피나는 노력으로 대사를 모두 외우고 율동을 익혔다. 특히 짜임새 있는 공연을 위해 각자의 개성과 캐릭터와 연계성을 연구했으며, 기획부와 공연 총괄팀의 오랜 회의 끝에 5개의 배역을 정했다. 이때 공사 캐릭터 '미리'와 EBS 인기 캐릭터 '두다다쿵'을 연계하여 친근함과 재미까지 더해 아이들이 흥미를 갖고 공연을 볼 수 있도록 기획했다.











2021년 트루컴퍼니 은상 수여

한국전기안전공사는 정부로부터 장애인 고용 신뢰기업으로 인정받아 '2021년 트루컴퍼니 대상'에서 은상을 수여 받았다. 트루컴퍼니는 2006년도부터 시행한 시상식으로, 고용노동부와 한국장애인고용공단이 장애인 고용 확대를 위해 성실히 노력하는 기관과 기업을 선정 및 포상하는 제도이다.
이번 상을 수상한 이유는 유니버셜 안전예술단을 기획하여 비교적 제조업에 종사하는 중증장애인(발달)도 문화예술분야에 참여할 수 있다는 메시지를 전달하는 동시에, 채용에 대한 새로운 모멘텀을 제시하는 점을 높게 평가 받았기 때문이다.
이번 계기로 한국전기안전공사는 예술단원을 늘릴 계획도 검토하고 있다.

포기하지 않고 수없이 반복적으로 연습하여 준비하고
공연을 성공적으로 마무리하게 되어
매우 뿌듯하고 기쁩니다.



정율 연출팀장
유니버셜 안전예술단

장애인으로만 구성된 예술단 공연은 국내 최초로 진행됐기 때문에 부담이 많았고 걱정도 됐는데 큰 무리없이 잘 끝낼 수 있었습니다. 아예 없던 것을 처음부터 하기 때문에 캐릭터 탈 제작부터 사무실 공간 구성, 공연물품 구입 등 준비할 일들이 많았던 만큼 어려움도 있었지만, 배우와 모든 스태프들이 잘 따라와줘서 해낼 수 있었습니다.
사실 자세히 보지 않으면 배우들이 비장애인처럼 보일 정도로 수없이 반복하고 또 연습했습니다. 힘들어 포기할 만도 한데 다들 끝까지 해내서 단장으로서 매우 뿌듯하고 기쁩니다. 첫 공연을 본 관람객 대부분이 감동을 받아 눈물을 흘렸다고 하는데, 제가 생각하기에는 유니버셜 안전예술단은 전기 안전의 메시지를 전달하는 공연 그 이상의 가치가 있다는 생각이 듭니다. 앞으로도 배우와 스태프들과 함께 열심히 공연을 준비하여 멋진 모습을 보여드리겠습니다.

구성원 모두가 발달장애인인 안전예술단이
직접 창작한 전기안전 어린이 체험 뮤지컬을
공연할 수 있어서 매우 흥분되고 감사했습니다.



김진수 배우
유니버셜 안전예술단

제가 유니버셜 안전예술단에 참여하게 된 계기는 저의 오랜 꿈 때문이었습니다. 저는 어려서부터 다른 사람 앞에서 연기하는 배우가 꿈이었습니다.
그래서 학교를 다니다가 우연히 알게 된 유니버셜 안전예술단 배우 모집 공고를 보고 매우 기뻤습니다. 오랫동안 품고 있던 저의 오랜 꿈을 펼쳐 보일 수 있는 기회가 왔기 때문이죠.
비록 코로나 때문에 많은 관객은 없었지만, 제가 누군가 앞에서 이렇게 멋진 공연을 할 수 있다는 것 자체가 매우 흥분되고 감사하다고 느껴졌습니다. 이번 공연의 핵심 메시지는 어떻게 하면 전기를 안전하게 사용할 수 있는지와 전기 화재의 위험성을 알리는 것이지만, 조금 부족한 우리가 이렇게 사회에 나와 노력 끝에 공연을 성공적으로 마쳤다는 그 사실도 알리고 싶습니다. 이렇게 연약한 우리들도 하고자 했던 것을 했다는 것을 보고, 다른 사람도 꿈과 희망을 포기하지 않았으면 좋겠습니다.

트루컴퍼니 동상

1 | ✚ | 🔥 | (재)베스티안 병원

(재)베스티안재단



설립연도
2011. 11.

주요 사업
화상 관련 공익재단 및 병원 운영

상시 근로자
482명

장애인 근로자
9명 (중증 5명, 경증 4명)

장애인 고용률
2.9%
(2020년 12월 말 기준)



장애인에게 일터란 출근, 퇴근하는 것도
재미를 느낄 수 있는 힐링 장소입니다.

베스티안병원(오송) 영양팀 **신명순**

베스티안재단은 화상 환자에 대한 편견을 없애는 인식개선 사업을 담당하는 동시에, 화상으로 고통받는 사람이 없도록 화상 예방 사업까지 함께하며 사회적 책임을 다하는 공익재단이다.
또한 화상의 고통으로 인해 일상생활이 어려워진 가정을 선별해 생계비를 지급하는 등 재정적 지원을 통해, 환자와 그 가족들이 치료에만 전념할 수 있도록 발판을 마련해 준다. 아울러 최고의 화상 전문병원인 '베스티안병원'을 설립하여 다양한 사회 공헌에 앞장서고, 전문화된 의료 서비스로 보건 의료를 선도하고 있다.

(재)베스티안재단

환자의 마음을 치료하는 병원과 재단

베스티안재단이 화상에 대한 인식 개선 및 지원 사업을 영위하고 있다면, 베스티안 병원은 화상치료를 진행하는 병원이다. 1990년대 초반, 화상 환자를 기피하는 당시 상황에서 '갈 곳 없는 화상 환자를 위한 마지막 병원'이라는 신념으로 화상 환자들이 체계적인 진료를 받을 수 있도록 베스티안병원을 개원했고, 현재 오송, 서울, 부산 세 곳에 재단 산하 화상전문병원을 운영하고 있다.

또한 코로나19라는 국가 재난상황에서 베스티안병원(오송)은 2020년 12월 비수도권 최초 '코로나 거점전담 병원'으로 지정되어 현재까지 코로나 환자 치료와 방역을 위해 최선을 다하고 있다.

이렇게 화상을 전문으로 치료 및 관리하는 병원과 재단은 공익의 가치를 주요 경영 이념으로 삼고 있으며, 사회적 책임을 다하기 위해 장애인 고용에 적극적인 노력을 기울이고 있다.



(재)베스티안재단 이사장 김경식





보다 많은 장애인을 고용하기 위한 노력

베스티안재단은 장애인 채용을 재단에서 직접 진행하기보다 전문기관을 통하는 것이 더 빠르고 더 많은 사람에게 도움이 된다고 판단하여, 유관기관인 '한국장애인고용공단 충북지사'와 협약 체결 후 채용을 진행하고 있다.

재단에서는 장애인 고용 현황에 대해 상시적으로 보고 및 파악할 정도로 주요 과제로 생각하고 있으며, 장애인식개선을 위해 전 임직원이 정기적으로 교육을 받고 있다. 아울러 장애인 채용 부서에 별도의 복리후생비를 지원하는 등 장애인 고용에 대해 열린 마음을 가질 수 있도록 사내에 다양한 제도를 신설해 운영하고 있다.



일반 채용, 인재 추천 등 투 트랙

각 부서에서 채용이 필요한 경우, 인사팀에 '인력 충원/증원 요청서'를 제출하면 인사팀에서 채용 공고를 내고 있다. 일반적인 채용 공고 시, 장애인을 우대한다는 사항을 기재하고 서류전형 및 면접전형에서도 장애인에게 가산점을 주고 있다.

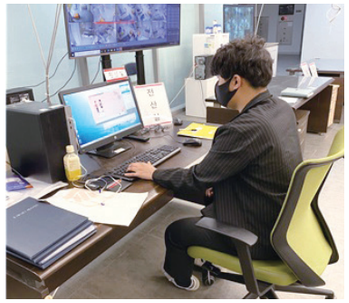
또한 "인력 충원/증원서" 확인 시 해당 직무가 장애인 채용에 적합하다고 판단되면, 한국장애인고용공단이나 장애인복지관 등의 유관기관에게 인력 추천을 의뢰한다. 이후 내부 기준과 요건에 따라 적합한 인재 여부를 평가 후 채용한다.

채용 프로세스

부서에서 채용 요청 (유관기관 인력 추천 의뢰) > 채용 공고 게재 (장애인 우대) > 서류 검토 > 면접 진행 및 채용

간호사부터 업무 보조까지 다양한 직무에서 활약

재단은 전 임직원에게 공익적 역할과 사명감을 강조하고 있다. 이에 장애인 고용은 법적 의무이기 전에 사회적 책임이라고 교육하며, 재단 내 부서와 지속적으로 소통하며 장애인 채용에 대한 중요성과 채용 확대를 끊임없이 고민하고 있다. 현재는 중증장애인 5명(남자 3명, 여자 2명)과 경증장애인(3명) 총 8명이 근무하고 있다. 간호사부터 의료기사, 사무직, 간호 지원 및 식당 보조 등 다양한 직무에서 일하고 있으며, 평균 근무 연수는 3.2년으로 우수한 기록을 자랑한다.





지역 기관의 자문 및 프로그램 등 적극 활용

처음 장애인을 채용하기로 결정한 후로, 직접적인 채용을 진행하기까지 많은 어려움이 있었다. 임직원들의 의견 합치 문제도 있었지만, 채용에 필요한 여러 프로세스에 대해 알지 못했다. 장애인 채용 관련 전반적인 시스템에 대해 알지 못했고, 어떤 직무에 배치해야 하며 어떻게 장애인 직원을 배려해야 되는지 파악하기 쉽지 않았다.

이런 걱정은 지역에 있는 공공기관을 통해 해결할 수 있었다. 한국장애인고용공단 충북지사의 알선을 받아 장애인을 채용할 수 있었고 '장애인 인턴제'나 '직무 지도원제' 등의 지원 제도를 활용해 해당 직무에 미리 근무하여 업무 적응력도 높이고 업무 적합성을 신속히 판단할 수 있었다.

또한 혜원장애인종합복지관과 연계하여 '장애학생 현장 중심 맞춤형 일자리 사업', '장애인복지 일자리 사업' 등에 참여하여 다양한 장애인을 채용할 수 있는 적합한 직무를 도출하고, 직무에 적합한 인재를 구인 및 채용하는 데 많은 도움을 받았다.

채용 위해 활용한 제도

제도	제도 내용	기대효과
1. 장애인 인턴제 2. 직무 지도원제	해당 직무에 사전 근무	업무 적응력 향상, 업무 적합성 판단
1. 장애학생 현장 중심 맞춤형 일자리 사업 2. 장애인복지 일자리 사업		적합한 채용 가능 직무 도출 인재 구인 및 채용 개선

사업장 내 의견 합의 선행 필요

처음 장애인 직원 채용을 검토한 후 이와 관련해 부서 의견을 조사해 보니, 긍정적인 이야기보다는 부정적인 부분이 더 많았다. 기존 담당 업무에 추가적으로 장애인 직원의 직무 교육을 진행해야 하고, 회사 생활에 필요한 기본적인 것들을 가르쳐야 했기 때문이었다. 아울러 장애인에 대한 사회적 편견과 고정관념 때문에 같이 생활하기 어렵다는 분위기가 있었다. 하지만 재단의 경영 이념과 사명감의 중요성을 강조하며 이야기를 나눈 결과, 채용을 진행하기로 확정했다.

장애인 채용이라는 사회적 가치를 실현하기 위해 일방적으로 추진하기 보다는 사업장에 근무하고 있는 직원들의 의견을 먼저 청취하는 민주적인 방법이 선행되어야 한다. 그래야만 장애인 직원들이 직장 내에서도 편하게 일할 수 있으며, 차별대우를 받지 않고 보다 빠르게 회사에 적응할 수 있다.



시간이 해결해 준 직원들간의 간극

다른 직원들이 처음 장애인 직원과 일할 때, 의사소통의 문제와 업무적인 부분에 있어 적응하는데 어려움이 많았다. 하지만 이 문제는 시간이 지난 후 자연스럽게 해결됐다. 비장애인 직원들은 장애인 직원만의 소통 방식과 라이프스타일에 대해 이해하게 되었고, 같이 일하다 보니 서로에게 친숙해졌다.

특히 장애인 직원이 다른 동료들과 허물없이 지내고 아낌없이 챙겨주다 보니, 마음의 벽이 빠르게 허물어졌다. 물론 업무에 있어 조금 서투른 점이 있지만, 이를 보완하고자 다른 사람보다 몇 배 성실하고 꼼꼼하게 일하고 있다. 그렇다 보니 오히려 다른 직원보다 뛰어난 성과를 보이는 경우도 많이 있다.

(재)베스티안재단



장애인 근로자에게 필요한 태도는 '여유와 기다림'

베스티안재단은 장애인 고용에 있어 가장 중요한 태도를 '여유와 기다림'을 꼽았다. 사업장도 각자가 맡은 업무와 역할이 있는 작은 사회이다 보니, 욕심과 열정만으로 모든 것이 해결되지 않는다. 직원들 간의 화합들도 억지로 하기보다는 시간이 지나면 자연스럽게 해결될 일이며, 장애인 근로자들의 회사 적응 관련해서도 인위적인 제도와 방안을 통해 빠르게 하려다 보면, 그 조급함 때문에 근로자들이 부담스러워하는 경우가 대부분이다.

장애인 근로자 스스로가 적응하고 익숙해지는 데 시간이 필요하고, 이를 묵묵히 지켜보는 여유가 필요하다. 이렇게 응원하며 기다릴 수 있는 태도야말로, 장애인 근로자들을 위한 방향이자 다른 근로자들과 회사에게 가장 필요한 역량이다.

차별없이 모두가 동일하게

재단은 '차이가 차별이 되어서는 안 된다'고 생각하고 있기에, 장애인 근로자와 비장애인 근로자 모두 동일한 복지혜택을 누릴 수 있도록 했다. 아울러 장애인 근로자가 일하는 부서에 주기적인 별도의 복리후생을 지급하여 해당 사업부 근로자들의 불편함이 최소화될 수 있도록 제도적 장치를 마련했다.

전 임직원은 장애인과 함께 근무하며 사회적 책임에 관심을 갖게 되었고, 이제는 모두가 살기 좋은 사회를 만드는 데 앞장서고 있다. 실제로 장애인 고용은 연간 경영계획 수립 시, 항상 점검하는 주요 지표로 활용되고 있으며, 향후 여건에 따라 추가적인 채용과 복리후생 및 제도를 확대할 계획이다.

서로 배려하고 아껴주는 습관이 즐거운 직장 생활의 밑거름이 됩니다.



이경숙 영양팀 과장

장애인 동료 직원이 병원에 입사하여 업무를 했을 때, 초기 직무 교육에 많은 시간을 할당하게 되어 본연의 업무에 지장을 줄 정도로 어려움이 많았습니다. 혹여 다치지는 않을까, 일을 잘못 처리해 두 번 일하게 되지는 않을지 걱정이 많았습니다. 세심하게 작업을 알려줘야 했고, 잘못된 일은 천천히 설명하여 이해시키고 수정해야 하는 무한 반복의 교육이었습니다.

그러나 점점 일이 숙달되어 갈수록 업무를 받아들이는 속도도 빨라졌고 이제는 영양팀에서 든든한 한몫을 해내고 있습니다. 단순한 것부터 시작해 숙련도를 체크해가며 천천히 난이도를 높여가면 일반 직원들과 더불어 함께 일할 수 있는 동료로서 가능성이 충분히 있다고 생각합니다.

같이 협업하는 동료로 인식하기까지는 많은 시간과 노력이 걸렸으나 서로 간에 조금 더 배려하고 아껴주는 습관이 생겨 좋은 유대관계가 형성되어 즐거운 직장 생활에 밑거름이 되는 듯합니다.

적극적으로 일하면 업무 만족도가 높아져요.



송수호 인사총무실
장애인 근로자

현재 인사총무팀 소속 사무원으로서 우편물 관리 및 각 부서 전달과 병원 차량 연료 및 주행거리 관리, 병원 관련 기사 스크랩과 충북 코로나19 감염 추이 등을 담당하고 있습니다.

대부분의 장애인 직원들은 취직을 하려고 마음먹었을 때, 자신의 업무 능력을 과소평가하는 경향이 있습니다. 하지만 처음부터 잘하는 사람은 없습니다. 모르는 것을 배우는 것에 절대 부끄러워하지 마세요. 배울 때는 항상 열심히 하려는 모습을 보여주세요. 그리고 본인의 업무가 끝났다고 가만히 앉아 있지 말고 다른 일을 자발적으로 찾아서 하는 적극성이 필요합니다. 항상 인사를 잘 하는 기본이 갖춰진 후배가 되길 바랍니다.

또한 본인의 적성을 탐색할 수 있도록 다양한 실습과 경험을 하는 것을 추천 드립니다. 그래야만 자신에 대해 조금 더 잘 알 수 있고 업무 만족도도 높아지기 때문입니다.









02

2021년도

장애인 고용 우수사업주

장애인에게 직장은 사회를 향해 나아갈 수 있도록
발돋움이 되어주는 도약판이다.
㈜스타벅스커피 코리아

두려워하지 말고, 끊임없이 도전하고 경험하라.
시작하면 어떤 일이든지 일어나고, 그것을 경험하면서 배우고
목표를 이뤄나갈 수 있기 때문이다.
캐논코리아 주식회사

사회가 지속 가능해야 기업도 지속 가능,
장애인 고용 확대 관련
“안되면 무조건하고, 그다음에 더 좋은 방법을 찾자”
행복모아㈜

장애인을 고용한다는 것은
특별한 소신과 경영철학이기 보다
더불어 살아가는 사회에서 이뤄져야 하는 첫걸음
㈜위드림

㈜스타벅스커피 코리아



설립연도
1997. 9. 10.

주요 사업
커피 및 MD 판매

상시 근로자
17,097명

장애인 근로자
360명 (중증 305명, 경증 55명)

장애인 고용률
3.89%
(2020년 12월 말 기준)



별다방점 스타벅스의 지속가능경영의 주요 컨셉인 평등한 채용의 상징적인 매장으로, 장애인 바리스타와 중년층 리스타트 바리스타 등의 다양한 인력으로 구성

장애인에게 직장은 사회를 향해 나아갈 수 있도록
발돋움이 되어주는 도약판이다.

서울대치과병원점 부점장 **최예나**

㈜스타벅스커피 코리아(이하 스타벅스)는 1999년 이대 1호점을 시작으로 모든 매장을 직영 운영하고 있다. 지역사회 속에서 일상을 풍요롭게 하는 특별한 스타벅스 경험을 전달하여 업계를 선도하는 기업으로 성장해 오고 있다.
“인간의 정신에 영감을 불어넣고 더욱 풍요롭게 한다. 이를 위해 한 분의 고객, 한 잔의 음료, 우리의 이웃에 정성을 다한다”는 미션 하에 다양한 사회공헌 활동을 진행하고 있다.

㈜스타벅스커피 코리아









장애인 채용 문화를 선도해 나가는 기업

스타벅스는 다양성을 존중하고 포용하는 회사이며, 이웃에 정성을 다하는 것을 중요한 가치로 생각하는 회사이다. 장애인 채용은 이러한 가치들을 실천하는 노력의 일환이다. 법적인 책임을 다하기 위해 장애인을 고용하는 것이 아니라, 다양성과 지역사회 구성원을 중시하고 있다는 것을 내부 파트너들과 고객들에게 알리고자 진행하는 것이다.

지난 2007년부터 장애인 채용을 시작해, 2012년 업계 최초로 한국장애인고용공단과 고용증진 협약을 체결하며 장애유형, 장애 정도의 구분 없이 분기별로 장애인 채용을 하고 있다. 더 나아가 2013년도에는 장애인 전담 인사담당자를 배치했으며, 2020년도에는 국내 스타벅스 최초로 장애인 친화 매장인 '서울대치과병원점'을 오픈했다. 앞으로의 사회 공헌활동을 더욱 확대하기 위해 2021년에는 사회적 가치 실현 협약식도 체결했다.

장애인 채용의 모범 사례가 되도록 다양한 활동 전개

장애인과 비장애인의 업무에 대한 열정과 책임감은 차이가 없다. 이는 스타벅스에서 일하고 있는 수많은 장애인 직원들이 입증해 왔다. 그만큼 장애인 파트너는 다른 직원과 동일하게 소중한 구성원이지만, 현재 많은 기업들은 장애인 채용에 대해 적극적이지 않거나 망설이는 경우가 대부분이다.

스타벅스는 다른 회사들보다 월등히 높은 비율의 장애인 채용을 하고 있으며, 앞으로도 지속적으로 유지할 예정이다. 장애인 채용에 대해 걱정하는 회사들에게 좋은 모범사례가 될 수 있도록 다양한 활동을 적극적으로 전개해 나갈 예정이다.

차이, 차별이 없는 인사제도

스타벅스는 장애인을 채용할 때 차별하지 않는 것을 가장 중요하게 생각한다. 그 결과 다른 기업 대비 다양한 유형, 직무, 직급의 장애인 직원들이 근무하고 있다. 특히 중증, 경증을 구분하지 않고 있어 전체 장애인 직원 360명 중 305명 즉, 85%가 중증장애를 갖고 있으며, 지적, 청각, 지체, 뇌병변, 시각, 정신, 신장 등 여러 장애 유형의 직원이 스타벅스에서 일하고 있다. 아울러 남성 장애인의 비율은 51%(183명), 여성은 49%(177명)로 거의 동일하다.

스타벅스는 특정 포지션에서만 근무하는 것이 아니라 하루에도 유동적으로 포지션 변경이 가능한 맞춤 포지션 제도를 운영하고 있으며, CS사이클도 부여하여 장애인도 능동적으로 근무 가능한 환경이 갖추어져 있다.

지속적인 승격 지원과 차별 없는 제도를 운영한 결과, 2018년 1월 최초의 청각장애인 점장을 배출했으며 작년 연말 기준 점장 직급이 약 7명, 중간관리자는 약 44명으로 고위직에서도 많은 장애인 직원이 일하고 있다.

이처럼 장애인이라고 배제하지 않고 능력이 있으면 우선 승진과 그에 맞는 처우를 지급하고 있다. 장애인 직원 스스로가 본인도 할 수 있다는 생각과 하면 된다는 자신감을 갖게 해준다.

한국장애인고용공단
www.keapd.or.kr



㈜스타벅스커피 코리아 대표이사
송호섭

채용공고부터 면접까지, 다양한 배려

스타벅스는 기업의 사명과 가치를 실천할 수 있는 인재를 추구한다. 모든 구성원이 환영 받는 문화 속에서 용기 있게 행동하고, 늘 새로운 도전으로 회사와 나아가 서로를 성장시킬 수 있는 직원을 원한다. 아울러, 매순간 투명함과 존경심으로 서로를 연결할 수 있고, 모든 일에 최선을 다하면서 책임감 있는 사람을 찾고 있다.

채용 프로세스 및 제도

장애인 전형 공개채용 (T/O 상한선 없음) > 보도자료 배포 등 다양한 방법으로 채용 홍보 > 찾아가는 면접 인근 매장에서 면접 > 인적성 검사 생략 수어 통역사 배치

스타벅스는 한국장애인고용공단과 고용증진협약을 체결한 후로 장애인 전형으로 공개 채용을 실시하고 있다. 특히 연말이면 연간 장애인 채용계획을 수립하는데, 목표 대비 더 많은 직원을 뽑았더라도 채용을 중단하지 않는다. 이는 우수한 인력은 최대한 고용하는 방향으로 채용제도를 운영하고 있기에, 별도의 T/O를 두고 상한선을 정하지 않는다.

또한 장애인 전형 모집 시, 별도의 보도자료를 배포하여 최대한 많은 사람들이 확인하고 지원할 수 있도록 언론홍보를 진행한다. 면접의 경우 이동편의를 고려하여 찾아가는 면접을 실시하고 있으며 원주, 거제, 진주, 속초 등 전국적으로 진행하고 있다. 또한 한국장애인고용공단의 지사가 없는 지역에 지원자가 있을 경우 인근 스타벅스 매장에서 면접을 볼 수 있도록 인프라를 구성했다.

아울러 바리스타 지원 시 필요한 인적성 검사를 생략하므로 지적장애인 등도 지원할 수 있으며, 수어 필요 시 한국장애인고용공단의 지원을 받아 수어 통역사를 배치하고 활동보조인을 지원한다. 장애로 인한 채용 불이익을 받지 않도록 사전에 확인 및 조치를 실시하고 있다.

모든 것이 동일 기준



스타벅스는 장애인과 비장애인의 동일 임금 원칙을 기반 삼아 다양한 복지 프로그램을 운영하고 있다. 명절상여, 성과금 등의 재정적 지원과 교육비 및 의료비 지원, 상해보험, 건강검진 등의 의료 복지 혜택 그리고 동호회, 사내콘도, 스포츠센터 등 선택적 복지 제도를 제공하고 있다. 더 나아가 무료음료, 생일케이크, 개점기념선물, 식대지원 등 모든 직원이 동일하게 사용할 수 있도록 환경을 구축했다.

고용형태는 비장애인 파트너와 똑같으며, 근로계약서와 동일한 기준으로 근무할 수 있다. 단, 장애로 인해 심야근무가 어려운 경우나 장애인근로자의 요청이 있을 때는 스케줄 우선권을 부여하여 보다 편한 시간대에 근무할 수 있도록 배려한다.



장애인 직원을 위한 행사 및 프로그램 운영

매년 실시하는 장애인 관련 행사 진행 시, 직원들의 근무 만족도 불만 사항 등을 자유롭게 이야기할 수 있는 간담회를 진행하여 의견을 적극 수렴하고 있다. 이외에도 운영팀 담당자가 정기적인 고충면담과 관리를 통하여 신속하게 근로조건을 개선시키거나 매장 이동발령 등을 통하여 지속적인 근무가 가능하도록 지원하고 있다.

원활한 직장 적응을 위한 별도 프로그램도 실시하고 있다. 2019년 기준으로 직장예절, 승격프로세스 설명, 복리후생 소개, 간담회 프로그램 운영 '장애인 파트너 공감-소통회'를 5회 진행했으며, 2020년 기준 서로를 이해하고 알아가는 행사인 '블렌딩데이'를 7회 실시하기도 했다.

또한 정확한 제도 집행과 관리를 위해 장애인 파트너 인사관리 운영 매뉴얼을 제작 및 관리하고 있으며, 장애인 안내 배지 수정안을 매뉴얼화하여 운영하고 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단



장애 유형을 고려한 매장 배치

스타벅스는 배치전환, 승진, 전보 등 장애인 고용유지를 위해 노력하고 있으며, 장애유형에 따라 특이사항을 고려한 매장 배치를 진행하고 있다. 우선 지체, 뇌병변, 시각장애인 등 계단이용이 어려운 경우 단층의 매장으로 배치하고 있으며, 환승을 최소화하고 지하철역 근처 매장으로 배치함으로써 교통비 절감 및 출퇴근의 편리성을 고려하고 있다.

또한 온·오프라인 채널을 통해 고충을 적극 수용하고 있으며 이를 해결하기 위한 활동도 적극적으로 진행하고 있다. 온라인은 사이렌히어로 운영, '파트너행복추진팀 고충처리 프로세스'를 통해 고충이나 개인 의견을 보낼 수 있다. 오프라인의 경우는 상담심리 전공자를 포함한 장애인직업생활상담원 9명이 직접 방문하여 면담을 실시한다. 지원센터 상담실 운영 및 전국적인 사업장 특성상 한국EAP협회, 한국장애인심리지원센터 두 곳과 연계하여 운영한다. 이때 전문적이 상담이 진행되며, 익명성 보장과 함께 발생 비용은 사업주가 100% 지원하기 때문에 부담없이 언제든 이용할 수 있다.

장애인 친화 매장 오픈

스타벅스는 2020년 12월 3일에 장애인 친화 매장 서울대치과병원점을 오픈했다. 이는 한국장애인고용공단, 서울대치과병원과 협업하여 진행됐으며, 사회적 가치실현을 위한 국내 최초의 스타벅스 장애인 친화 매장이다.



장애인 동료와 함께 일할 수 있다는 것에 뿌듯함과 감사함을 느낍니다.



김태석
서울대치과병원점 점장

업무 특성상 지속적으로 사람을 응대해야 하며 같이 일하는 동료들과도 계속 소통하게 됩니다. 그래서 처음에는 장애인 직원들과 서로 의견을 주고받는 과정에서 오해가 쌓여 힘들어지진 않을까 걱정했습니다. 하지만 막상 같이 일을 하다 보니, 다양한 방법으로 정확한 의사표시를 하면 되기 때문에 지금까지 큰 어려움 없이 잘 지내고 있습니다.

장애인과 비장애인 간의 이해도를 높이기 위해 정기적으로 관련 교육을 진행하고 있습니다. 이 과정을 통해 우리가 미처 알지 못했던 부분과 장애에 대한 부분을 확실하게 파악할 수 있었습니다.

또한 계속 함께 하다 보니 장애인 직원이 누구에게나 마음을 열고 말을 건네주는 모습에 감동을 받게 되었습니다. 또한 본인이 더 할 수 있는 일에 대해 진지하게 고민을 상담하고 성장하려는 의지를 보여주었는데, 점장으로서 이런 동료와 함께 일할 수 있다는 뿌듯함과 감사함을 느끼게 되었습니다.

배움을 수용하는 자세와 스스로 하고자 하는 의지와 노력은 필수라고 생각합니다.



최예나
서울대치과병원점 부점장
장애인 근로자

개인카페에서 근무하다가 사장님의 권유를 받아 스타벅스 장애인 공개채용에 지원했습니다. 처음엔 고객들과 의사소통을 많이 걱정했는데, 청각장애 파트너임을 알 수 있는 배지가 있어 고객들이 보고 많이 이해해 주셨습니다.

지금까지 함께 일했던 많은 파트너들이 다 좋은 분들이고 버팀목이 되어 주셔서 이렇게 성장할 수 있었습니다. 현재 코로나19로 인해 마스크 착용으로 입모양이 보이지 않아 소통에 어려움이 생겼지만, 필담 노트나 메시지 스톤과 같은 보조공학기기를 활용하거나 함께 일하는 파트너들의 도움으로 잘 극복하고 있습니다.

만약 취업을 준비하는 장애인이 있다면, 어느 직종에 가느냐에 따라 다르겠지만, 배움을 수용하는 자세와 스스로 하고자 하는 의지와 노력은 필수라고 생각하고 항상 정진하려는 태도를 갖길 바랍니다.

Canon
캐논코리아 주식회사

캐논코리아 주식회사



설립연도
1985. 5. 10.

주요 사업
사무용기계기구, 전자기계기구의 제조, 판매 및 수출입, 카메라, 의료기기, 프로젝터, 네트워크카메라의 국내 판매

상시 근로자
1,393명

장애인 근로자
65명 (중증 49명, 경증 16명)

장애인 고용률
8.18%
(2020년 12월 말 기준)



두려워하지 말고, 끊임없이 도전하고 경험하라.
시작하면 어떤 일이든지 일어나고, 그것을 경험하면서 배우고
목표를 이뤄나갈 수 있기 때문이다.

제조1담당 **송양훈**

캐논코리아 주식회사(이하 캐논코리아)는 1985년 한국의 롯데그룹과 일본의 캐논사가 합작으로 창립한 이후로, 기존 사무기기를 기반으로 상업 인쇄기, 의료기기, 네트워크 카메라, 산업 설비에 이르기까지 다양한 제품군으로 미래 성장을 도모해왔다. 특히 2021년 한국 내 캐논 카메라 판매 법인인 캐논코리아 컨슈머 이미징과 통합함으로써 더 큰 고객 가치를 창출하고자 노력하고 있다.
캐논코리아 주식회사는 개발, 생산, 판매를 아우르는 종합적인 능력을 갖춘 회사로, '사무 혁신, 삶의 안전, 사회적 가치를 창출하여 고객의 삶에 만족을 제공한다'는 미션 아래에서 사업을 운영하고 있다.

www.keapd.or.kr/kor 한국장애인고용공단

장애인 채용은 '공생'

캐논코리아는 최첨단 광학기술을 바탕으로 환경 변화에 대응하는 혁신과 고객과의 신뢰 및 직원 존중에 기반한 소통으로 사무 혁신, 삶의 안전, 사회적 가치를 창출하는 Total Solution Provider로 거듭나고자 하는 비전을 가지고 있다.

캐논코리아는 기업의 사회공헌에 대한 역할에 대해 고심하던 중 회사 경영 이념 중 하나인 '공생(共生)'을 실천하기로 결정했다. 캐논코리아가 생각하는 공생은 함께 잘 사는 것을 넘어, 모든 사람이 동등한 가치를 지니고 있다는 것을 의미한다. 이에 장애인이나 사회적 약자는 도움의 손길이 필요한 존재가 아닌, 비장애인과 동일한 사회 구성원이기에 차별 없이 대해야 한다고 생각했다. 캐논코리아는 장애인도 비장애인과 동일한 성과를 낼 수 있다고 생각하고, 장애인에게 일할 수 있는 기회를 제공하기 시작했다.

이에 2009년 7월 한국장애인고용공단과 협약식을 맺은 후, 10월경 생산현장에 12명의 청각 장애인을 고용하고 라인(셀)을 구성하여 본격 장애인 직원과의 공생을 시작했다.

장애인 직원 입사 3개월 만에 비장애인도 달성하기 어려운 능률 100%를 이룩했다. 이에 당초 1개 라인만 운영하기로 했던 결정을 뒤집고, 2개의 라인으로 확대한 후 이를 운영할 장애인 직원을 추가로 채용했다. 지금도 기대 이상의 생산성을 보여줄 뿐 아니라, 조직 적응면에서도 빠르게 융화되어 캐논코리아의 일원으로서 열심히 활약하고 있다.

캐논코리아는 앞으로도 멈추지 않고 공생의 이념을 실천하기 위해, 다양한 사회공헌 활동과 함께 장애인 고용을 실천해 나갈 계획이다.







원활한 채용을 위한 일련의 노력들

캐논코리아는 장애인 직원을 채용할 때 어떠한 직무로 배치해야 되는지, 장애인과 비장애인 직원 간의 화합이 잘 이루어질지 우려했다. 또한 청각장애인을 채용 시, 작업 지도와 의사소통을 어떻게 진행할지에 대한 걱정도 했다.

이를 해결하기 위해 한국장애인고용공단, 장애인직업훈련원, 청음복지관과 같은 전문 기관을 통하여 컨설팅을 받았다.

또한, 관련 부서 담당자들과의 오랜 논의 끝에 청각장애인과 지체장애인이 업무를 할 수 있는 적합한 공정을 마련할 수 있었으며, 이후 수어 통역사를 채용해 직무교육부터 직원 상담까지 진행하며 장애 사원들이 무리 없이 정착할 수 있도록 지원했다.

동시에 장애인직업훈련원과 청음복지관을 통해 사회성 교육과 직장 내 예절, 청각장애인 사이의 이슈에 대한 교육을 별도로 진행하는 등 다양한 노력을 전개하고 있다.





문제점	해결방법
장애인 직원 직무 발굴	장애인고용 관련 전문 기관 컨설팅 진행
구성원들 간의 융합	수어 통역사 채용 및 직무교육, 상담 진행
장애인 직원 간 작업 지도 및 의사소통 방법	외부기관과 협업해 별도 교육 진행

캐논코리아 주식회사







본사는 물론 자회사형 장애인 표준사업장 설립을 통한 채용 확대

캐논코리아는 전문 통역이 가능한 직원을 채용해, 청각장애인 직원의 면접을 진행하고 있다. 수어통역사 직원을 통해 청각장애인 근로자들의 애로사항이나 요청사항을 전달 및 상담해주는 창구 역할을 하고 있다. 회사의 조기 정착을 유도하기 위해, 상담 시 파악한 사항들을 즉각적으로 개선하고 있다.

또한 장애 유형을 세분화하고 이에 적합한 직무 분야에 직원을 채용하기 위해 2013년 5월 100% 출자 회사인 자회사형 장애인 표준사업장 '엔젤위드'를 설립하였고, 현재까지 운영하고 있다.

'엔젤위드'에서는 기존 생산 업무를 넘어 콜센터 상담까지 분야를 확대하여, 지체장애인 근로자를 채용하고 있다. 앞으로도 더 많고 다양한 장애유형을 가진 장애인을 채용하기 위해, 직무 분석은 물론 업무 발굴에 지속적인 노력을 할 예정이다.

비장애인 직원과 차별없이 동일한 프로세스로 채용 진행

채용 프로세스

채용공고 게시 > 서류 > 면접 > OJT를 통한 특이사항 확인

캐논코리아는 장애인 직원과 비장애인 간에 차이를 두지 않기 위해 채용 과정에서도 다른 직원과 동일한 방식으로 진행한다. 우선 자사 채용 홈페이지에 공고를 게시한 후 서류, 면접 순으로 진행하여 최종 합격자를 선정한다. 이후 업무를 위한 OJT에서 수어 통역 및 기타 필요한 부문을 확인하여 원활하게 직무를 수행할 수 있도록 지원해 준다. 이외 내부 인사제도와 체계 또한 비장애인 직원과 동일하게 적용하고 있다.





강의를 진행하고 동아리 임원 맡은 장애인 직원

캐논코리아는 전 직원 대상으로 장애인식개선 교육을 매년 진행하고 있으며, 신입사원 채용 특강 때마다 수어통역사 직원이 강사로서 일상적인 수어에 대해 교육한다. 이를 통해 신입사원들이 장애인 직원을 같은 동료로 쉽게 받아드릴 수 있으며, 장애인에 대한 편견과 선입견이 잘못됐다는 것을 깨우치고 바른 인식을 갖게 할 수 있다.

캐논코리아는 이러한 작은 이벤트가 모이다 보면 장애인 직원이 비장애인 직원들과 다르지 않다는 분위기가 조성돼, 청각장애인에 대한 이해도가 높아질 것이라 생각하여 관련 활동을 지속적으로 개발 및 진행하고 있다.

또한, 여직원으로 구성된 사내 동아리 '한아름회'에 청각장애인 근로자를 1년간 임원으로 활동하게 한다. 책임을 맡는 동안 각 분야의 비장애인 근로자와 유대관계를 형성하고, 자긍심과 애사심, 리더로서의 역할을 경험하게 하고 있다.

뿐만 아니라, 매년 장애인의 날 행사를 진행하여 한 해의 우수사원을 선정하고 이에 따른 포상도 진행하는 동시에 전체 장애인 근로자에게 선물을 제공하기도 한다.

www.keead.or.kr/kor 한국장애인고용공단

익숙하지 않아 생길 수 있는 애로사항

신입사원에게 직장 생활도 처음이기에 장애인 동료 직원과 일하는 것도 역시나 처음일 수밖에 없다. 그래서 장애인 직원과 원활한 의사소통이 되지 않는 것은 어떻게 보면 당연한 일이다. 하지만 단순히 커뮤니케이션에서의 오해가 아닌 조직 적응의 문제로 이어질 수 있기 때문에, 위에서 언급한 수어통역사를 별도 채용하기도 하고, 상호 커뮤니케이션을 지원하는 시스템을 구축하는 등 캐논코리아에서는 방안에 대해서 끊임없이 고민하고 개선해 나가고 있다.

장애인고용 우수사업주 선정

과학기술과 트렌드가 빠르게 변화하고, 이에 따라 사회적 인식과 사람들의 인격이 성숙했음에도 불구하고 기업들의 장애인 채용에 대한 인식은 과거에 머물러 있다. 정부가 지정한 장애인 의무 고용률을 준수하지 못하는 경우가 태반이며, 벌금을 내고 말자는 태도를 보이는 곳도 있다. 이 가운데 캐논코리아는 장애인 채용 의무 고용률을 초과 달성해 오히려 고용장려금을 받는 기업 중 하나이며, '2021년 장애인고용 우수사업주'로 선정되기도 했다.

'장애인고용 우수사업주'는 매년 고용노동부와 한국장애인고용공단이 장애 포용적 기업문화를 조성하고 모범적으로 장애인을 고용한 기업들을 지정하는 제도이다. 캐논코리아는 5개 항목에서 우수한 평가를 받아 최종적으로 선정되었다.

특히 다른 기업들보다 월등하게 높은 장애인 고용률을 기록했다. 2020년 기준으로 약 8.2%로, 기업 평균 2.9%보다 약 3배 높다. 장애인 의무 고용률과 기업 평균 고용률 보다 훨씬 많을 뿐 아니라 임금적인 면에서도 비장애인과 차등을 두지 않고 동일한 급여를 지급한다. 이는 장애인 고용의 양과 질에서 우수하다는 의미이며, 장애인 직원이 근무에만 집중할 수 있도록 인프라를 갖추었다는 뜻이다.

실제로 캐논코리아는 단순 직원 채용에 그치지 않고 '편한 일터 만들기 프로젝트'도 실시하면서 장애인 직원의 근무환경 만족도를 높이는 데 중점을 다했다. 또한 장애인 직원이 캐논코리아에 일하는 것에 자긍심을 가질 수 있도록 다양한 제도를 마련하는 데 기업이 앞장서고 있다.

캐논코리아는 여기에 만족하지 않고 장애인 채용, 처우, 복지제도 등 다양한 요소에서 모범 기업이 될 수 있도록 앞으로 더욱 노력해 나갈 계획이다.







청각장애인 사원들과 오랫동안 함께 근무하며 편견이나 불편한 시선이 사라졌습니다.



이소라 셀장

'청각장애인과 함께 일할 수 있을까? 대화는 어떻게 하지?'라는 의문이 있었고, 아무래도 비장애인들과 생각의 차이가 클 것이라고 생각했습니다. 그러나 함께 근무해보면서 이런 걱정들은 전혀 문제가 되지 않고 비장애인 동료들과 원활하게 소통하며 지내고 있습니다.

개인적으로는 평소 비장애인 직원들에게 전달할 내용이나 주의사항들을 말로만 했었다면, 지금은 장애인 사원들과 같이 일하면서 업무 시 필담을 하거나 의사소통을 위해 간단한 수어를 배워서 사용하고 있습니다. 특히 중요한 전달이나 깊은 대화가 필요할 때는 사내 수어 통역사에게 통역을 요청하고 있습니다.

조직적으로 가장 큰 변화는 장애인에 대한 편견이나 불편한 시선이 없어졌다는 것입니다. 회사 전체적으로 장애인 사원들과 오랫동안 같이 일을 해왔기 때문에 전혀 위화감이 없고, 이런 분위기가 신입사원에게도 자연스럽게 전달이 되고 있습니다.



송양훈 사원
장애인 근로자

목표를 가지고 도전하면 꿈꿔왔던 미래가 현실이 되어 있을 것입니다.

2010년 3월 2일 캐논코리아에 정규직으로 채용되었으며, 제조 현장에서 복사기와 복합기를 조립하는 업무를 하고 있습니다.

직장 생활에 빠르게 적응할 수 있도록 주변 분들이 많이 도와주셨고, 다양한 사내 활동(봉사활동, 단합대회 등)을 통해 빠르게 친목을 쌓을 수 있었습니다. 특히 회사 내 수어 통역사가 함께 근무하고 있어 힘든 부분에 대해 이야기도 나눌 수 있어 큰 힘이 되었습니다.

그리고 무엇보다 회사 내 제조 현장의 기술능력 평가 제도인 '마이스타 제도'에서 '슈퍼마이스타'가 되고자 하는 목표를 가졌기에 어려운 일들도 극복할 수 있었습니다.

만약 취직을 준비하고 있다면 내가 무엇을 할 수 있고 하고 싶은지 고민해 보고, 원하는 기업에 이력서를 넣어 도전하길 바랍니다. 그렇다면 어느 순간 꿈꿔왔던 미래가 현실이 되어 있을 것입니다.

행복모아

행복모아㈜



설립연도
2016. 10. 12.

주요 사업
제조업
(방진복 제조 및 세탁, 제과제빵)

상시 근로자
448명

장애인 근로자
394명 (중증 376명, 경증 18명)

장애인 고용률
171.87%
(2020년 12월 말 기준)



사회가 지속 가능해야 기업도 지속 가능,
장애인 고용 확대 관련
“안되면 무조건하고, 그다음에 더 좋은 방법을 찾자”

SK그룹 회장 **최태원**

행복모아㈜(이하 행복모아)는 SK하이닉스가 100% 출자한 SK그룹 최초의 자회사형 장애인 표준사업장으로, 국내 최대 규모를 자랑하는 사업장이다. 장애인에게 안정적인 일자리를 제공하고 경제적인 자립 및 생활 향상을 도모하는 동시에, SK하이닉스의 장애인 고용의무를 이행하고 준법 경영 및 사회적 책임을 다하기 위해 2018년에 설립됐다. ‘주체적이고 의미 있는 삶을 위한 행복한 동행’이라는 미션 아래, 의무 고용률 이상의 장애인 근로자가 방진복 제조, 유통, 세탁하는 업무를 수행하고 있다. 앞으로도 다양한 사회공헌 활동을 통해 지역 사회에 이바지하고, 사회적 약자를 위한 봉사를 진행하는 등 더불어 함께 살아가는 세상을 만들어가기 위해 모든 임직원이 노력해 나갈 예정이다.

행복모아(주)

www.kead.or.kr/kor 한국장애인고용공단

국내 최대 규모의 장애인 표준사업장

행복모아는 2016년 법인을 설립하여 약 1년간 발달장애인 고용을 위한 훈련을 진행해왔다. 설립 2년 후, 2018년에 청주사업장을 준공하면서 본격적으로 사업을 운영했다. 올해 기준으로, 약 500명가량의 임직원이 근무하고 있으며, 그중 경증장애인이 18명, 중증장애인이 376명으로 장애인 직원이 대부분을 차지한다.
2021년에 경기도 이천 사업장을 새로 준공하여 현재 충청북도 청주, 경기도 이천에서 직원들이 근무하고 있다. 청주에서는 SK하이닉스의 반도체 클린룸에서 사용하는 방진복과 관련된 사업을 진행하고, 경기도 이천 사업장에서는 SK하이닉스 구성원의 따뜻한 간식을 책임지는 제과제빵 분야를 영위하고 있다.





고품질의 일자리를 더 많은 직원에게 제공하기 위한 노력

장애인 고용시장은 항상 불황이다. 2019년 한국장애인고용공단이 발표한 장애인 경제활동 실태조사에 따르면, 15~64세 장애인 129만여 명 중 경제활동인구는 69만 명으로 약 53.6%이다. 전체 인구 가운데 경제 활동 인구가 70%인 것과 비교하면 현저히 낮은 수치이다. 그래서 행복모아는 장애인 고용 확대가 사회적 가치창출에서 중요한 요소 중 하나라고 생각해, 채용 확대를 결심했다. 특히 채용 목표 실적을 달성하기 위한 단순 고용의 단계가 아닌, 장애인 직원 스스로가 산업체의 일원으로써 업무를 하고 있다고 자부심을 느낄 수 있는 고품질의 일자리를 마련하기 위해 힘써왔다. 이와 동시에 행복모아에 대한 장애인 근로자에 대한 사회적 인식을 개선하기 위해 적극적으로 대외 활동을 펼치는 등 행복모아가 국내를 대표하는 표준사업장으로 성장하기 위해 부단한 노력을 펼치고 있다.

기업의 장애인 고용은 자립을 위한 디딤돌의 역할

행복모아가 장애인을 고용하는 가장 큰 이유는 장애인의 경제적, 사회적 자립을 돕기 위함이다. 직장을 다님으로써 자립의 계기를 마련하는 동시에 본인이 가치가 있는 사람이라고 느끼는 자아실현까지도 달성할 수 있다. 행복모아는 장애인 근로자가 스스로 성장할 수 있도록 발판을 마련해 준다는 생각으로 기업을 운영하고 있다.
이와 같은 노력 덕분에 2018년 고용노동부가 선정한 올해의 편한 일터상 부문에서 최우수상을 수여받았고, 2020년에는 중증장애인 코로나19 극복 우수사례 선정 및 '장애인고용 우수사업주'로 고용노동부 인증, 2021년에는 '장애인 고용 촉진 유공자 정부포상(철탑산업훈장)', '일자리 창출 유공자 정부포상(은탑산업훈장)'에 이어 대통령 인증의 '대한민국 일자리 으뜸기업'으로 선정되기도 했다.

맞춤형 직무 개발

위에서 언급한 것처럼 행복모아는 청주와 이천 사업장을 운영하고 있으며, 각기 다른 사업을 담당하고 있다. 청주 사업장의 경우 SK하이닉스의 기존 Value Chain 중 하나의 공정에 필요한 클린룸의 방진복을 제조하고 세탁하는 업무를 수행한다. 해당 직무는 한국장애인고용공단과 함께 고민하여 장애인에게 적합한 직무로 개발한 것이다.
올해 신설된 이천 사업장도 동일하다. 장애인 구성원이 제과제빵 직무를 안정적으로 운영할 수 있도록 직무개발하여 운영하고 있다. 맞춤형으로 업무를 배당하고 훈련시키다 보니 자회사형 장애인 표준사업장 중에서 가장 높은 고용유지율과 가장 낮은 이직률을 자랑한다.





www.kead.or.kr/kor 한국장애인고용공단

중증발달장애인 위주로 채용 진행

행복모아는 취업시장에서 가장 취약한 중증발달장애인 위주로 채용을 진행하고 있다. 채용이 필요할 경우 한국장애인고용공단의 지역별 지사와 지역별 발달센터 등을 통해 장애인을 모집하고 있다.

면접 진행 시 한국장애인고용공단과 협업하여 운영하며, 다양한 장애인 인력을 확보하고 전문적인 채용을 진행하고 있다. 특히 청각장애인에게 수어 통역을 지원하거나 사내 전문 복지사 등을 활용하여 면접을 운영한다. 뿐만 아니라, 이동편의 시설, 시험시간 조정, 보조공학기기 제공, 활동보조인, 사내전문복지사 등을 지원함으로써 장애인이 불편함 없이 공정하게 채용 과정을 진행할 수 있게 했으며, 채용되고 나서 약 한 달간의 직무교육 후 특성을 고려하여 직무를 배치한다.



코로나를 이겨낸 채용의 의지

'COVID-19'로 인하여 전 세계적인 불황과 그에 따른 대량 실직 사태가 발생했다. 행복모아는 이런 상황이 지속되다 보면 국내외 기업들이 장애인에 대한 고용을 축소할 수 있다고 판단하여, 한국장애인고용공단 지역별 지사와 장애인맞춤훈련센터, 지방자치단체 등과 협력하여 장애인 고용확대를 약속하고 관련 교육을 늘리는 등 전방위적인 지원체제를 구축했다. 그 결과 행복모아에서는 2020년 1월부터 현재까지 136명의 장애인 근로자를 추가 고용하여 표준사업장으로서의 모범을 보였다.

채용 시 'COVID-19' 예방을 위한 간격 유지, 상시 체온 체크, 마스크 착용 의무화 등 정부의 방역 시 다소 어려움이 있었지만, 모든 지원자가 적극 협조하여 면접장에서 단 한 명의 확진자도 발생하지 않았다.

장애인 고용 정착, 확대하기 위한 인사팀의 노력

행복모아는 장애인들을 위한 최적의 편의시설, 복지제도 등을 마련하는 데 전념했다. 그 결과 청주와 이천 사업장은 한국장애인고용공단에서 장애물 없는 생활환경 인증인 BF 최우수 인증을 받았다. 실제로 휠체어 경사로, 문턱 없애기, 자동문 설치, 계단 연속 손잡이, 장애인 전용 주차구역 등의 여러 시설물을 설치 및 개조하여 장애인 근로자가 편하게 일할 수 있도록 최적의 업무 환경을 조성했다. 특히 장애인 편의 공간을 별도 구성하여 장애인들에게 맞춤형 환경을 지원하며, 쾌적하고 안전한 휴게공간을 마련했다.

또한, 장애인 직원의 안정적인 업무 정착을 위해 현장 관리자 채용에 있어서도 40대 이상의 준고령 여성인력을 채용하여 부모와 같은 마음으로 장애인 직원의 업무 지도를 하고 있다. 특히 일반적인 기업에서 쉽게 볼 수 없는 사회복지사들을 채용하여 상시적으로 상담이나 고충을 이야기할 수 있도록 제도를 갖추었으며, 사소한 불평, 불만사항들도 빠르게 대응할 수 있도록 프로세스를 구축했다.

근로조건 및 처우개선을 위한 노력에도 힘쓰고 있다. 그 결과 2020년 기준 장애인 구성원 모두가 정규직이며, 이들에게 연간 300%의 명절 격려금 및 생산 성과급을 지급함과 동시에 'COVID-19'로 인한 유급휴가를 실시하여 기존 급여 100%를 동일하게 제공했다. 이러한 노력의 일환으로 지금까지 제로에 가까운 이직률을 기록하고 있다. 앞으로도 지금과 같이 장애인과 비장애인이 함께 하는 평등한 회사라는 신념 아래 동일 직무 내에서 장애인과 비장애인의 급여 차별 없이 운영할 것이며, 5년 단위로 장기근속포상(포상금+휴가) 제도를 지속적으로 운영하여 장기근속을 유도하고 있다.



www.kead.or.kr/kor 한국장애인고용공단

장애인 근로자들에게 꿈의 기업

행복모아는 장애인 구성원들의 생활 적응을 위해 전문 사회복지사 9명을 채용해 장애유형별 맞춤형 관리 프로세스를 구축하여 응급상황 및 관리 지도를 진행한다. 또한 구성원의 고충처리, 업무지원 등을 도와주는 동시에, 분기별 장애인 근로자 간담회를 통하여 건의사항을 청취한 후 그에 따른 개선 조치도 취함으로써 장애인의 업무 만족도와 성취감을 높이고 있다.

아울러 직무 배치에 있어서도 직무교육 후 평가 결과에 따라 적합하고 능률적인 부서로 배치하며, 장애 특성별 맞춤 보조 장비를 지원하고 있다. 더 나은 업무 역량을 위해 상시적으로 직무 지도와 교육을 진행한 결과, 이천 사업장 장애인 근로자 14명이 제과제빵기능사 시험에 최종 합격하는 저력을 발휘하기도 했다.

이외에도 장애인 구성원의 고용유지, 사회적 자립 능력 향상, 교육을 통한 대인관계 개선, 장애인들의 생의 주기별 관리 등을 위한 자립 프로그램을 진행하고 있으며, 매주 정기적으로 근무시간을 활용하여 직접 교육 및 외부기관, 전문강사 등과 협력하여 자립기반을 마련해 주고 있다. 실제로 핸드볼 동아리 창단, 합창단, 단체 문화활동 등을 진행하여 사회화를 체득하고 성장할 수 있는 기회도 제공한다. 장애를 가진 부모님들의 불안감을 경감시키기 위해 네이버 밴드 운영을 통한 신속한 정보 제공 및 양방향 소통을 원활하게 수행하고 있다.



사회적 기업인 행복모아를 장애인 표준사업장의 선도기업으로 만드는 것이 바람입니다.

반도체 소재를 다루는 중견기업의 인사담당자로 업무를 수행하던 와중 조금 더 사회에 공헌할 수 있는 업무를 하고 싶어 행복모아의 인사담당자로 오게 되었습니다.

입사 후에는 자유분방한 분위기 속에서 구성원들과 '더불어 함께하는 행복모아'를 만드는 업무를 담당하고 있습니다.

'전반적인 인사표준 등을 제·개정하고 각종 제도를 수립하면서 장애인 표준사업장도 비장애인 사업장과 다름없이 운영할 수 있다'는 것을 보여주고 싶었습니다.

뿐만 아니라 직원들이 행복모아에서 웃을 수 있고 아름다운 조직문화를 만드는 것에서 보람을 느끼고 있습니다.

저의 목표는 '행복모아를 장애인 표준사업장의 선도 기업으로 만들어 사회에서 선한 영향력을 끼칠 수 있는 집단으로 만드는 것입니다. 구성원으로서 행복모아를 장애인 사업장의 표준으로 만드는 것이 저의 바람입니다.

이영호 인사담당자



조연호 사원
장애인 근로자

구성원으로서 도움이 필요한 사람에게 언제든지 베풀 수 있는 사람이 되는 것이 인생의 목표입니다.

학창 시절 담임 선생님으로부터 행복모아 설립 소식을 듣고 지원했는데 다행히 합격했고, 입사 후에는 제작된 방진복에 이상이 없는지 확인하는 업무를 담당하고 있습니다.

행복모아에서 근무하면서 '자신감'을 찾고 일하는 즐거움을 얻을 수 있었습니다. 분기마다 뽑는 우수사원 시상식 등 다양한 포상 제도 덕분에 더욱 자신감을 갖고 열심히 일할 수 있었습니다.

특히 우수사원으로 뽑혀 동료들에게 축하를 받았을 때, "노력의 결실이 맺어졌다"라는 생각이 들었습니다.

앞으로 방진복 특수 세정원으로서 커리어를 쌓아 남에게 베풀 수 있는 사람이 되는 것이 목표입니다. 맡은 업무에 최선을 다해 행복모아가 더 좋은 기업이 될 수 있도록 기여하고 싶습니다.

WeDream ㈜위드림





설립연도
2014. 10. 16.

주요 사업
**물류(제품 포장), 세차,
헬스 키퍼 서비스, 사업지원 서비스**

상시 근로자
98명

장애인 근로자
95명 (중증 72명, 경증 23명)

장애인 고용률
170.41%
(2020년 12월 말 기준)

장애인을 고용한다는 것은
특별한 소신과 경영철학이기 보다
더불어 살아가는 사회에서 이뤄져야 하는 첫걸음

대표이사 이정열

㈜위드림(이하 위드림)은 아모레퍼시픽의 자회사형 장애인 표준사업장으로, 장애인의 자립기반을 지원하고 기업의 사회적 책임을 준수하기 위해 2014년에 설립됐다. 주요 사업으로 물류, 세차 서비스, 헬스키퍼 서비스, 사업 지원 서비스가 있다. 특히 세차, 헬스키퍼에서 발생하는 매출은 회사 수익으로 잡지 않고, 모회사 아모레퍼시픽에서 추가로 기부하는 후원금과 함께 연말에 본 서비스를 이용한 고객의 이름으로 장애인 단체, 협회, 학교 등에 후원한다.

www.keapd.or.kr 한국장애인고용공단

기업의 이윤 보다 사람에게 더 많은 가치 부여

위드림은 '사람을 아름답게, 세상을 아름답게'라는 아모레퍼시픽의 기업 소명 아래, 환경문제와 사회 공헌 등 지속 가능 경영을 위해 힘쓰고 있다. 특히 회사의 실적 향상에 노력하기 보다, 장애인이 마음 놓고 업무 역량을 펼칠 수 있는 근무 환경과 자신의 노동의 가치를 제대로 느낄 수 있도록 근로자 자아실현에 집중하고 있다. 일반 기업과 장애인 복지시설의 중간 형태를 지향하는 위드림은, 사람이라면 누구나 차별 받지 않고 일할 수 있는 기본 권리를 실현하기 위해 매일 노력하고 있다.

다양한 물류 직무에 장애인 채용

위드림은 설립할 때부터 장애인 채용에 앞장선 기업이었지만, 처음부터 지금과 같이 다양한 직무에 장애인 직원 배치를 고려했던 것은 아니다. 최초의 장애인 근로자 채용은, 수출품에 해당 국가 언어로 표기된 스티커를 붙이는 작업이었다. 처음에는 장애인 직원이 적응하는 데 다소 어려움이 있었지만, 시간이 지나며 작업의 숙련도가 쌓여가면서 비장애인과의 생산성 차이가 거의 나지 않았다.
위드림은 그 결과에 가능성을 봤고, 장애인 직원이 근무할 곳은 어디든 있다고 판단했다. 이후 해당 작업 외 다양한 직무에 장애인 채용을 대폭 확대했다. 특히 소비자에게 판매되는 B2C 부문에서의 싱글피스 작업, 선물 포장, 유통가공 등 여러 물류 업무의 영역에 배치했다. 그 결과, 소비자들의 컴플레인이나 포장 실수와 같은 부분이 기존 대비 대폭 줄어들었으며, 이는 생산 속도 및 출하 물량 향상으로 이어지는 등 긍정적인 결과를 이끌어 냈다.







다르지 않은 장애인 고용

장애인 의무 고용률 준수나 장애인 고용 부담금의 이유로 장애인을 채용하는 것이 대부분의 기업의 현재 인식이다. 장애인 고용에 대해 쉽게 접근하거나 반대로 너무 어렵게 생각해 망설이는 것이 현실이다.
위드림은 장애인과 비장애인은 고용하는 데 있어 다르지 않다고 생각한다. 회사의 특성과 경영 이념상 뛰어난 업무 역량이 있어도 훌륭한 인격을 갖지 않는다면 채용하지 않을 뿐 아니라, 장애로 사람을 구분해 채용을 결정하지 않는다. 대신 인적 속성을 중요한 가치로 판단하여, 5대 요소를 평가해 적합한 인재를 발굴한다.
여기서 5대 요소는 개방, 정직, 혁신, 친밀, 도전이다. 이는 채용뿐 아니라 수습 평가 통과에도 영향을 미칠 정도로, 위드림 직원이라면 반드시 갖추어야 할 덕목이다.

다양한 루트로 채용 진행

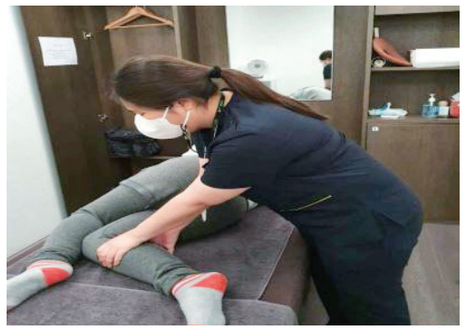
위드림은 한국장애인고용공단, 장애인복지관, 협회, 단체 등 유관 기관을 통해 직원을 모집하고 있으며, 발달장애인의 경우 한국장애인고용공단의 지원을 받고 직무 훈련 등을 실행한 뒤 채용한다. 최근에는 직원의 지인들로부터 추천을 받아 많이 채용하고 있는데, 그만큼 일하기 편안하고 직원 복지가 많다는 쪽으로 생각되어 긍정적으로 받아들이고 있다.
채용 프로세스는 먼저 단기 계약을 통해 근무 태도, 근태 등을 확인하고 수습 기간 동안 앞서 소개한 5대 요소를 평가한다. 이후 인사위원회를 열어 정규직 전환을 논의하고 최종적으로 위드림 정규직이 되는 시스템이다.

장애인 자립에 있어 가장 중요한 첫걸음은 고용

누구에게나 직업은 사회 구성원으로서 첫걸음인 만큼, 장애인에게 있어서도 인생의 중요한 첫 단추이다. 특히 경제적 보상이 주어지는 회사 생활은, 앞으로 혼자 살아가야 하는 장애인 자립에서 빼놓을 수 없는 부분이다.

이에 위드림은 지속적으로 장애인 고용을 늘려나가고 있다. 실제로 2016년 초창기와 비교해 보면 장애인 근로자 수가 약 3배 정도 늘어났다. 최근에는 고용의 양보다는 질 향상으로 방향성을 선회했다. 아무리 채용을 많이 한다고 해도 금방 그만두면, 회사나 근로자나 모두에게 손해이기 때문이다. 대신 지금 근무하고 있는 직원 모두가 장기 근속을 할 수 있도록 근무환경 조성에 집중하고 있다.

이러한 노력이 계속되다 보면 회사가 직원들을 아끼고 사랑한다는 진심을 전달할 수 있으며, 이는 장애인 직원들과 회사 간의 두터운 신뢰관계가 쌓이는 데 중요한 요소가 된다고 믿는다. 특히 위드림 직원이라는 자부심과 주인의식을 고취시켜 장기적으로 회사 성장에 중요한 거름이 될 것이라 여기고 있다.









다른 기업들의 롤 모델

위드림과 같이 장애인의 자립기반을 목표로 한 자회사형 장애인 표준사업장이 많이 없기 때문에 회사의 제도, 정책, 행보가 앞으로 설립될 기업의 중요한 표준이 될 수 있다고 생각하며 조심스러운 입장을 견지하고 있다.

이와 동시에 위드림의 직원들 모두가 편안한 일터에서 행복하고 즐겁게 근무한다면 이 또한 널리 퍼져나가는 선한 영향력이 될 수 있다는 생각에 하나라도 더 개선하고 고쳐 나가기 위해 힘쓰고 있다.

편안한 일터로 만들기 위한 1:1 멘토링 및 상담 운영

위드림은 입사 초기 수습 3개월이 직장 생활 적응에 가장 중요한 시점이라고 생각하여 21년도에 1:1멘토링(관리자-수습직원)을 처음으로 시행했다. 위드림은 해당 제도를 운영하다 보니 수습 직원의 애로사항을 즉각적으로 확인해 처리할 수 있었고, 장애인 직원들도 힘든 점이나 어려운 사항을 털어놓을 수 있어 스트레스 경감에 큰 효과를 봤다. 실제로 발달장애인 직원 4명이 멘토링 이후, 회사에 적응도가 크게 향상돼 정규직 전환에 성공하기도 했다.

또한 장애인 재활상담사가 수시로 만족도를 확인하고, 업무 관련 회사 생활 등의 이야기를 나누며 상담을 실시하고 있다. 이는 반기 별로 정기적으로 진행되며, 상담 요청이 있거나 특이사항이 발견될 경우 상시적으로 운영해 애로사항을 확인 및 처리하고 있다.

장애인의 기업, 장애인에 의한 기업, 장애인을 위한 기업

위드림은 장애인 직원의 정착과 적응을 높이기 위해 다양한 제도와 여러가지 혜택을 고민했다. 그래서 허울만 좋고 제대로 사용하기 어려운 혜택을 내세우기보다는 장애인 근로자 개개인의 특성을 고려하여 회사 적응에 꼭 필요한 것들을 지원하는 방향으로 운영하고 있다. 그 중 하나가 '수습 연장 제도'이다. 중증장애인, 발달장애인의 경우, 회사 적응에 어려움을 겪어 자신의 역량을 발휘하는데 시간이 걸리는 것이 보통이다. 이에 수습 탈락 대상자에게 연장의 기회를 부여해 본연의 가치를 보여줄 시간을 다시 한번 제공한다.

또한 개인 및 장애 특성에 따라 필요한 것들이 있으면 바로 개선하거나 보조공학기기 신청, 직무 조정 등도 상시적으로 처리하고 있다. 모회사 복지를 위해 수기치료 안마 서비스와 스팀 세차 서비스도 운영하고 있다.





www.keapd.or.kr/kor 한국장애인고용공단

여러 개성이 모여 만들어진 아름다운 무지개

사무실 직원 3명 외 현장직은 100% 장애인 근로자로 구성돼 있다. 사람들의 생김새, 성격, 가치관, 성장환경 등 각각 요소들이 모두 다른 것처럼 위드림에는 다양한 종류의 장애 유형을 가진 사람들이 한데 모여 일을 한다.

하지만 사업 초기만 해도 각각의 직원을 모두 아울러 일하기 쉽지 않았다. 장애의 유형이 개별적으로 다르고, 서로를 어떻게 이해하고 배려하는지 잘 몰랐기 때문에 제대로 된 융합이 되기까지 많은 시간이 필요했다.

하지만 시간이 흘러 상호 간의 대화도 자주 하고 살을 부대끼다 보니, 갈등의 간극이 크게 줄어 지금은 서로가 부족한 부분을 도와주는 진정한 가족이 됐다. 물론 이 과정에서 관리자들이 장애인 직업 생활 상담원 교육을 수료하거나 한국장애인고용공단에서 여러가지 도움을 받는 등 장애인 근로자들 간의 가교 역할을 하기 위해 많은 노력을 기울였다.

이제는 서로가 없어서는 안 될 관계가 되다 보니, 위드림의 직원들은 즐겁게 업무를 하고, 회사에 나오는 것이 친구들 만나는 것처럼 기대가 된다고 한다. 이렇다 보니 장애인 근로자가 비장애인보다 더 나은 퍼포먼스를 보여준다. 실제로 발달 장애인들은 그 누구보다 성실하게 맡은 업무를 수행하고, 청각장애인들은 디테일한 부분까지 고려하며 일을 처리하다 보니 사전에 큰 위기를 예방하기도 했다.



장애인들의 사회경제적 자립을 도와 모두가 행복한 세상을 만들어 가는 데 일조하겠습니다.



이정열 대표이사

대부분 기업들이 장애인 채용을 망설이는 이유는 선입견과 편견 때문입니다. 장애인은 일을 잘 못하고 함께 어울리지 못할 것이라는 생각이 대표적인 오해입니다. 하지만 이 문제는 장애 여부를 떠나 어느 회사든 발생하는 것이고, 개인의 성격이나 회사의 분위기 등에 크게 좌우되는 사안입니다. 해당 문제를 장애인 근로자에 국한시키는 것은 정말 잘못된 인식이라 생각합니다.

이런 생각들이 팽배하기 때문에 장애인과 함께 일해 본 사람들은 계속 장애인 근로자를 채용하지만, 그렇지 않은 분들은 장애인 고용과 멀어지는 간극이 생기는 것 같습니다.

앞으로 위드림은 다양한 활동을 통해 사람들이 장애에 대한 편견과 선입견을 없애는 데 앞장서겠습니다.



전명자 물류서비스Part
장애인 근로자

쉽게 쌓아진 것은 쉽게 무너지듯 어렵게 성취한 것들은 더 굳고 단단해져서 쉽게 무너지지 않을 거예요.

위드림 물류서비스파트에 입사해 싱글 라인에 배치되어 근무하다가, 현재는 선물 포장을 담당하고 있습니다. 위드림 설립 초부터 지금까지 약 5년 넘게 일을 하다 보니, 업무에 대한 자부심도 있고 어느 곳에서도 잘 해낼 수 있다는 자신감이 생겼습니다.

하체가 좋지 않았던 저의 특성을 고려하여 직무를 배치해 주셔서 크게 만족하며 회사를 다니고 있습니다.

또한 장애가 있어도 능력이 있으면 관리자가 될 수 있는 부분도 큰 장점입니다.

취업을 준비하고 있는 장애인분들, 여러 가지 시도하다 보면 그 안에서 본인의 길을 찾아낼 수 있을 거라 생각합니다.

“취업 준비생, 모두 파이팅!”

Ⅰ. 한국장애인고용공단 사업주 포상 안내

장애인 고용 확대와 인식개선을 위하여 고용노동부와 한국장애인고용공단은 매년 〈장애인 고용촉진 유공자 정부 포상〉과 〈트루컴퍼니(True Company)상〉을 수여하고 있으며 장애인 고용에 선도적인 역할을 한 사업주를 선정하여 〈장애인고용 우수사업주〉로 인증하고 있다.

장애인고용촉진 유공자 정부 포상

1991년부터 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 의해 매년 장애인 고용 촉진에 기여한 유공자를 포상한다. 장애인 일자리 창출 및 고용환경 개선에 기여한 사업주 등에게 산업 훈장을 비롯해 산업포장, 대통령·국무총리·고용노동부장관·공단 이사장 표창과 감사패를 수여한다.

장애인고용 우수사업주

매년 장애인 고용에 선도적인 역할을 하는 사업주를 선정해 인증패를 수여한다. 선정된 장애인 고용 우수사업주에게는 장애인고용시설자금 융자·무상지원 시 우대, 고용노동부 정기근로감독 3년간 면제, 국방부 물품 및 일반용역 적격심사 시 가점부여 등 다양한 혜택이 지원된다.

트루컴퍼니 (True Company)상

2006년 제정된 트루컴퍼니(True Company)상은 공단과 장애인고용증진협약을 체결한 기업 중 협약사항을 성실히 이행하여 장애인 고용의 성과를 창출한 신뢰기업에게 고용노동부장관이 수여한다.

Ⅱ. 기업지원서비스 개요

한국장애인고용공단은 기업의 장애인 고용에 대한 전반적인 컨설팅부터 고용을 위한 장애인 대상자 추천, 고용 후 고용관리 지원까지 체계적으로 지원해 드립니다.

구인사업체 → 구인상담 → 구인신청 → 구인홍보 → 대상추천 → 전형지원 → 고용관리 지원

장애인고용현황 상담 및 고용확대방안 협의	직무분석 및 직무추천	구인구직매칭 및 고용환경개선 지원	각종 고용유지 서비스 제공

사전 서비스

- 컨설팅
  장애인고용 종합컨설팅
  (舊 통합고용지원서비스)
- 서비스 신청접수
  구인상담
- 고용분위기 조성
  장애인 인식개선 교육

고용과정 서비스

- 대상추천 모집대행/중증장애인 인턴제
- 대상훈련 지원고용/맞춤훈련, 양성훈련
- 대상관리 고용관리비용 지원
- 편의지원 장애인고용시설 설치비용
- 회사설립 표준사업장 설립 지원 등

사후 서비스

- 작업편의지원
  근로지원인, 보조공학기기
- 자금지원
  고용장려금 지원, 고용부담금 감액
- 적응지원
  장애인 인식개선 교육

장애인고용 종합컨설팅
(舊 통합고용지원서비스)
- 장애인 고용여건에 대한 진단·분석을 통해 장애요인을 도출하고 이에 맞는 공단의 지원사업을 종합적으로 연계하여 맞춤서비스를 제공하는 사업입니다.

모집대행 서비스
- 기업의 구인상담 및 접수 후 구인내용의 전국적인 홍보 추진, 구인에 맞는 대상자 발굴·추천, 채용설명회 공동 개최 및 지원, 필기 및 면접 전형의 편의지원 및 조언, 면접관에 대한 장애교육, 공단직원의 면접관 참여 등 장애인 고용 전반을 지원합니다.

고용관리비용
- 장애인 근로자의 고용관리를 위해 필요한 작업지도원을 사업장에 선임·배치할 때 소요되는 비용을 지원하는 제도입니다.

장애인 고용환경 개선
- 기업이 장애인을 고용할 수 있는 환경을 개선하기 위해 작업시설, 부대시설, 편의시설 등에 대해 장애인 고용시설 설치비용 융자, 고령자 고용환경개선자금 융자를 저리(1%)로 지원하고, 편의시설, 통근용 승합차 등에 대해 장애인 고용시설장비를 무상으로 지원합니다.

장애인표준사업장 설립 지원
- 일반노동시장에서 상대적으로 취업이 어려운 장애인을 다수 고용하고 있는 사업장으로, 장애인에 대한 안정된 일자리 창출과 사회통합을 기반으로 장애인 고용 기업모델을 제시함으로써 장애인 고용을 통해 기업이 성공할 수 있도록 지원합니다.

자회사형 표준사업장 설립 지원
- 장애인 고용의무사업주(모회사)가 장애인 고용을 목적으로 일정 요건을 갖춘 자회사(발행주식 총수 또는 출자총액의 50% 초과 소유)를 설립하고 자회사에서 장애인을 고용한 경우, 모회사에서 고용한 것으로 간주하여 고용률에 산입하고 고용부담금을 감면해 줍니다.

보조공학기기 지원
- 장애로 인한 기능 저하 또는 상실로 직업생활에 어려움을 겪는 장애인 근로자를 위해 보조공학기기를 구입하거나 제작·개조하여 지원합니다.

근로지원인 지원
- 중증장애인 직장 생활의 부수적인 업무에 근로지원인을 지원해 중증장애인의 직업생활을 도와드립니다.

장애인 고용장려금
- 장애인 고용촉진 및 고용안정을 도모하기 위해 장애인 의무고용률(민간기업 3.1%, 공공기관 및 지방공기업 3.4%)를 초과하여 장애인을 고용한 사업주에게 제공하는 지원금입니다.

장애인 고용부담금
- 장애인을 고용해야 할 의무가 있는 월 평균 상시 100명 이상의 근로자를 고용하는 사업주가 의무고용률에 못 미치는 장애인을 고용한 경우 납부해야 하는 공과금입니다.

KEAD 네트워크

대표번호 ☎1588-1519

소속기관	전화	소재지
본부	031)728-7001	13619 경기도 성남시 분당구 구미로173번길 59(구미동)
고용개발원	031)728-7000	13619 경기도 성남시 분당구 구미로173번길 59(구미동)
서울지역본부	02)6320-7000	04554 서울특별시 중구 퇴계로 173, 11층(충무로3가)
부산지역본부	051)640-9800	47358 부산광역시 부산진구 범일로 181, 10층(범천동)
대구지역본부	053)288-1500	42425 대구광역시 남구 중앙대로 200, 13층(대명동)
광주지역본부	062)448-1155	61946 광주광역시 서구 운천로 273, 12층(치평동)
대전지역본부	042)620-6200	35220 대전광역시 서구 청사로 136, 13층(월평동)
경기지역본부	031)300-0900	16487 경기도 수원시 팔달구 경수대로 518, 4층(인계동)
서울남부지사	02)6004-1005	07254 서울특별시 영등포구 버드나루로2길 8, 6층(영등포동 2가)
서울동부지사	02)2146-3500	05510 서울툭별시 송파구 올림픽로 289, 11층(신천동)
인천지사	032)242-1004	21417 인천광역시 부평구 무네미로 478, 1층(구산동)
울산지사	052)226-1004	44726 울산광역시 남구 번영로 131, 10층(달동)
경기북부지사	031)850-4500	11649 경기도 의정부시 시민로 24, 3층(의정부동 신도 아크라티움)
경기동부지사	031)600-0209	13683 경기도 성남시 분당구 구미로 8, 2층(구미동)
강원지사	033)737-6620	26336 강원도 원주시 호저로 47, 4층(우산동)
충북지사	043)230-6400	28399 충청북도 청주시 흥덕구 풍산로 50, 3층(가경동)
충남지사	041)629-6000	31124 충청남도 천안시 동남구 만남로 82, 3층(신부동)
전북지사	063)240-2400	54906 전라북도 전주시 덕진구 백제대로 751, 11층(인후동2가)
전남지사	061)240-0700	58730 전라남도 목포시 영산로 118, 7층(호남동)
경북지사	054)450-3000	39281 경상북도 구미시 송정대로 73, 6층(송정동)
경남지사	055)225-8000	51515 경상남도 창원시 성산구 중앙대로 107, 6층(중앙동)
제주지사	064)710-5000	63213 제주특별시 제주시 동광로 30, 6층(이도이동)
일산개발원	031)910-0800	10239 경기도 고양시 일산서구 탄현로 155(탄현동)
부산개발원	051)726-0321	46026 부산광역시 기장군 정관읍 산단5로 54
대구개발원	053)550-6000	42637 대구광역시 달서구 장산남로 11(용산동)
대전개발원	042)366-5412	34325 대전광역시 대덕구 신일동로 70(신일동)
전남개발원	061)320-7000	57146 전라남도 함평군 함평읍 학동로 546

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2021
장애인 고용
사례집

발 행 일 2021년 12월 31일
발 행 인 조향현
발 행 처 한국장애인고용공단
주 소 13619 경기도 성남시 분당구
구미로 173번길 59
전 화 본부 기업지원부 (031) 728-7238
공단 대표번호 1588-1519
팩 스 (050) 3470-0041
홈페이지 www.kead.or.kr
제 작 (주)우정디앤피

※ 이 책의 저작권은 한국장애인고용공단에 있습니다.