정책 25-19

OPEN 출처표시 상업용금지 변경금지
공공누리 공공저작물 자유이용허락

사회적 가치 실현을 위한 장애인 직업재활시설 기능 고도화 방안 연구

이혜경 · 신현욱 · 송창근 · 이지선 · 정광진
최려나 · 김수진 · 정승원

한국장애인개발원
Korea Development Disabilities policy Institute

본 보고서의 연구내용은 연구진의 의견으로 한국장애인개발원의 공식적인 의견과는 다를 수 있습니다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

연 구 진

연 구 책 임 : 이혜경 (한국장애인개발원 정책연구부 부장)

공동연구원 : 신현욱 (전주대학교 재활학과 교수)
송창근 (부산디지털대학교 재활상담학과 교수)
이지선 (이화여자대학교 사회복지학과 교수)
정광진 (사회정의문화연구소 대표)
최려나 (한동대학교 상담심리사회복지학부 강사)
김수진 (한국장애인개발원 정책연구부 정책연구팀 연구원)
정승원 (한국장애인개발원 정책연구부 정책연구팀 연구원)

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

목 차

요약 ····· xi

Ⅰ. 서론 ····· 1

1. 연구 필요성 및 목적 ····· 1
2. 연구내용 및 방법 ····· 3
3. 연구추진체계 ····· 4

Ⅱ. 장애인 직업재활시설의 운영현황 및 성과 분석 ····· 5

1. 직업재활시설의 운영 현황 ····· 5
   1) 직업재활시설 일반 현황 ····· 5
   2) 직업재활시설 이용장애인 현황 ····· 7
2. 직업재활시설 평가결과에 따른 성과 ····· 12
   1) 직업재활시설 평가 ····· 12
   2) 직업재활시설 평가 결과 및 성과 ····· 18

Ⅲ. 장애인 직업재활시설의 사회적 가치 ····· 20

1. 사회적 가치의 개념 및 선행연구 ····· 20
   1) 사회적 가치의 정의 ····· 20
   2) 사회적 가치 관련 선행연구 ····· 21
2. 직업재활시설의 사회적 가치 측정 필요성 ····· 23
   1) 장애인 이동권의 사회적 가치 ····· 23
   2) 산재근로자 재활서비스의 사회적 가치 ····· 23
   3) 장애인 고용정책의 사회적 가치 ····· 23
   4) 직업재활시설의 사회적 가치 측정 필요성 ····· 24
3. 직업재활시설의 사회적 가치 측정방안 ····· 25

Ⅳ. 국외 장애인 직업재활시설의 사회적 가치 및 운영 성과 측정 ····· 30

1. 미국 ····· 30
   1) 미국 직업재활 프로그램 ····· 30
   2) 미국 직업재활 프로그램 투자수익 연구 ····· 32
   3) 미국 직업재활 프로그램 투자수익 선행연구 분석 ····· 34
   4) 미국 직업재활시설 평가 및 세부 지표 ····· 38
2. 영국 ····· 53
   1) 영국 직업재활 프로그램 ····· 53
   2) 영국 직업재활 프로그램 사회적 투자수익률 논의 발전 과정 ····· 55
   3) 영국 직업재활 프로그램 사회적 투자수익 선행연구 분석 ····· 57
   4) 사회적 투자수익 개념 및 가치 지표 분석 ····· 60
3. 호주 ····· 74
   1) 호주 직업재활 프로그램 ····· 74
   2) 호주 직업재활 프로그램 사회적 투자수익 선행연구 분석 ····· 78
   3) 호주 장애인 기업 평가 및 세부 지표 ····· 81
4. 독일 ····· 89
   1) 독일 직업재활 프로그램 ····· 89
   2) 독일 운영비 지원 (연방고용청) ····· 96
   3) 독일 장애인작업장 서비스의 사회적 효과 논의 ····· 110
   4) 사회적 투자 수익률 조사 사례: 디아코니 슐레스비히-홀슈타인 ····· 115
5. 소결 ····· 119

Ⅴ. 장애인 직업재활시설 사회적 가치 확산 및 평가를 위한 FGI ····· 121

1. 조사 개요 ····· 121
   1) 조사 목적 및 대상 ····· 121
   2) 조사 설계 ····· 122
   3) 자료 분석 ····· 122
2. 분석결과 ····· 123
3. 직업재활시설 사회적 가치 측정 최종(안) ····· 172
4. 소결 ····· 177

Ⅵ. 장애인 직업재활시설의 사회적 가치 현황 조사 ····· 179

1. 조사 개요 ····· 179

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

2. 조사내용 ····· 182
3. 조사 결과 ····· 183
4. 소결 ····· 258

Ⅶ. 직업재활시설의 사회적 가치 실현 방안 ····· 259

1. 운영 측면의 방안 ····· 259
2. 관리 측면의 방안 ····· 260

Ⅷ. 결론 및 제언 ····· 263

1. 연구요약 ····· 263
2. 정책제언 ····· 266

참고문헌 ····· 271

부록 ····· 275

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

표목차

〈표 Ⅱ-1〉 직업재활시설 일반 현황 ····· 5
〈표 Ⅱ-2〉 직업재활시설 종사자(현원) 현황 ····· 6
〈표 Ⅱ-3〉 직업재활시설 이용장애인 현황 ····· 7
〈표 Ⅱ-4〉 직업재활시설 근로장애인 현황 ····· 8
〈표 Ⅱ-5〉 직업재활시설 근로장애인 월평균임금 및 시급 ····· 9
〈표 Ⅱ-6〉 직업재활시설 훈련장애인 현황 ····· 10
〈표 Ⅱ-7〉 직업재활시설 훈련장애인 훈련수당 ····· 11
〈표 Ⅱ-8〉 사회복지시설 평가 주요 내용 ····· 12
〈표 Ⅱ-9〉 사회복지시설 평가(직업재활시설 평가) 평가 영역 및 배점 ····· 13
〈표 Ⅱ-10〉 사회복지시설평가(직업재활시설평가) 세부지표 ····· 14
〈표 Ⅱ-11〉 사회복지시설평가(직업재활시설평가) 평가 영역 및 배점 ····· 17
〈표 Ⅲ-1〉 선행연구를 통해 도출된 사회적 가치 지표 내용 ····· 26
〈표 Ⅳ-1〉 CARF 인증 기준 ····· 43
〈표 Ⅳ-2〉 Section 1. ASPIRE to Excellence ····· 45
〈표 Ⅳ-3〉 Section 2. 개별화된 양질의 서비스 및 지원 ····· 47
〈표 Ⅳ-4〉 Section 3. 고용 서비스 ····· 49
〈표 Ⅳ-5〉 Section 4. 지역사회 서비스 ····· 50
〈표 Ⅳ-6〉 비용-편익 분석 & 투자수익률 및 사회적 투자수익률 가치 핵심 원칙 비교 ····· 61
〈표 Ⅳ-7〉 사회적 투자수익(SROI) 측정을 위한 7개 원칙 ····· 63
〈표 Ⅳ-8〉 제1원칙 : 이해관계자 참여 ····· 63
〈표 Ⅳ-9〉 제2원칙 : 변화에 대한 이해 ····· 65
〈표 Ⅳ-10〉 제3원칙 : 중요한 것 가치화 ····· 67
〈표 Ⅳ-11〉 제4원칙 : 실질적인 것만 포함 할 것 ····· 68
〈표 Ⅳ-12〉 제5원칙 : 과장하지 말 것 (Do not Over-claim) ····· 69
〈표 Ⅳ-13〉 6원칙 : 투명성을 확보하기 ····· 70
〈표 Ⅳ-14〉 제7원칙 : 결과 검증 ····· 71

〈표 Ⅳ-15〉 권리 및 책임 ····· 84
〈표 Ⅳ-16〉 제공자 거버넌스 및 운영 관리 ····· 85
〈표 Ⅳ-17〉 지원 제공 ····· 86
〈표 Ⅳ-18〉 지원 환경 제공 ····· 87
〈표 Ⅳ-19〉 독일 장애인작업장 운영비 지원 내용 ····· 96
〈표 Ⅴ-1〉 FGI에 참여한 전문가들의 일반적 특성 ····· 121
〈표 Ⅴ-2〉 FGI 조사 틀 ····· 122
〈표 Ⅴ-3〉 주제분석의 단계와 신뢰성 확립 방식 ····· 123
〈표 Ⅴ-4〉 직업재활시설 사회적 가치 인식과 평가체계 개선 방향 분석결과 ····· 123
〈표 Ⅴ-5〉 직업재활시설 사회적 가치 측정 최종(안) ····· 172
〈표 Ⅵ-1〉 조사 설계 ····· 179
〈표 Ⅵ-2〉 조사 내용 ····· 182
〈표 Ⅵ-3〉 성별 ····· 183
〈표 Ⅵ-4〉 연령 ····· 184
〈표 Ⅵ-5〉 최종학력 ····· 185
〈표 Ⅵ-6〉 현재 기관 유형 ····· 186
〈표 Ⅵ-7〉 직책 ····· 187
〈표 Ⅵ-8〉 관련업무 경력 ····· 188
〈표 Ⅵ-9〉 소유하고 있는 자격증 (복수응답) ····· 189
〈표 Ⅵ-10〉 기관 이용 장애인 수 ····· 190
〈표 Ⅵ-11〉 기관 이용 장애인 수 - 1) 지적장애 ····· 191
〈표 Ⅵ-12〉 기관 이용 장애인 수 - 1) 지적장애 ····· 192
〈표 Ⅵ-13〉 기관 이용 장애인 수 - 3) 지체장애 ····· 193
〈표 Ⅵ-14〉 기관 이용 장애인 수 - 4) 뇌병변장애 ····· 194
〈표 Ⅵ-15〉 기관 이용 장애인 수 - 5) 시각장애 ····· 195
〈표 Ⅵ-16〉 기관 이용 장애인 수 - 6) 청각장애 ····· 196
〈표 Ⅵ-17〉 기관 이용 장애인 수 - 7) 기타장애 ····· 197
〈표 Ⅵ-18〉 신규 이용장애인 수 ····· 198
〈표 Ⅵ-19〉 시설 이용장애인의 전이 현황 (합계) ····· 199
〈표 Ⅵ-20〉 시설 이용장애인의 전이 현황 (비중) ····· 199
〈표 Ⅵ-21〉 시설 이용장애인의 전이 현황 (평균) ····· 199
〈표 Ⅵ-22〉 시설 이용장애인의 전이 현황 - 1) 심한장애 ····· 200

〈표 Ⅵ-23〉 시설 이용장애인의 전이 현황 - 2) 심하지 않은 장애 ····· 201
〈표 Ⅵ-24〉 근로장애인 현황 ····· 202
〈표 Ⅵ-25〉 최저임금 이상 근로장애인 현황 ····· 203
〈표 Ⅵ-26〉 근로장애인의 평균 근속 기간 ····· 204
〈표 Ⅵ-27〉 2023년 매출액 ····· 205
〈표 Ⅵ-28〉 2024년 매출액 ····· 206
〈표 Ⅵ-29〉 매출증가율 ····· 207
〈표 Ⅵ-30〉 5대 보험료 시설 지출액 ····· 208
〈표 Ⅵ-31〉 미션·비전·운영목표 수립 여부 ····· 209
〈표 Ⅵ-32〉 정기 평가 및 모니터링 여부 ····· 210
〈표 Ⅵ-33〉 내·외부 감사 실시 여부 ····· 211
〈표 Ⅵ-34〉 근로장애인 및 직원의 참여 여부 ····· 212
〈표 Ⅵ-35〉 운영위원회 참여 방식 ····· 213
〈표 Ⅵ-36〉 만족도 조사 실시 여부 ····· 214
〈표 Ⅵ-37〉 만족도 조사 실시 대상 (복수응답) ····· 215
〈표 Ⅵ-38〉 역량강화 교육 실시 여부 ····· 216
〈표 Ⅵ-39〉 역량강화 교육 방법 (복수응답) ····· 217
〈표 Ⅵ-40〉 역량강화 교육시간 ····· 218
〈표 Ⅵ-41〉 지역사회 협력·파트너십 구축 여부 ····· 219
〈표 Ⅵ-42〉 지역사회 협력·파트너십 기관 수 ····· 220
〈표 Ⅵ-43〉 지역사회 협력·파트너십 구축방법 (복수응답) ····· 221
〈표 Ⅵ-44〉 정기적인 안전교육 및 비상대비훈련 실시 여부 ····· 222
〈표 Ⅵ-45〉 안전교육 및 비상대비훈련 실시 방법 (복수응답) ····· 223
〈표 Ⅵ-46〉 사회적 가치 실현 영역별 중요도 ····· 224
〈표 Ⅵ-47〉 사회적 가치 실현 영역별 중요도 - 1) 고용성과 ····· 225
〈표 Ⅵ-48〉 사회적 가치 실현 영역별 중요도 - 2) 사회적 가치 지향성 ····· 226
〈표 Ⅵ-49〉 사회적 가치 실현 영역별 중요도 - 3) 사회통합 및 지역사회 기여 ····· 227
〈표 Ⅵ-50〉 사회적 가치 실현 영역별 중요도 - 4) 사회적 관계 및 지지 ····· 228
〈표 Ⅵ-51〉 사회적 가치 실현 영역별 중요도 - 5) 투명성 및 민주성 ····· 229
〈표 Ⅵ-52〉 사회적 가치 실현 영역별 중요도 - 6) 경제·재정 성과 ····· 230
〈표 Ⅵ-53〉 사회적 가치 실현 영역별 중요도 - 7) 교육, 역량, 직무 만족 ····· 231
〈표 Ⅵ-54〉 사회적 가치 실현 영역별 중요도 - 8) 환경·안전·지속가능성 ····· 232

〈표 Ⅵ-55〉 사회적 가치 실현 영역별 필요도 ····· 233
〈표 Ⅵ-56〉 사회적 가치 실현 영역별 필요도 - 1) 고용성과 ····· 234
〈표 Ⅵ-57〉 사회적 가치 실현 영역별 필요도 - 2) 사회적 가치 지향성 ····· 235
〈표 Ⅵ-58〉 사회적 가치 실현 영역별 필요도 - 3) 사회통합 및 지역사회 기여 ····· 236
〈표 Ⅵ-59〉 사회적 가치 실현 영역별 필요도 - 4) 사회적 관계 및 지지 ····· 237
〈표 Ⅵ-60〉 사회적 가치 실현 영역별 필요도 - 5) 투명성 및 민주성 ····· 238
〈표 Ⅵ-61〉 사회적 가치 실현 영역별 필요도 - 6) 경제·재정 성과 ····· 239
〈표 Ⅵ-62〉 사회적 가치 실현 영역별 필요도 - 7) 교육, 역량, 직무 만족 ····· 240
〈표 Ⅵ-63〉 사회적 가치 실현 영역별 필요도 - 8) 환경·안전·지속가능성 ····· 241
〈표 Ⅵ-64〉 자체적 활동 및 구체적 사례 (복수응답) ····· 243
〈표 Ⅵ-65〉 자체적 활동 및 구체적 사례 (세부 의견) (복수응답) ····· 245
〈표 Ⅵ-66〉 정부와 지방자치단체에 요청하고 싶은 사항 (복수응답) ····· 251
〈표 Ⅵ-67〉 정부와 지방자치단체에 요청하고 싶은 사항 (복수응답) (계속) ····· 252
〈표 Ⅵ-68〉 정부와 지방자치단체에 요청하고 싶은 사항 (세부 의견) (복수응답) ····· 253
〈표 Ⅷ-1〉 직업재활시설 평가지표 개선(안) ····· 269

그림목차

[그림 Ⅵ-1] 조사 협조 공문 및 컨택 가이드 ····· 180
[그림 Ⅵ-2] 온라인 조사 화면 ····· 181
[그림 Ⅵ-3] 연령 ····· 184
[그림 Ⅵ-4] 최종학력 ····· 185
[그림 Ⅵ-5] 현재 기관 유형 ····· 186
[그림 Ⅵ-6] 직책 ····· 187
[그림 Ⅵ-7] 관련업무 경력 ····· 188
[그림 Ⅵ-8] 소유하고 있는 자격증 (복수응답) ····· 189
[그림 Ⅵ-9] 기관 이용 장애인 수 ····· 190
[그림 Ⅵ-10] 신규 이용장애인 수 ····· 198
[그림 Ⅵ-11] 시설 이용장애인의 전이 현황 ····· 199
[그림 Ⅵ-12] 근로장애인 현황 ····· 202
[그림 Ⅵ-13] 최저임금 이상 근로장애인 현황 ····· 203
[그림 Ⅵ-14] 근로장애인의 평균 근속 기간 ····· 204
[그림 Ⅵ-15] 2023년 매출액 ····· 205
[그림 Ⅵ-16] 2024년 매출액 ····· 206
[그림 Ⅵ-17] 매출증가율 ····· 207
[그림 Ⅵ-18] 5대 보험료 시설 지출액 ····· 208
[그림 Ⅵ-19] 미션·비전·운영목표 수립 여부 ····· 209
[그림 Ⅵ-20] 정기 평가 및 모니터링 여부 ····· 210
[그림 Ⅵ-21] 내·외부 감사 실시 여부 ····· 211
[그림 Ⅵ-22] 근로장애인 및 직원의 참여 여부 ····· 212
[그림 Ⅵ-23] 운영위원회 참여 방식 ····· 213
[그림 Ⅵ-24] 만족도 조사 실시 여부 ····· 214
[그림 Ⅵ-25] 만족도 조사 실시 대상 (복수응답) ····· 215
[그림 Ⅵ-26] 역량강화 교육 실시 여부 ····· 216

[그림 Ⅵ-27] 역량강화 교육 방법 (복수응답) ····· 217
[그림 Ⅵ-28] 역량강화 교육시간 ····· 218
[그림 Ⅵ-29] 지역사회 협력·파트너십 구축 여부 ····· 219
[그림 Ⅵ-30] 지역사회 협력·파트너십 기관 수 ····· 220
[그림 Ⅵ-31] 지역사회 협력·파트너십 구축방법 (복수응답) ····· 221
[그림 Ⅵ-32] 정기적인 안전교육 및 비상대비훈련 실시 여부 ····· 222
[그림 Ⅵ-33] 안전교육 및 비상대비훈련 실시 방법 (복수응답) ····· 223
[그림 Ⅵ-34] 사회적 가치 실현 영역별 중요도 ····· 224
[그림 Ⅵ-35] 사회적 가치 실현 영역별 필요도 ····· 233
[그림 Ⅵ-36] 자체적 활동 및 구체적 사례 (워드클라우드) (복수응답) ····· 242
[그림 Ⅵ-37] 자체적 활동 및 구체적 사례 (복수응답) ····· 242
[그림 Ⅵ-38] 정부와 지방자치단체에 요청하고 싶은 사항 (워드클라우드) (복수응답) ····· 250
[그림 Ⅵ-39] 정부와 지방자치단체에 요청하고 싶은 사항 (복수응답) ····· 250

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

연구요약

Ⅰ. 서론

1. 연구 필요성

○ ‘장애인 직업재활시설’(이하 ‘직업재활시설’)은 「장애인복지법」 제58조제1항 제3호에 따른 장애인복지시설 유형 중 하나로 일반 작업환경에서 일하기 어려운 장애인이 직업훈련 및 직업 생활을 할 수 있도록 지원하는 시설임
- 직업재활시설은 근로사업장, 보호작업장, 직업적응훈련시설의 3개 유형으로 구분되며, 2024년 12월 기준 전국 815개소에서 21,761명의 장애인과 5,595명의 종사자가 참여하고 있음

○ 직업재활지원 예산은 2024년 22,631백만원에서 2025년 23,252백만원으로 증가하였으며 이는 장애인복지 관련 예산의 042% 수준으로 장애인의 고용 및 자립 지원 측면에서 중요한 사업임
- 지방자치단체에서도 시설당 연간 약 1~2억 원 수준의 예산을 지원하고 있어 직업재활시설은 장애인의 일과 삶에 있어 중요한 역할을 수행하고 있음

○ 보건복지부는 직업재활시설 운영 현황을 파악하기 위해 연 2회 실적을 취합하고 있으며 3년 주기로 사회복지시설 평가를 실시하고 있음

○ 정부 및 공공부문은 정책 산출물의 시장이 제한적이고 독점적 공급 구조를 가지는 특성상 성과관리 및 성과평가의 중요성이 강조됨(한국과학기술기획평가원, 2021)
- 성과관리는 사업 수행 과정과 결과를 체계적으로 관리·환류하는 과정으로 과정(process), 산출(output), 결과(outcome), 영향(impact) 등을 포함하는 성과지표를 통해 측정됨

○ 그러나 직업재활시설의 경우 성과평가는 3년 주기로 실시되고 운영현황 및 재정 관리 또한 중앙정부와 시·도에 분산되어 관리됨에 따라 정보와 데이터가 통합·연계되지 못하는 한계가 존재함

○ 기존 연구 또한 운영실태 분석, 실태조사, 평가지표 개선 등에 초점을 두어 왔으나 성과평가와 운영현황을 연계한 분석은 미흡한 실정임

○ 최근 복지 및 공공영역에서는 사회적 가치에 대한 중요성이 확대되고 있으나 직업재활시설의 사회적 가치 실현 수준을 반영한 운영 및 성과관리 체계는 충분히 마련되지 않은 상황임
○ 이에 직업재활시설의 사회적 가치 실현 관점에서 운영 현황을 재검토하고 성과관리 및 평가체계 개선 방안을 모색할 필요가 있음

2. 연구 목적

○ 본 연구는 직업재활시설의 사회적 가치 실현 관점에서 운영 현황을 분석하고 이를 기반으로 성과관리 및 평가체계 개선 방안을 도출하는 데 목적이 있음
○ 이를 위한 세부 목적은 다음과 같음
- 직업재활시설의 운영 및 이용 현황을 파악함
- 직업재활시설의 전이 구조 및 운영 특성을 분석함
- 직업재활시설의 사회적 가치 인식 및 실현 수준을 분석함
- 사회적 가치 실현을 반영한 성과관리 및 평가지표 개선 방향을 제시함

3. 연구내용

○ 직업재활시설 운영현황 자료 및 사회복지시설 평가 결과 분석을 통해 시설 유형, 이용자 구성, 운영 특성 등 전반적인 구조와 운영 실태 파악
○ 직업재활시설 운영 및 평가 관련 선행연구, 평가결과 및 사회적 가치 관련 선행연구 분석을 통해 사회적 가치 관점에서의 운영방안 모색을 위한 이론적·정책적 함의 도출
○ 해외 직업재활시설의 사회적 가치 기반 평가 기준 및 운영성과 측정 체계 분석을 통해 국내 적용 가능성 및 정책적 시사점 도출
○ 분석 결과를 종합하여 직업재활시설의 사회적 가치 제고 방안 모색 및 직업재활시설 대상 설문조사 문항 구성에 활용

4. 연구방법

○ 직업재활시설 관련 선행연구 및 사회적 가치 연구 분석을 통해 연구의 이론적 기반 구축 및 분석 틀 도출

○ 해외 직업재활시설 사례 분석을 통해 사회적 가치 기반 운영 및 성과관리 체계에 대한 비교·분석 수행
○ 직업재활시설 유형별 시설장, 학계 및 연구자 등 전문가 17명을 대상으로 2회에 걸쳐 질적조사(FGI) 실시
- 1차: 직업재활시설의 사회적 가치 개념 및 운영현황에 대한 인식 파악
- 2차: 사회적 가치 측정 영역 도출 및 영역별 지표의 적절성 및 타당성 검토
○ FGI 결과를 종합하여 사회적 가치 측정을 위한 영역 도출 및 영역별 측정 가능한 지표의 적절성에 대한 의견 수렴
○ 전국 815개 직업재활시설을 대상으로 설문조사를 실시하여 운영현황, 사회적 가치 관련 사업 수행 실태 및 성과 분석
○ 설문조사 결과를 통해 사회적 가치 실현 수준 파악 및 개선 요구 분석, 기능 개선 방향 도출

Ⅱ. 장애인 직업재활시설의 운영현황 및 성과분석

1. 직업재활시설의 운영 현황

1) 직업재활시설 일반 현황

○ 직업재활시설 운영 현황 자료를 기준으로 2024년 12월 말 기준 전국 815개소 운영 현황 분석
○ 보호작업장 701개소(86.0%), 근로사업장 76개소(9.3%), 직업적응훈련시설 38개소(4.7%)로 보호작업장 중심 구조 형성
○ 직업재활시설 종사자는 총 5,595명으로, 보호작업장 4,376명(78.2%), 근로사업장 1,028명(18.4%), 직업적응훈련시설 191명(3.4%)으로 시설 유형별 인력 분포 또한 보호작업장 중심 구조
○ 수도권(경기, 서울) 중심으로 종사자 분포 집중, 지역 간 시설 및 인력 배치 편차 존재

2) 직업재활시설 이용장애인 현황

○ 이용장애인은 총 21,761명으로, 보호작업장 17,747명(81.6%), 근로사업장 3,131명(14.4%), 직업적응훈련시설 883명(4.1%)으로 보호작업장 이용 비중이 낮음
○ 이용자의 대다수가 보호작업장에 집중되어 직업재활서비스 운영 또한 보호 중심 구조로 나타남
○ 근로장애인은 총 15,024명(69.0%)이며 보호작업장 12,012명, 근로사업장 3,012명으로 구성
○ 최저임금 적용 제외 인원은 9,193명(61.2%)으로 이 중 보호작업장 근로자가 93.0% 차지
○ 근로장애인 평균 임금은 월 694천원으로 보호작업장 540천원, 근로사업장 1,307천원으로 유형 간 임금 격차 존재
○ 평균 시급은 5,709원으로 최저임금 대비 약 50% 수준이며 보호작업장 5,002원, 근로사업장 8,527원으로 나타남
○ 훈련장애인은 총 6,737명으로, 보호작업장 5,735명(85.1%), 근로사업장 119명(1.8%), 직업적응훈련시설 883명(13.1%)으로 보호작업장 중심 훈련 구조임
○ 훈련수당은 평균 11만원 수준으로 평균 임금 대비 16.4% 수준이며 직업적응훈련시설은 56만원으로 상대적으로 낮은 수준

2. 직업재활시설 평가결과에 따른 성과

1) 직업재활시설 평가

(1) 평가개요

○ 사회복지시설 평가는 「사회복지사업법」 제43조의2 및 시행규칙 제27조2에 근거하여 실시되며 시설 운영 효율화 및 서비스 질 제고를 목적으로 수행
○ 평가 대상 시설은 설치·신고 후 3년 이상 경과한 장애인직업재활시설 등이며 1999년 이후 3년 주기로 시행
○ 평가 절차는 자체평가 → 서류검토 → 현장평가 → 종합평가 → 등급부여 단계로 구성
○ 평가 결과에 따라 우수시설 인센티브 제공, 미흡시설 컨설팅 및 교육 지원

등 사후관리 실시

(2) 평가지표 및 배점

○ 평가지표는 시설 및 환경, 재정 및 조직 운영, 프로그램 및 사업실적, 이용자의 권리, 시설 운영 전반의 5개 영역으로 구성
○ 프로그램 및 사업실적 영역 비중이 45%로 가장 높으며 재정 및 조직 운영 24%, 시설 및 환경 15%, 이용자의 권리 10%, 시설운영전반 6%로 구성
○ 2022년 대비 2025년 평가지표 수는 감소(보호 41개→38개, 근로 40개→38개, 적응 37개→33개)하였으며 일부 지표는 삭제·통합·신설되는 등 구조 개편 진행

(3) 평가 절차 및 방식

○ 평가 절차는 자체평가, 서류검토, 현장평가, 종합평가, 등급부여의 5단계로 운영
○ 정량·정성평가 병행 방식으로 정량평가는 상대·절대평가 방식, 정성평가는 현장평가 및 인터뷰 중심으로 수행
○ 행정처분 및 인권침해 발생 시 감점 또는 최하 등급 적용 등 평가 결과에 직접 반영

(4) 평가 결과의 활용

○ 평가 결과에 따라 우수시설 포상, 우선지원, 공모 사업 가점 등 인센티브 제공
○ 미흡 시설은 운영 개선 계획 제출 및 컨설팅·점검 대상 지정
○ 평가 결과는 보건복지부 및 사회서비스정보시스템을 통해 공개

(5) 최근 동향 및 특이사항

○ 직업재활시설 평가는 별도 로테이션에 따라 3년 주기로 실시
○ 일부 광역지자체에서 평가 권한을 이양받아 지역 주도 평가 병행
○ 전자평가 시스템 기반 평가 자료 제출 및 피드백 체계 도입 추진

2) 직업재활시설 평가 결과 및 성과

(1) 2022년 평가 결과

○ 2022년 평가 대상 412개소, 평균 점수 865점으로 2019년 대비 14점 상승
○ A등급 45.4%로 증가, B등급 소폭 증가, C·D·F등급 비중 감소로 전반적인 운영 수준이 개선되고 있는 것으로 나타남
○ 우수시설 증가 및 미흡 시설 감소를 통해 서비스 질 및 운영 효율성 향상 되고 있음

(2) 성과

○ 서비스 질 향상 측면에서 직업상담, 직업평가, 취업 및 고용성과 등 핵심 서비스 수준 개선
○ 재정 및 조직 운영, 시설 및 환경 영역 개선을 통해 운영 체계화 및 전문성 강화
○ 미흡 시설 대상 컨설팅 이후 61.2% 시설 등급 상승으로 성과관리 환류 체계 효과 확인
○ 우수시설 증가 및 미흡 시설 감소를 통해 시설 간 질적 격차 완화
○ 평가 결과와 인센티브·컨설팅 연계를 통해 시설 개선 동기 및 정책 연계 효과 강화
○ 전반적으로 운영 효율성, 서비스 질, 성과관리 체계 측면에서 다차원적 성과 도출

Ⅲ. 장애인 직업재활시설의 사회적 가치

1. 사회적 가치의 정의 및 선행연구

○ 사회적 가치는 경제적 이윤을 넘어 삶의 질 향상, 공동체 기여, 공공성 증진 등 비금전적 성과를 포함하는 개념으로 사회문제 해결과 사회통합 기능을 포함하는 방향으로 확장되어 왔음
○ CSR, CSV, ESG 등과 연계되며 경제적 가치와 사회적 가치를 동시에 추구하는 SROI 등 정량·정성 통합 성과 측정 방식이 강조됨
○ 특히 사회적 가치는 공공기관 및 복지 영역에서 사회참여 확대, 관계망 회복,

포용성 증진 등 장애인 정책에서 중요한 개념으로 적용됨

2. 직업재활시설의 사회적 가치 측정 필요성

○ 장애인 이동 지원, 재활서비스, 장애인 고용정책 등 다양한 영역에서 정책 성과를 경제적 성과를 넘어 사회참여, 자존감, 관계망 형성 등 질적 성과까지 포함하여 평가해야 한다는 논의가 확대되고 있음

○ 직업재활시설은 장애인의 자립과 사회참여를 지원하는 핵심 제도로서 노동권 보장, 사회통합, 삶의 질 향상, 가족 부담 완화 등 다양한 사회적 가치를 창출함

○ 그러나 기존 평가는 생산성과 중심 정량지표에 집중되어 있어 이러한 성과를 충분히 반영하지 못하고 있으며 이에 따라 사회적 가치 기반 평가 체계 도입 필요성이 제기됨

3. 직업재활시설의 사회적 가치 측정 방안

○ 직업재활시설의 사회적 가치는 고용률, 임금 등 정량 지표와 함께 사회참여, 관계 형성, 만족도, 자립생활 등 정성지표를 통합하여 측정할 필요가 있음

○ 특히 직업재활 성과는 노동시장 접근성, 사회통합, 복지비용 절감 등 복합적 효과를 포함하여 다양한 지표를 활용한 다차원적 평가 체계 구축이 요구됨

○ 이를 위해 사회적 자본, 사회적 지지, CSR·CSV 지표, 표준사업장 평가 지표 등 기존 제도 및 이론과의 연계를 통해 사회적 가치 지표를 보완할 필요가 있음

4. 선행연구를 통해 도출된 사회적 가치 지표

○ 사회적 가치 지표를 고용성과, 고용의 질, 사회통합, 사회적 관계 등으로 구분하고 정량지표와 정성지표를 결합한 평가체계를 제시하고 있음

○ 주요 지표로는 임금, 고용유지율, 직무 만족도와 함께 사회적 미션, 지역사회 기여, 신뢰, 사회참여, 관계망 등이 포함됨

○ 또한 사회적 자본, 사회적 지지, 작업환경, 조직 지원 등 다양한 관계 기반 지표가 활용되며 SVI 등 평가체계를 통해 통합적 성과 측정이 이루어지고 있음

Ⅳ. 국외 장애인 직업재활시설의 사회적 가치 및 운영성과 측정

1. 미국

○ 미국 직업재활 체계는 연방·주·지방정부가 분담하는 구조로 운영되며 직업평가, 상담, 훈련, 취업알선 등 통합적 서비스를 제공함
○ 성과측정은 ROI 중심의 경제적 효과 분석에서 출발하여 최근에는 SROI를 통해 자존감, 사회참여 등 비금전적 가치까지 포함하는 방식으로 확장되고 있음
○ CARF 인증체계는 조직 운영, 개별화 서비스, 고용서비스, 지역사회 통합 등을 포함한 다층적 평가체계로 이용자 중심 서비스와 지속적 개선을 강조함
○ 시사점: 정량·정성 통합 평가, 개인 중심 서비스, 조직 지속가능성 확보 필요

2. 영국

○ 영국은 DWP 중심의 고용서비스 체계를 기반으로 단계별·성과 중심 위탁형 서비스 운영
○ 사회적가치법 도입 이후 SROI 기반 사회적 가치 평가가 공공조달 및 정책평가에 반영되며 제도화됨
○ 시사점: 사회적 가치의 제도화 및 정책 평가·조달과의 연계 필요

3. 호주

○ 장애인 기업(ADEs) 중심 직업재활 운영, NDIS 체계 도입으로 이용자 선택 중심 구조로 전환
○ SROI를 통해 고용효과뿐 아니라 사회·경제적 편익을 통합적으로 분석
○ 시사점: 직업재활을 사회적 투자 관점에서 접근 필요

4. 독일

○ 독일의 장애인작업장은 사회법 기반으로 운영되며 직업능력 개발과 사회통합 기능 수행

○ 공공재정 지원과 작업수익이 결합된 구조로 삶의 질 향상과 사회통합 효과를 동시에 창출
○ 시사점: 직업재활시설을 사회적 가치와 경제적 가치가 결합된 공공 시스템으로 접근 필요

5. 소결

○ 단순한 생산성과 운영 중심의 지표에서 벗어나 고용 유지, 임금 수준, 직무 만족도 등 결과 중심 지표를 강화할 필요가 있다
○ 직업재활서비스가 창출하는 사회적 편익을 계량화함으로써 정책의 정당성과 지속가능성을 확보할 수 있는 사회적 가치 측정체계 도입이 요구됨
○ 성과기반 운영체계 도입을 검토하여 취업성과와 연계된 보상체계는 서비스 제공기관의 책임성과 효율성을 제고하는 데 기여할 수 있음
○ 보호고용 중심 구조에서 통합고용 중심 구조로의 단계적 전환 전략이 필요함
○ 국외 장애인 직업재활시설은 고용성과와 사회적 가치 창출을 동시에 추구하는 통합적 운영체계를 구축하고 있으며 성과관리 또한 정량적 성과에서 질적 성과까지 확장되는 추세를 보이고 있음

Ⅴ. 장애인 직업재활시설 사회적 가치 확산 및 평가를 위한 FGI

1. 조사 개요

1) 조사 목적 및 대상

○ 실태조사 항목 마련을 목적으로 직업재활시설 사회적 가치 확산 및 평가에 대한 전문적 의견 수렴
○ 조사 대상은 학계 및 연구자 7인, 직업재활시설 시설장 10인으로 총 17명 구성
○ 시설장은 보호작업장 7인, 근로사업장 2인, 직업적응훈련시설 1인으로 구성

2) 조사 설계

○ 2025년 10월 13일부터 11월 7일까지 2회에 걸쳐 서면 및 대면 방식으로 FGI 실시
○ 1차 FGI에서는 직업재활시설 핵심기능, 운영성과, 성과평가 지표, 사회적 가치 의미 및 평가 가능성에 대한 의견 수렴
○ 2차 FGI에서는 사회적 가치 측정 영역 및 실제 측정 가능한 지표의 타당성 검토 수행
○ 주요 논의 내용은 운영성과, 사회적 가치 의미, 사회적 가치 측정 지표로 구성

3) 자료 분석

○ 질적자료 분석은 주제분석방법(Braun & Clarke, 2006) 적용
○ 데이터 내 주제 식별 및 구성·해석을 통해 사회적 가치 의미 및 측정 지표 도출
○ 분석 절차는 데이터 익숙화 → 초기 코드 생성 → 테마 검색 → 주제 검토 → 테마 정의 및 명명 → 보고서 작성 단계로 수행

2. 분석결과

○ FGI 분석 결과, 직업재활시설 사회적 가치 인식 및 평가체계 개선 방향은 7개 범주, 31개 상위주제, 100개 하위주제로 도출

1) 범주1: 직업재활시설의 핵심기능과 성과에 대한 인식

○ 고용기회 제공, 직업역량 개발, 사회통합, 사회적 가치 창출 등 핵심기능 중심 성과 인식
○ 보호적 고용 제공, 고용 유지, 임금 확보를 통한 경제적 자립 기반 형성
○ 맞춤형 직업훈련, 직무능력 향상, 일반고용 전이 지원 등 직업재활 기능 수행
○ 사회참여 확대, 관계 형성, 자존감 및 삶의 질 향상 등 사회적 성과 확인
○ 가족 부담 경감, 사회적 비용 절감 등 사회경제적 효과 발생

2) 범주2: 직업재활시설 평가체계 개선 요구

○ 시설·환경, 재정·조직, 프로그램, 이용자 권리, 운영 전반 등 평가체계 전반 개선 요구
○ 이용자 중심 환경, 안전 및 직무지원 체계 강화 필요
○ 가치 기반 재정 운영, ESG 요소 반영, 인력 운영 공정성 확보 요구
○ 고용성과, 서비스 질, 사회적 가치 등 질적 성과 반영 필요
○ 이용자 권리, 참여, 인권보장 체계의 실질적 운영 요구
○ 평가 환류체계 구축, 지역사회 협력 강화, 윤리경영 요구

3) 범주3: 사회적 가치 반영 필요성

○ 직업재활시설은 권리 기반 공공기관으로 사회적 가치 반영 필수
○ 공공재정 투입의 정당성 확보 및 성과평가 체계 전환 필요
○ 산출 중심에서 영향 중심 성과평가로의 전환 요구
○ 국제 기준 및 정책 환경 변화 대응 필요

4) 범주4: 직업재활시설의 사회적 가치 인식

○ 장애인의 권리 실현, 경제적 자립, 사회참여 확대 등 핵심 가치 인식
○ 지역사회 포용성 증진, 가족 기능 강화, 사회적 관계 형성 효과 확인
○ 자존감, 자기효능감, 삶의 질 향상 등 개인적 변화 성과 포함
○ 복지비용 절감, 경제적 편익 창출 등 사회경제적 가치 확인

5) 범주5: 사회적 가치 지표의 타당성 평가

○ 고용성과는 핵심 지표로 인식되며 양적·질적 지표 병행 필요
○ 사회적 가치 지향성, 사회통합, 사회적 관계 등 지표 타당성 확인
○ 정량화 한계 및 지표 중복 문제에 대한 개선 필요성 제기
○ 보호작업장 특성 고려한 지표 적용 필요

6) 범주6: 사회적 가치 지표의 확장 요구

○ 개인 삶의 질, 가족 부담, 사회경제적 기여 등 지표 확장 필요
○ 공공재정 효율, 지역경제 기여, 협력체계 등 다차원 지표 요구

7) 범주7: 사회적 가치 실현 조건

○ 보호고용 중심에서 지역사회 기반 고용모델 전환 필요
○ 이용자 중심 서비스, 민주적 운영, 성과측정 체계 강화 요구
○ 공공부문 역할 확대(재정, 인력, 판로, 인프라 지원) 필요
○ 제도 및 정책 개선(고용체계, 평가체계, 재정 안정성 등) 요구

Ⅵ. 장애인 직업재활시설의 사회적 가치 현황 조사

1. 조사개요

○ 본 조사는 장애인 직업재활시설의 운영현황과 사회적 가치 실현 수준을 종합적으로 파악하기 위해 전국 직업재활시설을 대상으로 전수조사 형태로 실시됨
○ 조사대상은 전국 815개 직업재활시설 종사자(시설별 1인)로 설정하여 기관 단위 대표 응답을 확보함
○ 조사방법은 구조화된 설문지를 활용한 온라인 조사(CAWI 방식)로, 응답의 일관성과 자료 수집의 효율성을 확보함
○ 조사기간은 2025년 11월 20일부터 12월 10일까지이며, 사전 컨택, 협조 공문 발송, 응답 독려 등 체계적인 조사관리 절차를 통해 수행됨

2. 조사내용

○ 본 조사는 직업재활시설의 운영 및 사회적 가치 실현 현황을 파악하기 위해 응답자 일반사항, 이용 장애인 현황, 기관 운영 및 환경, 사회적 가치 인식의 4개 영역으로 구성됨

○ 주요 조사 항목은 이용장애인 규모 및 구성, 전이 현황 등 이용자 구조와 임금 및 매출 등 운영 성과, 조직 운영체계(미션, 비전, 운영위원회, 교육, 협력 등), 사회적 가치 중요도 및 정책 요구 등으로 구성됨

3. 조사결과

1) 응답자 일반사항

○ 응답자의 성별은 여성 51.3%, 남성 48.7%로 나타남
○ 연령은 40~50세 미만이 40.9%로 가장 높은 비중을 차지하며 평균 연령은 43.7세로 확인됨
○ 최종 학력은 대졸 이상이 80.1%로 전반적으로 높은 학력 수준을 보임
○ 소속 시설 유형은 보호작업장이 87.0%로 대부분을 차지하여 응답이 보호작업장 중심으로 구성됨
○ 직책은 부장·팀장 27.8%, 직업훈련교사 20.7%, 사무국장 20.0% 순으로 나타남
○ 평균 근무 경력은 약 9년 11개월로 비교적 높은 경력 수준을 보임
○ 자격증 보유율은 98.4%이며, 사회복지사 자격증 보유 비율이 95.1%로 가장 높음

2) 직업재활시설 이용 장애인 현황

○ 전체 이용 장애인은 15,608명으로, 근로장애인 10,754명(68.9%), 훈련장애인 4,854명(31.1%)으로 구성됨
○ 장애유형은 지적장애 비중이 가장 높은 것으로 나타나 직업재활시설 이용 구조가 특정 장애유형 중심으로 형성되어 있음을 확인할 수 있음
○ 신규 이용자 구성은 근로장애인 52.4%, 훈련장애인 47.6%로 나타남
○ 전이 유형은 훈련생의 근로자 전이가 757%로 가장 높은 비중을 차지하며 일반사업장 전이 18.8%, 상위기관 전이 5.5%로 나타남 이는 직업재활시설이 일반 노동시장으로의 전이보다는 시설 내 단계적 전이를 중심으로 운영되고 있음을 보여줌
○ 전이 규모는 훈련생에서 근로자로 평균 0.9명, 일반사업장 0.2명, 상위기관 0.1명 수준으로 나타나 전이 규모 자체는 제한적인 것으로 확인됨

3) 기관 운영 및 환경

○ 직업재활시설의 매출 수준은 시설 간 편차가 크게 나타나며 1억원 미만의 소규모 시설이 다수를 차지하는 반면 일부 시설은 10억원 이상의 매출을 기록하는 등 규모별 차이가 확인됨
○ 보호작업장은 전반적으로 낮은 매출 수준을 보이는 반면 근로사업장은 상대적으로 높은 매출 구조를 나타내며 이는 생산 기능과 사업 규모의 차이에 기인한 것으로 볼 수 있음
○ 이용 장애인의 임금 수준 또한 시설 유형에 따라 차이를 보이며 보호작업장은 낮은 수준, 근로사업장은 상대적으로 높은 수준을 보임
○ 전반적으로 임금 수준은 최저임금 대비 낮은 수준이 다수 존재하여 경제적 자립 측면에서 한계가 있는 것으로 확인됨

4) 직업재활시설의 사회적 가치 실현을 위한 의견

○ 직업재활시설 종사자들은 사회적 가치 실현의 중요성에 대해 전반적으로 높은 수준의 인식을 보이는 것으로 나타남
○ 사회적 가치는 단순한 고용성과를 넘어 장애인의 삶의 질 향상, 사회참여 확대, 자존감 증진, 관계망 형성 등 다양한 비경제적 성과를 포함하는 것으로 인식됨
○ 특히 직업재활시설은 장애인의 자립과 사회통합을 지원하는 핵심 기관으로서 사회적 가치 실현의 중요한 역할을 수행하는 것으로 평가됨
○ 사회적 가치 실현 수준에 대해서는 일정 수준의 성과가 이루어지고 있으나 체계적인 관리 및 평가 측면에서는 한계가 있는 것으로 나타남
○ 현재 시설 운영은 매출, 생산량, 고용률 등 정량적 성과 중심으로 이루어지고 있으며 삶의 질, 사회참여, 이용자 권리 등 질적 성과는 상대적으로 충분히 반영되지 못하는 것으로 확인됨
○ 사회적 가치 실현을 위한 주요 과제로는 재정 및 인력 부족, 낮은 임금 수준, 제한적인 직무 구조, 지역사회 연계 부족 등이 제시됨
○ 특히 보호작업장 중심 구조와 낮은 임금 수준은 장애인의 경제적 자립과 사회적 가치 실현에 주요 제약 요인으로 작용하는 것으로 나타남

○ 향후 사회적 가치 실현을 확대하기 위해서는 이용자 중심 서비스 강화, 직무 다양화 및 고도화, 지역사회 및 기업과의 협력 확대, 안정적인 재정 지원 등이 필요함
○ 또한 사회적 가치 성과를 체계적으로 관리하기 위해 정량·정성 지표를 포함한 평가체계 구축과 정책적 지원 확대가 요구됨

4. 소결

○ 직업재활시설 종사자들은 사회적 가치 실현의 중요성에 대해 전반적으로 높은 인식을 보이고 있음
○ 직업재활시설은 장애인의 삶의 질 향상, 사회참여 확대, 자존감 증진 등 다양한 비경제적 성과 창출에 기여하는 것으로 나타남
○ 그러나 시설 운영은 매출, 생산량, 고용률 등 정량적 성과 중심으로 이루어지고 있어 질적 성과 반영에는 한계가 있음
○ 보호작업장 중심의 운영 구조와 낮은 임금 수준은 장애인의 경제적 자립과 사회적 가치 실현을 제한하는 주요 요인으로 작용함
○ 사회적 가치 실현을 위한 노력은 이루어지고 있으나 이를 체계적으로 관리·평가할 수 있는 지표 및 운영체계는 미흡한 것으로 확인됨
○ 향후 이용자 중심 서비스 강화, 직무 다양화 및 고도화, 지역사회 및 기업과의 협력 확대, 안정적인 재정 지원이 필요함
○ 또한 사회적 가치 성과를 반영할 수 있는 정량·정성 지표 기반의 평가체계 구축과 정책적 지원 확대가 요구됨

Ⅶ. 장애인 직업재활시설의 사회적 가치 실현 방안

1. 운영 측면의 방안

○ 직업재활시설에서 장애인에게 안정적인 일자리를 지속적으로 제공하도록 해야 함
○ 직업재활시설을 이용하는 장애인의 참여와 주도성을 충분히 보장하여야 함

○ 직업재활시설의 지역사회 및 사회문제 대응과 같은 공유가치체계 조성하여야 함

2. 관리 측면의 방안

○ 직업재활시설 평가지표, 특히 사업성과측면에서의 개선이 필요함
○ 평균임금 및 근로시간과 같은 절대 수준 중심의 평가에서 벗어나 이용자의 기능수준을 반영한 상대평가 및 향상도(증가율) 중심 지표로 개편
○ 취업 유지기간, 임금수준, 근로조건 등 고용의 질 반영 평가지표 전환
○ 전이 전후의 성과를 핵심지표로 포함하고, 직업재활의 전 과정을 포괄적으로 평가할 수 있도록 지표 개선 필요

Ⅷ. 결론 및 정책제언

1. 직업재활시설 기능 고도화를 위한 정책 제언

○ 직업재활시설은 보호고용 중심 구조에서 경쟁적 통합고용 중심 체계로 전환하고 일반 노동시장 진입 및 고용 유지 기능을 강화할 필요가 있음
○ 이를 위해 장애인일자리사업, 표준사업장, 사회적기업 등과의 연계를 강화하고 지역사회 기반 고용 생태계를 구축하여 직업재활시설을 일자리 창출 플랫폼으로 기능하도록 유도할 필요가 있음
○ 성과관리 체계는 매출·생산 중심에서 벗어나 사회적 가치 중심으로 전환하고 사회적 투자수익률(SROI) 등 사회성과, 삶의 질, 자기결정권, 사회참여 등 질적 성과를 반영하는 통합적 평가 체계로 전환되어야 함
○ 운영 기준은 효율성 평가를 넘어 이용자의 삶의 질 향상과 서비스 만족도를 핵심 성과로 설정하는 방향으로 전환해야 함

2. 직업재활시설 운영 측면에서의 제언

○ 직업재활시설은 지역사회 및 기업과의 협력을 강화하고 지역 기반 사회적 경

제 생태계와 연계된 운영체계를 구축할 필요가 있음

○ 직업재활서비스는 획일적 생산활동 중심에서 벗어나 개인별 욕구와 능력을 반영한 맞춤형 서비스로 전환하고 직업평가 및 직무분석 기반의 훈련과 고용 지원 체계를 강화해야 함

○ 특히 직무 다양화 및 고도화를 통해 직업 선택권을 확대하고 고용 유지 가능성을 제고할 필요가 있음

○ 직업재활시설은 공익성과 사회적 책임을 기반으로 운영되며 경제적 성과보다 삶의 질 향상과 사회통합 등 공익적 성과를 우선하는 운영체계를 확립해야 함

3. 정부 및 제도적 측면에서의 제언

○ 보호고용 중심 재정지원 구조를 노동시장 전환 중심으로 개편하여 직업재활시설이 실질적인 고용성과를 창출하도록 유도할 필요가 있음

○ 최저임금 적용 확대와 함께 고용 유지 인센티브를 강화하고 일정 기간 이상 고용 유지 시 추가 지원을 통해 안정적 고용을 유도할 필요가 있음

○ 민간위탁 중심 운영방식의 한계를 보완하기 위해 일부 시설에 대한 지자체 직접 운영 모델 도입을 검토할 필요가 있음

○ 사회적 가치 개념을 법·제도 및 평가 기준에 반영하고 SROI 등 사회적 가치 평가 방식의 도입 및 표준화를 추진해야 함

○ 직업재활시설의 지속가능성을 확보하기 위해 직무 개발, 인력 확충, 신규 사업 등에 대한 행정적·재정적 지원을 확대할 필요가 있음

4. 평가지표 개선 제언

○ 평가지표는 정량 중심에서 정량·정성 통합 평가로 전환하고 단기 성과에서 고용 유지 및 자립 중심의 중장기 성과 중심으로 재구조화할 필요가 있음

○ 시설 중심 평가에서 이용자 중심 평가로 전환하여 자기결정권, 서비스 참여 수준, 만족도 등을 핵심 지표로 반영해야 함

○ 사회적 가치 기반 평가체계를 도입하여 고용성과는 취업률이 아닌 고용 유지율과 직무 지속성 중심으로 임금은 평균임금이 아닌 생활임금과 임금 상승률 중심으로 평가해야 함

○ 서비스 영역은 프로그램 운영 여부가 아닌 맞춤형 서비스 효과 중심으로 조직 운영은 재정 중심에서 지역사회 기여 및 사회적 가치 중심으로 전환할 필요가 있음
○ 사회적 가치 지표는 개인(삶의 질, 자존감), 관계(가족 부담, 관계망), 사회(고용 유지, 지역사회 기여) 수준의 다층 구조로 구성되어야 함
○ 평가방식은 절대평가 확대, 유형별 차등 평가, 정성평가 강화, 상시 모니터링 체계 구축, 평가 결과의 정책 환류 강화 등으로 개선할 필요가 있음

Ⅰ 서론

1. 연구 필요성 및 목적

장애인직업재활시설(이하 '직업재활시설')은 「장애인복지법」 제58조 제1항 제3호에 따른 장애인복지시설 유형 중 하나로, "일반 작업환경에서는 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업환경에서 직업훈련을 받거나 직업생활을 할 수 있도록 하는 시설(직업훈련 및 직업 생활을 위하여 필요한 제조·가공 시설, 공장 및 영업장 등 부속용도의 시설로서 보건복지부령으로 정하는 시설)"로 정의하고 있다.

직업재활시설의 유형은 근로사업장, 보호작업장, 직업적응훈련시설의 3개 유형으로 구분되며, 2024년 12월말 기준 전국 815개소에 21,761명의 장애인(중증장애인 20,453명)과 5,595명의 종사자가 근무하고 있다.

직업재활시설은 2005년부터 지방이양사업으로 전환됨에 따라 운영비와 직업재활시설 종사자 인건비를 지방자치단체에서 지원하고 있으며, 중앙정부 차원에서는 시설 기능보강사업에 대한 금액의 일부를 지원하고 있다.

직업재활지원 예산은 2025년 기준 23,252백만으로, 전년보다 2.7% 상향되었다. 이는 전체 장애인복지 관련 예산의 0.42%에 해당하는 수준으로, 장애인활동지원, 소득보장이나 시설 지원에 비하면 적은 금액이지만, 장애인의 사회참여에 중요한 비중을 차지하는 사업이다. 또한 직업재활시설은 지방이양사업으로, 지방자치단체 차원에서도 매년 개소당 평균 2억원 정도의 예산을 지원하는 사업으로, 장애인의 일과 삶에 있어서 중요한 사업이라 할 수 있다.

보건복지부 차원에서는 전국 직업재활시설의 운영 현황을 파악하기 위해 매년 2회(상·하반기 각 1회)에 걸쳐 운영 현황을 시·도를 통해 취합하고 있으며, 장애인복지시설 중 하나로 3년마다 사회복지시설 평가도 받고 있다.

정부와 공공부문은 정책 산출물의 시장(Output Market)이 제한적이며, 독점적으로 공급하는 경우가 많기 때문에 성과관리와 성과평가가 중요하다(한국과학기술기획평가원, 2021). 성과관리는 중장기 전략의 효과성 달성을 위해 사업의 수행정도와 추진 상황을 체계적으로 관리하고 환류하는 과정이며, 성과지표는 시작 시점부터 활동이 이루어진 이후까지의 변화를 보여주는 것으로 과정(process), 산출(output), 결과(outcome), 영향(impact) 등을 포함한다(한국과학기술기획평가

원, 2021).

이에 직업재활시설도 정부와 시·도로부터 위탁받은 사업을 수행하는 곳으로, 정기적으로 성과관리와 성과평가가 이루어져야 한다.

그러나 이러한 성과평가에 대한 부분은 3년 주기로 중앙사회서비스원과 시·도에 의해 실시되고 있고, 기본적인 운영현황과 지원금액에 대한 관리는 중앙정부와 시·도에 의해 이루어짐에 따라, 각각의 정보나 데이터가 통합, 연계되지 못하고 있는 한계가 있다.

지금까지의 직업재활시설 관련 연구도 실태조사를 통한 개선방안 모색, 평가지표 개선 연구 등과 같이 전반적인 운영 개선 방안을 제시하면서도 성과평가 측면과 운영현황을 연계하여 이루어지지는 못하였다.

또한 최근에는 복지영역이나 공공영역에서도 사회적 가치에 대한 개념이 중요하게 다루어지고 있는 바, 기존 선행연구의 한계점을 보완하고, 사회적 가치 측면에서의 직업재활시설 운영 방안을 모색하기 위한 연구가 필요한 시점이다.

따라서 본 연구는 직업재활시설이 갖는 사회적 가치 의미를 확인하고, 사회적 가치를 실현할 수 있는 운영 측면에서의 개선, 그리고 사회적 가치 의미를 포함한 성과관리 및 성과지표 등을 제안하여 장기적으로 의미있는, 그리고 지속가능한 직업재활시설의 운영 방안을 모색하는데 주요한 목적이 있다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

2. 연구내용 및 방법

1) 문헌 조사

직업재활시설 운영현황 자료와 사회복지시설 평가 결과를 수집·분석하여 직업재활시설의 운영현황과 특성을 분석한다. 또한 직업재활시설 운영 및 평가 관련 선행연구와 평가결과, 사회적 가치 관련 선행연구를 분석하여 직업재활시설의 사회적 가치 측면에서의 운영방안을 모색하기 위한 함의를 도출한다. 또한 해외 직업재활시설의 사회적 가치 측면에서의 평가기준과 운영성과 기준을 분석하여, 국내 함의를 도출한다.

직업재활시설 운영 현황 분석, 국내외 관련 선행연구 분석 결과를 종합하여 직업재활시설의 사회적 가치를 높일 수 있는 방안을 모색하고, 직업재활시설 대상의 설문조사 문항 구성에 활용한다.

2) 질적 조사

직업재활시설 유형별 시설장, 학계 및 연구자 등의 전문가 17명을 대상으로 직업재활시설의 사회적 가치 실현을 위한 의견 조사를 2회에 걸쳐 실시한다.

1차 조사에서는 직업재활시설의 사회적 가치 의미, 사회적 가치 실현을 위한 운영현황을 파악하고, 2차 조사에서는 직업재활시설의 사회적 가치 측정을 위한 영역을 도출하고, 영역별 측정가능한 지표의 적절성에 대한 의견을 조사한다.

2회에 걸친 조사를 종합하여 직업재활시설 대상 설문조사 문항을 구성하여 활용한다.

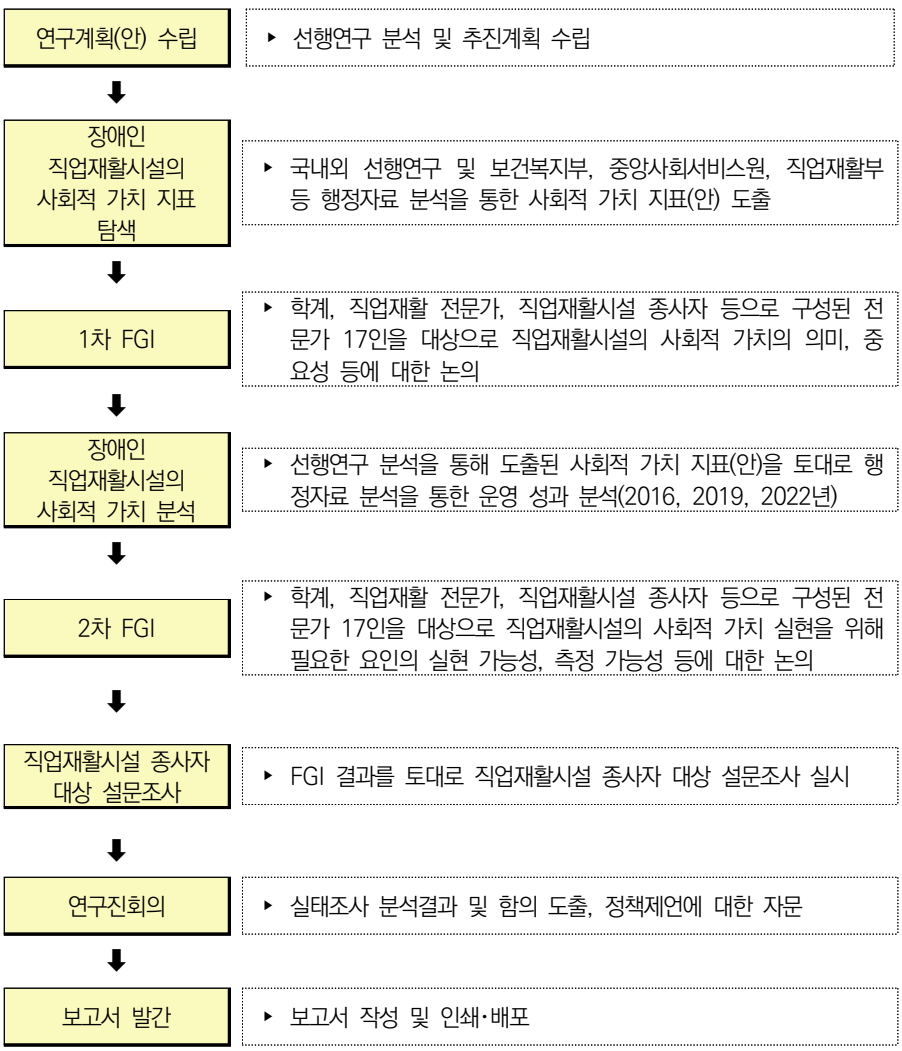
3) 설문 조사

전국의 815개 직업재활시설 전체를 대상으로 직업재활시설 운영 현황과 사회적 가치와 관련된 사업운영 현황과 사업의 성과를 파악하고자, 3년 이상의 경력을 가진 종사자가 설문조사에 참여하도록 한다.

이를 통해 직업재활시설이 사회적 가치를 실현하기 위해 실시하고 있는 현황을 확인하고, 사회적 가치 실현을 확대할 수 있는 방안, 더 나아가 직업재활시설의 기능을 개선할 수 있는 방안을 제안한다.

3. 연구추진체계

본 연구는 직업재활시설의 사회적 가치 실현을 위한 방안을 모색하기 위해 아래와 같은 절차에 따라 수행되었다.



Ⅱ 장애인 직업재활시설의 운영현황 및 성과 분석

1. 직업재활시설의 운영 현황

직업재활시설의 일반적 운영 현황은 매년 시·도가 수집하고 있는 '직업재활시설 운영 현황' 자료를 토대로 정리하였으며, 이는 매년 반기마다 수집되어 보건복지부에 보고되고 있어, 2024년 12월 말 기준의 현황을 분석하였다.

1) 직업재활시설 일반 현황

2024년 12월 기준 전국 815개의 직업재활시설이 설치·운영되고 있으며, 보호작업장 701개소(86.0%), 근로사업장 76개소(9.3%), 직업적응훈련시설 38개소(4.7%)로 보호작업장 유형이 가장 많은 것으로 나타났다.

〈표 Ⅱ-1〉 직업재활시설 일반 현황

(단위: 개소)

	전체	보호	근로	적응
서울	136	116	11	9
부산	45	43	1	1
인천	44	41	3	0
대구	41	36	5	0
광주	30	25	5	0
대전	34	25	4	5
울산	17	15	1	1
세종	8	7	1	0
경기	189	158	16	15
강원	39	35	3	1
충남	31	29	2	0
충북	28	24	1	3
경북	46	44	2	0
경남	61	53	8	0

	전체	보호	근로	적응
전남	24	19	5	0
전북	30	23	4	3
제주	12	8	4	0
합계	815	701	76	38

직업재활시설 종사자는 총 5,595명으로 나타났으며, 이 중 보호작업장 종사자가 4,376명으로 78.2%를 차지하여 가장 높은 비중을 보이고 있고, 근로사업장은 1,028명(18.4%), 직업적응훈련시설은 191명(3.4%)으로 상대적으로 낮은 비중을 나타내고 있다. 이는 시설 유형 중 보호작업장의 비중이 높은 구조적 특성이 종사자 구성에도 반영된 결과로 볼 수 있다. 또한 지역별로는 경기, 서울 등 수도권에 종사자가 집중되어 있어 시설 분포와 인력 배치 역시 지역 간 편차가 존재하는 것으로 확인된다.

〈표 Ⅱ-2〉 직업재활시설 종사자(현원) 현황

(단위: 명)

	전체	보호	근로	적응
서울	957	744	169	44
부산	245	232	8	5
인천	284	235	49	-
대구	220	160	60	-
광주	246	166	80	-
대전	197	122	60	15
울산	84	71	11	2
세종	50	41	9	-
경기	1,514	1,171	257	86
강원	225	184	36	5
충남	225	208	17	-
충북	242	200	19	23
경북	293	263	30	-
경남	340	272	68	-

	전체	보호	근로	적응
전남	152	103	49	-
전북	166	120	35	11
제주	155	84	71	-
합계	5,595	4,376	1,028	191

2) 직업재활시설 이용장애인 현황

직업재활시설 이용장애인은 총 21,761명으로 나타났으며, 이 중 보호작업장 이용자는 17,747명으로 전체의 81.6%로 대부분을 차지하고 있고, 근로사업장은 3,131명(14.4%), 직업적응훈련시설은 883명(4.1%)으로 상대적으로 낮은 비중을 보이는 것으로 나타났다. 이용자의 대다수가 보호작업장에 집중되어 있어 직업재활서비스의 운영이 보호작업장 중심으로 이루어지고 있음을 알 수 있다.

〈표 Ⅱ-3〉 직업재활시설 이용장애인 현황

(단위: 명)

	전체	보호	근로	적응
서울	4,102	3,303	594	205
경기	4,912	3,840	716	356
경북	1,237	1,140	97	-
경남	1,368	1,115	253	-
대구	1,192	982	210	-
부산	1,224	1,164	31	29
인천	1,097	955	142	-
충남	844	807	37	-
충북	944	785	66	93
전남	581	410	171	-
전북	693	536	103	54
울산	330	275	32	23
대전	892	615	171	106
제주	426	233	193	-

	전체	보호	근로	적응
강원	806	701	88	17
광주	905	709	196	-
세종	208	177	31	-
합계	21,761	17,747	3,131	883

이용장애인 중 근로장애인은 15,024명(69.0%)으로 약 3분의 2이상이며, 보호작업장에 12,012명, 근로사업장애 3,012명이 있는 것으로 나타났다. 또한 근로장애인 중 최저임금적용제외 인원은 9,193명으로 61.2%에 이르며, 보호작업장의 근로장애인이 8,554명으로 93.0%를 차지하고 있다.

〈표 Ⅱ-4〉 직업재활시설 근로장애인 현황

(단위: 명)

	전체	보호	근로
서울	2,724	2,153	571
경기	3,378	2,683	695
경북	786	689	97
경남	1,183	930	253
대구	668	485	183
부산	911	880	31
인천	684	559	125
충남	553	516	37
충북	642	576	66
전남	432	268	164
전북	519	416	103
울산	272	240	32
대전	493	344	149
제주	379	188	191
강원	562	474	88
광주	688	492	196
세종	150	119	31
합계	15,024	12,012	3,012

직업재활시설 근로장애인의 임금수준을 보면, 월평균 694천원으로, 보호작업장은 540천원, 근로사업장은 1,307천원으로 근로사업장의 근로장애인이 약 2배가량 높은 임금을 받고 있는 것을 알 수 있다. 시급기준으로도, 평균시급은 5,709원으로 최저임금의 약 절반수준이며, 보호작업장의 평균 시급은 5,002원, 근로사업장은 8,527원으로 근로사업장의 임금수준이 상대적으로 높은 것을 알 수 있다.

〈표 Ⅱ-5〉 직업재활시설 근로장애인 월평균임금 및 시급

(단위: 원, 천원)

	전체(평균)		보호		근로	
	시급	월급	시급	월급	시급	월급
서울	4,655	670	3,702	458	8,248	1,466
경기	5,742	763	4,850	564	9,187	1,528
경북	5,412	707	5,163	655	7,181	1,083
경남	4,842	581	4,768	547	5,116	703
대구	5,134	617	4,313	468	7,311	1,013
부산	3,206	334	3,110	316	5,933	852
인천	7,355	779	6,727	655	10,166	1,334
충남	8,498	835	8,331	813	10,826	1,146
충북	5,948	655	5,575	567	9,206	1,426
전남	6,736	724	6,608	603	6,944	923
전북	8,256	684	7,676	564	10,595	1,167
울산	4,848	751	4,166	605	9,964	1,849
대전	4,197	578	2,733	329	7,576	1,152
제주	10,431	1,343	10,383	1,083	10,478	1,599
강원	5,054	703	4,058	524	10,420	1,669
광주	8,119	726	7,214	484	10,390	1,333
세종	5,643	602	5,733	564	5,295	745
합계	5,709	694	5,002	540	8,527	1,307

직업재활시설 훈련장애인은 총 6,737명으로 나타났으며, 이 중 보호작업장 이용자가 5,735명으로 85.1%를 차지하여 대부분을 구성하고 있고, 근로사업장은 119명(1.8%), 직업적응훈련시설은 883명(13.1%)으로 나타났다. 특히 보호작업장

중심의 훈련 구조가 두드러지게 나타나고 있으며, 근로사업장에서의 훈련 기능은 매우 제한적인 수준에 머물러 있는 것으로 확인된다.

〈표 Ⅱ-6〉 직업재활시설 훈련장애인 현황

(단위: 명)

	전체	보호	근로	적응
서울	1,378	1150	23	205
경기	1,534	1157	21	356
경북	451	451	0	0
경남	185	185	0	0
대구	524	497	27	0
부산	313	284	0	29
인천	413	396	17	0
충남	291	291	0	0
충북	302	209	0	93
전남	149	142	7	0
전북	174	120	0	54
울산	58	35	0	23
대전	399	271	22	106
제주	47	45	2	0
강원	244	227	0	17
광주	217	217	0	0
세종	58	58	0	0
합계	6,737	5,735	119	883

직업재활시설 훈련장애인의 훈련수당은 전체 평균 11만원으로, 평균임금의 16.4%수준으로 매우 낮은 수준임을 알 수 있다. 특히 직업적응훈련시설의 평균 훈련수당은 5만6천원으로 보호작업장의 절반, 근로사업장의 ⅓수준에 지나지 않는다.

〈표 Ⅱ-7〉 직업재활시설 훈련장애인 훈련수당

(단위: 천원)

	전체(평균)	보호	근로	적응
서울	95	103	253	34
경기	135	144	251	99
경북	152	152	-	-
경남	111	111	-	-
대구	107	104	160	
부산	67	73	-	
인천	165	163	200	
충남	143	143	-	-
충북	95	105		73
전남	152	150	207	-
전북	51	74	-	-
울산	93	155	-	-
대전	37	46	86	2
제주	66	63	126	
강원	68	69		43
광주	99	99		
세종	138	138		
합계	110	117	188	56

2. 직업재활시설 평가결과에 따른 성과

1) 직업재활시설 평가

(1) 평가개요

사회복지시설 평가는 「사회복지사업법」 제43조의2(시설평가) 및 시행규칙 제27조2(시설의 평가)에 근거하여 실시되는 평가로 시설운영 효율화 및 이용·생활인에 대한 서비스의 질 제고를 목적으로 한다. 평가 대상 시설은 설치·신고 된지 3년 이상 된 장애인거주시설, 장애인단기거주시설, 장애인직업재활시설, 아동생활시설이다. 평가는 1998년 사회복지사업법 개정 이후 평가 의무화가 되며 시작되어 1999년 이후 3년 주기로 실시한다. 평가 절차는 시설 온라인 자체 평가(5~6월)를 진행하며 이후 현장평가(6~8월)를 실시하여 10월 확인평가 단계를 거친다. 사회복지시설평가 결과는 평가결과 우수시설(상위시설 및 품질 개선 시설)에 대해 인센티브를 지원하며 평가 결과 미흡(D,F등급) 시설에 대해 맞춤형 컨설팅을 지원한다. 또한, 영역별 평가결과 C등급 이하 시설에 대해 역량강화 교육을 지원한다.

〈표 Ⅱ-8〉 사회복지시설 평가 주요 내용

항목	내용
주관기관	보건복지부(일부는 광역지자체로 평가 권한 이양)
대상시설	설치·신고 된지 3년 이상 된 장애인거주시설, 장애단기거주시설, 장애인직업재활시설, 아동생활시설
법적근거	「사회복지사업법」 제43조의2, 시행규지 제27조2
평가 주기	3년 주기(시설유형별로 순차 시행)
평가 목적	직업재활시설의 운영 전반에 대한 질적 수준 확보 및 표준화 - 서비스 질 향상 - 이용자 권익 보호 - 조직 운영의 투명성 및 책임성 제고

(2) 평가지표 및 배점

① 평가지표 수 및 배점

2025년 직업재활시설 평가지표 수 및 배점을 살펴보면, 총 5개 평가 영역으로 A영역인 시설 및 환경, B평가영역 재정 및 조직 운영, C평가영역 프로그램 및 사업시설, D평가영역 이용자의 권리, E평가영역 시설운영전반으로 구성된다.

〈표 Ⅱ-9〉 사회복지시설 평가(직업재활시설 평가) 평가 영역 및 배점

평가영역	배점(%)	시설 유형별 지표 수(개)
A. 시설 및 환경	15	4
B. 재정 및 조직 운영	24	13
C. 프로그램 및 사업실적	45	8~13
D. 이용자의 권리	10	4
E. 시설운영전반	6	4
총계	100	33~38

② 평가지표(2022년/2025년)

2022년 직업재활시설평가 세부평가지표는 5개 영역으로 보호작업장은 41개, 근로사업장은 40개, 직업적응훈련시설은 37개이며, 2025년에는 보호작업장 38개, 근로사업장 38개, 직업적응훈련시설은 33개로 평가지표수가 감소하였다. 변화가 있는 지표로는 '시설 및 환경' 영역에서는 편의시설의 적절성 지표, 안전관리 지표와 응급상황 및 화재예방 안전체계 구축 지표가 시설이용의 안전성, 시설이용의 편리성, 시설이용의 쾌적성으로 변경되었다. '재정 및 조직 운영' 영역에서는 회계의 투명성 지표와 사회적 가치 실현기업 구매금액 지표는 삭제되었다. 직원교육 활동비 및 내·외부 교육활동 참여시간 지표와 직원교육 지표는 직원역량강화를 위한 교육 지표로 변경되었다. 또한 외부자원개발 지표와 사회적가치 실현기여 지표가 새롭게 추가되었다. '프로그램 및 사업실적'영역에서는 직무분석 및 적합성 비교분석 지표를 직무분석 지표와 적합성 비교분석 지표로 분리하였고, 재활프로그램의 체계성 지표는 재활프로그램의 체계성과 전문성 지표로 변경되었으며, 사업체 개발노력 및 사업주 관리지표는 삭제되었다. '이용자의 권리'영역에서는 비밀보

장 지표가 개인정보 및 민감정보 보호 및 유출방지 지표로 변경되었고, 서비스 정보제공 및 이용자의 자기결정권 지표는 삭제되었다. '지역사회관계' 영역은 삭제되었으며, '시설 운영 전반'영역에서는 시설의 정보화 수준 지표가 추가되었다.

〈표 Ⅱ-10〉 사회복지시설평가(직업재활시설평가) 세부지표

2022년		2025년		
평가 영역	세부지표(%)	평가 영역	세부지표(%)	비고
A. 시설 및 환경	A1.(전체공통)편의시설의 적절성	A. 시설 및 환경	A1. 시설이용의 안전성	유형공통
	A2.(전체공통)안전관리		A2. 시설이용의 편리성	유형공통
	A3.(전체공통)응급상황 및 화재예방 안전체계 구축		A3. 시설 이용의 쾌적성	유형공통
	A4. 근로 및 훈련장애인 구성 기준		A4. 근로 및 훈련장애인 구성기준	유형공통
B. 재정 및 조직 운영	B1.(전체공통)사업비	B. 재정 및 조직 운영	B1. 사업비(상대평가)	유형공통
	B2.(전체공통)후원금		B2. 후원금(상대평가)	유형공통
	B3.(전체공통)회계의 투명성		B3. 직원충원율	유형공통
	B4.(전체공통)사회적 가치 실현기업 구매금액		B4. 직원근속률(상대평가)	유형공통
	B5.(전체공통)직원충원율		B5. 직원채용의 공정성	유형공통
	B6.(전체공통)직원근속률		B6. 시설장 및 최고 중간관리자(사무국장, 부장)의 전문성	유형공통
	B7.(전체공통)직원교육활동비 및 내·외부 교육활동 참여시간		B7. 직원역량강화를 위한 교육	유형공통
	B8.(전체공통)직원채용의 공정성		B8. 직원복지	유형공통
	B9.(이용공통)시설장 및 최고중간관리자(사무국장, 부장)의 전문성		B9. 직원의 인권 및 안전보장	유형공통
	B10.(전체공통)직원교육		B10. 외부자원개발(상대평가)	유형공통
	B11.(전체공통)직원복지		B11. 사회적가치 실현기여	유형공통
	B12.(전체공통)직원의 권리 및 안전보장(배점)		B12. 시설의 미션비전 및 장·단기발전 계획 수립	유형공통
	B13.시설의 미션·비전 및 장·단기발전 계획 수립		B13. 연간 사업(운영)계획 수립 및 평가	유형공통
	B14.연간 사업(운영)계획 수립 및 평가			

2022년		2025년		
평가 영역	세부지표(%)	평가 영역	세부지표(%)	비고
C. 프로그램 및 사업실적	C1. (전체공통)직업상담	C. 프로그램 및 사업실적	C1. 직업상담	유형공통
	C2. (전체공통)직업평가		C2. 직업평가	유형공통
	C3. 직무분석 및 적합성 비교분석		C3. 직무분석	보호, 근로
	C4. 개인별 직업재활계획 수립 및 서비스 제공		C4. 적합성 비교분석	보호, 근로
	C5. 재활프로그램(보호작업장)		C5. 직업재활계획 수립 및 서비스 제공	유형공통
	C6. 재활프로그램의 체계성 (직업적응)		C6. 재활프로그램의 체계성과 전문성	보호, 근로
	C7. 서비스 종결(퇴사)		C7. 서비스 종결(퇴사)	보호, 근로
	C8. 취업규칙		C8. 취업규칙	보호, 근로
	C9. 판매처 개발노력 및 고객관리		C9. 고객관리 및 개발노력	유형공통
	C10. 사업체 개발노력 및 사업주 관리(직업적응)		C10. 생산관리 및 품질관리	보호, 근로
	C11. 생산관리 및 품질관리		C11. 직업재활서비스의 체계성	유형공통
	C12. 직업재활서비스의 체계성		C12. 근로장애인의 평균급여수준 및 근로시간	보호, 근로
	C13. 근로장애인의 급여수준 및 근로시간		C13. 취업 및 고용실적	유형공통
	C14. 취업 및 고용실적			
D. 이용자의 권리	D1.(전체공통)비밀보장	D. 이용자의 권리	D1. 개인정보 및 민감정보 보호 및 유출방지	유형공통
	D2.(전체공통)학대예방 및 인권보장		D2. 학대예방 및 인권보장	유형공통
	D3.(전체공통)고충처리		D3. 고충처리	유형공통
	D4.(이용공통)서비스 정보제공 및 이용자의 자기결정권		D4. 서비스과정에 이용자(보호자)의 참여	유형공통
	D5. 서비스과정에 이용자(보호자)의 참여			
E. 지역사회 관계	E1.(전체공통) 외부자원개발	E. 시설운영 전반	E1. 시설운영의 전반적 수준 (시설장 인터뷰 및 현장평가 자료)	유형공통
	E2.(전체공통) 자원봉사자관리		E2. 서비스 질적수준(직원인터뷰 및 현장평가 자료)	유형공통

2022년		2025년		
평가 영역	세부지표(%)	평가 영역	세부지표(%)	비고
	E3.(전체공통) 후원금(품) 사용 및 관리		E3. 자체평가의 정확성	유형공통
			E4. 시설의 정보화 수준	유형공통
F.시설운영 전반	F1.(전체공통)시설운영의 전반적 수준(시설장인터뷰)			
	F2.(전체공통) 서비스질적수준 (직원인터뷰)			
	F3.(전체공통)자체평가의 정확성			
총계	보호 41개, 근로 40개, 적응훈련 37개	총계	보호 38개, 근로 38개, 적응훈련 33개	

(3) 평가 절차 및 방식

평가 절차를 살펴보면 5단계로 진행된다. 1단계는 시설 자체 평가로 시설이 자체적으로 평가 자료 준비 및 제출하는 단계로 평가지표 기준에 따라 증빙 서류를 작성하는 단계이다. 다음 단계는 서류 검토 단계로 중앙 평가단이 자체 평가 자료를 검토하고 현장평가를 준비하는 단계다. 3단계는 현장평가를 실시하는 단계로 직원 및 이용자 인터뷰가 진행되며 시설 운영 상황 실태를 평가한다. 다음은 종합평가 단계로 정량·정성평가 결과를 합산하여 최종 점수를 산출한다. 마지막으로 평가결과를 바탕으로 A~E등급 또는 우수/양호/보통/개선필요 등과 같이 등급을 부여하여 결과를 통보하는 방식으로 진행된다. 평가방식은 정량·정성평가로 진행되며 정량평가의 경우 절대 및 상대평가로 진행되어 중앙 데이터 취합 후 시설유형별로 분석하여 배점하는 형식으로 운영된다. 예를 들어 사업비 4점 배점은 '사업비 비율이 60% 초과한 시설'이 아닌 '상위 40%'에 포함되어야 4점을 부여하는 방식이다. 다음 정성평가는 직원 및 이용자 인터뷰와 현장자료를 중심으로 평가하게 된다. 일부 영역의 경우 이의 신청 대상에서 제외된다. 또한, 행정처분을 받은 경우, 최대 100점 감점 대상이며 인권침해 사안은 100% 감점된다. 또한, D영역(이용자 권리) 관련 행정처분은 무조건 최하등급을 받게된다.

평가 시 유의사항은 모든 증빙자료는 기간 내 제출이 필수이며 현장 청가 이후

자료 제출은 불가하다. 또한, 운영규정은 법인 이사회 승인본만 인정하게 되면 운영주체에 따라 조례 또는 위원회 승인이 필요하며 운영 지침은 내부결재 후 시행 중일 경우 인정한다.

〈표 Ⅱ-11〉 사회복지시설평가(직업재활시설평가) 평가 영역 및 배점

항목	내용
1단계: 시설 자체 평가	시설이 자체적으로 평가 자료를 준비 및 제출(지표 기준에 따라 증빙 서류 작성)
2단계: 서류 검토	중앙평가단이 자체평가자료를 검토하고 현장평가 준비
3단계: 현장평가	방문실사/직원 및 이용자 인터뷰/시설 운영상황 실태 확인
4단계: 종합평가	정량·정성평가를 합산하여 최종 점수 산출
5단계: 등급 부여 및 결과 통보	평가결과를 바탕으로 등급 부여(예: A~E등급 또는 우수/양호/보통/개선필요 등)

(4) 평가 결과의 활용

평가 결과에 따라 우수시설에 대한 포상, 우선지원, 공모사업 가점 부여 등 행정적 인센티브를 제공할 수 있으며 중하위 평가를 받은 시설은 운영개선 계획 제출 의무가 있으며 필요 시 현장점검 또는 컨설팅 대상으로 지정될 수 있다. 또한 평가 결과는 보건복지부 및 사회서비스정보시스템(W4C) 등을 통해 공개된다.

(5) 최근 동향 및 특이사항

직업재활시설은 다른 사회복지시설 유형(노인요양시설, 아동시설 등)과 달리 별도의 로테이션 일정에 따라 3년 주기로 평가 대상이 포함된다.

최근 직업재활시설 평가는 지자체 평가로 진행되는 추세이다. 2022년 이후 일부 광역지자체(경기도, 충남 등)는 보건복지부로부터 평가 권한을 이양 받아 '○○형 평가지표'를 적용한 지역 주도 평가를 병행하여 시행 중이다. 또한, 일부 지자체와 중아에서는 전자평가 시스템(W4C 플랫폼 연동) 기반의 평가자료 제출 및 피드백 시스템을 시범 운영 중이다.

2) 직업재활시설 평가 결과 및 성과

(1) 2022년 평가 결과

2022년 사회복지시설 평가 결과, 장애인 직업재활시설은 전반적으로 운영 수준과 서비스 질이 개선된 것으로 나타났다. 평가 대상은 총 412개소이며, 평균 점수는 86.5점으로 전기(2019년) 대비 1.4점 상승하였다(보건복지부, 2023)

등급 분포를 살펴보면, A등급 시설은 187개소(45.4%)로 전기 대비 4.1%p 증가하였고, B등급은 153개소(37.1%)로 소폭 증가하였다. 반면 C등급은 10.0%로 감소하였으며, D등급(3.6%)과 F등급(3.9%) 역시 전반적으로 감소하거나 낮은 수준을 유지하고 있어 하위등급 시설 비중이 줄어드는 개선 추세를 보이고 있다.

이는 직업재활시설의 운영 효율성과 서비스 제공 수준이 점진적으로 향상되고 있음을 의미하며, 특히 우수시설 비중 증가와 미흡시설 감소라는 측면에서 긍정적인 성과로 평가된다. 또한 이러한 변화는 평가제도 운영, 컨설팅 지원, 정책적 관리 강화 등이 복합적으로 작용한 결과로 해석할 수 있다.

2022년 장애인 직업재활시설 평가는 전반적인 질적 향상과 함께 우수시설 확대, 미흡시설 감소라는 긍정적 변화를 보여주었으며, 향후에는 이러한 성과를 기반으로 고용의 질, 사회적 가치 등 보다 질적인 성과를 반영하는 방향으로의 평가체계 고도화가 요구된다.

(2) 성과

2022년 장애인 직업재활시설 평가 결과는 전반적인 운영 수준과 서비스 질이 향상되고 있음을 보여주며, 평가제도가 실질적인 성과관리 기제로 기능하고 있음을 시사한다. 평균 점수는 86.5점으로 전기(2019년) 대비 1.4점 상승하였고, A등급 비율은 45.4%로 증가한 반면 D·F 등 미흡시설 비중은 감소하여, 직업재활시설의 운영 효율성과 서비스 제공 수준이 전반적으로 개선된 것으로 나타났다.

첫째, 서비스 질 향상 측면에서의 성과가 확인된다. 평가에서 프로그램 및 사업실적 영역의 비중이 높게 설정됨에 따라 직업상담, 직업평가, 취업 및 고용성과 등 핵심 서비스의 질적 수준이 향상된 것으로 해석된다. 이는 직업재활시설이 기존의 보호 중심 기능에서 점차 고용성과 중심의 운영체계로 전환되고 있음을 보여준다.

둘째, 시설 운영의 체계화 및 전문성 강화가 이루어졌다. 재정 및 조직 운영, 시

설 및 환경 영역에 대한 평가를 통해 조직 운영의 투명성, 인력관리 체계, 서비스 전달 구조가 개선되었으며, 이는 직업재활시설의 전반적인 관리·운영 역량이 강화되었음을 의미한다.

셋째, 성과관리 및 환류체계의 효과성이 확인된다. 미흡시설(D·F등급)에 대한 컨설팅 지원 이후 61.2%의 시설에서 등급이 상승한 점은 평가가 단순한 사후 점검을 넘어 실제 서비스 개선으로 이어지는 환류체계로 기능하고 있음을 보여준다.

넷째, 시설 간 질적 격차 완화라는 성과가 나타났다. 우수시설 비중의 증가와 미흡시설 비중의 감소는 전체적인 시설 수준의 상향 평준화를 의미하며, 평가 기반의 정책적 관리가 시설 간 격차를 완화하는 데 기여하고 있음을 시사한다.

다섯째, 정책 연계 및 동기부여 효과가 강화되었다. 평가 결과가 인센티브 제공과 컨설팅, 교육 지원 등과 연계됨에 따라 시설의 자발적인 개선 노력이 촉진되고 있으며, 이는 지속적인 성과 향상 구조 형성에 긍정적으로 작용하고 있다.

따라서 장애인 직업재활시설 평가는 서비스 질 향상, 운영체계 고도화, 성과관리 강화, 시설 간 격차 완화 등 다차원적인 성과를 도출한 것으로 평가된다. 향후에는 정량적 성과 중심의 평가를 넘어 고용의 질, 이용자 삶의 질, 사회적 가치 등 질적 성과를 반영하는 방향으로 평가체계의 고도화가 필요하다.

Ⅲ 장애인 직업재활시설의 사회적 가치

1. 사회적 가치의 개념 및 선행연구

1) 사회적 가치의 정의[1)]

사회적 가치(social value)가 국내에서 논의가 시작된 초기인 2000년대 초기에는 사회적 가치의 개념 정의를 막 시작하면서 다음과 같은 특징을 나타내었다. 첫째, 사회적 가치가 광범위한 의미를 가진다는 공통된 인식과 엄격한 수준의 개념적 합의를 추구하거나 필요로 하지는 않는다. 둘째, 개념 정의는 추상적이고 포괄적인 총론적 성격으로 규정되며, 세부적 가치 유형이나 창출방법, 관련 주체 등이 각론적으로 규정된다. 셋째, '가치'의 의미에 관해서는 심층적인 가치론이나 철학적 접근보다는 현실적 과제로서 이해하는 경향이 있으며, 구체적으로 국내 논의는 크게 규범적 접근(인간의 삶에 관한 규범적 목표)과 실증적 접근(현실적 문제 해결의 생산물)으로 나타나고 있다.

또한 박명규(2018)는 '사회적 가치는 현상을 이론적으로 설명하기 위한 논리적 개념이라기 보다 바람직한 가치를 추구하려는 전략적이고 정책적인 함의가 강하게 내포된 개념'이라고 지적하였다.

국내 연구에서 사회적 가치의 개념적 이해에 관한 기본적 사항을 정리하면, ① 정부, 기업, 비영리조직, 시민 등 사회를 구성하는 모든 주체나 섹터가 사회적 가치의 창출 주체가 될 수 있다. ② 인간과 사회 공동체가 지향하는 근본적 가치가 사회적 가치의 주요 내용을 구성한다, ③ 관념적인 차원의 가치 이해가 아니라 현실적인 차원의 가치 구현 방법의 다각적, 복합적 시도가 실질적으로 중요하다.

사회적 가치 개념이나 의미의 원형은 이미 1980년대의 CSR 이론, 실천이나 19세기에 등장한 협동조합 개념에 포함되었다고 볼 수 있다. TBL(tripple bottom line - 환경, 사회, 고용 중시 경영) 경영론이나 사회적 경제론은 사회적 가치라는 용어를 명시적으로 사용하였으며, 경제적 가치와 구별되는 의미로, 각종 기업이 근본적 미션으로 삼아야 할 사회적인 가치나 목표를 제시하였다. 사회적 가치가 특정 이론의 일부 구성요소가 아니라 통합적 패러다임이자 '측정모델'로 사용되기 시작

1) "김의영 외 공저(2023). 사회적 가치 패러다임"에서 일부 발췌 및 재정리함

한 것은 2000년대 SROI와 임팩트 경영 분야의 발전과 깊이 관여되었다고 볼 수 있다. 기업의 근본적 미션이자 투자를 통해 얻고자 하는 실체를 설명하는 용어로서 문제해결이나 사회적 성과, 영향, 사회혁신 등이 있었는데, 이를 아우르는 말로 사회적 가치가 사용되기 시작한 것이다.

사회적 기업에 관한 영국이나 이탈리아의 제도를 참고로 국내에서도 2005년 말에서 2006년 초에 사회적 기업의 법제화에 관한 논의가 시작했다. 이후 사회적 기업의 발전과 함께 자연스럽게 그 원리이자 목표로서 경제적 가치와 구별되는 사회적 가치 개념이 주목을 받아왔다. 나아가 사회적 목적의 범위도 확대되었으며, 사회적 기업 개념보다 넓은 영역을 의미하는 용어로 사회적 경제가 점차 확산하였다.

한편 사회적 가치 개념과 공공가치 개념이 긴밀하게 관련된 종합적 정책적 영역으로 지속가능발전목표(SDGs)가 있다. SDGs는 사회와 조직, 공동체가 추구해야 할 보편적이고 근본적이면서도 현실적인 목표와 기준, 지표들을 설정해서 공동의 노력을 장려한다는 점에서 사회적 가치 개념과 유사한 틀이다.

2) 사회적 가치 관련 선행연구

사회적 가치는 단순한 경제적 이윤을 넘어선 개념으로, 조직이나 제도가 사회 구성원의 삶의 질 향상, 공동체 기여, 공공성 증진 등 비금전적·무형적 성과를 추구하는 가치를 말한다(이대영 외, 2000). 사회적 가치는 '공공성'과 '공동체적 가치'에 기반하여 공동체 내 사회문제를 해결하고 사회 통합을 유도하는 기능을 포함(송창근, 2023)한다.

특히 사회적 가치에 대한 연구는 이윤 창출 및 경제적 성과지표에 얽매이던 기업, 즉, 시장영역의 사회적 성과 연구로 이어져 발전해 온 역사가 있다. 사회적 가치는 기업과 정부 모두에게 적용되는 개념으로, Porter와 Kramer(2011)는 공유가치창출(CSV: Creating Shared Value)을 통해 사회 문제를 해결하면서도 경제적 이익을 도모할 수 있다고 주장한다.

이에 따라 사회적 가치는 단순한 기부나 자선활동을 넘어, 조직의 전략적 자산으로 간주되며(Menghwar & Daood, 2021), 지역사회 기여, 조직 평판, 연대와 신뢰, 고용 창출 등 정량적·정성적 요소를 아우르는 개념으로 확장되고 있다(한국장애인개발원, 2019).

사회적 가치에 대한 연구는 초기에는 공공정책 혹은 복지서비스의 편익 분석을

중심으로 이루어졌으나, 최근에는 기업경영과 ESG 평가, 사회적 경제의 성과측정까지 영역을 넓히고 있다(이은선 & 최유경, 2021). 과거에는 비용편익분석(CBA)을 중심으로 정량화된 수치를 산출하는 방식이 주를 이루었지만, 최근에는 사회적 투자수익률(SROI) 분석과 더불어 정성지표를 포함한 통합모형이 강조되고 있다(황수정, 2016; 한국장애인개발원, 2012).

사회적 가치를 바라보는 이론적 접근도 다양화되고 있는데, CSR(기업의 사회적 책임)을 넘어 CSV와 ESG, 도구적 이해관계자 이론, 자원기반 이론 등과 연계되며, 사회적 가치가 기업의 경쟁력 제고, 위험관리, 지속가능성과 연결되는 자원임이 강조된다(Su & Sauerwald, 2018; Porter & Kramer, 2002). 이는 사회적 가치가 정책과 기업 전략 모두에 영향을 주는 '측정 가능한 개념'으로 자리매김했음을 시사하는 것이다(Latapí Agudelo et al., 2019).

즉, 사회적 가치는 경제적 효율성과는 구별되며, 공공성, 공동체 회복, 사회통합, 인권 실현 등을 포함하는 다차원적 개념으로 정의되며, 공공기관 및 민간 영역 모두에서 정책 판단의 기준이자 조직 운영의 방향성으로 작동한다(김정인, 2018 재인용). 또한 유형적·비가시적 가치를 아울러 다루며, 특히 장애인 관련 정책에서는 사회참여, 관계망 회복, 정체성 인정, 포용성 확대 등이 강조된다.

2. 직업재활시설의 사회적 가치 측정 필요성

1) 장애인 이동권의 사회적 가치

장애인콜택시 등 이동지원 서비스는 단순히 물리적 접근성을 높이는 것이 아니라, 이동권을 통해 사회적 배제를 극복하고, 사회참여와 이어진 여러 권리의 회복이라는 사회적 가치를 실현하는 것이다.

연구에 따르면 중도장애인의 경우 신체기능 상실로 인해 발생하는 심리적·사회적 고립을 극복할 수 있도록 교통 정책이 기능해야 하며, 이는 교통안전시설의 설계부터 운영까지 사회적 가치가 반영되어야 함을 시사한다(김용태, 2024).

현재는 장애인의 이동권 관련한 사회적 가치를 측정하거나 반영하는 표준화된 지표가 부족하며, AHP 기법을 활용한 우선순위 설정 연구만 제한적으로 존재하고 있다.

2) 산재근로자 재활서비스의 사회적 가치

산재근로자 재활서비스는 단순한 직무복귀가 아니라 사회적 자존감 회복, 심리적 안정, 사회적 관계망 복원이라는 비경제적 사회적 가치를 핵심 성과로 설정하고 있다(이승욱, 2023). 이승욱(2023)은 NEF SROI 모형을 기반으로 사회적 가치를 측정 가능한 지표로 전환했으며, 이 과정에서 시민참여, 사회자본 형성, 자립역량 강화가 중심 가치로 확인하였다. 대표적 정성지표로는, 삶의 질 변화, 사회적 연대감과 네트워크 형성, 사회적 인식 개선 및 제도 변화 유도 등이 있다.

3) 장애인 고용정책의 사회적 가치

장애인 고용정책은 고용률 증가만이 아니라, 직무 만족감, 유연한 근무환경, 자존감 회복, 고용 지속성 확보 등을 통해 사회적 가치를 실현한다.

안예지와 김라경(2020)의 연구에서는 공유가치창출(CSV)의 개념을 도입하여, 기업의 사회적 책임을 넘어 경제적·사회적 이익의 동시 추구라는 접근이 적용되었다. 에스에스모빌리티 사례를 통해 고용주와 장애인 근로자 모두가 사회적 가치 실현이 일의 지속가능성을 높이고, 삶의 질을 개선하는 요소라고 응답하고 있다(안예지 & 김라경, 2020).

4) 직업재활시설의 사회적 가치 측정 필요성

직업재활시설은 단순한 고용 제공을 넘어 장애인의 자립과 사회참여를 가능하게 하는 중요한 사회적 제도이다(나운환 외, 2020, p. 129). 직업재활서비스는 발달장애, 정신장애, 내부장애 등 다양한 중증장애 유형에게 전문적인 고용경로를 제공함으로써 사회적 포용성을 증진한다(나운환 외, 2020, p. 139).

중증장애인 직업재활사업은 의료적 모델에서 벗어나 권리 기반 모델로 이행하며, 장애인의 노동권을 실현하는 수단이다(나운환 외, 2020, p. 127). 특히 경증보다 중증장애인에 대한 집중 서비스 제공, 전문인력 배치, 고용 이후 직무 유지 지원 등을 통해 차별 해소와 실질적 평등 실현에 기여한다(나운환 외, 2020, pp. 138-139).

이용자 만족도와 서비스 질적 수준이 지속적으로 개선되고 있으며, 특히 5점 만점에 평균 4점 이상을 기록하여 이용자 관점에서의 사회적 성과가 입증되었다(나운환 외, 2020, p. 140). 또한, 직업재활시설을 이용한 장애인의 가족은 돌봄 부담이 경감되며, 장애인은 자기효능감과 삶의 만족도 향상이라는 비경제적 편익을 경험한다(송창근, 2023).

중증장애인은 노동시장에서 구조적 차별을 경험하므로, 직업재활은 적극적 평등 실현을 위한 제도적 장치로 기능함에 따라 직업재활사업의 성과는 소득 증가, 소비자·납세자 역할 수행, 사회적 관계망 확대 등으로 나타나며, 사회적 자본의 회복을 이끌어내는 구조이다.

이에 직업재활사업의 단순한 경제적 성과(취업율, 소득증가 등)만을 평가하기 보다는 장애인의 삶의 질 개선, 사회적 관계망, 권리보장 등의 측면에서의 성과를 보아야 하며, 직업재활을 통한 사회적 인식확산(사회적 연대와 포용) 측면에서의 성과를 통해 자원의 배분과 사업의 지속가능성 확보, 책임성과 투명성 강화를 위해 직업재활사업의 사회적 가치를 측정할 필요가 있다.

3. 직업재활시설의 사회적 가치 측정방안

직업재활시설이 생산시설로 인증받은 중증장애인생산품 우선구매제도는 고용복지 정책이자 사회통합을 위한 전략으로, 단순한 물품 구매를 넘어 사회적 가치를 실현하는 제도적 장치로 간주된다(송창근, 2023). 우선구매를 통해 창출되는 가치는 중증장애인의 고용 안정뿐 아니라, 소비자와 납세자로서의 역할 수행, 지역사회 통합, 공공재정 부담 감소 등 다양한 사회적 편익을 포함한다(이춘희, 2009).

제도의 효과를 분석하기 위해 한국장애인개발원(2019)은 정성지표(지역사회 기여, 조직 평판 등)와 정량지표(고용률, 근속기간, 임금 수준 등)를 통합한 분석모형을 제시한 바 있다. 이는 장애인의 경제참여뿐 아니라, 사회적 관계 형성과 주체적 삶의 회복, 삶의 질 향상까지 고려한 사회적 가치 평가로 확장되고 있다(황수정, 2016).

장애인의 직업재활 또한 중증장애인 생산품 우선구매제도와 큰 맥락에서 다르지 않으며, 직업재활시설이 창출하는 사회적 가치는 고용지표와 같은 양적 성과를 넘어, 노동시장 접근성 향상, 자립생활 가능성 증대, 사회적 관계망 확대, 복지비용의 사회적 절감 효과 등 복합적·파급적 결과를 수반한다.

직업재활시설에 참여하는 장애인의 비율, 만족도, 사회적 관계 형성, 직무유지, 소득수준, 사회참여 정도 등을 확인하여 시설에서 노동을 통해 얻을 수 있는 효능감이 어떻게 이뤄졌는지를 정량적으로 지표를 통해 확인하는 것이 중요하다. 특히, 중증장애인을 대상으로 한 직업재활시설은 일반 시장에서 배제되기 쉬운 노동력을 통합하는 방식으로, 사회통합 및 형평성 실현의 구체적 수단이자 국가의 적극적 우대조치(Affirmative Action) 전략으로 기능한다.

그러나 지금까지의 직업재활시설 평가 및 사업 효과 분석은 주로 매출액, 고용률, 임금 수준 등 생산 중심의 정량 지표에 머무르는 한계를 보였다.

직업재활시설 종사자들의 직업재활시설에 대한 사회적 가치를 Q방법분석을 통해 질적 연구로 정리한 연구와 중증장애인생산품 우선구매의 사회적 가치 지표로 고용의 질, 사회적 가치 지표를 정성, 정량으로 평가한 연구를 토대로 직업재활 시설의 사회적 가치 지표를 추가적으로 개발하고 사회적 가치가 높은 직업재활시설의 기준을 만들 수 있을 것이다.

사회적 가치는 사회적지지(도구적 지지, 정서적 지지), 사회적 자본(social capital)의 신뢰, 가치, 네트워크 등의 하위 요인을 포함할 수 있고, 또한, 기업의

사회적 책임(CSR), 사회적 공유 가치(CSV)에서 볼 수 있듯이 기업의 사회적 가치 평가 척도를 확인하여 사회적 가치의 지표를 찾아 직업재활시설에 대입할 수 있다.

제6차 장애인종합계획에서 자회사 등 장애인의 표준작업장을 늘려 기업과의 이해관계를 맞추어 양질의 장애인 일자리를 생산하고 있는 바, 장애인 표준사업장의 평가지표 중 사회적 가치 지표를 확인하여 직업재활시설에 대입하는 것 또한 가능할 것이다.

이를 통해 기존 생산 중심의 정량적 평가보다는 사회적 가치가 높은 시설의 선행 사례를 도출할 수 있을 것으로 기대한다.

장애인 고용, 직업재활 등과 관련된 사회적 가치 선행연구에서 제시된 주요한 내용들을 정리하면 다음 표와 같다.

〈표 Ⅲ-1〉 선행연구를 통해 도출된 사회적 가치 지표 내용

연구 제목	지표 내용
중증장애인생산품 우선구매제도의 사회적 가치 및 효과성 분석 연구 (한국장애인개발원, 2019)	사회적 가치 지향성, 고용의 양적 성과, 고용의 질적 성과 총 3가지로 100점씩 17개의 지표 개발 생산시설의 사회적 가치 평가의 척도는 총 20점 2문항, 15점 만점 4문항으로 총 6개의 정성평가 및 정량평가로 측정 ① 생산시설의 사회적 미션(정성) - 정관 및 경영철학에서 중증장애인 고용에 대한 명확성 ② 생산시설의 사회적 평판 (정성) - 언론 및 이해관계자의 평판 ③ 당기순이익의 사회적 가치 창출의 환원 수준(정량) - 당기순이익 대비 중증장애인 처우 개선을 위해 대내외적으로 쓴 비용 측정 ④ 지역사회공헌활동(정성) - 지역사회 활동의 기부 활동 등 ⑤ 중증장애인 가족과의 연대성 (정성) - 중증장애인 보호자가 안심할만한 관리체계를 갖추었는지 ⑥ 투명한 조직관리 (정성) - 조직관리 투명성 회계 증빙자료들을 잘 구비하고 있는지 고용의 질적 지표 ① 중증장애인 1인당 임금 수준(정량) ② 교육훈련 및 복리후생 비용 수준(정량) ③ 근무환경 수준 ④ 고용유지율, 이직율(정량) ⑤ 고충처리 ⑥ 중증장애인과 가족의 직장만족도 (정량)

연구 제목	지표 내용
장애인직업재활시설의 사회적 가치에 대한 종사자의 주관적 인식 연구 (임효순 외, 2023)	Ⅰ유형(노동권 보장 추구형): 장애인의 노동권 보장 을 사회적 가치의 핵심으로 인식하고, 경제적 자립, 경제활동 지원, 낮 활동 보장을 중요한 가치로 판단함 Ⅱ유형(사회통합을 위한 서비스 제공 추구형): 성과 중심보다는 기능 수준에 적합한 서비스 제공과 지역사회 기반 자립과 통합을 위한 실천 프로그램에 가치 부여 Ⅲ유형(사회보장 추구형): 사회적 지지체계와 차별 해소 를 통한 사회구성원으로서의 보편적 삶을 강조하고, 탈시장성과 비영리성에 기반한 직업재활시설 역할 강조
사회적 자본의 측정지표에 관한 연구 (소진광, 2004)	주변 개인관계에 대한 신뢰(예: 당신은 작업 중 팀의 일원이라고 느끼는가), 가족 간의 신뢰, 지역사회 안전 체감도, 이웃의 범위, 지역사회 참여단체 수(봉사단체, 종교단체, 이익단체, 클럽, 계모임, 친목단체, 향우회 등), 지역사회 리더십, 정보 공유 빈도 등
지속가능한 시설 및 자산 관리를 위한 사회적 가치 지표 개발 (국토연구원, 2021)	공공성(공공 이용률, 무상 이용비율, 지역주민 접근성) 효율성(에너지 절감률, 공간 활용률, 유지관리비 절감률) 안전성(안전점검실시율, 사고발생률, 재해예방 예산비율) 환경성(친환경건축자재사용률, 온실가스배출량, 재활용률) 지역사회 기여도(지역민 고용 창출률, 지역경제 파급효과, 커뮤니티 프로그램 운영 횟수)
사회적 자본 형성과 사회통합에 관한 연구 (한국행정연구원, 2013)	신뢰 지표 - 일반적 신뢰(타인에 대한 신뢰도) - 제도적 신뢰(정부, 법, 경찰 등 제도에 대한 신뢰) 사회참여 지표 - 시민단체 참여 여부 - 자원봉사 활동 경험 - 정치·사회적 집회 참여율 네트워크 연결성 지표 - 친구·이웃과의 교류 빈도 - 온라인 커뮤니티 활동 - 직장·학교·종교 등 연계망 형성 규범 공유도 지표 - 공동체 규범 수용도 - 공공질서 존중 태도 사회통합 인식 지표 - 사회 구성원 간 갈등 인식 - 통합 필요성에 대한 인식 수준
작업환경과 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향: 장애인직업재활시설 근로장애인을 중심으로	1) 상사 지지 • 상사가 정서적 지지(격려, 위로)를 제공하는 정도 • 직무 수행에 대한 구체적인 정보 및 지침 제공 • 업무 외적 문제에 대한 이해와 배려 정도

연구 제목	지표 내용
(이효정, 임효순, 윤정란, 2023)	2) 동료 지지 • 작업장 내 동료들 간 협력, 조언, 정서적 연대감 • 공동의 과제 수행 시 도움의 적극성 • 비공식적 상호작용에서의 신뢰감 3) 기관 지지 • 직업재활시설 차원의 제도적 지원 • 작업환경 개선 및 안전보장 수준 • 교육·훈련 및 상담제도 운영 여부
장애인 근로자의 자기 효능감과 사회적 지지가 작업생산성에 미치는 영향 (박윤숙, 정현희, 2020)	1) 상사 지지 • 직무 관련 피드백 제공 • 어려움 발생 시 격려 및 조언 • 정서적 안정 제공 2) 동료 지지 • 협동 작업 시 도움 제공 • 감정적 지지 및 조언 제공 • 우호적인 작업 분위기 조성 3) 가족 지지 • 직장생활에 대한 관심 표현 • 일상생활 전반에 걸친 정서적·물리적 지원 • 직장 내 어려움에 대한 경청과 위로
지역사회 거주노인의 사회적 지지에 따른 회복탄력성: 강원도 춘천지역을 중심으로 (신미경, 2018)	1. 정서적 지지 • 걱정을 들어주고 위로해주는 사람의 존재 • 감정적 공감과 심리적 안정 제공 2. 도구적(실질적) 지지 • 경제적, 가사적, 건강 관련 실질적 도움 • 긴급 상황에서 물리적으로 도와주는 사람 유무 3. 정보적 지지 • 유용한 정보나 조언을 제공하는 인물 존재 • 문제 해결을 위한 현실적 지침과 방향 제시
2024 사회적가치 지표(SVI) 활용 매뉴얼 (한국사회적기업진흥원, 2024)	SVI는 사회적경제기업의 사회적 목적 실현과 그 영향력을 정량(65%)과 정성(35%)으로 평가하는 복합지표이며, 총 14개 지표로 구성됨. 3대 관점 및 세부 지표 1. 사회적 성과 (총점 60점) - 조직 미션 (7점): 사회적 가치 추구 여부, 성과관리 체계 - 사업 활동 (35점): 사업의 사회적 가치 지향성, 사회적 경제 생태계 협력, 사회적 환원 노력 - 조직 운영 (18점): 의사결정의 민주성, 근로자 임금 및 역량 강화 2. 경제적 성과 (총점 30점) - 재정 성과 (25점): 고용성과, 매출성과, 영업성과

연구 제목	지표 내용
	- 노동성과 (5점): 노동생산성 3. 혁신 성과 (총점 10점) - 기업 혁신성: 혁신 노력도 (비계량)
장애인 표준사업장 사업평가 (한국장애인고용공단 고용개발원, 2018)	1. 평가단계: 성과(효과성) 지표 항목: 장애인의 취업효과, 임금효과, 고용유지효과, 사회통합효과, 공공기관 우선구매 제도의 효과 분석 방법론: 성향점수매칭법(PSM)과 회귀분석을 활용하여 중증장애인, 여성장애인, 발달장애인의 고용효과 분석 사회통합효과는 안정적 고용, 장애인에 대한 인식 변화, 기업 이미지 개선 등으로 측정됨 2. 기업의 사회적 가치 실현 관련 만족도 항목 기업이 장애인을 고용함으로써 얻는 사회적 책임 이행에 대한 긍정적 평가 장애인 고용을 통한 이미지 개선, 인식 변화 등 포함 3. 성과지표 구성 요약 계획: 적절성 – 제도합리성 집행: 효율성 – 운영체계, 사후관리, 사업체 만족도 성과: 효과성 – 사회통합 효과, 장애인 고용 성과 등

Ⅳ 국외 장애인 직업재활시설의 사회적 가치 및 운영 성과 측정

1. 미국

미국 장애인 직업재활 전달체계는 연방주의라는 기본원칙 아래 연방정부, 주정부, 지방정부간의 역할과 책임이 기능적으로 분산되어 각 정부 주체별로 다양한 프로그램을 수행하는 다원적이며 분산적인 구조로 이루어져있고, 오랜 역사와 변화를 거치면서 발전해 왔다(신현욱, 2010).

한편 민간 부분에서 최근의 사회적 가치에 대한 논의는 시장 메커니즘 안에서 사회·환경적 영향을 창출하려는 경제 시스템으로, 전통적 자본주의의 한계를 극복하고자 하는 대안적 경제 패러다임인 Impact Investing에 관한 논의가 활발하게 진행되어오고 있다(Cambridge Associates, 2016). 하지만 민간 부문과는 달리 미국 직업재활 프로그램의 경우 공공적인 성격이 강하고 효과성 및 효율성 입증에 대한 요구 또한 특색있는 오랜 역사를 가지고 진행되어온 것으로 파악된다.

따라서 다음에서는 미국 직업재활에 대한 개략적인 소개와 함께 최근까지 활발하게 진행되어온 직업재활 프로그램에 대한 투자수익률 관련 논의에 대한 정리 그리고 재활시설인증위원회(Commission on Accreditation of Rehabilitation Facilities : CARF)를 통한 직업재활시설 평가에 대한 개관 및 세부 지표들을 통해서 우리나라 직업재활사업의 고도화를 위해 사회적 가치 측면들을 어떻게 유연하게 접목해 볼 것 인가에 대한 시사점 및 방안들을 제시해보고자 한다.

1) 미국 직업재활 프로그램

미국은 직업재활 관련 연방정부, 주정부, 지방정부의 역할과 책임이 분산되고 다원화되어 있다. 미국의 장애인 정책은 주로 연방정부 산하 교육부(Department of Education : 이하 DOE), 보건 및 휴먼 서비스부(Department of Health and Human Service : DHHS), 그리고 노동부(Department of Labor : DOL), 사회보장국 및 기타 부처의 하위 부서에서 주관하여 장애인 관련 교육과 직업재활, 그리고 고용의 문제를 중점적으로 다루고 있다. 각 주 정부에는 각각의 정부 운영 방침에 의거하여 다양한 부서 및 사무소들이 설치되어 직업재활서비스를 제공하고

있다. 직업재활서비스를 직접 제공하는 대표적인 기관은 주 직업재활국(Vocational Rehabilitation State Office)으로 이곳에서는 집약적인 직업재활 프로그램들을 수행하고 있다.

미국의 모든 주는 직업재활, 지원고용 및 독립생활 서비스를 수행할 수 있도록 주정부로부터 지원을 받는 부처인 직업재활국을 두고 있다. 제공하는 서비스들은 각 주별로 다양하게 제공되고 있는데 주로 의료·심리·직업사정, 상담 및 지도, 다른 기관으로부터 의뢰된 서비스, 직업 및 기타 유형의 훈련, 통역 및 낭독서비스, 가족 구성원을 위한 서비스, 재활공학 서비스, 적합한 고용배치, 고용 후 서비스, 그리고 기타 재활목표를 성취하는데 필요한 물품 및 서비스를 제공한다.

미국 지역사회에 거주하는 장애인이 직업재활서비스를 받고자 하면 각 주정부별로 운영하는 직업재활 주정부 사무소를 방문하도록 되어 있다. 50개의 주와 1개의 콜롬비아 지역구, 총 51개의 지방자치단체 마다 취업을 원하는 장애인들이 자신의 능력에 적합한 직업을 찾을 수 있도록 돕기 위한 최 일선의 직업재활서비스 전달체계인 직업재활 주정부 사무소를 운영 또는 지원하고 있지만 그 이름과 소속 및 관할부처는 다소 차이가 있다.

주정부 직업재활국에 고용 관련 서비스를 받고자 하는 장애인이 신청 또는 의뢰되면 재활상담사는 장애인에 대해 필요한 경우 직업적 능력 등 고용관련 평가를 실시하고 그에 근거하여 '개별화된 고용 계획(Individualized Plan for Employment : IPE)'을 수립하고 지역사회의 자원을 동원·연계하여 취업관련 서비스를 제공한다. 구체적으로 장애의 의학적 진단과 평가, 직업 상담과 안내, 직업훈련에 필요한 보조도구 지급, 직업훈련 및 직업적응훈련, 취업알선 및 사후관리 서비스 등이다.

주정부 직업재활국에 직업재활 대상자가 신청을 하게 되면 재활상담사가 적격성 심사를 하게 되는데 적격성 판정기준은 신체 또는 정신적 손상, 장애가 고용에 영향을 미치는 정도, 고용성과 발생 가능성, 직업재활서비스 필요성을 확인한 후 증증과 경증으로 장애를 구분하여 판정을 하게 된다. 서비스 적격성이 결정되면 주정부 직업재활국에서 직업재활계획을 수립함으로써 서비스가 제공되기 시작한다. 직업재활서비스에는 직업상담, 직업재활훈련, 신체·정신적 회복 서비스. 통역서비스, 교통지원서비스, 재활공학 서비스, 전환서비스, 원격통신서비스, 지원고용 등이 있다(한국장애인개발원, 2022).

2) 미국 직업재활 프로그램 투자수익 연구

미국의 직업재활(vocational rehabilitation) 영역은 장애인 고용을 위한 자원에 대한 효과적인 사용, 개인과 사회에 대한 편익에 대한 증명과 같은 요구에 대한 여러 노력을 기울여 온 것으로 파악된다. 특히 공공 직업재활 프로그램에 대한 투자수익률(Return on investment : ROI) 및 비용-편익 분석(cost-benefit analyses)은 오랜 역사를 지니고 있는 것으로 보인다. 즉 Bellante(1972), Conley(1969), Worrall(1978)의 초기 연구부터 시작하여, (Bua-Iam & Bias, 2011; Bua-Iam, Hampton, Sink, & Snuffer, 2013; Cimera, 2010; Dean, Pepper, Schmidt, & Stern, 2015, 2017; Uvin, Karaaslani,&White, 2004; Wilhelm, 2013) 등의 최근 연구에 이르기까지 다양한 연구가 진행되어 온 것으로 파악되어진다.

이들 연구는 비록 각기 다른 접근법을 사용하였지만, 직업재활 프로그램의 총비용과 장애인에게 발생하는 경제적 편익, 경우에 따라 고용주나 납세자에게 미치는 편익까지 포함하여 정밀하게 추정하려는 시도를 공통적으로 해왔다. 특히 최근 수십 년간 직업재활 프로그램에 대한 투자수익률(VR-ROI) 분석 방법론은 정교해졌으며, 더 나아가 각주별 행정 데이터에 대한 접근성이 높아짐에 따라, 직업재활 프로그램 참여 장애인, 제공 서비스, 고용 이력 등을 반영한 깊이 있는 「주정부 직업재활 단위 프로그램 효과」 분석이 심화되는 추세인 것으로 보인다.

경제적 자원이 희소해지는 시대에, 미국 연방 및 주 정부 기관의 행정가들뿐만 아니라 해당 기관에 자금을 지원하는 납세자들은, 예산 범위 내에서 어느 정도 프로그램의 기대치에 부합하거나 가능하면 이를 초과 달성하는 시설에 자금이 지원되기를 기대해 왔는데, 이러한 목표 달성 여부를 기관이 입증하는 한 가지 방법은 프로그램과 관련된 순 편익(benefits)과 비용(costs)의 비율을 산출하는 것이며, 투자수익률(ROI, Return on Investment)이 이러한 분석 모델로서의 기능을 수행해 온 것으로 보인다. 하지만 기존의 ROI 분석은 일반적으로 금전적으로 측정 가능한 항목이나 활동에 한정되어 편익을 산정해 왔다. 예를 들어, 2017년도 메인(Maine) 주 직업재활국의 회계연도에 경쟁적 통합 고용(CIE, Competitive Integrated Employment) 상태로 프로그램을 종료한 758명의 장애인들이 연간 총 1,350만 달러 이상의 임금을 벌어들였으며, 신청 시점부터 종료 시점까지 주당 평균 임금이 215달러 증가한 것으로 분석되었다(메인 주 노동부, 2017).

이러한 정보는 공공 직업재활 프로그램이 참가자에게 가져다준 편익을 입증하는 데 중요하지만, 해당 개인들에게 서비스를 제공하는 데 소요된 비용은 고려하고 있지 않다. 특히 중증 장애인, 가족, 또는 서비스 제공자들과 상담할 때, 경쟁적 통합 고용으로 얻는 사회적 편익과 재정적 편익을 함께 보여줄 수 있다면 훨씬 도움이 될 것으로 보인다. 즉 공공 직업재활(VR) 프로그램의 가치를 산정할 때 재무적 편익뿐만 아니라 사회적 편익도 함께 고려해야 할 필요성과 그 중요성이 높아지고 있다.

최근까지 중증 장애를 가진 이들이 경쟁적 통합 고용으로 얻는 긍정적인 사회적 변화는 주로 개별 성공 사례를 공유하는 방식으로 입증되어 왔고, 이들이 지역사회에서 일하면서 삶이 어떻게 바뀌었는지를 직접 이야기하는 사례는 매우 중요할 수 있지만, 보다 공식적인 접근 방식으로 사회적 투자수익률(Social Return on Investment, SROI) 을 추정하고 활용하게 되면, 공공 직업재활 프로그램의 또 다른 측면인 사회적 효과성을 보다 명확하게 측정하고 입증할 수 있을 것으로 제시되고 있다. 다음에서는 사회적 효과성 측정 모델로서 미국 직업재활 사업 투자수익률 및 사회적 투자수익률에 대한 논의 및 차이점에 대해서 세부적으로 제시해보고자 한다.

(1) 투자수익률(ROI)

공공 직업재활 프로그램과 같은 주 정부 기관의 ROI를 추정할 때, 직업재활 서비스를 통해 발생하는 재정적 편익은 일반적으로 고용을 통해 얻는 소득 증가의 형태로 나타난다고 제시되어 왔다. 예컨대 고용 여부, 직업 전환, 근로시간 증가, 임금 인상, 복리후생 확대 등이 이에 해당된다고 볼 수 있다(McGuire-Kuletz & Tomlinsen, 2015, p. 11).

개인이 주정부의 직업재활 프로그램을 이용할 때 발생하는 비용은, 초기 투자 비용(투자 개시 시의 자원 투입 비용)과 지속 비용(투자 이후 계속 발생하는 비용)으로 나눌 수 있는데(McGuire-Kuletz & Tomlinsen, 2015), 예를 들어 직업재활 참가자는 훈련을 받고 직업재활 상담사와 함께 프로그램을 진행하면서 초기 비용이 발생하고, 이후에는 직업 알선이나 직무 코칭 등을 위해 외부 공급자에게 의뢰되며 추가 비용이 발생할 수 있다.

하지만 재정적인 측면만을 고려한 비용-편익 분석(CBA)이나 투자수익률(ROI)를 기계적으로 적용하여 평가할 경우, 중증 장애인의 경쟁적 통합 고용을 지원하는 조직이나 프로그램이 창출하는 사회적 가치가 반영되지 못하는 문제가 있을 수 있

음이 지적되어 왔다(Sturmey & Didden, 2014).

Cimera(2000)는 비용-편익 분석에서 일부 편익은 명확한 금전적 가치(예: 임금)를 갖지만, 「자존감 향상」과 같은 항목은 금전화하기 어렵다고 지적하였다. 즉 비용-편익 분석(CBA)에서 이러한 무형의 성과는 포함되지 않으며, 이는 해당 분석 방식의 약점으로 자주 지적되어 왔고(Cimera, 2000, p. 146), 이러한 측면이 최근 사회적 투자수익률에 대한 논의를 조금씩 이끌어 내고 있는 것으로 보인다.

(2) 사회적 편익의 가치 측정

사회적 투자수익률(SROI) 분석에서 가장 어려운 부분은 사회적 편익의 가치를 산정하는 일인데, 여기서 적절한 기법 중 하나가 조건부 가치평가법(Contingent Valuation)이다. 즉 이 방법은 이해관계자의 참여를 유도할 수 있다는 장점이 있다. 조건부 가치평가는 환경경제학이나 부동산 감정에서 널리 사용되는 설문 기반 접근 방식으로, 사람들이 특정 비시장적 상황에 대해 얼마를 지불할 의향이 있는지 또는 얼마를 받아야 받아들일 수 있는지를 측정하는 것이다(Carson, 2012; Hoehn & Randall, 1987; Schkade & Payne, 1994). 예를 들어 환경 파괴를 피하고자 얼마를 지불할 용의가 있는지를 질문하는 방식으로 사용된다. 이를 적용해보면, 이해관계자들에게 장애인의 경쟁적 통합 고용을 통해 얻는 자존감 상승과 같은 사회적 편익에 대해 얼마의 가치를 둘 수 있는지를 묻는 방식이다.

하지만 조건부 가치평가는 전략적 응답(의도된 과장 또는 축소 응답) 방지 및 응답 값을 현실적 범위로 제한하는 것과 같은 적절한 설문 설계가 전제되어야 한다. 이 방식은 잠재적인 사회적 수익의 가치를 산정하는 데 유용하지만, 아직까지 공공직업재활 프로그램의 사회적 수익 측정에 본격적으로 적용된 사례는 보고되지 않고 있다. 다음에서는 이러한 내용을 바탕으로 미국 직업재활 프로그램의 효과성 측정을 위해 주로 사용되어온 투자수익률(ROI) 모델을 활용한 그동안의 여러 선행연구 분석에 대하여 제시해보고자 한다.

3) 미국 직업재활 프로그램 투자수익 선행연구 분석

최근까지 미국 직업재활(Vocational Rehabilitation) 사업의 사회적 가치와 경제적 효과를 입증하기 위한 방법의 하나로 투자수익률(Return on Investment, ROI) 분석이 유용한 모델로서 기능해 온 것으로 나타났다. 다음에서는 1960년대

부터 최근까지 미국에서 수행된 주요 ROI 관련 연구들을 정리하고, 우리나라 상황에서의 함의와 적용 가능성, 그리고 향후 연구 및 정책 방향에 대한 제언을 제시해 보고자 한다.

미국 직업재활 프로그램의 투자 대비 효과성 입증을 위한 연구로서 Conley (1969)는 1967 회계연도 직업재활 프로그램 성과를 분석한 연구에서 170,000명 이상의 장애인이 주-연방 직업재활 프로그램을 통해 고용되었으며, 이들의 평생 소득 증가분이 약 47억 달러에 달한다고 보고하였다. 이는 직업재활 서비스에 투입된 사회적 비용 1달러당 약 8달러의 수익에 해당하는 것으로, 4% 할인율을 적용하더라도 1달러당 5달러 정도의 상당한 투자수익이 있는 것으로 분석되었다. 특히 이 연구에서는 고용 장애인의 세금 증가와 지원금 감소를 고려할 때 총 소득 증가분의 약 25%가 납세자인 사회에 환원된다는 점을 강조하며, 직업재활 프로그램의 사회적 가치를 경제적 관점에서 입증하는 초기 연구로서 이후 ROI 연구의 주요한 출발점이 된 것으로 나타났다. 더 나아가 Bellante(1972)는 회귀분석을 활용하여 장애인을 여러 범주로 그룹화하여 직업재활 프로그램의 비용-편익을 보다 정교하게 분석하였다. 이 연구는 기존의 저생산성 집단이 고생산성 집단과 동일한 혜택을 얻는다는 주장을 실증적으로 반박하며, 인종을 제외한 대부분의 변수(연령, 성별 등)에서 취업 결과와 변수 간의 관계가 일반 인구 집단의 노동시장 소득 패턴과 유사함을 발견하였다. 예를 들어 고생산성 집단이 직업재활 서비스에 투입된 1달러당 가장 큰 혜택을 얻는다는 결론을 제시하여, 재활 자원의 효율적 배분을 위해서는 생산성 수준을 고려할 필요가 있음을 제시하였다.

한편 Worrall(1978)은 직업재활 프로그램의 편익-비용 분석이 이론적으로는 정책입안자들이 사회적 프로젝트를 선택하고 평가하는 데 이상적인 도구이지만, 실제 적용 시 여러 한계가 있음을 지적하였다. 즉 모든 편익과 비용, 특히 외부효과를 정량화하기 어려우며, 편익의 시간적 흐름이나 적절한 사회적 할인율을 파악하기 어렵다는 점을 강조하였다. 또한 부적절한 데이터나 통제집단의 부재, 그리고 분석 결과가 사용된 가정에 매우 민감하다는 방법론적 한계를 제시하며, 직업재활 프로그램과 같은 사회정책 평가에서 편익-비용 분석을 적용할 때 신중한 접근이 필요함을 강조하였다.

더 나아가 ROI 분석 모델의 발전에 따라 경제적 효율성 관점에서 직업재활의 사회적 가치가 입증되어왔고, 이러한 선상에서 직업재활 사업의 구체적 효과 입증 및 정교화 노력이 있어 왔다. Bua-Iam과 Bias(2011)는 기존의 단기 ROI 모델을

근로생애 전체로 확장하여 직업재활 프로그램의 장기적 경제적 효과를 측정하였다. 이들은 2007년 웨스트버지니아 재활서비스부(West Virginia Division of Rehabilitation Services, WVDRS)로부터 서비스를 받은 중증 장애를 가진 청소년 및 고령 소비자들을 대상으로 한 분석을 통해, 프로그램 종료 후 수년간 지속되는 긍정적인 경제적 영향을 실증적으로 분석하였다. 특히 중증 장애를 가진 청소년 집단에서 더 큰 장기적 효과가 나타났는데, 이는 어려운 예산 상황에서도 청소년 대상 서비스에 우선순위를 두는 것이 경제적으로 합리적임을 제시하였다. 또한 Cimera(2010)의 연구에서는 104,213명의 지적장애인을 대상으로 한 대규모 국가적 연구를 통해 지원고용 프로그램의 비용 대비 효율성을 근로자 관점에서 분석하였다. 연구 결과, 장애인의 62.08%가 지역사회에서 성공적으로 취업되었으며, 이들이 벌어들인 소득이 총 비용보다 큰 것으로 나타나, 직업재활 사업의 사회적 가치 및 타당성을 꾸준히 입증하였다.

더 나아가 Dean, Pepper, Schmidt, & Stern(2015)의 연구는 2000년 버지니아주의 지적 장애인 대상 직업재활 서비스를 분석한 결과, 이러한 사업이 장기적인 노동시장 성과에 긍정적인 영향을 미치며 평균 장기 혜택이 비용을 3.6배에서 6배 초과하는 긍정적 편익이 나타났고, 이는 직업재활을 단순한 사회적 선이 아닌 건전한 투자로 간주할 수 있는 경제적 정당성을 제공한 것으로 볼 수 있다. 또한 Wilhelm(2013)은 유타 주 재활청(Utah State Office of Rehabilitation)이 2010년 보고서에서, 직업재활 프로그램이 제공하는 경제적 편익을 구체적으로 분석하였다. 연구에 따르면, 유타 주의 직업재활 프로그램은 주 정부가 지출한 1달러당 5.64달러의 투자수익률(ROI)을 실현한 것으로 나타났다. 이는 직업재활 수혜자들이 프로그램 종료 후 평균적으로 연간 $3,132.21의 추가 소득을 얻고, 월 $52.77 수준의 공공지원금 수령이 감소했으며, 이로 인해 유타 주는 2004 회계연도 기준으로 총 $71,021,565의 경제적 혜택을 창출하였으며, 순이익은 $58,421,665에 달한 것으로 분석되었다.

이와 같이 미국의 직업재활 ROI 분석은 경제적 효율성 관점에서 상당한 사회적 가치를 입증해 왔으나, ROI 모델 방법론적 한계에 대한 변화 요구 및 모델 적용에 있어 정교한 세부적 고려의 필요성이 나타나게 된다. Bua-Iam, Hampton, Sink, 그리고 Snuffer(2013)는 직업재활 프로그램의 투자수익률 측정에서 발생하는 고유한 방법론적 문제들을 체계적으로 분석하였다. 이들은 직업재활 프로그램이 인력투자법(Workforce Investment Act, WIA)의 한 측면이지만 다른 직업훈련 프

로그램들과는 본질적으로 다른 특성을 가지고 있음을 지적하면서, 세 가지 핵심 쟁점을 제시하였다. 우선, 소비자 특성의 차이로 인해 장애인 집단의 고유한 특성을 고려한 평가 방법이 필요하고, 둘째, 장애인 집단의 특성상 적절한 통제집단 설정이 어렵다는 점을 고려해야 하며, 셋째, 장애인의 고용 기회와 소득 잠재력이 일반인과 다르기 때문에 기존 모델의 기회비용 계산 방식이 부적절하다는 점이었다. 이들은 기존 ROI 모델을 그대로 적용할 경우 직업재활 프로그램의 효과가 과소평가될 위험이 있음을 경고하면서, 프로그램 고유의 특성을 반영한 맞춤형 ROI 모델 개발의 필요성을 강조하였다.

또한 Dean, Pepper, Schmidt, & Stern(2017)의 연구는 정신장애인을 대상으로 한 직업재활 프로그램의 효과를 분석하여, 전반적으로 고용 및 소득 증가에 긍정적인 장기 효과를 확인하였다. 이 연구는 기존 평가의 한계를 극복하기 위해 버지니아주 DARS(Department of Aging and Rehabilitation Services)의 방대한 패널 데이터를 활용하여 내생성 및 좌측절단 문제를 해결하기 위한 계량경제학적 방법론을 적용하였다. 더 나아가 Schmidt, Clapp, Pepper, & Stern(2019)의 연구는 VR-ROI 프로젝트의 응용을 통해 버지니아와 메릴랜드주의 투자수익률 추정치를 다각적으로 분석하였다. 2007년 두 주의 VR 서비스 신청자 데이터를 활용한 분석 결과, 장애 유형, 서비스 유형, 기관별로 ROI가 크게 다르다는 점을 분석·제시하였다. 특히 정신질환 및 신체장애 참가자에게는 긍정적 효과를 보였지만, 인지장애 참가자에게는 상이한 결과가 나타나 세분화된 정책 설계의 필요성을 강조하였다.

다음은 앞서 제시한 미국의 투자수익률(ROI) 기반 직업재활 선행연구 분석을 바탕으로 우리나라 상황에서의 제언 및 함의를 몇 가지 제시해보고자 한다.

첫째, 미국의 투자수익률(ROI) 연구에서와 같이 우리나라 역시 직업재활의 효과성 입증 및 사회적 타당성 확보에 대한 요구 및 대응 노력이 지속해서 이루어져야 할 필요가 있다. 미국의 연구들은 1960년대부터 직업재활의 경제적 효과성과 사회적 이익을 정량적으로 검증해왔으며, 특히 지적장애인, 청소년, 저소득층 등을 대상으로 한 지원고용 및 공공투자의 장기적 효과가 매우 크다는 것을 과학적이고도 논리적으로 증명해왔다. 이를 통해 직업재활이 단순한 복지사업이 아닌 건전한 투자로서 사회적 선을 실현하는 도구임을 제시한 측면은 우리에게도 시사하는 큰 것으로 보인다. 즉 향후 이러한 논리를 적극적으로 적용하여, 우리나라 직업재활사업이 사회적 가치 실현에 기여하는 생산적 복지임을 입증하는 노력이 좀 더 필요할

것으로 사료된다.

둘째, 투자수익률 분석의 방법론적 정교화가 필요할 것으로 보인다. 미국 직업재활 프로그램 투자수익률(ROI) 연구 초기에는 효율성 및 생산성 관련 접근이 주요했으나, 이후 장애 특성, 기회비용, 내생성, 좌측절단 문제 등 복잡한 요소들을 고려한 모델 고도화가 진행되어 온 것으로 나타났다. 우리나라의 경우 직업재활 관련 투자수익률(ROI) 연구가 초기 단계로서, 오랜 미국의 연구 문제점 및 극복 과정을 참고하여, 사회적 자원에 대한 효과적 투입에 대한 증명 차원에서의 방법론적 정교화 그리고 장애 유형, 서비스 유형, 기관별 성과 차이에 대한 세부적인 접근이 필요할 것으로 보인다.

셋째, 국가 간 제도 및 체계 차이에 따른 적용의 유연성 확보가 필요할 것으로 생각된다. 미국과 한국은 직업재활 관련 제도, 재정구조, 시스템 전반에서 차이를 보이며, 미국식 투자수익률(ROI) 모델의 기계적 적용은 한계가 있을 것으로 추론된다. 따라서 한국 직업재활시설의 제도적 맥락을 반영한 투자수익률, 더 나아가 사회적 가치 실현을 위해 국제 비교 연구와 함께, 의미 있는 방법론적 정교화 노력이 필요할 것으로 보인다.

마지막으로, 직업재활시설에 대한 투자수익률(ROI) 검증과 함께, 자립, 사회참여, 관계망 형성 등 직업재활이 창출하는 사회적 가치에 대한 맞춤형 평가 모델의 개발이 필요하다. 미국의 사례에서 보듯, ROI 중심의 경제적 논리와 더불어 사회적 가치에 대한 정성적·정량적 지표 체계의 구축은 향후 정책 및 사회적 설득력을 높이는 데 기여할 수 있을 것으로 생각된다. 즉, ROI가 경제성을 강조하는 분석틀이라면, 사회적 가치는 공공성과 공동체적 효과를 부각하는 관점으로, 이 두 축의 균형 있는 제시는 우리나라 직업재활시설의 지속 가능성과 타당성을 뒷받침하는 중요 근거가 될 수 있을 것으로 사료된다.

4) 미국 직업재활시설 평가 및 세부 지표

다음에서는 미국 직업재활시설의 평가를 수행하고 있는 재활시설인증위원회(CARF) 평가체계 전반을 개관하고, 주요 세부 지표들을 살펴보고자 한다. 이를 바탕으로, 우리나라 직업재활시설의 사회적 가치 측면에서 참고할 수 있는 시사점을 간략히 논의하고자 한다.

(1) 재활시설인증위원회 설립 목적·비전·가치

CARF International은 1966년 재활시설인증위원회(Commission on Accreditation of Rehabilitation Facilities)로 설립되었다. 설립 이후 그 범위는 직업재활을 넘어 광범위한 보건 및 인적 서비스 분야로 확장되었다. CARF의 목적은 서비스 이용자의 삶을 향상시키는 데 중점을 둔 자문형 인증 과정과 지속적인 개선 서비스를 통해 서비스의 품질, 가치 및 최적의 결과를 증진하는 것으로 제시되고 있다.

CARF의 핵심 가치는 모든 사람이 존엄성, 존중, 포용을 바탕으로 공정하게 대우받을 권리가 있다는 믿음에 기반한다. 또한, 최적의 결과를 달성하는 데 필요한 서비스에 접근할 수 있어야 하며, 정보에 입각한 선택을 할 수 있도록 권한이 부여되어야 한다고 강조한다. 이러한 가치를 바탕으로 CARF는 조직 관리 및 서비스 제공의 지속적인 개선, 모든 활동 및 협력 관계에서의 다양성과 문화적 역량, 그리고 표준 개발을 포함한 모든 활동에 서비스 이용자의 참여를 증진하는 데 전념한다(CARF, 2025).

CARF의 이념은 재활서비스 대상자인 장애인이나 장애인 가족들의 삶의 질을 향상시키는데 중점을 두는 하나의 협의적인 인증과정을 통하여 서비스의 질과 가치, 성과를 높이는데 있으며, CARF의 비전은 역동적이고 다양한 환경에 민감하게 대응하여 CARF의 인증 받은 프로그램들로부터 서비스를 받는 서비스 대상자들의 삶의 질을 향상시키기 위한 촉매자 역할을 하는 데 있다.

시설인증을 위해 CARF가 추구하는 가치는 다음과 같은 사항을 핵심요소로 보고 있다.

첫째, 장애인들을 포함한 모든 사람들은 존엄과 존경을 받을 권리를 가지고 있다.

둘째, 장애인들을 포함한 모든 사람들은 자신에게 최적의 성과를 가져다 줄 수 있고, 자신이 필요로 하는 서비스에 접근할 수 있어야 한다.

셋째, 장애인들을 포함한 모든 사람들은 서비스의 내용에 대해 알고, 그 중에서 선택할 권리를 부여받아야 한다. CARF의 인증, 심사, 교육과 관련된 활동들은 이러한 핵심적인 가치를 최대한 보전하는 가운데 수행되어야 한다.

넷째, CARF는 조직운영과 서비스 전달 과정에서 지속적으로 발전되고 향상되어야 한다.

마지막으로 그 외에 CARF의 모든 활동과 연합에 있어서 다양성과 문화적 역량을 갖추어야 한다(한국장애인개발원, 2018).

(2) CARF 역사

CARF는 1966년 9월 재활센터연합회(Association of Rehabilitation Centers: ARC)와 전국보호작업장 및 재가장애인 작업장연합회(National Association of Sheltered Workshops and Homebound Programs: NASWHP)가 일리노이주에서 비영리 조직으로 설립되었다. 이 두 조직은 각자의 회원을 위한 표준을 약 10년간 개발해오다가 공동의 이해관계를 바탕으로 통합하여 재활시설 인증위원회를 구성하였다. 설립에는 미국 보건교육복지부(현 보건복지부) 전 국장인 Mary E. Switzer가 중요한 역할을 하였으며, 그녀는 재활 분야의 표준 수립을 위한 직업재활청의 보조금 확보에 기여하였다.

CARF는 1967년 첫 번째 인증을 실시하였고, 텍사스 재활연구소(Houston), EPI-HAB(Los Angeles), 직업지도 및 재활서비스(Cleveland), 그리고 Fountain House(New York) 등 4개 기관이 최초 인증을 받았다. 1969년에는 캐나다에서 첫 번째 프로그램을 인증하며 국제적 확장의 첫걸음을 내디뎠다.

1970년대에 CARF는 중요한 제도적 발전을 이루었다. 1970년 4월 주립 직업재활 관리자 협의회가 모든 재활 제공자에게 CARF 인증을 요구하는 결의안을 통과시킨 것은 CARF 역사상 핵심적인 발전 중 하나였다. 1971년 9월에는 직원 조사원에서 계약 조사원으로 전환하여 동료 검토 및 자문형 인증 시스템을 도입하였으며, 이때 인증 프로그램 수가 1,000개에 이르는 것으로 나타나고 있다.

1972년 Alan Toppel이 집행이사로 취임한 후 CARF는 원래의 의료 및 직업재활 시장을 넘어 발달장애인 서비스, 물질남용 치료, 정신건강 서비스 분야로 확장하였다. 1973년 11월에는 프로그램 평가 표준을 명시적으로 제시한 새로운 표준 매뉴얼을 발표하였고, 이후 CARF의 광범위한 프로그램 평가 및 성과 활동의 토대를 마련하였다.

1980년대와 1990년대에 걸쳐 CARF는 새로운 프로그램 영역에 대한 표준을 지속적으로 도입하였다. 1982년에는 유아 및 초기 아동 발달 프로그램, 직업 기술 훈련 등의 표준을, 1983년에는 척수손상 프로그램과 만성 통증 관리 프로그램 표준을, 1985년에는 뇌손상 프로그램 표준을 각각 도입하였다. 1986년에는 알코올 및 약물 남용 치료 프로그램 표준이 추가되었다.

1990년대에는 조직 구조의 재편과 전문화가 이루어졌다. 1994년 CARF는 직업 및 고용·발달장애, 의료 재활, 알코올 및 기타 약물·정신건강의 세 분야로 조직을

재편하였다. 1995년에는 각 분야별로 별도의 표준 매뉴얼을 발간하여 전문성을 강화하였다. 1996년에는 유럽에서 첫 번째 프로그램을 인증하며 진정한 국제적 조직으로 발전하였다.

2010년대 이후 CARF는 현대 사회의 새로운 도전에 대응하는 표준들을 개발하였다. 2013년 섭식장애 치료 프로그램 표준, 2014년 암 재활 전문 프로그램 표준을 도입하였다. 2017년에는 자살 예방을 공중보건 위기로 인식하고 관련 표준을 개발하여, 국가 자살 예방 전략의 향후 8년간 연간 자살률 20% 감소 목표를 지원하는 등 다양한 활동을 지속하고 있다(CARF, 2025).

(3) CARF 인증의 의미 및 이점

CARF의 인증은 재활시설에 여러 이점을 제공하기 때문에 미국 내의 재활시설들은 CARF의 인증을 통해 시설의 발전, 장애인들의 지역사회 통합과 삶의 질에 기여하고 있다.

첫째, CARF의 인증은 국제적으로 받아들여지는 기준에 부합되는 재활시설로서 확인과 인정을 받았다는 의미이며 미국 내 지원의 근거가 된다.

둘째, 서비스 이용자 자신이나 그 가족들의 입장에서 볼 때 질적 서비스가 보장된다는 의미이며, 이는 시설의 경쟁력을 확보하게 된다.

셋째, 기금 후원자, 의뢰기관 및 지역사회에 대한 책임성을 나타냄과 동시에, 근무하는 재활상담사들도 책임성과 윤리성을 확보하게 된다고 볼 수 있다.

넷째, CARF 기준을 통하여 서비스의 지속적인 질적 개선을 할 수 있는 기본 토대가 마련되어 있다는 것을 의미하며 시설의 발전적인 기반을 재고하는데 도움이 된다.

다섯째, 연방정부, 주정부, 지방정부로부터 예산 지원을 받고 있는 프로그램과 서비스에 있어서 그 질에 관해 보증할 수 있는 증거자료가 된다.

여섯째, 재활기관의 서비스가 서비스를 제공받는 장애인에 초점을 맞추고, 서비스에 대한 통합적이고 개별적인 접근, 성과에 대해 강조하고 있음을 나타내 주는 것이다.

일곱째, 합리적인 경영과 인력의 전문성 함양을 위한 지침이 된다.

여덟째, 서비스 이용자와 의뢰처의 프로그램과 서비스를 마케팅 할 수 있는 도구가 된다.

아홉째, 비용 효과적이고 효율적이며 성과와 서비스 이용자의 만족도에 기초한 경영이 이루어지고 있다는 의미를 내포하고 있다.

마지막으로 자문과 출판물, 컨퍼런스, 훈련기회, 소식지를 통한 CARF로부터의 지속적인 지원을 받을 수 있음을 의미한다(한국장애인개발원, 2018).

(4) CARF 인증 구조 및 과정

독립적인 비영리 인증 기관으로서, 자문형 동료 심사(peer-review) 과정을 통해 국제적 합의 표준에 대한 적합성을 평가한다. 이 과정에서 평가관(surveyor)은 CARF 인증을 받은 기관에 재직 중인 전문가들로 구성된 파트타임 동료 평가관들이며, 이를 통해 실질적이고 현장 중심적인 평가를 보장할 수 있고, 이러한 동료 심사 모델이 CARF의 차별화된 특징으로 볼 수 있다.

인증 획득 과정은 첫 신청 기관의 경우 일반적으로 6개월에서 1년이 소요된다. 이 과정에는 표준 매뉴얼 구매, 내부 위원회 구성, 워크북을 활용한 자체 평가 수행, 시설 약점 식별, 개선 계획 수립, 문서 검토, 그리고 인터뷰 조율 등이 포함된다. 현장 방문 평가는 직원 인터뷰, 문서 검토, 시설 점검을 통한 포괄적인 평가로 이루어진다. 인증 결정은 최고 수준의 시설로 여겨지는 3년 인증, 결함 개선 능력이 입증된 1년 인증, 그리고 1년 인증 수준을 유지하는 임시 인증 등으로 나뉜다. 인증을 획득한 기관은 지속적인 준수 및 서비스 개선을 확인하기 위해 연간 품질 적합성 보고서(Annual Conformance to Quality Report, ACQR)를 제출해야 한다.

CARF의 자문형 동료 심사 모델은 지속 가능한 품질과 책임성을 이끌어내는 중요한 요소로서, 이 모델은 인증이 단순히 징벌적 감사가 아니라 협력적인 학습 및 개선 기회임을 의미하고, 동료 심사는 외부 규정 준수를 넘어 조직 내부의 역량 강화와 자발적인 개선 문화를 촉진한다고 볼 수 있다. 이러한 모델은 지속적인 성과 개선과 지역사회 및 이해관계자에 대한 책임을 요구하며, CARF 인증이 우수성을 스스로 유지하는 문화를 조성하도록 설계되었음을 보여준다(CARF, 2025).

(5) CARF의 직업재활시설 인증 평가 및 기준

다음에서는 CARF의 재활시설 인증 평가체계를 기반으로, 미국 직업재활시설의 인증 절차와 세부 평가 지표들을 보다 구체적으로 살펴보고자 한다.

미국 직업재활시설은 CARF에 의해 인증을 받아야 여러 지원을 받을 수 있다. 이 인증제도의 시작은 1838년 퍼킨스 맹아협회가 설립한 워터타운이라는 최초의 보호작업장이 설립된 이후 1938년 와그너오데이법과 1965년 직업재활법 개정 등의 영향으로 미국 내 보호작업장이 폭발적으로 증가하자 보호작업장에 대한 기준 마련의 필요성에 대한 공감대가 자연스럽게 형성되었으며, 당시 보호작업장 협의체라고 볼 수 있는 재활센터연합회(ARC)와 전국보호작업장 및 재가장애인 작업장 연합회(NASWHP)는 각기 기준을 만들기 위한 노력을 하였다. 이후 1966년 재활시설인증위원회(CARF)를 만들어 공동으로 시설인증기준을 만들기로 하였고 이 기준이 오늘날 직업재활 관련 프로그램과 서비스에 대한 공적인 인증체계로 활용되고 있다.

CARF는 미국의 보호작업장을 비롯한 시설인증을 하는 기관으로 1966년 창립되어 장애인과 관련된 성인 주간서비스(adult day services), 행동보건(behavioral health), 고용 및 지역사회 서비스(employment and community services), 그리고 의료재활(medical rehabilitation) 분야 등에서 제공되는 재활 프로그램과 서비스들을 인증해 주는 역할을 수행하고 있다.

CARF 시설 인증을 위한 지표는 다음 〈표 2〉 같이 크게 5가지 섹션으로 구성되며, 모든 기관에 필수적으로 적용되는 공통 기준과 제공 서비스에 따라 선택적으로 적용되는 기준으로 나뉘게 된다(RELIAS, 2025).

〈표 Ⅳ-1〉 CARF 인증 기준

구분	인증 기준	Standards
Section 1	탁월성 추구	ASPIRE to Excellence
Section 2	개별화된 양질의 서비스 및 지원	Quality Individualized Services and Supports
Section 3	고용 서비스	Employment Services
Section 4	지역사회 서비스	Community Services
Section 5	특정 인구 집단 지정 및 강화	Specific Population Designations/Enhancement

Section 1: ASPIRE to Excellence®는 조직 운영의 근간을 이루는 필수 공통 기준으로, 리더십, 재무, 인력, 보건·안전, 기술 등의 항목이 포함된다. 단, 거버넌스 기준(1.B)은 선택적으로 적용된다.

ASPIRE to Excellence® 프레임워크는 모든 CARF 인증 기관의 사업 표준(표준 매뉴얼 섹션)을 구성하는 조직 원리로서, 품질 경영을 위한 논리적인 순환 모델을 제공하고 있다.

Assess the environment(환경 평가) : 조직의 내·외부 환경(사회적, 경제적, 정치적, 경쟁적)을 분석

Set strategy(전략 수립) : 환경 평가를 기반으로 조직의 전략 계획을 개발

Persons served and other stakeholders(이용자 및 이해관계자 의견 수렴) : 모든 이해관계자를 계획 및 서비스 설계 과정에 적극적으로 참여시킴

Implement the plan(계획 실행) : 건전한 비즈니스 및 서비스 제공 관행을 통해 전략을 실행

Review results(결과 검토) : 설정된 목표 대비 성과와 결과를 측정하고 분석

Effect change (변화 실행): 결과 분석을 바탕으로 개선 조치를 실행하고 새로운 평가 주기 시작

Section 2, 3, 4는 기관이 실제 제공하는 서비스 분야에 따라 적용되며, 예를 덜어 고용 서비스를 운영하는 경우 Section 3: Employment Services, 행동 자문을 제공하면 Section 4.L: Behavioral Consultation Services 기준이 적용된다즉, 이들 기준은 해당 서비스를 실시하는 기관에 한해 적용된다고 볼 수 있다.

마지막으로 Section 5: Specific Population Designations/Enhancements는 특정 인구 집단(예: 자폐 성인, 청소년 등)에 대한 전문적인 시설의 경우 선택적으로 인증을 받을 수 있는 항목이다. 결론적으로, CARF 인증은 기관의 보편적 운영 역량뿐만 아니라 서비스의 특성과 대상자의 전문성에 따라 유연하게 적용되는 다층적 평가체계로, 직업재활시설 역시 이러한 틀 안에서 해당 영역에 부합하는 평가를 받는 것으로 파악된다(CARF, 2025).

(6) 미국 직업재활시설 세부 평가지표

다음은 미국 직업재활시설의 평가지표를 살펴보기 위해 Goodwill of Southwestern Pennsylvania의 2019년 3년 인증 획득 보고서를 구체적인 사례로 삼아, 미국 직업재활시설에 적용되는 CARF 표준의 구조와 내용을 세부적으로

제시해보고자 한다(GuideStar, 2025).

CARF 인증 시스템의 가장 중요한 관점은 평가 인증을 결과가 아닌 과정으로 인식하는 것인데, Goodwill 보고서 서두와 여러 관련 자료들은 CARF 인증이 지속적인 과정(ongoing process)이며, 조직이 지속적인 성과 개선에 집중하고 있음을 계속적으로 강조하고 있다. 즉 이는 평가인증 획득이 일회성 측면이 아니라, ASPIRE to Excellence®라는 품질 개선 프레임에 기반한 조직 운영의 내재적 문화로 자리 잡아야 함을 강조함으로서, 조직의 체질을 근본적으로 개선하고 서비스 품질을 혁신하는 유용한 도구로 활용하도록 하는 관점을 견지하고 있는 것으로 보인다.

위에서 제시한 것과 같이 CARF 인증 시스템은 총 5개의 영역으로 구성되어 있으나 직업재활시설의 경우 필수 및 선택 기준에 따라 4개의 섹션에 해당되는 분야를 소개하여 제시해보고자 한다.

① Section 1. ASPIRE to Excellence

CARF는 효과적인 직업재활 서비스가 안정적이고 체계적인 조직 운영 기반 위에서만 지속될 수 있다고 강조하고 있다. CARF는 리더십, 재무 건전성, 위험 관리 등 견고한 조직의 기반 없이는 어떠한 우수한 프로그램도 장기적으로 성공할 수 없다고 본다. 즉 서비스 품질이 일선 실무자의 헌신적인 노력만으로 달성되는 것이 아니라, 조직 전체의 체계적인 지원 시스템 위에서 구현된다는 것을 주목하고 있다. 다음 표는 Section 1. ASPIRE to Excellence 지표의 하위영역, 영역 설명, 주요 평가 분야를 제시한 것이다.

〈표 Ⅳ-2〉 Section 1. ASPIRE to Excellence

코드	하위 영역	영역 설명	주요 평가 분야
1.A	리더십 (Leadership)	책임과 의무의 가치를 수용하고 시설의 사회적 책임을 입증하는 리더십을 식별	리더십 구조 및 책임, 개인 중심 철학, 조직 지침, 리더십 접근성, 문화적 역량 및 다양성, 시설의 책임, 조직 기금 모금
1.B	거버넌스 (Governance)	이사회는 이해관계자를 대신하여 효과적이고 윤리적인 거버넌스 리더십을 제공	윤리적이고 능동적이며 책임감 있는 거버넌스, 이사회 구성/개발/구조/성과, 거버넌스와 경영진의 연계, 이사회 회의 및 위원회 활동, 경영진 개발/평가/보상

코드	하위 영역	영역 설명	주요 평가 분야
1.C	전략 기획 (Strategic Planning)	강점과 기회를 활용하고 약점과 위협에 대처하는 데 중점을 둔 전략 기획을 통해 성공의 기반 마련	환경적 고려사항, 전략 계획 개발/실행/정기 검토
1.D	이해관계자 의견 수렴 (Input from Persons Served and Other Stakeholders)	모든 이해관계자의 의견을 수렴, 분석, 활용하여 기대를 충족하거나 초과하는 서비스 만듦	의견 수렴, 비즈니스 관행 및 계획에 의견 통합
1.E	법적 요구사항 (Legal Requirements)	모든 법적 및 규제 요구사항을 준수	의무 준수, 법적 조치에 대한 대응, 기록의 기밀성 및 보안
1.F	재무 계획 및 관리 (Financial Planning and Management)	재정적으로 책임감 있고 지불 능력이 있으며, 사명, 가치, 성과 목표를 지원하는 방식으로 재정을 관리	예산, 재무 결과 및 관련 요인 검토, 재정 정책 및 절차, 서비스 비용 및 수수료 구조 검토, 서비스 이용자 기금 보호, 재무제표 검토/감사
1.G	위험 관리 (Risk Management)	인력, 재산, 수입, 신용 및 목표 달성 능력에 대한 위협을 통제하기 위한 활동을 수행	위험 관리 계획 실행 및 정기 검토, 적절한 보험 보장, 미디어 관계 및 소셜 미디어 절차, 계약 서비스 검토
1.H	보건 및 안전 (Health and Safety)	양질의 서비스를 지원하고 위험을 최소화하는 건강하고 안전하며 깨끗한 환경을 유지	안전 절차 및 관행에 대한 역량 기반 교육, 비상 절차, 응급 처치 및 비상 정보 접근, 중대 사건, 감염 통제, 보건 및 안전 점검
1.I	인력 개발 및 관리 (Workforce Development and Management)	인적 자원을 소중히 여기고, 인적 자원 프로세스, 절차, 이니셔티브를 조직의 전략적 목표와 연계	인력 구성, 지속적인 인력 계획, 배경/자격/직무 적합성 검증, 인력 참여 및 개발, 성과 평가, 승계 계획
1.J	기술 (Technology)	효과적이고 효율적인 서비스 및 비즈니스 관행을 지원하고 발전시키기 위해 기술 사용을 계획	기술 및 시스템 계획 실행 및 정기 검토, 정보통신기술(ICT) 사용 절차, ICT 교육 및 훈련, ICT 정보 및 지원 접근, ICT 장비 유지보수, ICT를 통한 서비스 제공의 비상 절차 수행
1.K	서비스 이용자의 권리 (Rights of Persons Served)	모든 서비스 이용자의 권리를 보호하고 증진	서비스 이용자의 권리를 증진하는 정책, 권리에 대한 소통, 공식적인 불만 처리

코드	하위 영역	영역 설명	주요 평가 분야
1.L	접근성 (Accessibility)	서비스 이용자 및 기타 이해관계자를 위한 접근성을 증진하고 장벽을 제거	접근성 요구 평가 및 장벽 식별, 접근성 계획 실행 및 정기 검토, 합리적인 편의 제공 요청
1.M	성과 측정 및 관리 (Performance Measurement and Management)	조직과 서비스 제공을 지속적으로 개선하기 위해 데이터를 수집 및 분석하고 정보를 활용	데이터 수집, 성과 지표 설정 및 측정
1.N	성과 개선 (Performance Improvement)	성과 정보를 이해관계자와 공유하고, 분석 결과를 품질 개선 및 의사결정에 활용	성과 목표 대비 성과 지표 분석, 품질 개선 및 조직 의사결정에 성과 분석 활용, 성과 정보 소통

CARF 평가지표에서, 가장 먼저 제시되는 섹션 1은 리더십(1.A), 전략 기획(1.C), 재무 관리(1.F), 인력 관리(1.I) 등 조직의 근간을 이루는 경영 실무 요소들을 평가하고 있는데, 이는 CARF가 개별 프로그램의 질을 평가하기에 앞서, 그 프로그램을 운영하는 조직 자체의 건강성과 지속가능성을 먼저 검증하는데 집중한다고 볼 수 있다. 또한, CARF 평가는 최고 수준의 기관이라 할지라도 항상 개선의 여지가 존재한다는 것을 보여줌으로서, CARF 시설 평가가 단순히 합격과 불합격을 가르는 평가가 아니라, 조직의 강점과 약점을 정밀하게 진단하고 개선 방향을 제시하는 컨설팅 과정임을 나타내고 있다(GuideStar, 2025).

② Section 2. 개별화된 양질의 서비스 및 지원

CARF 직업재활시설 평가지표는 '개인 중심(Person-Centered)'의 서비스 제공이라는 주요 원칙이 자리 잡고 있고, 이러한 원칙은 직업재활 서비스가 기관의 편의나 미리 정해진 프로그램에 장애인 개인을 맞추는 것이 아니라, 개인의 고유한 강점, 요구, 선호도에 따라 맞춤형으로 계획되고, 설계되며, 제공되어야 함을 강조하고 세부 영역은 다음 표에서 제시되고 있다.

〈표 Ⅳ-3〉 Section 2. 개별화된 양질의 서비스 및 지원

코드	하위 영역	영역 설명	주요 평가 분야
2.A	프로그램/서비스 구조 (Program/Service Structure)	조직은 서비스 이용자가 제공되는 서비스에 최대한 참여할 기회를 극대화하도록 설계된 포괄적	개인 중심 및 개별화된 서비스, 조직의 목적 및 성과 달성 능력에 대한 정보 제공, 문서화된 서

코드	하위 영역	영역 설명	주요 평가 분야
		인 프로그램 구조를 제공	비스 범위 공유, 인정된 현장 관행 기반 서비스 제공, 효과적 소통, 입/퇴소/전환 기준
2.B	개인 중심 서비스 계획, 수립 및 제공 (Individual-Centered Service Planning, Design, and Delivery)	서비스는 개인의 강점, 능력, 요구, 선호도에 초점을 맞추며, 이용자가 본인의 삶에 영향을 미치는 의사결정, 지시, 계획에 적극적으로 참여	개인 중심 및 개별화된 서비스, 조직의 목적 및 성과 달성 능력에 대한 정보 제공
2.C	약물 모니터링 및 관리 (Medication Monitoring and Management)	약물 사용에 대한 기록(해당 시), 안전한 보관 및 취급, 교육 자원 제공, 의사 검토, 이용자 교육 등을 포함	최신 약물 기록, 안전한 보관 및 취급 절차, 의사결정 지원을 위한 교육 자원 및 옹호, 의사의 약물 사용 검토, 이용자를 위한 약물 교육
2.D	고용 서비스 원칙 표준 (Employment Services Principle Standards)	조직은 개인의 고용 목표 달성을 위해 지역 고용 시장의 기회 파악, 직업 기술 개발, 현실적 목표 설정, 자원 연계 등 개별화된 서비스를 제공	서비스 이용자의 목표, 이용 가능한 지역사회 자원, 지역 고용주의 인력 요구, 지역 고용 부문의 경제 동향
2.E	지역사회 서비스 원칙 표준 (Community Services Principle Standards)	조직은 이용자가 선택한 자원과 서비스에 접근하고 원하는 만큼 지역사회에 포함될 수 있도록 지원	지역사회 자원 및 서비스 접근, 삶의 질 향상, 지역사회 통합, 지역사회 참여

Section 2.B의 지표 명칭이 '개인 중심 서비스 계획, 수립 및 제공'이라는 것은 이러한 측면을 더욱 두드러지게 하는 것으로 볼 수 있다. 즉 직업재활 서비스의 계획-수립-제공이라는 서비스의 전 과정에 '개인 중심'이라는 원칙을 일관되게 제시하고 있고, 이 관점에서 서비스 이용자는 수동적인 수혜자가 아니라, 자신의 서비스에 대한 의사결정 과정에 적극적으로 참여하는 주체로 존중받는다.

이러한 원칙은 Section 1.D 이해관계자 의견 수렴과 Section 1.K 서비스 이용자의 권리에서 제시된 경영 표준과 밀접히 연결되면서, 장애인의 권리가 보장되고 그들의 의견이 존중될 때, 비로소 진정한 의미의 개인 중심 서비스가 실현된다고 보고 있다. 이처럼 유기적으로 연결된 평가 구조는 서비스 품질을 시설의 관점이 아닌, 장애인의 경험 및 성과 측면에서 평가하도록 요구한다고 볼 수 있다.

③ Section 3. 고용 서비스

다음 표에서 Section 3의 지표는 직업재활시설의 핵심 기능인 고용과 직접적으로 연관된 프로그램들을 다루고 있다.

〈표 Ⅳ-4〉 Section 3. 고용 서비스

코드	하위 영역	영역 설명	주요 평가 분야
3.A	고용 계획 서비스 (Employment Planning Services, EPS)	구직자가 지역사회 내 고용 기회를 파악하고, 자신의 선호도, 강점, 능력, 필요에 기반하여 정보에 입각한 고용 관련 결정을 내릴 수 있도록 지원하는 개별화된 서비스 (상황 평가, 직업 체험 등 활용)	지역사회 내 고용 기회, 참가자의 정보에 입각한 의사 결정, 고용 계획 실행을 위한 서비스 연계
3.E	고용 기술 훈련 서비스 (Employment Skills Training Services, EST)	구직자가 특정 직업이나 직업군에 필요한 기술을 습득하도록 돕는 조직화된 공식 훈련 서비스 (현장 훈련, 실습, 기술 학교 연계 등)	공식 훈련 서비스, 기술/태도/작업 행동 개발 및 재확립
3.G	지역사회 고용 서비스 (Community Employment Services)	개인이 자신의 선택과 선호에 부응하는 성공적인 지역사회 고용 기회를 얻고, 유지하며, 발전시킬 수 있도록 지원하는 개인 중심 서비스	통합 고용 선택, 통합 고용 획득, 일반 비즈니스 환경에서 제공되는 고용, 통합 고용 유지, 경력 발전 자원 제공
하위 분야	직업 개발 (Job Development, CES:JD)	구직자의 강점과 관심사에 대한 평가 정보를 활용하여 지역 노동시장의 잠재적 고용주로부터 얻을 수 있는 직업 유형을 목표로 함	
	하위 분야: 고용 유지 지원 (Employment Supports, CES:ES)	새로운 직업에 대한 성공적인 훈련, 직무 적응, 유지 및 승진을 촉진합니다. 장기적인 고용 유지를 목표로 함	

CARF에서는 장애인의 고용 과정을 계획(Planning) → 훈련(Training) → 배치 및 지원(Placement and Supports)의 논리적이며 체계적인 단계로 구분하며, 각 단계에서 달성해야 할 구체적인 평가 기준을 제시하고 있다. 즉 직업재활 서비스가 상담이나 보호의 측면에서 한 걸음 더 나아가, 측정할 수 있는 고용 성과를 창출하

는 것을 목표로 해야 함을 분명히 하고 있다.

CARF 직업재활 서비스 지표의 중심 원칙은 보호가 아닌 경쟁을 지향하며, 분리가 아닌 통합을 목표로 한다는 점을 분명히 하고 있다. Section 3.G 지역사회 고용 서비스에 대한 설명에는 통합된 지역사회 고용 환경, 경쟁 고용, 최저 임금 또는 그 이상과 같은 내용들이 반복적으로 등장한다. 또한, 고용 서비스를 직업 개발(Job Development)과 고용 유지 지원(Employment Supports)으로 하부영역으로 세분화한 것은, 단순히 일자리를 찾는 것만큼이나, 그 일자리를 성공적으로 유지하고 경력을 발전시켜 나가는 것의 중요성을 강조하는 실용적인 접근법이라 볼 수 있다.

④ Section 4. 지역사회 서비스

CARF 평가 지표는 직업재활의 궁극적인 목표가 고용과 함께, 장애인이 지역사회의 일원으로 온전히 통합되고, 기술 발전의 혜택을 동등하게 누리며, 자신의 삶을 주도적으로 영위할 때 달성된다고 보고 있다(GuideStar, 2025).

〈표 Ⅳ-5〉 Section 4. 지역사회 서비스

코드	하위 영역	영역 설명	주요 평가 분야
4.G	지역사회 통합 (Community Integration, COI)	개인이 지역사회에서 성공적으로 생활하기 위해 개인적, 사회적, 직업적 역량을 최적화하도록 돕습니다. 이용자가 원하는 활동을 결정하는 데 적극적인 파트너가 됨 (여가, 문화, 자원봉사, 생활 기술 개발 등)	지역사회 참여 기회
4.K	보조공학 지원 및 서비스 (Assistive Technology Supports and Services, AT)	다양한 보조공학 서비스를 제공하여, 이용자가 고용, 교육, 독립 생활, 지역사회 통합 등에 대한 접근 및 참여를 높이기 위한 정보에 입각한 결정을 내리도록 지원	보조공학 장치에 대한 정보에 입각한 결정 및 선택, 독립성 및 지역사회 통합 증진

따라서 위의 표에서와 같이, 이 지표에서는 지역사회 통합(Community Integration)과 보조공학(Assistive Technology) 지원이 고용의 질을 높이고 그

지속가능성을 담보하는 필수적인 지원 서비스로 간주되고 있다.

특히, 현대 직업재활 환경에서 보조공학은 더 이상 부가적인 서비스가 아닌, 개인의 독립과 사회 참여를 위한 핵심 전략으로 부상하고 있는데, CARF가 4.K 보조공학 지원 및 서비스를 독립된 인증 영역으로 다루고 있다는 사실 자체가 이러한 측면을 이해할 수 있게 한다. 즉 기술이 장애로 인한 기능적 제약을 보완하고 환경적 장벽을 제거하여 개인의 잠재력을 극대화할 수 있는 핵심적인 요소임을 인정한 것으로, 현대의 직업재활시설이 단순한 직업 훈련 기관을 넘어, 최신 기술을 적극적으로 탐색하고 적용하여 개인별 맞춤형 솔루션을 제공하는 문제 해결자로서의 역할을 수행해야 함을 제시하고 있다고 볼 수 있다.

이상으로 미국 CARF 평가체계의 주요 특징과 세부지표를 살펴보았다. 이러한 분석 결과를 토대로 우리나라 직업재활시설의 사회적 가치 제고를 위한 시사점과 개선 방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 한국 직업재활시설의 사회적 가치 제고를 위해서는 시설의 혁신과 지속가능성 확보가 선행되어야 한다. 미국 CARF 인증체계는 개별 프로그램의 질을 평가하기에 앞서 해당 프로그램을 운영하는 조직 자체의 건전성과 지속가능성을 우선적으로 검토하는 것으로 제시되었다. 이는 효과적인 직업재활 서비스가 안정적이고 체계적인 조직 운영 기반 위에서만 지속가능하다는 인식에 기반한다. 따라서 한국의 직업재활시설 역시 조직의 근본적 체질 개선을 통해 지속가능한 경영 기반을 구축하는 것이 사회적 가치 실현의 필수 전제 조건임을 인식할 필요가 있다.

둘째, 직업재활시설 성과 지표의 다차원적 확장 및 융합이 필요하다. 기존의 직업재활시설 평가에서 매출이나 취업률 중심의 단일 성과 지표는 한계가 있을 수 있다. 미국에서는 장애인의 삶의 질, 자존감, 자립성, 지역사회 참여도 등 다양한 사회적 가치를 반영하는 다차원적 지표 체계를 통해 보다 입체적인 성과 분석을 시도하고 있다. 따라서 우리나라에서도 직업재활 서비스의 사회적 성과를 보다 종합적으로 파악할 수 있도록, 정량적·정성적 지표가 통합된 성과 평가 체계를 개발하고 운영할 필요가 있다.

셋째, 개인 중심 및 이용자 참여 중심 서비스 체계 확립이 요구된다. CARF의 철학은 서비스 이용자의 강점, 능력, 선호, 요구를 중심으로 한 맞춤형 서비스 제공에 기반하고 있다. 즉, 서비스 계획 수립부터 실행에 이르는 전 과정에서 당사자의 자기결정권을 최대한 보장하며, 자신의 삶에 영향을 미치는 결정에 주도적으로 참

여하도록 하고 있고, 이는 단순한 수혜자 개념을 넘어 이용자를 서비스의 공동설계자로 인식하는 관점으로 사료된다. 따라서 한국 직업재활시설도 서비스 이용자의 의견을 적극 수렴하고, 향후 보다 자기주도적 참여를 유도하는 체계로 전환이 필요할 것으로 보딘다.

마지막으로 정보통신기술(ICT) 및 보조공학 기반 서비스 접근성 확대의 증진이 요구된다. CARF 인증 기준은 보조공학 및 ICT 도구의 적극적인 활용을 통해 장애인의 고용, 교육, 자립생활, 지역사회 통합을 지원할 것을 강조하고 있다. 특히 지리적·물리적 제약을 해소하고 서비스 접근성을 높이기 위해 원격 서비스 제공, 보조기기 지원 등 기술 기반의 포괄적 서비스 제공이 이루어지는 것으로 나타났다. 따라서 우리나라의 직업재활시설도 정보통신기술을 활용하여 서비스 전달 방식을 다양화하고, 특히 중증·고령 장애인 등에 특화된 기술 기반 서비스를 개발 및 적용해 나가야 할 것으로 보인다.

2. 영국

장애인의 직업재활 및 고용 문제에 대한 정부의 개입 방식은 매우 다양할 수 있다. 즉 정부나 공공기관이 장애인을 직접 고용하는 방식에서부터, 공공 또는 민간 기관을 통해 장애인의 취업을 지원하는 고용서비스 제공, 나아가 공공 및 민간 부문에 대한 장애인 고용 의무화나 장애인차별금지와 같은 규제까지 폭넓게 포함된다. 이와 관련하여, 재정적 측면에서도 정부가 전적으로 재원을 부담하는 형태부터 민간 부문과의 비용 분담을 모색하는 방식까지 다양한 접근이 가능하다(Le Grand, 1991).

한편 개별 국가의 직업재활 프로그램을 제대로 이해하기 위해서는 해당 국가의 역사적 맥락, 경제 상황, 근로 복지, 연금 재설계, 분리·통합 흐름과 같은 외부 거시적 변화, 정책 및 제도적 전환 등을 종합적으로 살펴볼 필요가 있다. 특히, 1945년 영국 정부의 재정지원을 받는 보호작업장으로 출범한 후, 2015년 이후에는 장애인의 일반 노동시장 내 고용을 지원하는 고용서비스 제공기업으로 전환된 렘플로이(Remploy)의 극적인 변화(이선우, 주재현, 2020)는 이러한 맥락을 고려한 분석의 중요성을 잘 보여주는 예라 생각된다.

이러한 측면에서 영국의 경우 역사적으로 사회·경제·정치적 변화에 따라 장애인 직업재활 정책 및 제도의 많은 변화를 겪어왔고, 이에 따라 일원화된 집적화된 직업재활 부서 없이, 공공, 민간, 사회적 기업 등 여러 기관에 책임이 분산된 구조를 특징으로 하는 것으로 보인다.

따라서 다음에서는 영국 직업재활 체계에 대한 개략적인 소개와 함께 재무적 투자수익률(ROI)에서 더 나아가 사회적 가치를 포괄적으로 측정하려고 시도해온 영국의 사회적 투자수익률(Social Return on Investment, SROI) 선행연구들을 살펴보고자 한다. 더 나아가 SROI의 개념 및 발전 과정을 자세히 살펴보고, 이를 바탕으로 SROI 모델 수행을 위한 구체적인 과정 그리고 주요 원칙의 세부 지표들을 통해, 향후 우리나라 직업재활시설의 사회적 가치 측면에 접목할 수 있는 시사점과 방안을 제시하고자 한다.

1) 영국 직업재활 프로그램

영국은 중앙집권적 정부 구조를 기반으로 고용서비스 전반을 고용연금부

(Department for Work and Pensions, DWP)가 총괄하고 있으며, 고용, 연금, 복지, 장애인 관련 정책을 포괄하는 영국 최대의 정부 부처로 볼 수 있다. DWP 산하에는 잡센터플러스(Jobcentre Plus)가 고용서비스 전달의 핵심 실행기관 역할을 수행한다. 이 기관은 2001년부터 고용서비스와 사회보장 급여 기능을 통합하여 근로연계 복지서비스를 제공하도록 조직 개편되었으며, 2008년까지 전국 단위의 서비스 통합을 완료했다.

잡센터플러스에는 장애인고용어드바이저(Disability Employment Advisers, DEAs)가 배치되어, 장애인의 취업 지원, 고용정보 제공, 맞춤형 서비스 연계 등의 역할을 수행하고 있고, DEA는 장애인의 상태와 욕구에 따라 워크초이스(Work Choice), 엑세스투워크(Access to Work) 등의 특화된 프로그램을 안내하고 연계하는 역할을 한다(한국장애인고용공단, 2017).

세부적으로, 워크초이스(Work Choice)는 2010년부터 운영된 위탁형 장애인 고용지원 프로그램으로, 기존의 Work Preparation, WORKSTEP, Job Introduction Scheme을 통합한 모델이다. 장기질환이나 중증장애 등으로 인해 일반 고용프로그램 참여가 어려운 대상에게 특화된 지원을 제공하며, 참여자는 DEA를 통해 프로그램에 유입된다.

이 프로그램은 ① 근로진입 지원(Module 1), ② 중단기 지원(Module 2), ③ 장기 지원(Module 3)의 세 단계로 구성된 모듈형 서비스이며, 포괄적 장기 계약과 블랙박스 전달체계를 채택한 주계약자모델(prime provider model)이 특징이다. 블랙박스 전달체계는 정부가 성과 목표만 설정하고, 서비스 제공 방식은 주계약자에게 전적으로 자율성을 부여하는 성과 중심의 위탁 모델로서의 특징을 가지고 있다. 서비스 제공은 렘플로이(Remploy)와 주요 공급업체들이 담당하며, 고용연금부로부터 보조금을 받아 운영된다.

다음으로 엑세스투워크(Access to Work)는 장애인의 고용 유지 및 진입 장벽 해소를 위한 DWP의 공적지원 제도로, 1994년부터 시행되어왔다. 장애인의 창업, 취업, 고용 유지에 필요한 장비, 교통, 출퇴근 지원, 직장 내 편의제공 등의 실질적 비용을 보조한다. 2012년부터는 정신건강 문제를 가진 근로자를 위한 직장 내 정신건강 지원 서비스(Workplace Mental Health Support Service)도 신설되었다. 이 서비스는 렘플로이가 위탁운영하며, 연간 약 16,000명의 정신질환자에게 맞춤형 상담, 실행계획 수립, 고용주 교육 등을 제공하고 있다. 이 제도는 Access to Work Advisor와 DEA를 통해 전달되며, 장애인과 고용주 모두가 신청 대상이다.

더 나아가 워크프로그램(Work Programme)은 2011년 데이비드 캐머런(David Cameron) 수상이 도입한 민관협력형 고용복지 연계 정책이다. 기존의 뉴딜(New Deal)을 대체하여 실업자, 건강 문제로 취업이 어려운 대상, 복지 수급자를 대상으로 노동 의무를 전제로 한 고용서비스 참여에 초점을 맞추고 있다. 공급체계는 민간 및 비영리기관 중심의 위탁방식으로, 현재 약 500여 개 비영리조직과 400여 개 영리기업이 공급체인에 참여하고 있다(한국장애인고용공단, 2017).

정리해 보면, 영국의 직업재활 및 장애인 고용서비스는 미국의 CARF처럼 단일 인증기구를 통한 시설 중심 운영이 아니라, 성과 기반 위탁 모델과 서비스 연계 중심의 전달체계에 초점을 둔 점에서 구조적 차이를 보이고 있다. 특히 렘플로이(Remploy)는 1945년 설립 이후 보호고용 형태의 공장이 중심이었으나, 2011년 이후 정부 지원이 중단되고, 2012~2013년 모든 공장이 폐쇄되었다. 이후 렘플로이는 2015년 민간기업 MAXIMUS와의 합작 투자회사로 전환되어 직접 고용에서 고용지원 서비스 제공기관으로 탈바꿈하였다. 이는 직업재활시설의 물리적 기반이 축소되고, 대신 사회적 기업 또는 민간 위탁 서비스 중심으로 전환되는 전반적인 정책 변화의 선상에 있다고 볼 수 있다.

영국이 이러한 주요 변화는 향후 우리나라 직업재활 프로그램에 시사하는 바가 있고, 특히 사회적 가치 실현 및 성과 기반 고용서비스 체계 도입이라는 도전에 향후 어떻게 대응해 나아갈 것인가에 대한 고민이 필요할 것으로 생각된다.

2) 영국 직업재활 프로그램 사회적 투자수익률 논의 발전 과정

영국은 2010년대 초반부터 공공 서비스의 효과를 단순한 비용 효율성 중심의 가격이 아닌, 좀 더 포괄적인 가치의 관점에서 측정하려는 방향으로 정책 전환을 해 온 것으로 보인다. 이러한 변화의 중심에는 사회적 투자수익률(Social Return on Investment, SROI) 방법론이 있으며, 이는 장애인 직업재활 프로그램 기반의 서비스에서 활발히 채택되고 있다.

이는 미국이 1960년대부터 직업재활 정책 성과를 ROI(투자수익률) 중심으로 측정해온 방식과 대비되며, 영국의 경우 공공 지출이 창출하는 경제적, 사회적, 환경적 편익을 통합적으로 평가하려는 정책적 흐름에 따라 SROI를 채택해온 것으로 보인다.

이러한 정책적 전환의 핵심 계기는 2012년 제정된 공공 서비스(사회적 가치)법

(Public Services (Social Value) Act, 2012)이 있다. 법 제정 이전에는 최저가 낙찰 중심의 조달 방식이 주류였으며, 이는 공급자 간 경쟁 심화와 지역사회 기여 부족이라는 비판에 직면했다. 특히 한 해외 기업이 영국 열차 제조사보다 낮은 가격으로 계약을 수주한 사건은, 조달 과정에서 사회적 가치 요소가 충분히 고려되지 않았음을 드러내며 정치적 논의로 확산되었다(Thurairajah, Muchena & Xiao, 2019).

이에 따라 법은 일정 금액 이상의 공공 서비스 계약 체결 시, 발주기관이 해당 조달이 지역 경제 및 사회에 미치는 효과를 고려(consider)하도록 의무화하였다. 이는 조달 정책의 패러다임 전환을 이끄는 법적 기반이 되었고, 특히 장애인 고용과 같은 사회적 목표를 조달 조건에 통합하는 데 기여한 것으로 보인다. 즉, 장애인 직업재활에서는 이 법이 장애인의 고용을 조달 조건에 포함시킬 수 있는 근거를 제공함으로써, 실질적인 고용 확대로 이어질 수 있는 정책적 지렛대가 되었고, 이에 따라 지방정부에서는 계약 평가 시 사회적 가치 항목에 20%의 가중치를 부여하여 조달과 직업재활을 직접적으로 연결한 바 있다.

2020년에는 이러한 흐름이 제도적으로 정착되는 계기가 마련되었다. 조달정책 고시(Procurement Policy Note 06/20)는 중앙정부 조달에서 사회적 가치 모델(Social Value Model)을 의무 적용토록 하여, 사회적 가치 항목에 최소 10% 이상의 평가 비중을 부여하도록 했다. 이로써 단순 고려에서 실제 평가 항목화 및 정량적 비교 평가로 정책이 진화했다. 사회적 가치 모델은 코로나19 회복, 경제적 불평등 해소, 기후변화 대응, 동등한 기회 제공, 복리 증진 등의 주제를 중심으로 구성되었으며, 공급자는 이에 대해 표준화된 응답에 따라 질적 응답을 제시하도록 요구하였다(CHAS, 2025).

이는 복잡한 SROI 분석을 요구하지 않으면서도 사회적 가치 평가를 효과적으로 정착시키는 실용적 접근으로서, 직업재활시설 등 공공 서비스 공급자에게 사회적 가치 입증의 시장적 인센티브를 제공하는 구조를 형성하게 된 것으로 보인다.

정리해보면, 영국의 경우 SROI를 공공 서비스에 일괄적으로 적용하기에는 한계가 있다는 인식하에, 보다 실용적인 대안으로 사회적 가치 모델을 개발해온 것으로 사료된다. 즉, 공공 프로그램의 효율성은 일정 정도 유지하면서도, 특정 목적을 위해서는 더 접근하기 용이한 질적 평가 모델을 병용함으로서 이상과 현실 사이의 균형을 맞추려는 시도 및 노력이 있어온 것으로 보인다.

3) 영국 직업재활 프로그램 사회적 투자수익 선행연구 분석

사회적 가치에 대한 논의가 확산되면서 공공 및 민간 부문에서 수행되는 다양한 사업의 성과를 전통적인 재무적 척도만으로 평가하는 것의 한계가 지적되어 왔다. 특히 장애인 직업재활과 같이 복합적인 사회적 효과를 창출하는 분야에서는 투입된 예산 대비 창출된 일자리의 수와 같은 단순한 양적 지표만으로는 그 진정한 가치를 파악하기 어렵다고 볼 수 있다. 이러한 측면에서 영국의 경우에서와 같이 사회적 투자수익률(Social Return on Investment, SROI) 모델은 재무적 수익을 넘어 사회적, 환경적, 경제적 편익과 비용을 포괄적으로 측정하고 화폐 가치로 환산하여 그 가치를 입증하는 주요 분석 틀로 제시되어 왔다고 볼 수 있다. 즉, SROI는 단순히 돈에 관한 것이 아니라 가치에 관한 분석 방법론으로서, 화폐가 다양한 성과를 비교하기 위한 공통의 측정 단위로 사용될 수 있음을 보여주고 있다. 다음에서는 최근까지 수행된 영국 직업재활 프로그램의 사회적 투자수익 관련 몇몇 선행연구를 살펴보고, 시사점과 제언을 제시해보고자 한다.

(1) Mencap 지원 인턴십 프로그램 SROI 평가 보고서

Mencap은 영국 최대의 학습장애인 지원 자선단체로, 16세에서 24세 사이의 학습장애 및 자폐 스펙트럼을 가진 청년들을 대상으로 한 지원 인턴십(Supported Internship) 프로그램을 운영하고 있다. 해당 프로그램은 교실 기반의 집단 훈련, 개별 맞춤형 직무 코칭, 고용주와의 현장 실습으로 구성되며, 참여자는 평균적으로 약 600시간(교실교육 300시간, 현장실습 300시간)의 지원을 받는 것으로 나타났다. 이 프로그램을 대상으로 2021~2022년 참여 장애인에 대해 수행된 SROI 평가 분석에서, 1파운드당 3.22파운드의 사회적 가치가 창출되는 것으로 나타났고, 민감도 분석 결과, 사회적 가치의 범위는 1.61~4.83파운드로 분석되었다.

특히 본 연구는 단순한 고용성과 외에도 자신감·자존감 향상, 사회적 기술 개선, 정신건강 증진 등 다양한 소프트 성과(soft outcomes)가 주요 가치 동인으로 작용함을 확인하였다. 또한, 참여자의 가족, 지방정부, 고용주 등 다양한 이해관계자의 긍정적 변화도 함께 반영되었다는 점에서, 영국 직업재활 프로그램의 효과가 참여자 개인을 넘어 그 주변 생태계 전반으로 확장됨을 보여주었다(Durie&Edwards, 2023).

(2) Remploy의 개별 직업 배치 및 지원 서비스 SROI 예측 분석

Remploy의 개별 직업 배치 및 지원 서비스(Individual Placement and Support, IPS) 서비스는 중증 정신장애를 가진 성인을 대상으로 한 통합적 고용지원 프로그램으로, 지역사회 정신건강팀과 협업을 통해 제공된다. 전통적인 훈련 후 배치가 아닌 선배치 후훈련(Place-then-Train) 방식을 따르며, 참여자는 프로그램 등록 후 빠르게 고용시장에 진입하고 이후 지속적인 지원을 받는다.

2010~2011년 카디프 지역 사례를 기반으로 한 예측적 SROI 분석 결과, 1파운드당 5.01~6.77파운드의 사회적 가치가 창출될 것으로 추정되었다. 이는 참여자의 자존감 회복, 사회적 관계 향상, 건강 증진 등의 개인적 혜택뿐 아니라, 국가보건서비스(NHS)의 서비스 이용 감소에 따른 공공비용 절감, 복지 수당 감소 및 세수 증가 등 국가 재정에도 긍정적 영향을 미친 것으로 나타났다. 또한 정신건강 서비스와 고용지원의 통합적 접근이 높은 사회적 수익률을 창출할 수 있음을 보여준 대표 사례로 제시되었다(Szplit, 2013).

(3) The Action Group Real Jobs 프로그램 SROI 분석

Real Jobs는 스코틀랜드의 자선 조직 The Action Group이 운영하는 지원고용 프로그램으로, 학습장애인 또는 전과 이력이 있는 등 여러 고용 장벽을 가진 성인을 대상으로 한다. 5단계 고용지원 체계를 기반으로 고용주 및 참여자에게 맞춤형 지원을 제공하며, 2009~2010 회계연도 기준으로 수행된 평가적 SROI 분석에서는 1파운드당 4.86파운드의 사회적 가치가 산출된 것으로 나타났다.

본 분석은 12개의 이해관계자 그룹(이용자, 가족, 고용주, 지방정부, NHS, 경찰 등)을 식별하고, 각 그룹이 경험한 성과를 다각도로 측정하였다. 특히 가족의 돌봄 부담 완화, 고용주의 인적자원 비용 절감, 공공서비스 이용 감소 등 다양한 영역에서 가치가 발생하였으며, 직업재활 프로그램이 단순한 취업 지원을 넘어 광범위한 사회적 인프라로 기능할 수 있음을 보여주었다(The Action Group, 2010).

(4) TCHC의 Enterprising People 프로그램 SROI 보고서

Enterprising People은 유럽사회기금과 국립복권커뮤니티기금의 지원을 받아 TCHC가 운영한 프로젝트로, 사회적으로 배제된 집단을 대상으로 맞춤형 고용 및

창업 지원을 제공하였다. 특히 이 프로그램은 최종 취업이나 창업 여부뿐 아니라 참여자의 소프트 성과 향상 및 긍정적 변화 자체를 주요 성과로 간주하였다.

프로그램 종료 후 수행된 평가적 SROI 분석에 따르면, 1파운드당 무려 11.23파운드의 사회적 가치가 창출되었으며, 이는 대상 집단의 높은 사회적 위험성과 문제 해결의 사회적 편익이 반영된 결과로 해석되었다. 더 나아가 고립감 해소, 정신건강 증진, 재범 방지, 주거 안정 등의 영역에서 가치가 발생하였으며, 직업재활이 단지 고용 연결을 넘어서서 삶의 회복과 사회적 통합을 촉진하는 핵심 수단이 될 수 있음을 제시하였다(Cawley, 2023).

위에서 제시한 바와 같이, 영국의 직업재활 관련 SROI 분석 사례들은 고용 성과뿐 아니라 개인의 삶의 질, 가족의 변화, 공공 재정에 미치는 효과까지 폭넓은 사회적 가치를 정량화함으로써, 직업재활의 목표와 실현 방식을 재구조화하고 있는 것으로 보인다. 이러한 내용을 바탕으로 한국의 상황에서의 제언 및 함의를 몇 가지 제시해보고자 한다.

첫째, 직업재활 평가에 있어, 향후 소프트 성과(soft outcomes)와 같은 사회적 가치를 주요 성과로 인식하고 평가에 반영할 필요가 있다. 영국의 모든 SROI 연구는 자신감 향상, 사회적 관계 개선, 독립성 증대 등 눈에 보이지 않는 소프트 성과가 고용 유지 및 사회 통합의 주요 전제임을 강조하고 있다. 이는 단순한 직업 훈련보다 전인적 성장과 심리·사회적 회복이 우선되어야 함을 의미한다고 볼 수 있다. 따라서 한국의 직업재활시설도 훈련 시간이나 참여자 수와 같은 산출(output) 중심의 평가에서 한 걸음 더 나아가, 직업재활 과정에서 장애인에게 실제로 일어난 변화를 성과(outcome)로 측정하는 방향으로 전환해 나아갈 필요가 있을 것으로 보인다.

둘째, 직업재활이 장애인 개인뿐 아니라 여러 이해관계자를 위한 가치를 창출하기 위해 노력할 필요가 있다. 영국의 SROI 분석은 고용주, 가족, 지방정부, 보건의료기관 등 다양한 이해관계자에게 직업재활 프로그램이 유의미한 혜택을 제공함을 정량적으로 입증하고 있다. 즉, 장애인의 독립성 증가는 가족의 돌봄 부담을 줄이고, 고용주의 이직률을 낮추며, 복지 지출을 줄이는 등 다층적인 사회적 편익을 유발하는 것으로 분석되었고, 이러한 측면에서 직업재활이 단지 개인의 문제가 아닌 사회 전체의 과제로 인식되어야 함을 나타내고 있다.

셋째, 장애인의 취업 성공만이 아닌, 진전된 거리(distance traveled) 자체를 주요 성과의 하나로 고려해 볼 필요가 있다. 즉, 중증장애인의 경우, 최종적인 취업보

다 그 과정에서의 작지만 중요한 변화들이 더 의미 있는 성과일 수 있다. 예를 들어, 사회적으로 고립된 참여자가 프로그램을 통해 정기 외출을 시작하고 타인과 관계를 맺게 되었다면, 이는 분명한 삶의 질 향상이자 사회적 가치 창출로 보고 있다. SROI는 이러한 미세하고 질적인 변화를 성공으로 인정하고 화폐화함으로써, 보다 포용적인 평가와 정책 설계를 가능하게 하는데, 이러한 영국의 사례들을 검토하여 우리나라 현실에 접목해 나아갈 필요가 있을 것으로 보인다.

4) 사회적 투자수익 개념 및 가치 지표 분석

영국 직업재활 프로그램에 있어 사회적 투자수익(SROI)은 단순한 재무적 성과 측정을 넘어, 특정 활동이나 프로젝트가 창출하는 사회적, 환경적, 경제적 가치를 종합적으로 이해하고 정량화하기 위해 사용되는 핵심적인 방법론으로서 제시돼 온 것으로 보인다. 다음에서는 영국 직업재활 프로그램에 적용되어왔던 SROI에 대해 좀 더 구체적으로 살펴보고, 사회적 수익을 측정하기 위한 분석 과정 및 주요 원칙의 세부 지표를 살펴봄으로써, 향후 우리나라 직업재활시설 및 프로그램 측면에서 참고할 수 있는 시사점에 대하여 논의해 보고자 한다.

(1) 사회적 투자수익률(SROI)

사회적 투자수익률(Social Return on Investment, SROI) 개념은 지난 20년간 발전해 왔으며, 처음으로 1996년 미국의 로버츠 기업개발재단(The Roberts Enterprise Development Foundation : REDF) 소속 제드 에머슨(Jed Emerson)이 제안했다(Nicholls, 2016). REDF가 SROI 개념과 방법을 개발한 주요 이유를 다음과 같이 제시하였다. “전문가이며 자선가로서 우리가 설정한 목표를 달성하고 있는지를 어떻게 알 수 있는가?”, “자원을 계속 효과적으로 활용하기 위해 어떤 의사결정을 내려야 하는가?”, “금전적 자금 지원이 개인과 사회에 실제로 정량적 편익을 주는지 어떻게 입증할 수 있는가?”(Nicholls, 2016, p. 128). 이러한 REDF의 질문에 답하기 위해 기존의 전통적 비용-편익 분석을 넘어선 성과 측정 방식의 고민할 필요성이 대두되었다.

2004년에는 휴렛재단(Hewlett Foundation)의 지원을 받아 미국과 유럽의 SROI 실무자들로 구성된 소규모 워킹그룹이 SROI의 범위를 확장하고, 원칙 기준

(Principles Standard), 이해관계자 참여 기준(Stakeholder Engagement Standard) 등 책임성과 투명성을 위한 표준을 개발했다. 이 기준들은 SROI가 기존의 전통적인 CBA(비용-편익분석)나 ROI(투자수익률)와 구별되도록 했는데, 그 핵심은 사회적 성과 측정 시 이해관계자의 참여를 적극 반영한다는 점이었고(Nicholls, 2016), 그 결과 SROI는 다음과 같이 정의되었다. "SROI는 조직이 창출한 사회적, 환경적, 경제적 가치를 이해하고, 측정하며, 보고하는 과정이다."(Scholten, 2006, p. 12).

〈표 Ⅳ-6〉 비용-편익 분석 & 투자수익률 및 사회적 투자수익률 가치 핵심 원칙 비교

사회적 가치 원칙	비용-편익 분석(CBA)&투자수익률(ROI)	사회적 투자수익률(SROI)
이해관계자 참여	가치 산정에 있어 이해관계자의 참여는 필수 아님. 필요시 자문 형태 활용	이해관계자 참여는 핵심 요소로, 어떤 활동을 측정하고 각 활동에 얼마의 가치를 부여할지 결정 시 중요
변화 이해하기	변화가 개인의 재정적 복지에 미치는 영향에 초점.	재정적 복지의 변화에 초점 두되, 전통적 경제 평가에서 간과되는 요소에도 가치를 부여.
과장하지 않기	편익과 비용 산정 시 근거 자료와 가정이 문서화. 대게 비용은 보수적으로 과대 추정되고, 편익은 과소 추정.	측정할 활동 정한 후, 해당 활동에 금전적 가치 부여. 이때 가치는 다소 주관적일 수 있으며, 신뢰할 수 있는 재무적 대리지표(proxy) 사용하여 중복 계산 피해야 함.
중요한 것만 포함하기	자료 출처와 가정의 문서화를 통해 중요성과 관련성 정당화.	프로젝트의 초기 범위를 명확히 하고 이해관계자와의 협의를 통해 중요하고 관련된 요소 식별
중요한 것에 가치 부여	금전은 결과의 상대적 가치를 측정하는 수단으로 사용됨.	변화로 영향을 받는 이해관계자를 위해 가장 중요한 활동을 선택하고 그에 가치를 부여하는 것이 중요. 즉,측정하기 쉬운 것보다 중요한 것을 선택.
투명성 유지	신뢰성 확보 위해 투명성 요구됨. 사용된 재무 정보는 기관의 회계 감사 및 재정 보고 요건을 충족해야 함.	이해관계자 선정, 자료 수집 방식, 지표 및 기준, 결과, 커뮤니케이션 방법 등에 대한 모든 결정은 설명 및 문서화 되야함.
결과 검증	추정치는 일반적으로 검증 가능한 정보(예:서비스 비용)만 사용. 다만, 향후 경제 및 고용 편익에 대한 추정치 포함될 수 있으나, 이는 쉽게 검증되지 않을 수 있음.	SROI 분석에 대한 적절한 외부 검증 필요하며, 데이터 수집 및 평가 방식 등 우수 사례 원칙이 제대로 이행되었는지를 확인해야 함.

오늘날 사회적 투자수익률(SROI, Social Return on Investment) 을 산정할 때는 기존의 전통적인 ROI 추정에서는 흔히 포함되지 않는 비재무적 편익과 비용을 고려하려는 시도가 이루어지고 있다.

"SROI는 영향을 받는 사람들을 과정의 중심에 두고, 정성적 자료와 정량적 자료를 함께 활용한다. 이 접근법은 결과(성과)를 금전적 가치로 환산하고, 이를 종합하여 투입된 자원이 얼마나 효율적 가치로 전환되었는지를 측정하는 방식으로 이해될 수 있다."(Nicholls, 2016, p. 127).

비재무적 편익의 예로는 Schalock이 개발한 삶의 질 관련 8개 영역으로 나누어 볼 수 있다(Brown, Hatton, & Emerson, 2013): ① 정서적 웰빙, ② 대인관계, ③ 물질적 웰빙, ④개인적 성장, ⑤신체적 웰빙, ⑥ 자기결정, ⑦ 사회적 포용, ⑧ 권리 등이 있다.

영국의 신경제 재단(NEF, New Economics Foundation)과 유럽 SROI 네트워크(2006년 발족)의 활동을 통해 SROI 가이드 라인이 제시된 바 있다(Nicholls, 2016). 다음은 스코틀랜드 정부와 Social Value UK가 2012년에 개발한 것으로, 다양한 사회적 투자수익을 측정하는 데 적용 가능한 6단계 분석 절차를 제시하고 있다.

1단계 : 측정범위 설정과 핵심 이해관계자 확인
2단계 : 투입(input), 산출(output), 결과(outcome)물 지도화(mapping)
3단계 : 결과물에 대한 증거수집과 가치 측정
4단계 : 프로그램·활동의 영향 평가
5단계 : SROI 계산
6단계 : 결과 보고 및 공유, 결과 검증을 위한 피드백 절차 내재화

(2) 사회적 투자수익률(SROI) 적용에 따른 세부 원칙 및 지표

이러한 단계 외에도, 가이드는 다음과 같은 핵심 원칙에 기반해 SROI를 설계하고 실행할 것을 강조하고 있는 주요 원칙은 〈표 2〉와 같다(Cabinet Office, 2009). 더 나아가 SORI 과정이 이러한 원칙에 따라 진행될 수 있도록, 영국의 사회적 가치 국제기구(Social Value International, SVI)에서는 각 단계에 따라 SVI의 보고서 검증 기준(Report Assurance Standard)을 제시하고 있는데, 다음에서는 관련 내용을 정리해 보고자 한다(Social Value International, 2025).

Nicholls(2016)의 연구에 따르면, 이 원칙들은 기존의 CBA나 ROI 접근 방식과 차별화되는 요소로 제시되고 있다.

〈표 Ⅳ-7〉 사회적 투자수익(SROI) 측정을 위한 7개 원칙

측정 원칙	항목
제 1 원칙	이해관계자 참여 (Principle 1: Involve Stakeholders)
제 2 원칙	변화에 대한 이해 (Principle 2: Understand What Changes)
제 3 원칙	중요한 것 가치화 (Principle 3: Value the Things That Matter)
제 4 원칙	실절적인 것만 포함할 것 (Principle 4: Only Include What Is Material)
제 5 원칙	과장하지 말 것 (Principle 5: Do not Over-claim)
제 6 원칙	투명성을 확보하기 (Principle 6: Be Transparent)
제 7 원칙	결과 검증 (Principle 7: Verify the Result)

① 제1원칙 : 이해관계자 참여(Involve Stakeholders)

사회적 투자수익(SROI) 모델 적용을 위한 7개 원칙 중 제1원칙은 SROI 프레임워크의 가장 근본적인 토대로서, 다른 원칙들에 비해 가장 길고 상세하게 구성되어 있으며, 이해관계자를 단순히 정보 제공자로 보는 것이 아니라 가치를 정의하고 검증하는 핵심 파트너로 간주하고 있다. 이는 사회적 가치가 '누군가에게' 중요한 변화를 의미하기에, 그 '누군가'의 목소리가 분석의 전 과정에 반영되어야 한다는 원칙을 보여준다. 특히 장애인 직업재활 분야의 경우 장애인 당사자, 가족, 고용주, 동료, 지원 인력 등 다양한 이해관계자의 경험과 관점을 통합하는 것이 분석의 정당성을 확보하는 것이 중요한데, 이 원칙의 체크리스트 지표에는 이러한 참여 과정을 얼마나 체계적이고 진정성 있게 수행했는지를 평가하는 구체적인 기준을 제시하고 있다.

〈표 Ⅳ-8〉 제1원칙 : 이해관계자 참여

항목	세부 지표
1.1	- 이해관계자 그룹 식별
1.1.1	- 보고서가 다양한 이해관계자 그룹(의도된 '수혜자'뿐만 아니라)을 포함하고 있는가?

항목	세부 지표
1.1.2	- 보고서가 이해관계자의 하위 그룹(또는 잠재적 하위 그룹)을 식별하고 있는가?
1.1.3	- 보고서가 실질적으로 다른 성과에 대한 증거를 기반으로 하위 그룹이 어떻게 고려되었는지 설명하고 있는가?
1.1.4	- 보고서가 전체 이해관계자 그룹을 공정하게 대표하는지 여부를 다루면서, 다른 이해관계자를 식별하는 데 이해관계자들이 어떻게 참여했는지에 대한 설명과 분석을 제공하는가?
1.1.5	- (실질적인 성과를 경험할 가능성이 있다고 식별된) 이해관계자 그룹의 대표가 다른 이해관계자 그룹을 식별하는 데 참여하지 않은 경우, 보고서는 그들이 참여하지 않은 이유와 그들의 관점이 분석에 어떻게 반영되었는지에 대한 논리적 근거를 포함하는가? (만약 다른 그룹이 대리인으로 사용되었다면, 그들이 왜 적절한 그룹인지 정당화하는 설명이 제공되어야 한다.)
1.2	- 성과 정의에 이해관계자 참여 (질적 단계)
1.2.1	- 보고서가 전체 이해관계자 그룹을 공정하게 대표하는지 여부를 다루면서, 이해관계자들이 성과를 정의하는 데 (그리고 필요한 경우, 일련의 사건들 내에서 관련 성과를 식별하는 데) 어떻게 참여했는지에 대한 설명과 분석을 제공하는가?
1.2.2	- 보고서가 성과를 식별하는 과정에서 (그리고 필요한 경우, 일련의 사건들 내에서 관련 성과를 식별하는 과정에서) 이해관계자에게 제시된 질문 목록을 포함하고 있는가?
1.2.3	- 질문들이 (의도하지 않은 부정적 성과를 식별할 수 있는 옵션을 포함하여) 성과를 식별하는 데 있어 개방적인 접근 방식을 반영하고 있는가?
1.2.4	- (실질적인 성과를 경험할 가능성이 있다고 식별된) 이해관계자 그룹의 대표가 성과를 정의하는 데 참여하지 않은 경우, 보고서는 그들이 참여하지 않은 이유와 그들의 관점이 분석에 어떻게 반영되었는지에 대한 논리적 근거를 포함하는가? (만약 다른 그룹이 대리인으로 사용되었다면, 그들이 왜 적절한 그룹인지 정당화하는 설명이 제공되어야 한다.)
1.3	- 성과의 기여도, 성과감소율, 사중손실, 대체효과 수준 설정에 이해관계자 참여
1.3.1	- 보고서가 전체 이해관계자 그룹을 공정하게 대표하는지 여부를 다루면서, 이해관계자들이 기여도, 성과감소율, 사중손실, 대체효과의 수준을 설정하는 데 어떻게 참여했는지에 대한 설명과 분석을 제공하는가?
1.3.2	- 보고서가 기여도, 성과감소율, 사중손실, 대체효과의 수준을 어떻게 설정할지에 대해 이해관계자에게 던진 질문들을 포함하고 있는가?
1.3.3	- 이해관계자 그룹의 대표가 기여도, 성과감소율, 사중손실, 대체효과의 수준을 설정하는 데 참여하지 않은 경우, 보고서는 그들이 참여하지 않은 이유에 대한 논리적 근거를 포함하는가?
1.4	- 미래의 이해관계자 참여

항목	세부 지표
1.4.1	- 예측 보고서의 경우, 실제 정보를 예측과 비교할 수 있도록 이해관계자들이 분석에 계속 참여해야 하는 방법에 대한 권고 사항을 포함하고 있는가?
1.5	- 요약

② 제2원칙 : 변화에 대한 이해(Understand What Changes)

이 원칙에서는 변화 이론(Theory of Change) 또는 가치 맵(Value Map)을 통해 가치가 창출되는 과정을 논리적으로 제시될 것이 요구된다. 투입(Inputs)과 활동(Activities)이 어떻게 산출(Outputs)로 이어지고, 이것이 궁극적으로 이해관계자에게 중요한 성과(Outcomes)를 만들어내는지를 명확한 인과관계의 도표로 제공되어야 한다. 예를 들어, 직업재활시설의 상담 서비스(투입/활동)가 취업 성공(산출)으로 이어지고, 이는 다시 장애인 당사자의 자신감 향상과 경제적 안정(성과)으로 연결되는 과정을 구체적으로 기술해야 한다. 이 과정을 통해 분석의 논리적 타당성을 확보하고, 측정할 성과와 지표를 명확히 정의할 수 있다고 제시하고 있다.

〈표 Ⅳ-9〉 제2원칙 : 변화에 대한 이해

항목	세부 지표
2.1	- 범위
2.1.1	- 보고서가 분석이 예측인지 평가인지 명확히 하고 있는가?
2.1.2	- 보고서가 분석 대상이 되는 활동을 명확히 하고 있는가?
2.1.3	- 보고서가 활동이 발생하는 기간을 명확히 하고 있는가?
2.2	- 성과 정의
2.2.1	- 보고서에 명시된 성과가 해당 성과를 경험했거나 경험할 이해관계자 그룹과 연결되어 있는가?
2.2.2	- 보고서가 의도하지 않은 (그리고 부정적인) 성과를 포착하기 위해 성과 정의 과정이 어떻게 설계되었는지에 대한 증거를 포함하고 있는가? (유사 연구 참조 가능)
2.2.3	- 보고서에 명시된 성과가 가치 맵(value map)의 성과와 일치하는가?
2.3	- 성과의 맥락
2.3.1	- 보고서가 각 성과가 투입 및 산출과 어떻게 연결되는지 개괄적으로 설명하고 있는가?
2.3.2	- 보고서의 모든 성과가 '일련의 사건들'로 맥락화되어 있는가? (예: 이 성과로 이어지는 다른 성과들)

항목	세부 지표
2.3.3	- 보고서가 일련의 사건들 중에서 실질성(materiality)을 검증하기 위해 선택된 성과를 식별하고 있는가?
2.3.4	- 보고서가 각 성과가 (사건의 사슬로부터) 실질성을 검증하기 위해 선택된 이유에 대한 논리적 근거를 제공하는가? (잘 정의된 성과에 대한 보충 지침 참조)
2.3.5	- 보고서가 일련의 사건들이 어떻게 만들어졌는지 설명하고 있는가? (예: 사건의 사슬 내 성과 간의 인과관계는 이해관계자 참여, 적절한 제3자 연구 및 저자의 경험에 기반함)
2.4	- 지표 정의
2.4	- 지표 정의
2.4.1	- 보고서가 성과가 발생했음을 입증할 수 있고, 성과가 이분법적이지 않은 경우 얼마나 많은 변화가 발생했는지를 보여줄 수 있는 지표를 포함하고 있는가?
2.4.2	- 필요한 경우, 발생한 변화의 양에 대한 신뢰도를 높이기 위해 여러 지표의 조합이 식별되었는가?
2.5	- 변화의 양(수량) 측정
2.5.1	- 보고서가 얼마나 많은 변화가 발생했는지를 측정하는 데 참여한 이해관계자의 수를 명시하고 있는가?
2.5.2	- 보고서가 변화량 측정에 참여한 인원 수에 대한 논리적 근거를 포함하고 있는가?
2.5.3	- 변화의 양이 활동 시작 시점의 이해관계자 그룹의 기준선 상황과 활동 종료 시점의 상황 간의 차이에 기반하고 있는가?
2.5.4	- 예측 보고서의 경우, 예상되는 변화의 양이 예측과 비교하기 위해 실제 데이터를 어떻게 수집해야 하는지에 대한 제안으로 뒷받침되고 있는가?
2.6	- 정보의 완전성
2.6.1	- 보고서가 이해관계자 그룹의 모든 구성원에게 어떤 일이 일어나는지 명확히 하고 있는가? (예: 이해관계자 그룹의 80%가 의도된 성과를 경험하고 있다면, 나머지 20%에게는 어떤 일이 일어나고 있는가? 아무 변화가 없거나 다른 성과를 경험할 수 있다.)
2.6.2	- 보고서가 성과 경험 여부 및/또는 경험한 변화의 양을 확인하기 위해 척도상의 평균 수치를 사용하는 경우, 그룹 내에서 유의미하게 다른 경험이 발생할 위험이 식별되고 해결되었는가?
2.7	- 예측 수량
2.7.1	- 예측 보고서의 경우, 예측된 변화량의 근거를 설명하는 증거가 있는가? (이는 이전 연도의 결과, 유사한 규모의 다른 유사 활동 결과, 예상 미래 이해관계자의 특성을 공유하는 사람들과의 시장 조사 등을 포함할 수 있다.)

항목	세부 지표
2.8	- 요약
2.8.1	- 전반적으로 평가자의 견해에 따르면, 보고서는 제2원칙 '무엇이 변하는지 이해하라'에 대한 깊은 이해를 보여주는 전문적인 판단을 담고 있는가?

③ 제3원칙 : 중요한 것 가치화(Value the Things That Matter)

제3원칙은 SROI 분석의 핵심적인 특징인 화폐화(monetization)를 다룬다. 이해관계자가 경험하는 추상적인 성과(예: 자신감 향상, 사회적 관계 개선)를 화폐 가치로 환산하는 과정이다. 이는 재무적 대리 지표(financial proxies)를 통해 이루어진다. 이러한 화폐화는 논란의 여지도 있지만, 서로 다른 종류의 사회적 가치를 공통의 척도로 비교하고, 투입된 비용 대비 창출된 사회적 가치의 비율(SROI ratio)을 계산하여 투자자나 정책 결정자에게 효과적으로 소통하는 강력한 수단이 된다고 보고 있다.

〈표 Ⅳ-10〉 제3원칙 : 중요한 것 가치화

항목	세부 지표
3.1	- 투입물의 가치화
3.1.1	- 보고서가 각 이해관계자 그룹이 제공한 모든 투입물을 포함하고 있는가?
3.1.2	- 보고서와 가치 맵이 각 투입물의 가치 평가를 포함하고 있는가?
3.1.3	- 보고서가 가치화되지 않은 투입물에 대한 논리적 근거를 포함하고 있는가?
3.1.4	- 보고서가 투입물의 총 가치를 정확하게 계산하고 있는가?
3.2	- 성과의 가치화
3.2.1	- 보고서가 각 성과에 대한 가치 평가를 포함하고 있는가?
3.2.2	- 보고서가 특정 이해관계자에게 특정 성과의 가치를 나타내는 가치 평가(재무적 대리 지표)를 포함하고 있는가?
3.2.3	- 보고서가 가치 평가 기법의 선택을 정당화하고, 해당 가치 평가가 각 성과에 대해 이해관계자에게 갖는 가치를 어떻게 대표하는지 설명하는 논리적 근거를 포함하고 있는가?
3.3	- SROI 계산
3.3.1	- 각 성과의 총 가치 계산이 정확한가? (성과의 양 × 성과의 가치에 기반)
3.3.2	- 모든 성과의 총 가치가 올바르게 계산되었는가?
3.4	- 요약

항목	세부 지표
3.4.1	- 전반적으로 평가자의 견해에 따르면, 보고서는 제3원칙 '중요한 것을 가치화하라'에 대한 깊은 이해를 보여주는 전문적인 판단을 담고 있는가?

④ 제4원칙 : 실질적인 것만 포함할 것(Only Include What Is Material)

4번째 원칙은 분석의 초점을 명확히 하고, 가장 의미 있는 변화에 집중하도록 하는 역할을 한다. 사업이나 프로그램에서 모든 사소한 변화를 포함하려 하기보다는, 이해관계자에게 실질적으로(materially) 중요한, 즉 장애인들의 삶에 의미 있는 영향을 미치는 성과만을 분석 대상으로 삼아야 한다고 제시하고 있다. 이는 분석의 효율성을 높일 뿐만 아니라, 의도적으로 긍정적인 결과만 부풀리는 소셜 워싱(social value washing)을 방지하는 중요한 장치로서, 어떤 성과를 포함하고 제외할지에 대한 결정은 반드시 이해관계자의 관점과 객관적인 증거에 기반해야 한다고 제시하고 있다.

〈표 Ⅳ-11〉 제4원칙 : 실질적인 것만 포함 할 것

항목	세부 지표
4.1	- 이해관계자 그룹의 포함 또는 제외
4.1.1	- 보고서가 각 이해관계자 그룹에 대한 성과의 실질성을 탐색하는 논리적 근거를 제공하는가?
4.1.2	- 이해관계자 그룹을 참여시키지 않고 제외하기로 한 결정이, 실질적인 성과가 없을 것이라는 제3자 연구(이 기준과 일치하는)의 증거에 기반하고 있는가?
4.2	- 성과의 실질성
4.2.1	- 성과를 포함하거나 제외하기로 한 논리적 근거와 최종 결정이 다음 중 하나에 기반하고 있는가?
4.3	- 부문별 또는 '관련' 성과
4.3.1	- 평가자의 경험에 비추어 볼 때, 해당 활동이 보고서에 포함되지 않은 다른 실질적인 성과를 가질 만한 이유가 있는가?
4.4	- 요약
4.4.1	- 전반적으로 평가자의 견해에 따르면, 보고서는 제4원칙 '실질적인 것만 포함하라'에 대한 깊은 이해를 보여주는 전문적인 판단을 담고 있는가?

⑤ 제5원칙 : 과장하지 말 것(Do not Over-claim)

이 원칙은 SROI 분석의 신뢰성을 담보하는 가장 중요한 기술적 장치로서, 창출된 사회적 가치가 오롯이 해당 활동 덕분이라고 주장하는 대신, 다른 요인들의 영향을 체계적으로 제외함으로써 순수한 영향(net impact)을 보수적으로 추정할 것을 요구한다. 이를 위해 네 가지 핵심 개념, 즉 사중손실(Deadweight), 기여도(Attribution), 대체효과(Displacement), 성과감소율(Drop-off)을 적용해야 한다고 제시하고 있다. 이 네 가지 요소는 반사실적 분석(counterfactual analysis)의 핵심을 이루며, 이를 통해 "만약 우리의 활동이 없었다면 어떤 결과가 있었을까?"라는 질문에 답하게 한다. 이 과정을 얼마나 엄격하고 투명하게 수행했는지가 SROI의 신뢰도를 결정짓는다고 보고 있다.

〈표 Ⅳ-12〉 제5원칙 : 과장하지 말 것 (Do not Over-claim)

항목	세부 지표
5.1	- 반사실 (사중손실)
5.1.1	- 보고서가 각 성과에 대한 사중손실(deadweight) 수준을 평가하는 데 사용된 접근 방식을 설명하고 있는가?
5.1.2	- 보고서가 각 성과에 대한 사중손실 수준을 뒷받침하는 증거를 포함하고 있는가?
5.2	- 기여도
5.2.1	- 보고서가 각 성과에 대한 기여도(attribution) 수준을 평가하는 데 사용된 접근 방식을 설명하고 있는가?
5.2.2	- 보고서가 각 성과에 대한 기여도 수준을 뒷받침하는 증거를 포함하고 있는가?
5.3	- 대체효과
5.3.1	- 보고서가 각 성과에 대한 대체효과(displacement) 수준을 평가하는 데 사용된 접근 방식을 설명하고 있는가?
5.3.2	- 보고서가 각 성과에 대한 대체효과 수준을 뒷받침하는 증거를 포함하고 있는가?
5.4	- 성과감소율 및 지속기간
5.4.1	- 보고서가 각 성과의 지속기간과 성과감소율(drop off) 수준을 평가하는 데 사용된 접근 방식을 설명하고 있는가?
5.4.2	- 보고서가 각 성과의 지속기간과 성과감소율 수준을 뒷받침하는 증거를 포함하고 있는가?
5.5	- 위험 요소

항목	세부 지표
5.5.1	- 보고서가 위에서 언급된 모든 접근 방식에서 과장 청구의 위험을 고려하고 있는가?
5.5.2	- 보고서가 성과와 동일한 지속기간과 관련된 재무적 대리지표를 사용하고 있는가?
5.5.3	- 보고서가 성과의 잠재적인 이중 계산 문제를 다루고 있는가?
5.6	- 요약
5.6.1	- 전반적으로 평가자의 견해에 따르면, 보고서는 제5원칙 '과장하지 마라'에 대한 깊은 이해를 보여주는 전문적인 판단을 담고 있는가?

⑥ 제6원칙 : 투명성을 확보하기(Be Transparent)

투명성은 SROI 분석의 모든 과정에 적용되는 원칙으로서, 분석에 사용된 모든 가정, 데이터 출처, 계산 과정, 전문가적 판단을 명확하게 문서화하고 공개해야 한다고 제시하고 있다. 이를 통해 다른 연구자가 분석 과정을 재현(replicability)하고 검증할 수 있게 된다. 특히 민감도 분석(Sensitivity Analysis)은 이 원칙의 핵심적인 요구사항이다. 민감도 분석은 유동적인 핵심 가정들의 수치를 의도적으로 변경했을 때, 최종 SROI 비율이 얼마나 민감하게 변하는지를 테스트하는 과정으로 볼 수 있다. 즉, 주요 가정(예: 사중손실 비율, 재무적 대리 지표의 가치)을 변경했을 때 최종 SROI 비율이 얼마나 변하는지를 보여줌으로써, 분석 결과가 얼마나 견고한지를 입증하고 불확실성의 범위를 제시하는 중요한 역할을 한다고 보고 있다.

〈표 Ⅳ-13〉 6원칙 : 투명성을 확보하기

항목	세부 지표
6.1	- 정보의 일관성
6.1.1	- 보고서와 모든 부록 또는 첨부 파일(예: 가치 맵)이 일관된 정보를 포함하고 있는가?
6.2	- 민감도 분석
6.2.1	- 보고서가 각 성과의 다음 측면에 대한 민감도를 테스트하는 민감도 분석을 포함하고 있는가?
6.3	- 참고문헌
6.3.1	- 보고서가 정확한 참고문헌을 포함하고 있는가?
6.4	- 재현성

항목	세부 지표
6.4.1	- 가치 맵이 분석을 재현할 수 있는 방식으로 제시되었는가?
6.5	- 투명성
6.5.1	- 보고서가 데이터나 결과에 있을 수 있는 오류의 잠재적 위험에 대해 논의하고 있는가?
6.5.2	- 보고서가 보고서의 결과와 결론을 뒷받침하는 전문적인 판단을 설명하고 있는가?
6.6	- 예측 권고 사항
6.6.1	- 예측 보고서의 경우, 예측 대비 실제 결과를 평가하기 위한 권고 사항이 포함되어 있는가?
6.7	- 요약
6.7.1	- 전반적으로 평가자의 견해에 따르면, 보고서는 제6원칙 '투명성을 확보하라'에 대한 깊은 이해를 보여주는 전문적인 판단을 담고 있는가?

⑦ 제7원칙 : 결과 검증(Verify the Result)

이 원칙은 분석 과정을 다시 제1원칙의 이해관계자에게로 초점을 맞추게 한다. 최종 보고서의 내용, 특히 변화에 대한 이론(theory of change)과 성과의 가치가 실제로 변화를 경험한 사람들의 현실을 정확하게 반영하고 있는지를 당자자에게 확인받는 과정이 필요하다고 보고 있다. 이는 분석의 타당성을 최종적으로 확보하고, 결과가 이해관계자의 경험에 기반하고 있음을 보증하는 역할을 한다. 즉 이 과정을 통해 SROI가 일방적인 평가가 아닌, 이해관계자와의 지속적인 대화와 협력의 산물임을 강조하고 있다.

〈표 Ⅳ-14〉 제7원칙 : 결과 검증

항목	세부 지표
7.1	- 결과 검토 및 검증에 대한 이해관계자 참여
7.1.1	- 보고서가 이해관계자들이 다음 사항을 검토하고 검증하는 데 어떻게 참여했는지 설명하고 있는가?
7.1.2	- 보고서가 이해관계자들이 최종 분석을 검토하고 검증하는 데 어떻게 참여했거나 참여할 것인지 설명하고 있는가?
7.2	- 요약
7.2.1	- 전반적으로 평가자의 견해에 따르면, 보고서는 제7원칙 '결과를 검증하라'에 대한 깊은 이해를 보여주는 전문적인 판단을 담고 있는가?

위에서 살펴본 것과 같이, 영국의 사회적 투자수익률(SROI) 분석 모델은, 한국 장애인 직업재활시설이 기존의 성과 평가 방식을 넘어, 사회적 가치를 실질적으로 증명하고 기능을 고도화하는 데 주요한 시사점을 제공한다고 사료된다. 즉 SROI는 단순한 평가 도구가 아니라, 시설의 철학과 운영 방식을 근본적으로 변화시키는 경영의 패러다임으로 바라볼 필요가 있다. 다음에서는 영국 SROI의 주요 분석을 바탕으로 한국 직업재활시설을 위한 시사점과 제언에 대해 제시해보고자 한다.

첫째, 우리나라 직업재활시설의 사회적 가치 실현을 위해서는, 결과 중심에서 과정 및 가치 중심으로 평가 패러다임의 전환이 필요하다. 기존의 직업재활시설 평가가 정부 주도의 하향식(Top-down) 방식에 따라 취업률과 같은 계량적 성과 지표에 집중했다면, 영국의 SROI는 현장 중심의 상향식(Bottom-up) 접근을 통해 가치가 창출되는 과정의 신뢰성을 강조한다고 볼 수 있다. 즉, SROI 분석의 신뢰성은 최종적으로 산출된 비율(ratio)이 아니라, 그 비율을 도출하기까지의 과정이 얼마나 참여적이고, 투명하며, 보수적인 추정에 기반했는지에 달려있다. 향후 획일화된 기준으로 모든 시설을 평가하는 방식에서 벗어나, 각 시설의 규모, 유형, 지역적 특성의 차이를 인정하되, 장애인의 고용과 사회 통합이라는 공동의 목표 아래, 각 시설이 자신들의 활동이 만들어내는 고유한 사회적 가치를 설득력 있게 논증하는 과정 자체를 평가의 핵심으로 삼아야 할 것으로 보인다. 이를 위해 기존의 성과 지표 중심 평가를 넘어, 직업재활의 전 과정과 이해관계자 참여의 질을 평가하는 새로운 모델 및 발상의 전환이 필요할 것으로 보인다.

둘째, 직업재활 이해관계자의 형식적 참여에서 실질적 파트너십으로 변화가 필요할 것으로 보인다. 영국 SROI의 주요 철학은 이해관계자를 단순히 정보 제공자나 서비스의 수혜자로 보는 것이 아니라, 가치를 정의하고 검증하는 핵심 파트너로 간주하는 데 있다고 볼 수 있다. 사회적 가치는 결국 누군가에게 중요한 삶의 변화를 의미하고, 그 변화의 당사자인 장애인, 가족, 고용주, 동료, 지원 인력 등의 목소리가 분석의 전 과정에 진정성 있게 반영되어야 분석의 정당성이 확보된다고 볼 수 있다. 현재 한국 직업재활시설의 이해관계자 참여 제도가 일부 형식적 수준에 머무르는 경우가 있다는 점을 생각할 때, 이러한 관점의 변화는 주요한 시사점을 줄 수 있다고 생각한다. 즉, 시설 운영 및 평가 과정에 이해관계자들이 실질적으로 참여하여 자신들이 경험하는 긍정적·부정적 변화를 솔직하게 이야기하고, 어떤 성과가 가장 중요한지를 결정하는 의사결정 구조의 변화를 고려할 필요가 있을 것으로 생각된다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

마지막으로, 직업재활 시설의 사회적 가치 모델 도입을 위한 후속 연구 및 방법론적 고도화가 필요할 것으로 보인다. 사업 과정 및 이해관계자 중심주의를 실현하기 위해서는, 향후 사회적 가치를 체계적으로 증명하기 위한 활발한 후속 연구와 방법론의 도입이 필요할 것으로 보인다. 즉, 취업률과 같은 산출(Output) 지표에서 더 나아가, 프로그램이 어떻게 장애인의 자존감 향상이나 가족의 돌봄 부담 경감과 같은 다층적 성과(Outcome)로 이어지는지를 논리적으로 설명하는 가치 지도(Value Map)를 정교하게 수립하는 과정이 요구된다. 또한 이렇게 도출된 추상적 성과의 가치를 설득력 있게 제시하기 위해, 관련 의료비 절감액이나 기회비용 등을 활용한 재무적 대리 지표(Financial Proxy)를 통해 화폐 가치로 환산하고, 이러한 자료를 전국적으로 표준화하여 제시하는 과정이 필요할 것으로 보인다.

3. 호주

최근 호주의 장애인 직업재활 정책은 국가장애보험제도(National Disability Insurance Scheme, NDIS)라는 개인 중심의 포괄적 자금 지원 체계 위에, 장애인 고용 서비스(Disability Employment Services, DES)라는 시장 기반의 통합 고용 서비스와 호주 장애인 기업(Australian Disability Enterprises, ADEs)이라는 사회적 기업 형태의 직업재활 시설이 공존하는 복합적 구조를 가지고 있는 것으로 나타나고 있다(홍나리, 2023).

한편 호주 장애 정책 발전사에서 획기적인 전환점은 1991년 체결된 연방정부 및 주정부 장애협정(Commonwealth and State Disability Agreement)이다. 이 협정을 통해 장애 관련 재활서비스 제공에 있어 연방정부와 주정부 간의 명확한 역할 분담이 확립되었다. 연방정부는 고용과 소득보장이 국가의 핵심 책무라는 인식하에 장애인 고용지원 서비스, 직업재활 서비스, 현금 급여 제공을 담당하고 있으며, 반면 주정부는 지역 특성을 반영한 생활밀착형 서비스인 주거, 복지 및 기타 사회서비스를 담당하는 구조로 역할이 구분되어 있다.

다음에서는 호주 직업재활 전반에 관한 개략적인 소개와 함께 호주 장애인 기업(Australian Disability Enterprises, ADEs)에 대한 사회적 투자수익률 관련 선행 연구들에 대한 정리, 그리고 국가장애보험제도(National Disability Insurance Scheme, NDIS)의 실행 표준 및 품질 지표를 통한 ADEs 평가에 대한 개관 및 세부 지표들을 통해서 향후 우리나라 직업재활시설의 사회적 가치 측면에서의 시사점 및 방안들을 제시해보고자 한다.

1) 호주 직업재활 프로그램

호주의 직업재활 서비스는 연방정부와 주정부 간의 공동협정인 Commonwealth State/Territory Disability Agreement(CSTDA)에 근거하여 운영되며, 고용서비스에 대한 주된 책임은 연방정부에 있다. 연방정부 내에서 장애인 고용과 관련된 행정은 여러 부처가 협력하여 수행하며, 주요 부처로는 인적서비스부(Department of Human Services, DHS), 사회서비스부(Department of Social Services, DSS), 고용부(Department of Employment) 등이 있다. 또한, 장애인 고용에서의 차별 금지를 감독하는 호주인권위원회(The Australian Human Rights

Commission)도 관련 정책 수행에 기여하고 있다.

먼저 인적서비스부(DHS)는 2004년에 설립되어 보건과 복지 행정을 통합적으로 담당하는 부처로, Medicare(의료보장), Centrelink(사회보장), 아동보호 프로그램, 민간 재활 프로그램(Civilian Rehabilitation Scheme) 등을 관할한다. 특히 Centrelink는 장애인을 포함한 복지서비스 이용자에게 초기 상담과 자격 심사, 서비스 연계를 통합 제공하는 원스톱서비스 창구로 기능하고 있다.

사회서비스부(DSS)는 2013년에 이전의 가족·주거·지역사회·원주민부(Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs, FaHCSIA)에서 개칭되어 현재까지 장애인 고용과 관련한 핵심 부처로 기능하고 있다. DSS는 장애인고용서비스(Disability Employment Services, DES)를 담당하며, 이는 2010년부터 기존의 장애인고용네트워크(Disability Employment Network, DEN)와 직업재활서비스(Vocational Rehabilitation Services, VRS)를 통합한 체계이다. DES는 장애인, 가족, 보호자, 고용주의 다양한 요구에 대응하기 위해 개별화되고 유연하며 전문화된 고용지원을 제공하고 있다. 또한 고용환경 개선을 위한 장비 지원, 수화통역(Auslan for Employment) 등의 프로그램과 함께, 2013년 9월부터는 고용부로부터 고용지원기금(Employment Assistance Fund, EAF) 업무를 이관받아 운영하고 있다(한국장애인고용공단, 2017).

2013년 국가장애보험제도(National Disability Insurance Scheme, NDIS)의 도입은 호주 장애인 지원 정책의 커다란 전환을 가져오고 있는 것으로 보인다. 과거 정부가 기관에 직접 예산을 지원하던 공급자 중심의 블록 펀딩(block funding) 모델에서 벗어나, 사회보험 원리에 기반하여 장애인 개인에게 직접 지원 자금을 제공하는 수요자 중심 모델로 전환을 가속화하고 있다. 이 시스템의 핵심은 개인별 지원자금 패키지(Individualised Funding Package, IFP)로서, 자격을 갖춘 장애인은 NDIA와 함께 개인의 목표 달성에 필요한 서비스와 예산을 담은 계획을 수립한다. 장애인은 이 자금을 가지고 직접 서비스 제공자를 선택하고 계약함으로써, 자신의 삶에 필요한 지원을 스스로 결정하고 통제할 수 있는 권한을 갖게 된다. 이러한 변화는 장애인 서비스 및 직업재활 분야를 정부 주도에서 다수의 제공자가 참여자를 유치하기 위해 경쟁하는 시장(market)으로 변화시키고 있는 것으로 보인다(홍나리, 2023). 이러한 선상에서 다음에서는 호주의 주요한 몇몇 직업재활 전달체계 및 우리나라 직업재활시설과 비교해 볼 수 있는 호주 장애인 기업(Australian Disability Enterprises, ADEs)에 대하여 제시해보고자 한다.

(1) 센터링크(Centerlink)

호주는 고용서비스를 민간에 위탁하는 방식을 비교적 이른 시기부터 도입한 국가로, 고용서비스에 시장 요소를 적극 반영해왔다. 1946년 연방정부는 공공 고용서비스 기관인 CES(Commonwealth Employment Service)를 설립하였으나, 1970년대부터 고용서비스를 민간에 단계적으로 위탁하기 시작하였고, 현재는 공공이 직접 제공하던 고용서비스 전반을 민간이 수행하고 있다. 이러한 민영화 과정에서 1997년부터는 실업부조, 고용지원, 직업훈련 등을 포함한 여러 정부 서비스가 통합되어 센터링크(Centrelink)와 민간 고용서비스기관인 Job Network를 중심으로 운영되었다. 이후 2008년 러드(Rudd) 정부에 의해 잡네트워크는 Job Services Australia(JSA)로 개편되었으며, 이는 현재 호주 고용서비스 전달체계의 핵심 하부구조로 기능하고 있다.

센터링크는 공공 복지서비스를 원하는 모든 국민의 첫 접점이자 자격 심사의 중심기관으로, 고용서비스 체계에서 중심적 허브 역할을 담당한다. 구직자는 센터링크에 등록한 뒤 직무수행능력과 구직 가능성 등을 평가받고, 이에 따라 적합한 민간 고용서비스 제공기관에 연계된다. 2011년부터 센터링크는 인적서비스부(DHS) 산하에 통합되었으며, DHS는 고용서비스를 직접 제공하지 않고, 구직자 분류 및 평가를 담당한다. 이후 분류된 구직자는 고용부(Department of Employment)가 관리하는 JSA 소속 민간기관을 통해 실제 고용서비스를 제공받는다.

장애인 구직자의 경우에도 이와 같은 절차에 따라 센터링크에서 초기 평가를 받게 된다. 주로 구직자 분류지표(Job Seeker Classification Instrument), 직무능력평가(Job Capacity Assessment), 고용서비스 평가(Employment Service Assessment)를 통해 서비스 필요성이 판단된다. 예를 들어, 장애인지원연금 수급 여부는 평가 결과 주당 15시간 이상 근무 가능 여부에 따라 결정되며, 근로 가능성이 있는 경우에는 연금 대신 적절한 고용서비스가 제공된다. 장애의 정도에 따라 비장애인과 동일한 고용서비스를 이용할 수도 있고, 보다 전문적인 지원이 필요한 경우에는 장애인고용서비스(DES)에 연계되어 직업재활 또는 맞춤형 고용지원을 받을 수 있다.

(2) 장애인고용서비스(Disability Employment Services)

장애인고용서비스(Disability Employment Services, DES)는 2010년 3월 기

존의 장애인고용네트워크(DEN)와 직업재활서비스(VRS)를 통합하여 개편된 체계로, 고용서비스의 간소화와 효율성 제고, 그리고 구직자 맞춤형 서비스 제공을 목적으로 설계되었다. 장애인은 Centrelink를 통해 구직 의사를 등록하고, 구직능력 평가 결과에 따라 일반 고용서비스(JSA) 또는 장애인고용서비스(DES)로 연계된다. DES는 구직준비, 직무훈련, 이력서 작성, 인터뷰 준비 등 구직 전반에 걸친 지원을 제공하며, 이미 고용된 장애인에 대해서도 재직 유지와 관련된 서비스를 제공한다.

DES는 서비스 유형에 따라 두 가지로 구분되며, 첫째, 장애관리서비스(Disability Management Service)는 일시적 장애나 질병, 상해를 가진 이들에게 단기적인 고용지원 서비스를 제공한다. 둘째, 고용지원서비스(Employment Support Service)는 영구적인 장애나 질병을 가진 사람을 대상으로 보다 지속적이고 장기적인 고용지원을 제공한다. 이 두 유형 모두 고용서비스 평가(Employment Service Assessment)를 통해 개인의 근로 능력을 사전에 진단받고 적합한 서비스 유형을 배정받게 된다.

DES는 다양한 규모의 영리 및 비영리 조직들이 공급자로 참여하고 있으며, 장애인뿐만 아니라 고용주에 대한 지원도 병행하고 있다. 2018년 1월부터는 프로그램이 개편되어, 보다 많은 장애인, 정신질환자 및 만성질환자가 DES의 지원을 받을 수 있도록 대상 범위가 확대되었으며, 이용자의 서비스 선택권과 통제권 또한 강화되었다.

(3) 호주 장애인 기업(Australian Disability Enterprises, ADEs)

호주의 장애인 직업재활 환경은 국가장애보험제도(National Disability Insurance Scheme, NDIS)의 도입과 함께 정부의 직접 지원에 의존하던 공급자 중심 모델에서 개인의 선택과 통제를 존중하는 수요자 중심의 시장 기반 모델로 전환을 맞이하고 있는 것으로 파악된다(Everyonecanwork, 2025). 이러한 정책적 변화의 중심에 있는 호주 장애인 기업(Australian Disability Enterprises, ADEs)은 중증 장애로 일반 고용 시장 진입이 어려운 이들에게 고용 기회를 제공하는 비영리 상업 기업으로서 역할과 정체성에 변화가 이루어지고 있다. ADEs의 법적 및 운영적 기반은 NDIS 체제하에서 복잡한 양상을 모습을 보이고 있는데, 과거 '장애인 서비스법 1986'에 따라 정부의 직접 재정 지원을 받던 구조에서 벗어나, 현재는 대부분 NDIS를 통해 개별 참여자에게 할당된 예산으로 운영 자금을 조달

하고 있다. 이러한 변화는 ADEs에게 재정적 자립을 추구해야 하는 상업적 기업인 동시에, 엄격한 품질 및 안전 보호 규정을 준수해야 하는 NDIS 등록 제공자라는 이중적 역할을 가지게 되고, 더 나아가 생산성 증진과 함께 장애인을 일반 고용시장으로 진입시켜야 한다는 과제를 동시에 지니고 있는 것으로 보인다.

2023년 기준 약 160개의 ADEs가 약 16,000명의 장애인을 고용하고 있으며(Department of Social Services, 2025), 이는 10여 년 전의 약 20,000명에 비해 감소한 수치로 시설의 통합 혹은 축소가 이루어지고 있는 것으로 파악된다. 고용된 근로자의 약 70%는 지적 장애를 가지고 있으며, 남성(약 65%)이 더 많은 비중을 차지하고 있다. 이들은 조경, 포장, 제조업 등 다양한 직업 활동에 참여하며 대부분 주당 15~30시간의 파트타임으로 근무하는 것으로 조사되고 있다. 평균 임금은 시간당 5 호주 달러 수준으로 낮다. 또한 2023년 한 해 동안 15,153명의 지원 고용 근로자 중 91명만이 일반 고용으로 전환되어, 일반 고용으로의 전환율은 미미한 것으로 조사되었다(National Disability Insurance Scheme, 2025).

2) 호주 직업재활 프로그램 사회적 투자수익 선행연구 분석

호주 장애인 직업재활 서비스 부문은 지난 10여 년간 국가장애보험제도(National Disability Insurance Scheme, NDIS) 도입을 중심으로 근본적 변화를 겪어 온 것으로 보인다. 즉, NDIS는 기관 중심의 블록펀딩에서 벗어나 개인 예산제를 도입해, 장애인이 직접 필요한 서비스를 선택·구매할 수 있도록 했다. 이로써 서비스 제공 체계가 공급자 중심에서 이용자 중심으로 전환되었고, 장애인 고용기업(Australian Disability Enterprises, ADEs)을 포함한 기관들은 시장 경쟁 속에서 서비스 관련 효과성 및 가치 증명을 요구받고 있다.

하지만 호주는 여전히 장애인 고용률이 비장애인에 비해 크게 낮은 구조적 문제를 안고 있으며, 정부와 사회의 투자에 대한 성과 입증 요구가 높아지고 있고, 여기에 NDIS 단가 체계와 코로나19 이후 정부 지원 종료로 인한 재정 압박이 겹치며, 서비스 지속가능성의 어려움에 직면하고 있는 것으로 보인다(NDS, 2024).

이와 같은 환경에서 호주에서는 사회적 투자수익률(Social Return on Investment, SROI)과 같은 가치 측정 도구가 부상했고, 이러한 SROI는 기관 활동이 창출하는 사회·경제적 가치를 화폐로 환산해 참여자, 가족, 정부(NDIA) 등 이해관계자에게 설득력 있게 제시하는 수단으로 역할을 해오고 있다. 다음에서는

최근까지 수행된 호주 직업재활 프로그램의 사회적 투자수익 관련 몇몇 선행연구를 살펴보고, 시사점과 제언을 제시해보고자 한다.

(1) WISE Employment SROI 분석

호주의 대표적인 장애인 고용 서비스 기관인 WISE Employment는 정신장애인의 직업재활 및 고용이 창출하는 사회적 가치를 측정하기 위해 Social Ventures Australia(SVA)에 의뢰하여 사회적 투자수익률(SROI) 분석을 수행하였다. 이 연구는 2010~2011년 회계연도를 기준으로 정신장애를 가진 구직자에게 제공된 직업재활 프로그램의 효과를 SROI 방법론을 통해 분석했으며, 이는 프로그램에 투입된 총비용 대비 창출된 사회적 가치의 총합을 비율로 나타내었다.

분석 과정에서는 장애인(정신장애 구직자), 정부, 고용주를 주요 이해관계자로 식별하고, 이들에게 발생한 다양한 유·무형의 성과를 화폐 가치로 환산하여 제시하였다. 더 나아가 장애인의 소득 증대, 웰빙 향상, 정부의 복지 지출 감소, 세수 증대 효과 등을 핵심 성과로 측정했으며, 참여자의 자신감 향상과 같은 주관적 변화까지도 정량화하여 제시하였다.

분석 결과, 해당 프로그램은 1달러 투자 시 4.40달러의 사회적 가치를 창출하는 것(SROI 비율 4.4:1)으로 나타났고, 창출된 가치의 약 60%는 고용을 통한 소득 증대와 삶의 질 향상 등 장애인 개인에게 돌아갔으며, 나머지 40%는 사회보장급여 지급 감소 및 세수 증대를 통한 정부의 재정 부담 완화 효과로 제시되었다(WISE Employment, 2025).

(2) 호주 국립 직업재활 서비스(CRS Australia) 비용-편익 분석

호주 국립 직업재활 서비스(CRS Australia)에서 제공하는 프로그램의 사회적 가치를 분석하기 위해, 투자 대비 창출되는 경제적·사회적 편익을 정량적으로 입증한 연구를 수행하였다.

본 보고서는 비용편익 분석(Cost-Benefit Analysis, CBA) 방법론을 사용하여 프로그램 참여자와 비참여(통제) 집단의 결과를 비교함으로써 직업재활의 효과를 체계적으로 분하였고, CRS Australia의 장애인 16,348명의 데이터를 기반으로, 1인당 투입된 평균 총비용은 $4,398로 산출되었다. 이에 대한 편익 분석 결과, 참여자는 비참여자 대비 높은 고용률과 소득을 기록했으며, 이를 바탕으로 산출된 1

인당 생애 추가 소득(세후)의 현재 가치는 $72,968에 달한 것으로 제시되었고, 개인의 소득 증대에 따른 세수 증가분($44,722)과 정부의 사회보장비용 지출 감소분($15,699)을 합산한 공공 편익은 1인당 총 $60,421로 추산되었다. 이를 합산한 총 사회적 편익은 1인당 $133,389에 달하며, 최종적으로 비용 대비 편익 비율은 30.33:1이라는 매우 높은 수치로 분석·제시되었다.

이러한 금전적 가치 외에도 연구는 참여자들이 경험하는 긍정적인 비계량적 변화를 함께 제시했는데, 프로그램 참여자들은 비참여자에 비해 자신의 기술과 능력을 더 잘 파악하게 되었고(69.8% vs 53.96%), 경력 목표를 재설정하는 데 큰 도움을 받았다(71.1% vs 51.0%)고 응답하였다. 더불어 자존감 향상(74.5% vs 59.16%), 독립성 증대(62.4% vs 48.27%), 의료 서비스 이용 감소(50.8% vs 33.4%) 등 삶의 질 전반에 걸친 긍정적 효과도 뚜렷하게 나타난 것으로 조사되었다(CRS Australia, 2004).

(3) 호주 장애인 고용 사회적기업의 사회적 투자수익(SROI) 분석

호주 플린더스 대학교(Flinders University) 연구팀이 2024년에 발표한 장애인 고용 사회적기업의 사회적 투자수익(SROI) 연구는, 전통적인 장애인 보호작업장(Australian Disability Enterprise, ADE)이 설립한 사회적기업의 사회적 가치를 예측적 사회적 투자수익(Forecast SROI) 방법론을 적용하여 분석하였다.

이 연구는 장애인에게 최저임금 이상의 급여를 지급하는 개방형 고용(open employment)을 목표로 하는 상업 케이터링 사회적기업에 대한 투자의 사회·경제적 효과를 측정하였다. 연구진은 장애인 당사자, 그들의 가족, 기관 직원, 사회적 투자자 등 17명의 핵심 이해관계자 인터뷰와 전문가 그룹 워크숍을 통해 사회적 가치를 식별하고, 이를 화폐 가치로 환산하는 과정을 제시하였다.

분석 결과, 20년의 편익 기간을 기준으로 해당 사회적 기업은 1달러 투자 시 재무적 편익만으로는 8.48달러, 사회적 편익까지 모두 포함하면 12.63달러의 가치를 창출할 것으로 예측되었다. 또한, 투자 기간을 3년으로 짧게 가정한 민감도 분석에서도 재무적 편익은 1.47달러, 사회적 편익 포함 시 2.65달러의 긍정적인 투자수익률을 보여 분석의 안정성을 입증하였다.

이 연구의 주요 시사점 중 하나는 SROI 비율의 극대화와 기관의 사회적 사명이 상충하는 상황에서 시설의 사회적 가치를 지키고자 하는 노력이 중요함을 제시하

고 있다. 즉 연구 과정에서 SROI 비율을 높이기 위해 장애인 직원 비율을 높이거나, 평생 편익이 극대화되는 젊은 학령기 졸업생 우선 채용과 같은 전략이 도출되었으나, ADE는 이러한 전략이 오히려 장애인을 분리할 가능성이 있고, 모든 연령대의 장애인에게 양질의 일자리를 제공하려는 기업의 통합적 가치와 상충한다고 판단하여 이를 적용하지 않은 것으로 나타나, 보여지는 숫자보다는 사회적 가치와 사명을 우위에 둔 모범적 사례로 제시되었다(Hutchinson., et al, 2024).

이러한 호주 직업재활 프로그램의 사회적 가치 연구를 바탕으로 한 제언 및 함의는 다음과 같다.

첫째, 장애인 직업재활시설을 단순한 비용이 발생하는 복지 시설이 아닌, 장애인의 경제적 자립, 정부의 재정 부담 완화, 그리고 사회 전체의 편익을 증대시키는 효과적인 사회적 투자 대상으로 인식의 전환이 이루어져야 한다. 이를 위해 비용-편익 분석(CBA)이나 사회적 투자수익(SROI)과 같은 구조화되고 종합적인 성과 측정 모델을 국내 실정에 맞게 도입하여, 투입 예산 대비 창출되는 사회적 가치를 객관적이고 체계적으로 증명하고 관리해 나갈 필요가 있을 것으로 보인다.

둘째, 사회적 가치 평가가 단순히 숫자로 성과를 증명하는 것을 넘어, 시설의 핵심적인 사회적 사명을 재확인하고 발전시키는 전략적 도구로 활용되어야 할 것으로 생각된다. 호주 사회적 기업의 SROI 분석 사례에서 보듯, 연구 과정에서 도출된 수익률 극대화 방안이 장애인 및 조직의 통합이라는 핵심 가치와 상충될 때, 조직의 사회적 정체성을 지키는 방향을 선택한 것은 중요한 시사점이라고 볼 수 있다. 따라서 우리나라의 직업재활시설은 사회적 가치 평가 모델을 향후 기능 고도화와 운영 효율성을 입증하는 근거로 활용함과 동시에, 그 과정 자체를 조직의 비전과 미션을 점검하고 구체화하여 지속 가능한 발전을 도모하는 측면으로 적용해 나아가야 할 것으로 보인다.

3) 호주 장애인 기업 평가 및 세부 지표

다음에서는 호주 장애인 기업의 평가를 수행하고 있는 NDIS 품질 및 안전 보호위원회(NDIS Quality and Safeguards Commission)의 평가체계 전반을 개관하고, 주요 세부 지표들을 살펴보고자 한다. 이를 바탕으로, 우리나라 직업재활시설의 사회적 가치 측면에서 참고할 수 있는 시사점을 논의해보고자 한다.

(1) NDIS 품질 및 안전 보호 위원회 설립 목적·철학

호주의 장애인 직업재활을 담당하는 주요 기관인 장애인 기업(Australian Disability Enterprises, ADEs)의 서비스 품질 및 안전 관리는 NDIS 품질 및 안전 보호 위원회(NDIS Quality and Safeguards Commission)가 담당하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이는 호주의 장애인 지원 체계가 국가장애보험제도(National Disability Insurance Scheme, NDIS)로 전환됨에 따른 변화로서 파악된다.

과거의 공급자 중심 모델에서 벗어나 NDIS는 장애인 개인의 선택과 통제를 기반으로 하는 소비자 중심의 시장 환경을 조성하고 있다. 이러한 새로운 환경 속에서 기존의 ADE들은 NDIS 서비스 제공기관(registered NDIS provider)으로 등록해야만 사업을 지속할 수 있는 구조로 전환되고 있다.

이 지점에서 NDIS 품질 및 안전보호위원회의 역할이 중요해지고 있는데, 위원회는 NDIS 참여자의 복지를 저해하지 않도록 시장 실패를 방지하고, 전국적으로 일관된 접근 방식을 통해 NDIS 시장에서의 서비스 품질과 안전을 보장하기 위한 철학을 바탕으로 설립되었다. 즉, 위원회는 NDIS 품질 및 안전보호 프레임워크(NDIS Quality and Safeguarding Framework)를 실행하는 핵심 규제 기관으로서, NDIS 제공기관으로 등록된 모든 기관(ADEs를 포함)이 엄격한 품질 및 안전 보호 규정을 준수하는지 감독하고 평가하는 역할을 수행하고 있고, ADE에 대한 평가는 위원회가 관장하는 NDIS 프레임워크의 기준과 절차에 따라 이루어지고 있는 것으로 파악된다(NDIS Quality and Safeguards Commission, 2021).

(2) NDIS 품질 및 안전 보호 위원회 역할 및 ADE 평가

NDIS 품질 및 안전 보호 위원회는 독립적인 국가 규제 기관으로서 NDIS(국가장애보험제도) 시스템 전반의 품질과 안전을 보장하는 핵심적인 역할을 수행하고 있다. 이 위원회는 NDIS 서비스 제공자의 등록을 관리하고, 이들이 NDIS 실행 표준을 준수하는지 확인하기 위한 품질 감사를 감독한다. 또한, 등록 여부와 관계없이 NDIS 지원을 제공하는 모든 기관과 직원에게 적용되는 NDIS 행동 강령(NDIS Code of Conduct)을 집행하여 서비스의 윤리적 기준을 확립하고 있다.

더 나아가, 위원회는 서비스 제공 중 발생하는 심각한 사건(reportable incidents)의 보고 체계를 관리하고, 참여자가 제기하는 불만 사항을 처리하는 절

차를 감독하여 참여자의 권익을 보호한다.

한편 전문 지원 고용(Specialised Supported Employment) 서비스를 제공하는 장애인 기업(ADE)은 반드시 NDIS 등록 제공자가 되어야 한다. 이는 선택 사항이 아닌 의무 조항으로, NDIS 시스템 내에서 ADE를 규제하는 핵심적인 장치이다. ADE는 서비스에 해당하는 특정 등록 그룹(registration groups) 중에서도 핵심적으로 전문 지원 고용 그룹에 등록해야 하는 것으로 보인다.

이 등록 그룹은 고위험 지원(higher-risk supports)을 제공하는 기관으로서, 해당 그룹에 등록된 ADE는 가장 엄격한 형태의 품질 감사인 인증 감사(Certification Audit)를 의무적으로 받아야 한다. 이는 저위험 서비스를 제공하여 비교적 간단한 검증 감사(Verification Audit)를 받는 다른 제공자들과 ADE를 명확히 구분하는 지점으로, ADE가 매우 높은 수준의 품질 및 안전 기준을 충족해야 함을 알 수 있다(NDIS Quality and Safeguards Commission, 2021).

(3) NDIS 실행 표준 및 품질 지표 기준

NDIS 실행 표준(NDIS Practice Standards and Quality Indicators)은 단일한 문서가 아니라, 제공자가 제공하는 서비스 유형에 따라 적용되는 여러 모듈로 구성되어있는 것으로 파악된다.

우선 핵심 모듈(Core Module)은 ADE를 포함하여 인증 감사를 받는 모든 제공자에게 적용되고, 이는 품질 프레임워크의 기초를 이루고 있다.

또한 보충 모듈(Supplementary Modules)은 고강도 일상생활 활동, 전문 행동 지원 등 특정 고위험 또는 전문 지원에 적용되고, ADE가 이러한 지원을 추가로 제공하지 않는 한, 고용 서비스 제공자로서 ADE에게 보편적으로 요구되는 것은 핵심 모듈로 볼 수 있다.

더 나아가 검증 모듈(Verification Module)은 저위험 서비스에 적용되며, 전문 지원 고용을 제공하는 ADE에는 적용되지 않고 있고, 이러한 구분은 ADE에 적용되는 감독의 수준을 이해하는 데 주요한 내용이다.

(4) NDIS 실행 표준 및 세부 품질 지표

다음에서는 호주 장애인 기업(ADE)의 평가를 위한 NDIS 실행 표준 및 품질 지표 중 핵심 모듈(Core module)의 네 가지 부문과 각각의 품질 지표에 대하여 살

펴보고, 이를 통해 우리나라 직업재활시설에 사회적 가치 평가지표를 위한 시사점에 관하여 간략하게 제시하고자 한다(NDIS Quality and Safeguards Commission, 2021).

① 권리 및 책임 (Rights and Responsibilities)

NDIS 실행 표준의 첫 번째 영역인 권리 및 책임은 모든 지원의 근간이 되는 우선 고려사항을 제시한다. 이는 서비스 제공자가 장애인의 인권을 존중하고, 이들이 본인의 삶에 대한 통제권을 행사할 수 있도록 지원해야 할 책임을 명시하고 있고, 다음 다섯 가지 세부 지표로 구성되어 있다.

〈표 Ⅳ-15〉 권리 및 책임

항목	세부 지표
1.1 사람 중심 지원	- 각 참여자는 자신의 목표 달성을 지원하는 사람 중심 지원을 받음
1.2 개인의 가치와 신념	- 각 참여자의 문화적, 언어적, 종교적 배경과 신념이 존중됨
1.3 사생활과 존엄성	- 각 참여자의 사생활은 존중되며, 존엄성을 유지하는 방식으로 지원이 제공됨
1.4 독립성과 정보에 기반한 선택	- 각 참여자는 정보에 기반한 선택을 하고, 통제권을 행사하며, 독립성을 극대화하도록 지원받는다. '위험을 감수할 존엄성(Dignity of Risk)'이 존중됨
1.5 폭력, 학대, 방임, 착취 및 차별	- 각 참여자는 폭력, 학대, 방임, 착취, 차별로부터 자유로운 환경에서 지원을 받음

② 제공자 거버넌스 및 운영 관리

두 번째 영역은 서비스 제공기관이 신뢰할 수 있고 지속가능한 방식으로 운영되기 위해 갖춰야 할 지배구조와 운영 관리 시스템(Provider Governance and Operational Management)을 규정하고 있다. 이는 단순히 행정적 효율성을 넘어, 조직 운영의 모든 과정에 장애인의 관점을 반영하고, 발생 가능한 모든 위험을 체계적으로 관리하며, 지속적인 품질 개선을 추구할 것을 요구하고 있다.

〈표 Ⅳ-16〉 제공자 거버넌스 및 운영 관리

제공자 거버넌스 및 운영 관리	품질 지표	ADE 적용 및 근거
2.1 거버넌스 및 운영 관리	- 제공자는 참여자에게 양질의 안전한 지원을 제공하는 잘 관리된 조직임	- 적용 : ADE는 사업체와 NDIS 제공자라는 이중적 책임을 이해하고 감독하는 명확한 거버넌스 구조(예: 이사회)를 갖추어야 함. 전략 계획, 재정 감독, 관련 법률(고용법 및 NDIS 법 포함) 준수 보장이 포함됨. - 근거 : 조직도, NDIS 규정 준수를 논의한 이사회 회의록, 전략 및 사업 계획서, 문서화된 정책 및 절차.
2.2 위험 관리	- 위험은 평가되고 관리됨	- 적용 : 상업적 위험(예: 계약 상실)과 참여자 관련 위험(예: 산업안전보건(WHS), 사건 발생, 재정 지속가능성이 근로자에게 미치는 영향)을 모두 포괄하는 종합적인 위험 관리 시스템을 갖춤. 비상 및 재난 계획이 포함. - 증거 : 위험 등록부, WHS 정책 및 기록, 사건 보고서 및 분석, 사업 연속성 계획, 적절한 보험 가입 증거.
2.3 인적 자원 관리	- 직원은 자격이 있고 유능하며, 참여자에게 양질의 지원을 제공하는 데 필요한 기술과 지식을 갖추고 있음	- 적용 : 모든 직원의 자격과 역량을 보장. 강력한 채용, 오리엔테이션, 지속적인 교육 및 감독이 포함. 핵심 요구사항은 모든 위험 평가 직무에 대해 유효한 NDIS 근로자 심사를 받는 것임 - 증거 : 직원 직무 기술서, 자격 증명 기록, 완료된 NDIS 근로자 심사, 직원 교육 기록(NDIS 행동 강령 및 직무 관련 기술 포함), 감독 및 성과 검토 기록.
2.4 피드백 및 불만 관리	- 참여자의 피드백과 불만은 환영받으며, 이를 통해 서비스가 개선됨	- 적용 : 근로자들이 보복에 대한 두려움 없이 불만을 제기하거나 피드백을 제공할 수 있는 접근 가능하고, 잘 알려져 있으며, 공정한 시스템을 갖춤. 지원 고용 환경의 권력 불균형을 고려할 때 중요. - 증거 : 불만 처리 정책 및 절차, 문제 처리 및 해결 과정을 보여주는 불만 등록부, 불만 제기 방법에 대한 근로자 안내(NDIS 위원회 포함), 근로자 만족도 조사.
2.5 사건 관리	- 사건은 관리되고 예방됨	- 적용 : 사고, 부상, 학대 혐의 등 사건을 식별, 대응, 관리, 보고하는 시스템을 갖춤 '보고 의무 사건'을 NDIS 위원회에 의무적으로 보고하는 것을 포함

제공자 거버넌스 및 운영 관리	품질 지표	ADE 적용 및 근거
		- 증거 : 사건 관리 정책 및 절차, 사건 보고서 양식, 사건 등록부, 조사 및 후속 조치 증거, 사건 관리에 대한 직원 교육.

③ 지원 제공

세 번째 영역은 이용자가 서비스를 접하고, 계획을 세우고, 지원을 받으며, 서비스를 종결하기까지의 전 과정에서 이용자의 주도성과 권리가 어떻게 보장되는지를 다루고 있다. 이는 서비스 제공이 일방적인 시혜가 아니라, 이용자와 제공자 간의 협력적 파트너십에 기반해야 함을 강조한다.

〈표 Ⅳ-17〉 지원 제공

지원 제공	품질 지표	ADE 적용 및 근거
3.1 지원 계획 및 서비스 계약	- 각 참여자는 자신의 NDIS 계획 목표와 관련된 지원을 받으며, 서비스 계약을 체결함	- 적용 : 지원 시작 전, ADE는 근로자와 협력하여 NDIS 계획의 고용 목표를 이해해야 함. 제공될 지원, 비용, 기간, 양측의 책임을 명시한 공식 서비스 계약서를 작성해야 함. 이는 관계를 공식화하고 기대를 명확히 함. - 증거 : 각 근로자의 서명된 서비스 계약서 사본, 업무 활동을 NDIS 목표와 연결하는 지원 계획 과정의 증거.
3.2 반응적 지원 제공 및 전환	- 지원은 정기적으로 검토되고, 참여자가 제공자로부터 또는 제공자로 전환하는 과정이 관리됨	- 적용 : 근로자의 목표 달성 진행 상황을 정기적으로 검토하고 필요에 따라 지원을 조정함. 특히, 참여자가 ADE에서 개방 고용이나 다른 서비스로 전환하기를 원할 때 이를 지원하는 명확한 절차를 갖추는 것이 중요함. - 증거 : 경과 기록, 계획 검토 회의 기록, 전환 지원을 위한 정책 및 절차, 장애인 고용 서비스(DES) 또는 다른 고용주와의 협력 증거.

④ 지원 환경 제공

네 번째 영역은 지원이 제공되는 물리적, 운영적 환경이 이용자의 안전, 건강, 그리고 자율성을 보장하고 증진하는 방향으로 조성되어야 함을 명시하고 있다. 이는 단순히 사고 예방을 넘어, 이용자가 존중받고 편안함을 느끼는 환경을 만드는 것을 목표로 한다.

〈표 Ⅳ-18〉 지원 환경 제공

지원 제공	품질 지표	ADE 적용 및 근거
4.1 안전한 환경	- 각 참여자는 안전하고 적절한 지원 환경에 접근함	- 적용 : 물리적 작업장이 안전하고 모든 WHS 요구사항을 충족하도록 보장함. 안전한 기계, 적절한 교육, 개인 보호 장비(PPE) 사용, 명확한 비상 절차 등이 포함됨. 전염병 관련 위험 관리도 포함. - 근거 : WHS 감사 보고서, 과제 및 장비에 대한 위험 평가, 유지보수 기록, 안전 절차에 대한 직원 및 근로자 교육 기록, 비상 계획.
4.2 참여자의 금전 및 재산	- 참여자의 금전 및 재산은 안전하게 관리됨	- 적용 : 이는 주로 관련 산업 협약(예: 지원 고용 서비스 협약)에 따른 근로자의 임금 및 수당을 정확하고 투명하게 관리하는 것과 관련됨. 근로자가 정확한 급여를 받고 급여 명세서를 이해할 수 있도록 명확한 기록과 절차가 필요함. - 근거 : 급여 기록, 임금 사정 문서(예: 지원 임금 시스템 평가), ADE가 재정 관리 지원을 제공하는 경우 관련 정책.
4.3 약물/폐기물 관리	- 약물 및 폐기물은 안전하게 관리됨	- 적용 : ADE가 근무 시간 중 약물 복용이 필요한 근로자를 지원하거나 사업장에서 유해 폐기물이 발생하는 경우, 안전한 투약, 보관, 처리를 위한 엄격한 절차가 있어야 함. - 근거 : 약물 관리 계획, 약물 투여에 대한 직원 교육 기록, 폐기물 처리 절차 및 계약서.

위와 같이 NDIS 실행표준 및 품질 지표를 통해서 한국 직업재활시설의 기능 고도화 및 사회적 가치 실현을 위한 주요한 몇 가지 시사점을 다음과 같다.

첫째, 전통적인 직업재활시설이 생산성에 집중하는 반면, 호주의 NDIS 프레임워크는 ADE가 장애인 근로자를 단순한 노동자(worker)가 아닌, NDIS 참여자

(participant)로 인식하도록 하고 있고, 이는 시설이 장애인의 권리, 자기 결정권, 개인적 목표, 문화적 정체성, 사생활 보호 등 삶의 전반적인 영역을 고려해야 할 것을 주문하고 있다. 또 시설의 성공은 생산량과 같은 경제적 지표뿐만 아니라, 평가를 통해 검증된 장애인 삶의 목표 달성과 역량 강화에 대한 기여도로 측정되는데, 우리나라 직업재활시설 역시 이러한 측면을 깊이 있게 고려할 필요가 있을 것으로 보인다.

둘째, 호주의 높은 수준의 품질 보증 시스템을 운영하고 유지하는 데는 상당한 비용이 발생하는데, 이 비용을 전적으로 서비스 제공기관에 부담시키는 방식은 오히려 기관의 재정난을 야기하고 품질 향상 투자를 위축시키는 부작용을 낳을 수 있을 것으로 보인다. 따라서 품질 관리에 수반되는 비용을 사회적으로 어떻게 분담할 것인지에 대한 향후 깊이 있는 논의가 필요할 것으로 사료된다.

마지막으로, 직업재활을 위한 완벽한 제도는 존재하지 않으며, 운영 과정에서 예상치 못한 문제들은 필연적으로 발생할 수 있다. 따라서 정책 및 제도를 고정된 것으로 보지 않고, 서비스 제공자, 장애인 당사자, 가족 등 현장의 목소리를 지속해서 수렴하여 평가 시스템을 끊임없이 개선하고 발전시키는 환류 시스템을 구축해 나가는 것이 필요할 것으로 보인다.

4. 독일

1) 독일 직업재활 프로그램

(1) 개요

독일의 '장애인작업장(WfbM)은 일반 노동시장에서 일하기 어려운 중증장애인에게 직업 훈련기회와 일자리를 제공하여 이들의 사회 참여를 보장하는 핵심적인 제도이다. 최소한의 노동력을 갖고 있는 장애인들에게 노동생활에 참여할 수 있는 기회를 제공하여 궁극적으로는 사회의 일원으로 독립적인 생활을 하도록 도우려는 것이다. 많은 국가에서 유사한 시설을 운영하고 있지만 독일은 현재 30여만 명의 장애인이 장애인작업장에서 일을 하고 있을 정도로 관련 제도가 활성화된 대표적인 국가로 꼽힌다. 장애인작업장은 독일에서 장애인 직업재활와 노동시장에의 참여에서 중요한 역할을 수행해 왔다. 독일은 장애인작업장을 시대의 요구에 맞추서 지속적으로 발전시켜왔고 이를 위한 법적, 행정적 체계를 정비해왔다. 하지만 최근에는 UN 장애인권리협약(CRPD)의 '완전한 사회 통합' 이념과의 충돌로 장애인작업장의 존폐라는 근본적 도전에 직면해 있기도 하다. 독일은 이러한 도전에 대해서 장애인작업장의 전면적 폐지나 근본적인 전환보다는 점진적인 경로 변화의 길을 걷고 있는 것으로 보인다. 그 과정에서 장애인작업장의 목표 설정, 운영, 평가 등에 있어서 새로운 행정체계를 도입하고 있다.

이 장에서는 독일 장애인작업장의 현황을 다각도로 살펴보려고 한다. 먼저, 독일 장애인작업의 간략한 역사와 현안을 살펴본다(2절). 이어서, 장애인작업장의 실태와 운영 방식, 관련 행정체계 등 현황을 살펴본다(3절). 장애인작업장의 서비스는 크게 입문과정, 직업훈련영역, 근로영역 세 프로그램으로 구분된다. 앞의 두 과정을 지원하고 관리하는 책임은 연방고용청에 있고, 세 번째 근로영역에 대한 책임은 주정부에 있다. 지원 내용은 크게 인건비와 운영비로 구분된다. 3절에 인건비 지원에 대해서 소개하는 내용이 포함되어 있다. 다소 소개할 내용이 많은 운영비 지원에 대해서는 4절과 5절에서 각각 다루고 있다. 4절에서는 연방고용청의 장애인작업장 입문과정과 직업훈련영역에 대한 운영비 지원에 대해서, 5절에서는 주정부의 근로영역에 대한 운영비 지원에 대해서 소개한다. 마지막 6절에서는 독일 내에서 장애인작업장 서비스의 사회적 역할이나 기여를 측정하기 위한 논의와 사례를 소개한다.

(2) 역사와 현안

독일의 장애인작업장은 제2차 세계대전 이후 전쟁 상이군인과 민간인 장애인의 재활 및 사회 복귀를 돕기 위한 시설에서 출발했다. 1961년 '연방사회부조법'이 제정되면서 법적 틀을 갖추기 시작했으며, 1974년 중증장애인법이 제정되면서 현재와 같은 직업재활 및 고용 시스템으로서의 모습을 갖추게 되었다. 초기에는 장애인을 보호하고 돌보는 '보호작업장'의 성격이 강했으나, 점차 직업 능력 개발과 사회 통합을 목표로 하는 기관으로 발전해왔다(조성혜 2018).

현재 장애인작업장을 포함해서 장애인 정책의 기본법은 2001년에 제정된 사회법전 제9권(SGB IX)이다. 이 법은 장애인작업장의 목적을 “장애인이 자신의 능력을 유지·발전시키고, 인격을 계발하며, 적절한 소득을 얻을 수 있도록” 함으로 정의하고 있다. 장애인작업장은 이 법에 따라 노동 생활에의 참여를 지원하는 "직업재활 시설"로서 운영되고 있다. 하지만 장애인작업장에서는 일하는 장애인은 법적으로 일반 노동시장의 ‘근로자’(Arbeitnehmer)가 아닌, ‘근로자와 유사한 법적 관계’(arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis)에 있는 것으로 정의되고 있다.

장애인작업장의 성격 재규정 나아가 존폐가 공적 이슈가 된 계기는 하지만 유엔 장애인권리협약(CRPD)이었다. 독일은 2009년 협약을 비준하였다. 2015년 유엔 장애인권리위원회는 독일에 장애인작업장을 점진적으로 폐쇄할 것을 권고하였다. UN 장애인권리위원회는 장애인작업장이 장애인을 일반 노동시장에서 '분리(segregation)'시키는 특별한 시스템이며, 이는 '완전한 사회 통합(full inclusion)'을 지향하는 CRPD의 이념에 위배된다고 지적하며 점진적 폐지를 권고했다. 아울러 장애인작업장 근로자는 법적으로 '근로자'가 아니기 때문에 최저임금 적용을 받지 못하며, 평균적으로 매우 낮은 수준의 급여(월평균 약 232유로[2])을 받는다. 이는 노동권의 명백한 침해라는 주장이다. 또한 독일의 장애인작업장은 장애인의 일반 노동시장 (재)입소를 도모를 목적으로 삼지만 실제 그 전이 비율은 1%에도 미치지 못하는 상황이다(BMAS 2023: 125). 2019년의 경우 입문과정과 직업훈련영역에서 일반 노동시장으로의 전이율은 0.6%, 근로영역에서의 전이율은 0.35%에 지나지 않았다(Deutscher Bundestag 2024:12). 장애인작업장의 필요성을 옹호하는 입장도 있다. 일반 노동시장이 모든 장애인을 수용할 수 없고, 장애인작업장이 없다면 장애인은 일할 기회조차 없을 것이므로 장애인작업장은 장애인

2) 출처: https://www.bagwfbm.de/article/7406

의 사회통합과 노동생활 참여를 위하여 반드시 필요하다는 것이다. 장애인 작업장이 없다면 30여만 명에 달하는 중증장애인들은 일할 기회 자체를 박탈당하고 가정이나 주간보호시설에 머물게 될 것이라는 것이다. 이처럼 장애인작업장 존폐와 관련하여 독일 내 의견이 팽팽히 맞서는 가운데 독일은 장애인작업장의 전면적 폐지를 택하지는 않으면서 점진적 변화를 꾀하고 있다. 실제로 지난 몇 년간 장애인작업장 수는 거의 변동이 없는 상황이다(BAG WfbM, 2024b). 변화의 방향을 규정하는 대표적인 시도가 연방참여법(Bundesteilhabegesetz, BTHG) 제정이다. 이 법은 유엔 장애인권리협약의 독일내 이행을 체계적으로 진행하기 위해 2016년 제정되었다. 이 법은 장애인의 자기결정권과 사회참여를 확대하기 위한 중대한 제도 개혁이었고, 장애인작업장 운영 방식, 재정지원 체계, 행정절차에도 장애인의 참여와 자율성을 존중하고, 일반 사업장과의 연계를 강조하는 방향으로 중요한 변화를 가져왔다. 장애인의 자율성 존중과 관련된 대표적인 접근은 기존의 장애인작업장 이외에 '다른 서비스 제공자(Andere Anbieter)'를 선택할 수 있게 한 것이다. 기존의 장애인작업장은 유일한 선택지가 아닌 여러 대안 중 하나로 여겨지게 되었고 장애인 당사자가 서비스를 직접 선택할 힘이 커졌다.[3)]

일반노동시장으로의 이전을 강조하는 대표적인 접근은 “노동예산”(Budget für Arbeit) 제도다. 이는 장애인이 작업장이 아닌 일반 노동 시장의 기업에 취업할 경우, 국가가 해당 장애인의 낮은 생산성을 보전하기 위해 기업에게 임금의 최대 75%까지 보조금을 지급하는 제도다.2022년 말 기준으로 약 5,000명 이상이 이 제도를 통해 일반 기업에서 일하고 있으며, 이용자 수는 꾸준히 증가하는 추세다. 장애인작업장의 감독과 평가의 기준을 "장애인을 얼마나 잘 보호하는가?"를 넘어 "장애인의 선택권을 얼마나 존중하고, 일반 시장으로의 전환을 위해 얼마나 노력하는가?"를 더 강조하기 시작했다.

3) 제도의 도입 취지에도 불구하고 아직 이용률은 매우 낮은 수준에 머물러 있다. 독일의 장애인 관련 데이터베이스인 REHADAT에 따르면, 2024년 7월 기준 독일 전역에 약 150개의 '다른 서비스 제공자'가 등록되어 있어. 주사무소가 700여 개, 사업장은 3,000여 곳에 달하는 전통적인 장애인작업장(WfbM) 수에 비하면 아직 매우 적은 숫자다. ‘다른 서비스 제공자’ 이용자 수에 대한 공식적인 전국 단위 최신 통계는 아직 집계되지 않고 있지만, 전국적으로 수백 명에서 많아야 1,000~2,000명 내외로 추정되고 있다. 그 이유는 제도적 불확실성, 제공자 부족, 낮은 제도 인지도 등을 언급할 수 있을 것이다. 그런 이유로 이 장에서는 기존의 장애인작업장을 중심으로 서술하려고 한다.

(3) 현황

독일의 장애인작업장(WfbM)은 어느 하나의 법률이 아닌, 여러 연방 법률과 행정기관의 규정, 주(州) 단위의 협약이 복합적으로 얽혀 운영된다. 앞서 언급한 사회법전 제9권(SGB IX), 연방참여법이 대표적이다. 사회법전 제9권은 작업장과 근로장애인에 관할 기관, 작업장의 기능 및 요건, 근로장애인의 권리 및 비용부담 및 현금급여 등에 대하여 규정하고 있다. 연방참여법은 장애인의 자기결정권과 참여권을 강화하는 내용으로 사회법전 제9권을 개혁하려는 내용을 담고 있다. 연방참여법은 장애인작업장과 관련하여 성과 중심 계약 구조, 개인화된 지원 체계, 지역계약(제131조)을 의무화하고 있다. 그밖에 장애인작업장 시행령(Werkstättenverordnung, WVO)이 있다. 이는 작업장의 기능과 조직, 분과별 요건, 인정 절차 등에 대하여 규정하고 있다. 구체적으로는 입소 조건 및 절차, 시설 및 인력 기준, 운영구조 등 승인 요건, 시수익분배, 근로보수 방식 등도 규정한다. 그밖에 장애인작업장을 관할하는 행정기구(연방고용청, 주정부 등)가 제정한 행정지침도 있다.

장애인작업장에 대한 행정 체계와 책임 행정기관은 다소 복잡해 보인다. 장애인작업장의 서비스 내용에 따라서 행정 주체가 다르기 때문이다. 그 내용은 사회법전 제9권에 분명하게 규정되어 있다. 서비스 내용은 세 단계로 구분된다. 입문과정, 직업훈련영역, 근로영역이다. 처음 두 단계(입문과정과 직업훈련영역)에 대한 지원과 관리 책임은 연방고용청에 있다. 근로영역에 대한 지원과 관리 책임은 (장애인) 통합지원서비스 제공자(주정부와 기초자치단체)에 있다.

장애인작업장으로 공식 지위를 획득하려면 연방고용청(Bundesagentur für Arbeit)에 신청해야 하며 연방고용청은 (장애인) 통합지원기관(주정부 등)과 협의하여 결정한다. 여러 조건을 충족해야 하는데, 예를 들어 최소 120명의 장애인에게 작업 기회를 제공해야 한다. 그리고 입문과정(Eingangsverfahren), 직업훈련영역(Berufsbildungsbereich,BBB), 작업 영역(Arbeitsbereich: AB) 3단계 교육·작업과정을 갖춰야 한다. 공식 인가를 받은 장애인작업장은 독일 전국에 730개이다(2024년 1월 1일 기준).[4] 이 중 연방장애인작업장협회(Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen, BAG WfbM)에는 684개 장애인작업장이 회원으로 가입되어있다. 연방장애인작업장협회 회원 기관이 운영

4) https://www.bagwfbm.de (download → Statistik "Entwicklung des Organisationsgrades zum 1. Januar 2024"

하고 있는 개별 사업장(Betriebsstätten)은 2,967개이다.[5] 비회원 기관이 운영하는 사업장까지 포함하면 3,000여개 이상의 사업장이 운영 중인 것으로 알려져 있다.[6] 이하 장애인작업장에 대한 주요 통계는 연방장애인작업장협회가 회원 기관을 대상으로 수집한 것이다. 2024년 1월 1일 기준 모두 300,804명의 장애인이 장애인작업장에서 직업훈련이나 작업에 참여하고 있다.[7] 이 수는 최근 몇 년간 큰 변동 없이 안정적으로 유지되고 있다. 이 중 약 26,000 명은 직업 훈련분야에, 약 255,000 명은 근로 분야에 종사하고 있다. 약 1,9000 명은 매우 심각한 장애를 가지고 있어 장애인작업장 내 돌봄영역(Förderbereich)의 대상이다.[8] 장애유형별로는 지적장애 74.8%, 정신장애 21.5%, 신체장애 3.7%를 차지하고 있다(BAG WfbM, 2024a: 42).

장애인작업장은 3단계의 프로그램을 제공한다. 작업장의 모든 근로장애인은 3개월(4주로 단축 가능)의 입문과정을 거친다. 이 과정에서는 참가자의 직업적 흥미와 역량을 진단하고, 적합한 직무 영역을 탐색하며 개별 통합계획(Eingliederungsplan)을 수립한다. 직업훈련영역에서는 직업적 기초능력·기술을 개발하는 최대 2년 걸리는 과정으로 1년 차 후 중간 평가, 2년 차 종료 후 다음 단계(Arbeitsbereich 또는 외부 취업)를 결정한다. 근로영역에서는 기간 제한없이 장기적으로 개별 능력에 따라 생산 활동에 참여하며 일반 노동시장으로의 전환 지원도 이루어진다. 입문과정과 직업훈련영역은 묶여서 연속적으로 운영되고 근로영역은 별도 과정으로서 독립적으로 운영된다. 이 두 과정에 대해서는 참여하는 장애인의 지위, 보상, 재정 지원하며 관리하는 행정기관 등에서 다르다. 입문과정과 훈련영역은 재활·교육 중심이고 참가 장애인도 재활훈련 참가자(Rehabilitand)의 지위를 갖는다, 근로영역은 작업과 생산 중심이다. 하지만 이 경우도 고용관계가 아닌 재활 관계이기 때문에 참가 장애인은 근로자가 아닌 '근로자 유사 법적 지위'(arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis)를 갖는다. 아울러 장애인작업장의 근로영역에서 일하는 장애인은 노동무능력자로 추정되어 부모나 자신의 경제적 지

5) https://www.bagwfbm.de/page/24
6) https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/wfbm/bagwfbm/?utm_source=chatgpt.com
7) https://www.bagwfbm.de (download → Statistik) "Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 1. Januar 2024"
8) 돌봄영역(Förderbereich)은 근로 분야에 종사하기 힘든 중증장애인을 위한 특별능력 향상 훈련 및 주간 보호 업무를 제공하는 장애인작업장의 지원 서비스다. 이 과정은 시행령(WVO)에 따른 인가의 필수 조건은 아니지만 사회법전 제9권(제219조 제3항)에서는 장애인작업장의 의무 중 하나로 규정하고 있고 실제로 많은 장애인작업장에서 돌봄영역이 운영되고 있다.

위와 관계없이 사회법전 제12권상 사회부조인 기초생활보장(Grundsicherung) 급부를 받는다. 재정지원 주체도 다르다. 입문과정·훈련영역은 주로 연방고용청(BA)이 비용을 지원하고, 근로영역은 (장애인)통합지원을 맡는 주정부와 지방자지단체가 지원한다.

관련 기관 소개: 연방고용청, 통합지원 책임기관

연방고용청(Bundesagentur für Arbeit, BA)은 독일의 국가 고용서비스 기관으로, 연방정부의 감독을 받으며 전국적인 고용 정책의 집행과 노동시장 지원을 담당한다. 본부는 뉘른베르크(Nürnberg)에 위치하며, 전국 각지에 고용센터(Agenturen für Arbeit)와 지점을 운영하고 있다. 주요 임무는 구직자와 구인 기업을 연결하는 고용 알선, 직업 상담과 훈련 지원, 실업급여와 같은 소득보장급여의 지급, 그리고 노동시장 통계 조사와 분석을 포함한다.
또한 연방고용청은 장애인과 재활이 필요한 사람들의 직업 참여를 촉진하는 중요한 재활급여 제공기관(Rehabilitationsträger)이기도 하다. 예를 들어, 장애인작업장(WfbM)의 입문과정(Eingangsverfahren)와 직업훈련영역(Berufsbildungsbereich)에 대한 재정을 지원하고, 직업 재활 프로그램과 보조공학 장비 지원, 직업 적응훈련 등의 비용을 부담한다. 이 과정에서 고용시장 통합이라는 목표를 바탕으로, 재활과 직업훈련을 통해 일반 노동시장으로의 이행을 적극적으로 장려한다.

통합지원(Eingliederungshilfe)은 독일의 사회보장제도 중 하나로, 장애인이나 그 밖의 장기적이고 중대한 건강 손상을 가진 사람들이 사회생활에 완전히 참여할 수 있도록 지원하는 것을 목적으로 한다. 이 제도는 장애인이 가능한 한 자립적이고 자기결정적으로 생활할 수 있도록 돕는 다양한 서비스와 재정을 제공하며, 교육, 직업재활, 주거, 일상생활 지원 등 사회참여 전 영역을 포괄한다. 이는 연방참여법에 의거 2020년 개정된 사회법전 제9권에 근거해 규율되며, 이전에는 사회법전 제12권(사회부조법) 체계 안에 있었다.
통합지원 책임기관(Träger der Eingliederungshilfe)은 이러한 통합지원 서비스를 실제로 제공하거나 재정을 집행하는 주체를 의미한다. 법적으로는 독일연방을 구성하는 각 주(Land)가 주된 책임기관이며, 구체적인 집행은 주정부 또는 지정된 시·군(Kommune)이 담당한다. 연방 차원에서는 서비스의 범위와 원칙, 재정 분담 구조가 규정되지만, 실제 서비스의 설계, 단가 협상, 계약 체결 등은 주 단위에서 이루어진다. 이 기관들은 장애인의 개인적 필요에 맞춘 지원계획을 수립하고, 서비스 제공기관(예: 장애인작업장, 다른 서비스 제공자)과 계약을 맺어 재정을 지급한다.
통합지원은 단순한 금전 지원이 아니라, 개별 계획과 맞춤형 서비스 제공을 통해 사회참여를 실질적으로 가능하게 하는 포괄적 제도이며, 통합지원 책임기관은 그 핵심 집행 주체로서 법적·재정적 책임을 지닌다.

수령하는 급여의 내용과 재원도 두 과정이 다르다. 입문과정과 직업훈련영역의 장애인 참가자는 훈련수당(Ausbildungsgeld)을 받는다. 훈련수당은 연방고용노동

청에서 지급한다. 그 금액은 법률(사회법전 제3권 제125조)에 월 133유로 명확하게 규정되어 있다. 이 금액은 전국이 동일하다.

근로영역(Arbeitsbereich)에 종사하는 장애인의 소득 구조는 더 복잡하다. 우선 장애인작업장이 내는 수익에서 작업수당(Arbeitentgelt)[9]을 받는다. 작업수당은 기본급(Grundbetrag)과 성과급(Steigerungsbetrag)으로 구성된다. 기본급은 훈련영역에서 지급하는 훈련수당과 동일한 금액을 지급하도록 법률로 규정되어 있다(사회법전 제9권, 제221조 제3항, 현재 월 133 유로). 성과급은 작업 성과, 기여도, 근무시간 비율 등을 반영하여 장애인작업장이 창출한 작업수익에서 차등 배분하는 금액이다. 구체적 산정 방식은 주 단위 협약이나 장애인작업장 내부 규정으로 정한다. 실제 평균 성과급은 약 90~120유로 수준이다. 작업수당은 원칙적으로 장애인작업장이 창출한 수익에서 지급되나, 수익이 법적으로 규정된 작업수당을 지급하기에 불충분한 경우 해당 주의 통합지원 재원으로 부족분을 보전한다. 작업촉진금(Arbeitsförderungsgeld)은 사회법전 제9권 제59조에 근거해 지급되며, 장애인 종사자의 소득 하한을 보완하고 근로 참여를 장려하기 위해 설정된 수당이다. 마찬가지로 통합지원 재원으로 지원한다. 기본형은 월 52 유로이며, 기본급과 성과급을 합산한 작업수당이 299유로 이하일 경우 전액 52유로가 지급된다. 만약 작업수당이 299 유로를 초과하면, 합산 351 유로가 되도록 차액만 지급된다.[10] 앞서 언급한대로 장애인작업장의 근로영역에서 일하는 장애인은 노동무능력자로 추정되어 기초생활보장(Grundsicherung) 급여를 받는다. 2024년 기준 성인 1인 가구의 표준생계비는 월 563유로이며, 여기에 주거비(난방비 포함) 등이 추가된다. 예를 들어, 장애인작업장 근로영역에 종사중인 장애인의 월 최저생계비가 900유로이고, 작업장 소득(작업수당=기본급+성과급)이 200유로라면, 부족분인 700유로를 기초보장 급여로 받게 된다.

아래 표는 장애인작업장 운영비 지원에 대한 내용이다. '입문과정·직업훈련영역'과 '근로영역'의 지원 주체가 연방노동부와와 주정부이고 그 절차와 기준도 다르다. 다음 절에서 이를 살펴볼 것이다.

9) 노동법의 대상인 근로자(Arbeitnehmer)가 아니라 사회법의 대상인 '근로자와 유사한 자' (arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis)라고 부르는 것처럼, 임금(Lohn)이라고 부르지 않고 '노동의 대가'라는 의미인 'Arbeitsentgelt로 부른다. 이 장에서는 '작업수당'으로 칭한다.

10) 즉, 작업수당(Arbeitsentgelt)과 작업촉진금(Arbeitsförderungsgeld)과의 합계가 351유로를 초과하지 않는 경우에만 작업촉진금이 지급된다. 작업수당 단독으로는 351유로를 초과할 경우 작업촉진금은 지급되지 않는다.

〈표 Ⅳ-19〉 독일 장애인작업장 운영비 지원 내용

단계	주요 서비스·목적	재정 구조
입문과정 (약 3개월)	- 참가자의 작업장 적합성 평가 - 능력·장애 정도·지원 필요도 진단 - 개별 재활·참여 계획(Eingliederungsplan)수립 - 다음 단계 추천	- 연방고용청(BA)의 지원 장애인: 훈련수당 (월 133€) - 작업장: 운영비
직업훈련영역 (최대 2년)	- 직업 기초능력·작업기술 훈련 - 사회적·개인적 역량 개발 - 작업장 내 여러 부서 순환 배치 - 일반 노동시장 전환 준비	
근로영역 (장기)	- 안정적 작업 환경 제공 - 개인 능력에 맞는 생산·서비스 업무 수행 - 지속적 기술 향상·사회참여 유지 - 일반노동시장 취업 지원	- 장애인작업장 사업 수익 - 장애인: 작업수당 지급 (기본급 [월 133€] + 상여금) - 통합지원 책임기관(주정부·지방자치단체)의 지원 - 장애인: 작업수당(필요시 보전), 작업촉진금, 기초생활보장 급여 - 작업장: 운영비

2) 독일 운영비 지원 (연방고용청)

(1) 직업훈련영역의 지원

연방고용청은 장애인작업장의 승인 여부를 결정하는 기관이고 동시에 입문과정, 직업훈련영역에 대해서 재정적 지원을 책임지는 기관이다. 앞서 이 과정에 참여하는 장애인에 대해서 연방고용청에서 훈련수당 월 133 유로를 동일하게 지급한다는 점을 언급했다. 연방고용청은 장애인작업장의 입문과정, 직업훈련과정 운영과 관련하여 장애인작업장에 운영비도 지급한다. 운영비 지원은 훈련수당 지급과는 다른 과정으로 진행된다. 장애인작업장에 따라 다른 기준에 따라 지급되는 것이다. 이 절에서는 그에 대해서 살펴보려고 한다.

연방고용청이 장애인작업장에 운영비로 지급하는 금액을 '월별 정액수가'(Monatspauschale Kostensatz)라고 부른다. 장애인작업장이 훈련생 1명을 교육하고 지원하는 데 필요한 운영 비용을 보전해 주기 위해 연방고용청(BA)이 지급하는 돈이다. 입문과정과 직업훈련영역에서 장애인작업장이 제공하는 서비스의 전반적 운영비를 포괄한다. 운영비에는 인건비, 교육자료비, 행정비, 공간·설비 유지비 등이 포함된다. 운영비(월정액 단가)에 포함되는 항목은 인건비와 물적비 두 범주로 구분된다. 보고서에 따르면 인건비가 70%, 물적경비가 30%를 차지하는 것을 기준으로 한다. 지원 금액의 약 70%를 차지하는 인건비는 교육·훈련 담당 전문인력 급여, 사회보험료, 부가급여(수당·연금 적립), 행정·관리 인력 인건비 비율 포함한다. 약 30%를 차지하는 물적비에는 교육 기자재, 재료, 공구, 복리후생비, 시설 유지·관리비, 임대료, 에너지비, 차량, 운송, 보험료, 행정 경비, IT·사무설비, 일부는 투자비로 별도 보전 가능하다. 운영비의 가장 큰 분류는 인건비와 물품비이다. 그 비율은 70% 대 30%로 규정되어 있지만, 적절한 사유가 있을 경우 인건비 80% 대 물품비 20%의 분배도 가능하다. 전국적으로 단가는 큰 차이를 보이며, 동일 주 내에서도 다를 수 있다. 기본 비용 외에 교통비, 추가 돌봄 비용 같은 항목들이 운영비에 포함되는 경우가 있어, 지역별 금액 차이의 원인이 되기도 한다.

독일 연방회계감사원(Bundesrechnungshof)은 연방고용청의 장애인작업장 예산 집행을 감사한 보고서를 2024년 발간하였다. 이 보고서는 운영비 실제 지원 내역을 파악하는데 도움이 된다. 보고서에 따르면 월별정액수가(장애인 1인에 대한 월별 운영비)는 1,276 유로에서 4,185 유로까지로 편차가 크며, 중앙값은 1,967 유로이다. (장애인작업장 이외에 유사한 서비스를 제공하는 '기타 기관'의 경우 그 수가는 월별 1,298유로에서 2,603유로까지이고, 중앙값은 1,920 유로이다). 단가의 차이에 영향을 미치는 요인의 하나는 인건비, 물품비가 지역에 따라 다를 수 있다는 점이다. 실제 운영비 금액 및 지역별 격차 발생 원인은 다음과 같다. 인건비(지역 임금수준, TVöD 적용 여부), 참가자-직원 비율(Betreuungsschlüssel), 프로그램 특성·전문화 정도, 시설 규모 및 고정비 구조 때문이다. 교통비 등 추가 비용이 운영비에 포함되었는지 여부, 매년 가격을 갱신하는 '연간 가격(Jahrespreise)'인지, 몇 년간 고정되는 '조치 기반 가격(maßnahmebezogene Preise)'인지 여부, 노르트라인베스트팔렌(NRW)주와 같은 특별 규정이 있는지 여부 등이다. 실제로 한 지역에서는 바로 길 건너에 있는 두 작업장의 교통비 지원금이 월 479.10유로와 276.90유로로 큰 차이를 보이는 사례도 있었다. 또한, 특정

장애 유형(예: 청각장애, 다중장애)에 대해 훨씬 높은 '특별 운영비(besondere Kostensätze)'를 지급하는 주가 있는 반면, 다른 주에서는 장애 유형과 관계없이 단일 운영비를 지급하여 불균형을 초래하기도 한다. 그밖에 단가에 포함된 추가 지원 비용도 영향을 미친다. 노르트라인-베스트팔렌(NRW)의 경우, 다른 주에서는 주로 주간 지원 시설에서 돌봄을 받는 높은 지원 요구가 있는 중증/중복 장애인에 대해 장애인작업장의 입문절차 및 직업훈련영역 참여를 허용하며, 이에 대해 높은 단가를 지급한다. 교통비, 추가 지원 비용) 등이다. 연방회계감사원은 주별로 협상 구조가 달라서, 동일 서비스에도 단가 편차 발생하는 경우가 있음을 지적한다.

운영비는 장애인작업장과 연방노동청 간의 협상으로 결정된다. 구체적으로는 연방노동청의 특별부서인 '권역별서비스조달센터'(Regionales Einkaufszentrum: REZ)[11]와 주 장애인작업장협회(LAG WfbM)[12] 간의 집단교섭(Verbandverhandlungen)인 경우가 많다. 주 협회 회원이 아닌 장애인작업장의 경우는 개별 협상을 하는 경우도 있다(Bundesrechnungshof 2024: 12). 단가 책정·승인 권한이 있는 연방고용청의 권역별서비스조달센터가 연방고용청 내부 지침을 적용하여 단가를 결정한다.

실제 철차는 다음과 같다. 권역별 서비스 조달센터가 계획 가격 및 협상 가이드라인을 설정한다. 개별 장애인작업장 혹은 주 장애인작업장협회가 단가 요구안 제출한다. 이를 두고 권역별서비스조달센터가 협상을 해서 월정액 단가를 결정한다. 통상 1~3년 주기 계약 후 갱신 시 인상률을 재협상한다.

연방고용청에 의한 관리는 여러 단계로 이루어진다. 우선 기관 인가 단계에서 사전 관리가 있다. 장애인작업장이 연방고용청으로부터 입문과정 및 직업훈련영역에 대한 비용을 지원받기 위해서는, 우선 사회법전 제3권 제176조 제1항에 따라 연방고용청으로부터 공식적인 서비스 제공기관으로 인가를 받아야 한다. 이 인가 과정 자체가 해당 기관이 BA가 요구하는 인력, 시설, 커리큘럼 등의 기본적인 품질 기준(구조적 품질)을 갖추었는지 검증하는 절차이다. 일종의 사전 품질 관리에 해당하는 것이다. 연방고용청은 서비스 과정의 품질을 통일적으로 관리하기 위해 '전문지침'(Fachkonzept)이라 부르는 자체적인 표준을 개발하여 적용한다. 이 지

11) 이 부서는 연방고용청이 필요로 하는 각종 고용 및 교육 서비스를 외부 기관으로부터 구매하고 관리하는 역할을 담당한다. 독일 전역을 5개로 구분하여 5개의 '권역별 서비스 조달센터'(Regionales Einkaufszentrum: REZ)가 있다.

12) 장애인작업장은 대부분 주장애인작업장협회(die Landesarbeitsgemeinschaf[LAG] WfbM)에 속해있다. 주 협회 회원이 아닌 경우 개별적으로 협상한다. 주장애인작업장협회의 연합조직도 있는데 '연방장애인작업장협회'(Die Bundesarbeitsgemeinschaft(BAG) WfbM)이다(https://www.bagwfbm.de).

침은 훈련의 내용, 방법, 목표 등을 표준화하여 전국 어디서든 일정한 수준의 과정적 품질이 유지되도록 하는 역할을 한다. 이 문서는 교육의 내용, 방법론, 품질 보증 등 운영의 개념적, 절차적 측면에 집중하고 있다.

장애인작업장이 연방고용청으로부터 초기 과정 및 직업훈련영역 운영에 대한 지원을 승인받기 위한 절차는 다음과 같다. 장애인작업장은 이 전문지침(Fachkonzept)에 명시된 기준들을 이행 계획을 담은 상세한 실행 계획서(Durchführungskonzept)를 작성한다. 작성된 계획서를 관할 연방고용청 지역본부(Regionaldirektion der BA)에 제출한다. 지역본부는 제출된 계획서를 심사하고 그 결과를 장애인작업장에 통보한다.

전문지침에는 장애인작업장에 대한 것, 다른 서비스 제공기관에 대한 것 두 종류가 개발되어 있다. 이하 전문지침의 주요 내용을 주제별로 소개한다.

"장애인작업장 입문과정/직업훈련과정 운영을 위한 전문지침"
Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) (2010)

"다른 서비스 제공기관[13]의 입문과정/직업훈련과정 운영을 위한 전문지침"
Fachkonzept für Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich bei anderen Leistungsanbietern (2017)

① 인력 요건 및 배치

전문지침은 자체적으로 모든 기준을 나열하는 대신, '장애인작업장 시행령'(Werkstättenverordnung, WVO)의 관련 규정(제9조 - 제11조)을 준수한다고 명시하고 있다. 아울러 법령이 정한 기준보다 더 높은 수준을 요구하지는 않는다고도 규정하고 있다. 작업장 관리자, 직업훈련 전문인력의 자격, 전문인력 대 참여자 배치 비율(직업훈련영역 1:6, 근로영역 1:12), 사회복지사 배치 비율(1:120) 등을 포함한다. 다음은 시행령의 해당 내용이다.

13) 다른 서비스 제공기관"(Andere Leistungsanbieter)는 전통적인 장애인작업장이 아니면서 직업훈련 서비스를 제공하는 기관으로 법적으로 인정된 대안적 기관이다. 일반 직업교육기관, 사회적 기업, 복지단체, 사설교육기관 등 다양한 형태가 있다. 이 기관은 장애인작업장과 동등한 기능(입문과정 및 직업훈련 제공)을 수행하지만 보다 유연하고 다양화된 형태로 운영되며, 장애인의 선택권 보장을 목적으로 한 새로운 제도적 실험이기도 하다.

다음은 장애인작업장 시행령령(WVO) 제9조부터 제11조까지의 규정으로 이 조항들은 장애인작업장(WfbM)이 갖추어야 할 인력의 자격, 배치 기준, 교육에 관한 핵심적인 요구사항을 담고 있다.

제9조: 작업장 관리자 및 직업훈련 전문 인력 (Werkstattleiter, Fachpersonal)
이 조항은 작업장 운영을 책임지는 관리자와 참여자의 훈련을 담당하는 전문 인력의 자격 및 배치 기준을 규정한다.
- 기본 원칙: 작업장은 장애인의 개별적 필요에 맞춰 과업을 수행하는 데 필요한 전문 인력(Fachkräfte)을 보유해야 한다.
- 작업장 관리자(Werkstattleiter)의 자격
일반적으로 상업 또는 기술 분야의 전문대학(Fachhochschule) 졸업 또는 동등한 학력, 충분한 직업 경험, 그리고 특수교육 추가 자격을 갖추어야 한다. 사회 분야의 전문 자격도 인정될 수 있으나, 이 경우 작업장 운영에 필요한 상업 및 기술 분야의 지식과 능력을 별도로 갖추어야 한다.
- 전문 인력(Fachkräfte)의 자격 및 배치
배치 비율: 직원과 장애인의 비율은 직업훈련영역(Berufsbildungsbereich)에서 1:6, 근로영역(Arbeitsbereich)에서 1:12를 기준으로 해야 한다.
요건: 일반적으로 산업 또는 수공업 분야에서 최소 2년 이상의 직업 경험을 가진 숙련 노동자, 기능사 또는 마이스터여야 한다. 또한, 교육자로서 적합해야 하며 특수교육 추가 자격을 보유해야 한다.
입문과정(Eingangsverfahren) 인력: 직업훈련영역의 전문 인력과 아래의 동반 서비스 인력을 투입해야 한다.

제10조: 동반 서비스 (Begleitende Dienste)

이 조항은 참여자들의 전반적인 생활을 지원하기 위한 추가적인 전문 서비스 인력에 대해 규정한다.
서비스의 종류: 작업장은 장애인의 필요에 맞춰 교육적, 사회적, 의료적 지원을 위한 동반 서비스를 갖추어야 한다. 필요한 경우 심리적 지원도 보장되어야 한다.
사회복지사 배치: 장애인 120명당 1명의 사회교육 전문가(Sozialpädagoge) 또는 사회복지사(Sozialarbeiter)를 배치하는 것을 원칙으로 한다.
의료 지원: 작업장 내 장애인에 대한 특별 의료 지원과 작업장 전문 인력에 대한 의료 자문을 제공할 의사와의 계약이 보장되어야 한다. 이 의사는 가능한 한 산업보건의(Betriebsarzt)의 요건을 충족하는 것이 좋다.

제11조: 보수 교육 (Fortbildung)
교육 기회 제공: 장애인작업장은 제9조와 제10조에 명시된 전문 인력에게 보수 교육(Fortbildung)에 참여할 기회를 제공해야 할 의무가 있다.

장애인작업장은 이 규정에 따라 자격을 갖춘 경험 있는 인력을 배치해야 한다. 성범죄 등 특정 범죄 전력이 없는 자만 고용될 수 있으며, 이를 위해 범죄경력 증명

서(Führungszeugnis)를 제출받아야 한다. 직원은 정규직으로 채용해서 인력의 연속성을 보장해야 한다. 의학적 및 심리학적 지원도 보장되어야 한다.

② 건축 및 물품 설비

전문지침에는 건축 및 설비와 관련된 기준이 명시되어 있지 않다. 이 문서는 교육의 내용, 방법론, 품질 보증 등 운영의 개념적, 절차적 측면에만 집중하고 있고 있기 때문이다. 건축, 시설, 장비, 접근성 등에 대한 구체적인 기준은 이 지침이 아닌, 장애인작업장 시행령(Werkstättenverordnung, WVO)의 제8조(건축 설계, 설비, 위치)에서 규정하고 있다. 아래는 해당 내용이다.

> 장애인작업장 시행령(WVO) 제8조는 작업장의 물리적 환경과 입지 조건에 대한 기준을 규정하여, 장애인이 안전하고 효율적으로 사회 참여 및 직업 활동을 할 수 있도록 보장하는 데 목적이 있다.
>
> 장애인작업장령(WVO) 제8조: 건축 설계, 설비, 위치
> - 설계 및 설비의 기본 요건: 작업장의 건축 설계와 설비는 장애인의 사회 참여 및 직업 생활 통합이라는 기관의 과업에 부합해야 한다. 또한, 업무상 안전과 사고 예방 요건을 준수해야 하며, 건축 및 기술적 장벽이 없는 환경(Barrierefreiheit)을 조성해야 한다.
> - 위치 선정: 작업장의 위치를 선택할 때는 지역의 경제 및 고용 구조에 통합될 수 있는지를 고려해야 한다.
> - 관할 구역: 작업장의 관할 구역(Einzugsgebiet)은 장애인이 대중교통이나 기타 교통수단을 이용하여 합리적인 통근 시간 내에 도달할 수 있도록 설정되어야 한다.
> - 교통편 제공: 필요한 경우, 작업장은 관할 재활 지원 기관과 협의하여 교통편 서비스(Fahrdienst)를 편성해야 한다.

위 내용을 다음과 같이 정리할 수 있다. 작업장 건물 및 설비는 장애인의 노동생활 참여 및 통합을 위한 시설의 과제에 부합해야 한다. 작업 보호 및 사고 예방 요건을 준수하고, 건축적 및 기술적 장애물 제거에 유의해야 한다. 서비스는 대상 그룹에 맞게장애인 접근성을 갖춰야 한다 (예: 접근 및 의사소통). 관련된 연방 및 주 평등법 및 기타 법규를 고려해야 한다. 참가자가 대중교통 등으로 자율적으로 시설에 접근할 수 있도록 하는 것이 우선적인 목표이다. 그것이 불가능할 경우, 기관은 교통 서비스를 조직하여 제공할 수 있다.

③ 개인별 통합 계획

모든 참여자에 대해 개별적인 역량 분석을 바탕으로 '통합 계획(Eingliederungsplan)'을 수립하고, 이를 지속적으로 관리하고 발전시켜야 할 의무를 명시한다. 개별 통합 계획 및 지속적인 교육 지원. 모든 참가자를 위해개별 통합 계획이 수립되고 지속적으로 업데이트되어야 한다. 이는 역량 분석 및 구체적인 통합 목표를 기반으로 한다. 모든 참여자에 대해 자격 있는 역량 분석을 기반으로 개인별 통합 계획을 수립하고, 이를 지속적으로 수정하고 발전시켜야 한다. 통합 계획에는 장애의 종류 및 정도, 개인 및 직업적 상황(인격 발달 상태, 개인적 관심사, 요구사항, 능력 및 역량), 통합 목표 및 그 근거, 직업 교육을 위한 개별 지원 필요성, 인격 발달 촉진을 위한 전반적인 접근 방식, 발전 경과 관찰 및 평가 방법이 문서화되어야 한다.

장애인작업장은 각 참여자를 위해 기존 직원 중에서 영구적인 담당자인 '교육 동반자'(Bildungsbegleiter)를 지정해야 한다. 교육 동반자는 참여자 개인의 개별 통합 계획수립과 이행, 그리고 전반적인 교육 및 통합 과정에 대한 포괄적인 책임을 진다. 이는 장애인 참여자에 대한 개인별 맞춤 지원을 강화하기 위한 핵심적인 인력 규정이다. 교육 동반자는 각 참여자의 성공적인 직업 훈련과 사회 통합 과정을 책임지고 지원하는 핵심 담당자이다. '교육 동반자'는 기존 인력 내에서 역할을 부여하는 것이며, 이를 위해 추가적인 인력을 배치하는 것은 아니다. 지정된 교육 동반자의 이름은 반드시 참여자의 개별 통합 계획서에 명시되어야 한다.

계획 수립 시 참여자 본인과 부모, 보호자 등의 의견을 반드시 반영해야 한다. 참가자, 부모, 친척 또는 기타 보호자의 능동적인 참여(희망 및 선택권)가 개별 통합 계획의 핵심 요소이다.

④ 교육 프로그램

참여자의 직업 능력뿐만 아니라 사회적, 개인적 역량(의사소통, 문제 해결 능력 등)을 종합적으로 개발하기 위한 교육 과정의 구성과 내용을 제시한다.

핵심 역량 개발 및 증진을 목표로 한다. 이는 인격 발달과 일반 노동시장 고용 잠재력에 중요한 기여를 하며, 참가자들이 스스로 자신의 삶을 책임지고 계획하고 이끌도록 지도해야 한다. 촉진되어야 할 역량은 사회적, 의사소통적, 문화 간 역량(예: 의사소통, 협력, 팀워크, 공감), 방법론적 역량(예: 문제 해결, 작업 조직, 학습

기술), 활동 및 실행 역량(예: 독립적인 업무 수행, 끈기), 개인 역량(예: 건강 역량, 자기 평가, 좌절 내성, 자기 옹호), 일반 기본 능력(예: 일상생활 기술, 작업장 관련 기술, IT 및 미디어 기술)을 포함한다.

사회교육학적 지원이 필요하다. 개인 발전 지원, 위기 개입 및 일상생활 지원 등의 업무를 수행한다.

현장 실습을 지향한다. 일반 기업에서의 현장 실습(Betriebspraktika)을 교육과정의 필수적인 부분으로 강조하며, 이를 통해 실질적인 직업 경험을 쌓도록 요구한다. 기업 인턴십 또는 외부 직업훈련 영역의 횟수와 기간도 계획에 명시되어야 한다.

⑤ 품질 관리

서비스 제공자는 자체적인 품질 보증 시스템을 갖추고, 참여자의 발달 과정과 성과를 정기적으로 연방고용청에 보고해야 한다.

⑥ 성주류화

교육 프로그램을 운영할 때 여성과 남성의 서로 다른 삶의 조건과 관심사를 고려해야 한다. 이는 참여자의 희망을 존중하면서도, 특정 성별에 편중되지 않는 다양한 직업 분야를 접하게 하는 것을 포함한다(조치 실행 시 남성과 여성의 다른 삶의 상황과 관심사를 고려하며, 성별에 적합하지 않은 직업 분야로의 접근도 포함한다).

⑦ 데이터보호

참여자의 개인 정보와 사회 데이터(Sozialdaten)는 반드시 보호되어야 하며, 정보에 대한 자기 결정권이 보장되어야 한다(개인 데이터 및 사회 데이터 보호, 정보 자기 결정권이 보장되어야 한다).

⑧ 참여 증명 및 부재 관리

참여 목록을 유지하고, 지시 없는 휴무일(unterweisungsfreie Zeiten)(매월 2.5일, 중증 장애인의 경우 추가 규정, 12월 24일과 31일) 및 정당한 사유(예: 이

사, 결혼, 가족의 중병, 공식 일정, 명예직 수행, 종교 행사)로 인한 결근을 표시해야 한다. 무단 결근도 표시된다.

⑨ 기타 기관

장애인작업장과 유사한 서비스를 제공하는 '기타 기관'의 경우에는 일부 다른 기준이 적용된다. 장애인작업장의 직업훈련영역에서는 전문인력 1명당 장애인 6명 이하(1:6)의 인력배치 기준이 법적으로 정해져 있지만(근로영역에서는 1:12), 기타 기관이 기업 환경에서 통합형 방식으로 직업훈련이나 작업을 제공할 경우 1:4를 적용하도록 규정되어 있다. 기업 환경에서는 개별 맞춤 지원 필요성이 크다고 보기 때문이다. 건축 및 설비 요구사항에 있어, 기타 기관은 장애인작업장에 장애인작업장 시행령 제8조의 모든 세부 규정을 그대로 적용받지 않는다. 안전·위생·접근성 같은 핵심 기준은 동일하게 준수해야 하지만, 면적 기준이나 전용 공간 설치와 같은 일부 항목은 서비스 제공 장소와 형태에 맞게 주정부 협약이나 계약을 통해 완화·대체할 수 있다.

(2) 근로영역의 운영비 지원 (주정부)

'근로영역'(Arbeitsbereich) 단계에서는 재정 지원의 책임 주체가 '통합지원 담당기관'(Träger der Eingliederungshilfe)'으로 전환된다. 통합지원 기관은 앞서 언급한대로 인건비와 관련해서 장애인작업장의 수익이 충분치 않을 경우 부족한 작업수당 금액을 보전하고, 작업촉진금도 지급한다. 통합지원 기관은 근로영역 운영을 위한 장애인작업장 운영비를 장애인작업장과의 협상을 통해서 지원한다. 이 절에서는 그 내용을 살펴보려고 한다.

근로영역의 운영비 지원에 대해서는 사회법전, 연방참여법 등 연방법이 지원의 원칙, 목표, 서비스의 최소 요건 등 기본 틀을 제공하고, 세부 기준은 각 주(Länder)와 지자체가 상당한 자율성을 가지고 정하고 있다.

그 절차는 2020년 1월 1일 연방참여법 시행 이후로 크게 바뀌었다. 가장 큰 변화는 통합지원과 관련하여 각 주(Länder) 정부와 서비스 제공기관(Leistungserbringer) 간에는 '서비스 제공에 관한 표준기본계약'(Rahmenverträge zur Erbringung von Leistungen)을 체결하게 한 것이다. 이 표준계약은 사회법전 제

9권 제131조에 근거한 것이라 '사회법전 제9권 제131조에 따른 주(州) 표준기본계약'(Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX, 약자로 'LRV')으로 부르기도 한다. 이는 해당 주에서 장애인 지원 서비스를 제공하는 데 필요한 공통 규범과 절차를 규정하는 것이다. 표준계약은 통합지원 서비스의 종류와 내용, 품질 기준, 인력 배치, 시설 요건, 문서화 및 보고 의무 등 제공기관이 준수해야 할 사항을 명시한다. 또한 서비스 단가 산정의 기본 틀과 협상 절차, 비용 지급 방식, 평가 및 품질 관리 체계에 관한 규정도 포함한다. 장애인작업장 근로영역의 운영비 지원에 대한 협약도 이 표준계약에 기초해서 진행된다. 표준기본계약에는 개별 통합지원 서비스에 대해서 상세한 내용을 규정한 문서를 부록(Anlangen)으로 포함하고 있는데, 대부분의 주에서 장애인작업장에 관한 세부문서를 마련하고 있다.

표준기본계약의 내용과 실제 협약 과정은 주에 따라 다소 차이가 있기 때문에 이 절에서는 노르트라인-베스트팔렌주(NRW)의 사례를를 살펴보려고 한다. 먼저 NRW 장애인작업장(WfbM) 근로영역의 운영비(보수·운영·관리 등 비용 포함)에 관한 통합지원 책임기관(Träger der Eingliederungshilfe)과 작업장(Leistungserbringer) 간 계약 체결 절차를 살펴본다. 이어서 표준기본계약의 부록 중 장애인작업장과 관련한 문서[14]의 주요 내용을 소개한다.

① 계약 체결 절차

NRW에서는 주차원의 표준기본계약(Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX, 약자로 'LRV))이적용되며, 통합지원의 개별 (서비스 내용·품질 계약(Leistungsvereinbarung)과 보수·단가 계약(Vergütungsvereinbarung)의 형식·절차·산정원칙을 정한다. 표준기본계약의 당사자는 LVR, LWL(NRW 주의 통합지원 등 복지정책 관련 광역 책임기관)과 기초자치단체 협의체, 그리고 주요 복지협의체 연합 등으로 구성된다. 표준기본계약은 2020년 1월 1일부터 시행 중이며, 장애인작업장을 포함한 모든 통합지원 서비스의 계약·보수 산정의 상위 기준으로 작동한다.

장애인작업장과 통합지원 책임기관 간 계약은 통상 다음과 같은 순서로 진행된다.

첫째, 장애인작업장은 표준화된 '계약요청'(Verhandlungsaufforderung) 양식

14) Anlage A, Rahmenleistungsbeschreibungen. A.3 Teilhabe am Arbeitsleben. A.3.1 Leistungen in einer WfbM (Rahmenvertrag nach § 131 SGB IX Nordrhein-Westfalen, Stand 23.07.2019) (https://lrv-sgbix.lvr.de)

과 체크리스트를 사용하여 관할 통합지원 책임기관에 서면으로 협상 개시를 요청한다.

둘째, 장애인작업장은 전문운영계획(Fachkonzept)을 첨부하여 관할 통합지원 책임기관과 서비스제공계약(Leistungsvereinbarung)을 체결한다. 이 계약에는 서비스 명칭·법적 근거·목표·대상자·서비스 내용과 범위·품질·인력 및 시설·문서화·증빙 등 필수 항목이 포함된다.

셋째, 서비스 보수·단가 계약(Vergütungsvereinbarung)을 병행 또는 후속 체결한다.

넷째, 계약체결 후 장애인작업장은 표준화된 성과·서비스 문서(Standardisierte Leistungsdokumentation – Leistungen für den Arbeitsbereich der WfbM)를 사용하여 집행·산출을 기록하여 매년 보고한다.

다섯째, LRV에 근거한 공동위원회(Gemeinsame Kommission)가 주 전역의 기준·절차·검사체계를 지속적으로 조정·개선한다.

표본기본계약(LVR) 부록 중 장애인작업장에 대한 내용을 살펴보면 다음과 같다.

[서비스의 목표]
- 장애인의 근로 능력 또는 소득 창출 능력을 유지, 발전, 개선 또는 회복
- 인성 계발
- 적성과 취향에 맞는 직장에서의 고용 가능하게 하거나 보장
- 장애인의 일반 노동시장으로의 전환 촉진

[서비스의 지향점]
- 장애인의 적성과 성향에 맞는 고용의 확보, 수행 및 유지
- 직업 교육 분야에서 습득한 업무 능력을 유지하고 향상시키며 인격 발달을 촉진하기 위한 직업 관련 지원 프로그램 참여
- 장애인의 일반 노동 시장으로의 전환 지원

[서비스 유형 및 내용]
- 작업장 작업자의 직업적 역량 유지 및 발전 지원을 위한 개인별 맞춤형 종합적 직업 지원 및 동반 프로그램
- 일반 노동시장의 외부 위탁 사업장에서의 고용

- 장애인들의 개인별 및 종합적인(교육적, 사회적, 심리적, 직업의학적) 지원, 돌봄 및 고용을 보장하기 위해, 작업자의 개인별 요구사항에 맞는 적격한 인력을 배치
- 개별 참여 계획 수립: 각 작업장 작업자와 함께 전체계획(Gesamtplan)을 기반으로 지원 및 돌봄 목표를 설정하고 검토하며, 매년 업데이트
- 전체계획에 따라 각 작업장 직원과 함께 매년 지원 및 돌봄 목표를 정의, 검토하고 매년 업데이트
- 장애의 종류와 정도에 따라 통합지원 담당 기관과 협의하여 특별한 의료적 지원, 간호 서비스 및 치료 조치를 보장
- 작업자의 요구에 맞는 적절한 업무 지원 조치를 시행하여, 작업자가 업무 참여를 통해 업무 수행 능력을 유지하고 향상시키며, 개인의 성장과 발전을 도모
- 일반 노동시장으로의 전환을 촉진하기 위해 장애인작업장은 통합지원 책임기관과 합의한 운영계획(Konzeption)을 가지고 있음. 이에 따라 개별 사례에 맞춘 체계적인 지원을 통해 일반 노동시장에서의 고용으로의 전환을 지원함
- 전환 지원을 위해서는 작업장 내 조치 외 고용주 협회, 상공회의소 등 비즈니스 파트너와 협력 관계를 구축하고 유지하며, 전환 지원을 위한 네트워크를 형성하며, 고용청(Agentur für Arbeit)과 고용 센터(Jobcenter) 등 고용정책 기관 및 서비스와 협력함. 전환 지원을 위해 통합전문가(IFD)와 긴밀히 협력함
- 경제적 업무 성과를 추구함
- 작업 결과에 따른 성과에 상응하는 보수의 지급
- 작업장 작업자와 개별 계약을 체결하여 권리와 의무를 규정함
- 작업 결과에서 적절한 보수를 지급함
- 여성대표의 역할을 포함하여 작업장 작업자가 공동 결정에 참여
- 작업장 작업자와의 협의 하에 필요한 범위 내에서 가족 구성원 또는 법적으로 지정된 보호자와의 협력
- 작업장 작업자와의 협의를 통해, 개인별 참여 목표 달성에 필요하거나 적절하다고 판단되는 경우 제3자와 협력함. 서비스 제공자는 특히 해당 지역에서 장애인의 사회적 및 직업적 통합을 지원하는 상담 기관, 시설, 서비스 및 기관과 긴밀히 협력함
- 장애인 작업자의 후속 조치로의 전환을 조정하고(예: 다른 서비스 제공기관, 다른 직업 재활 시설, 노동예산 등) 이러한 전환이 원활하게 이루어지도록 노력함

- 장애인 작업자의 법정 사회 보험을 보장
- 산업 보건 및 안전과 기타 법적으로 규정된 모든 서비스를 보장
- 서비스 제공 시 해당 분야의 최신 전문 기준을 준수
- 직원에 대한 감독, 향상교육 및 자격취득을 보장
- 장애인작업장은 공간적 및 개념적으로 장애물 없는 환경을 추구함
- 필요한 행정, 관리 및 감독 업무의 수행
- 기타 법정 서비스 제공. 교통 서비스의 조직, 필요한 경우 점심 식사 제공 등

[서비스 품질 및 효과성(Qualität und Wirksamkeit)]

서비스 품질 기준은 구조적 품질, 과정 품질, 결과의 품질, 이 세 기준을 중심으로 정의

구조적 품질(Strukturqualität)은 서비스 제공 과정 기본 조건 내에서 나타나며, 다음 요소를 포함

- 전문적으로 세분화된 서비스 제공 계획(Konzeption)
- 일반 노동시장으로의 전환을 지원하는 계획
- 전체계획에 기반한 개인별 재활 계획
- 개별 사례별 서비스 진행 과정 및 목표 달성 정도를 기록하는 지원 문서화 절차
- 적합한 작업 환경을 갖춘 적절한 시설에서, 개별 사례의 접근성 요건을 고려하여 일반 노동 시장과 가능한 한 유사한 조건을 제공하는 작업 공간
- 작업자의 참여 및 공동결정 구조
- 폭력으로부터의 보호 계획
- (근로계약에 준하는) 작업계약(Werkstattvertrag) 체결
- 전문인력 배치
- 전문인력 및 지원 서비스를 위한 향상 교육 및 감독 프로그램 제공
- 장애인작업장 시행령 제12조 제2항에 따른 조직 및 관리 구조
- 경영학 원칙에 따른 사업 관리
- 품질 관리
- 교통 서비스 조직 및 필요한 경우 공동 점심 제공
- 데이터 보호 보장.

과정 품질(Prozessqualität)은 서비스 제공의 계획, 구조화 및 진행 과정을 의미하며, 다음 요소를 포함

- 서비스 제공을 장애인의 완전하고 효과적이며 동등한 직장 생활 참여 원칙에 맞추는 것
- 재활 과정에서 혜택을 받을 자격이 있는 당사자의 지속적인 참여
- 재활 과정에서 자기 결정의 목표 촉진
- 재활 과정에 대한 설명과 함께 서비스 제공에 대한 문서화
- 재활 계획에 대한 지속적인 평가 및 그에 따른 개별 재활 계획의 조정
- 장애인 요구에 부합하는 고용 기간 및 개인별 지원 기간의 확보
- 품질 보증을 위한 조치의 정기적인 문서화 및 검토, 그리고 이에 따른 변화 과정의 제시
- 전문성과 수요에 맞는 서비스 제공 계획의 지속적인 개선 및 업데이트
- 전문인력 간 협업(성찰, 조정, 협력)
- 장애인의 사회적·직업적 참여 관련 기관 및 일반 노동시장의 기업과 협력, 장애인 작업자와 협의 하에 필요한 범위 내에서 가족 구성원 또는 법적으로 지정된 보호자와 협력.

결과의 품질 (Ergebnisqualität)은 특히 다음을 통해 측정

- 개인의 필요와 능력에 맞는 유연하고 합리적인 근무 환경과 근무 시간을 제공하며, 이는 일반적인 노동 시장의 조건에 맞추어 설계됩니다.
- 전체 계획에서 합의된 목표 달성을 위한 고용 참여 분야에서의 성과
- 개인의 학습을 촉진하는 업무 프로세스의 품질과 양
- 고용 분야에서의 성과 목표에 맞춘 수요에 맞는 업무 지원 조치의 품질과 양
- 서비스 문서화의 완전성
- 서비스 수혜자의 만족도 수준
- 일반 노동시장으로의 전환
- 노동시장과 밀접한 관련이 있는 아웃소싱된 일자리의 수
- 작업자의 참여 정도
- 작업장의 투명성과 적정성
- 목표 지향적 네트워크 활동의 범위와 강도

3) 독일 장애인작업장 서비스의 사회적 효과 논의

(1) 연방노동사회부

독일에서는 연방참여법(BTHG)의 도입과 더불어서 장애인작업장 서비스의 효과를 강조하고 있다. 이를 측정하기 위한 노력도 다각도로 기울이고 있다. 장애인 작업장의 사회적 역할이나 기여 또한 중요하게 다루고 있다.

연방노동사회부(BMAS)는 장애인작업장의 보수(payment) 체계를 연구하고서 이에 대한 보고서를 제출한 바 있다(BMAS 2023).[15] 보고서의 핵심 주제는 보수 체계이지만, 장애인 작업장의 사회적 역할과 기여에 대한 내용도 일부 포함하고 있는데 이를 세 가지 주제로 요약할 수 있다. 먼저, 작업작업장은 직업 교육 및 능력 개발의 장이다. 장애인작업장의 기능 중 하나로 '재활 기능'을 명시하고 있으며, 장애인 직원들의 업무 수행 능력 개발과 회복을 목표로 제시하고 있다(BMAS 2023:25). 권고사항에서도 작업장이 단순한 생산 공간이 아닌 교육 및 능력 개발의 역할을 수행해야 함을 강조한다(BMAS 2023:267). 이는 장애인이 노동시장 참여 역량을 갖는다는 점에서 중요한 사회적 기여이다. 두 번째로, 장애인작업장은 사회 참여의 보루로 기능한다. '완전한 근로 능력 상실'로 일반 노동시장 접근이 어려운 이들에게 노동 생활 참여 기회를 제공하기 때문이다. 보고서의 조사에 따르면 작업장 직원 중 3분의 2가 일반 노동 시장으로의 전환을 원하지 않는데(BMAS 2023:130), 이를 "작업장에서 활동 측면과 사회적 통합 측면 모두에서 잘 보호받고 있다고 느끼기 때문"인 것으로 분석한다(BMAS 2023:23). 장애인작업장 활동 참여는 단순한 경제 활동을 넘어 개인의 자존감, 사회적 관계 형성 등 삶의 질에 기여하는 핵심 요소이다. 세 번째로, 장애인작업장의 가장 중요한 사회 통합 기여 중 하나는 일반 노동시장으로의 전환이다. 2015년부터 2019년까지 작업 영역에서 일반 노동시장으로 전환한 직원의 수가 294명에서 447명으로 증가했으며, 전환율이 0.26%에서 0.35%로 상승했다(BMAS 2023:23). 권고 사항에서는 분석된 내용을 바탕으로 전환율을 높이기 위한 구체적인 정책 방안들을 제안한다(BMAS 2023:270). 장애인작업장이 사회와 분리된 공간이 아니라, 사회 통합을 위한 징검

15) Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (장애인작업장 내 장애인의 투명하고 지속가능하며 미래지향적인 보수 체계 및 일반 노동 시장에서의 전망에 관한 연구)

다리 역할을 수행하고 있음을 강조한다. 종합적으로 이 보고서는 장애인작업장이 단순 비용이 발생하는 복지 시설이 아니라 사회 통합과 개인의 역량 강화에 필수적인 사회 시스템의 일부임을 강조한다.

(2) 연방장애인작업장협회

연방장애인작업장협회(BAS WfbM)는 서비스의 '효과성'(Wirksamkeit) 증명을 요구에 장애인작업장들이 체계적으로 대응할 수 있도록 돕기 위한 핸드북을 발간하였다(BAG WfbM 2024)[16]. 이 안내서는 사회적·재활적 가치 등을 포함하는 작업장 서비스의 효과를 측정하기 위한 연구 결과와 실행 권장 사항을 제시한다. 핸드북은 효과성 분석이 단순한 통제를 넘어서 서비스 개선과 조직 발전을 위한 기회로 활용되어야 함을 강조한다.

주요 내용은 다음과 같다. 먼저, 개인적 차원의 성과와 조직적 차원의 성과를 구분하며 이에 대해 '효과'(Wirkung)와 '효과성'(Wirksamkeit)이라는 개념으로 구분한다. 효과(Wirkung)는 개입으로 인해 발생한 상태의 변화를 의미하며, 주로 개인 차원에서 개별적인 참여 목표 달성 여부로 측정된다. '효과성'(Wirksamkeit)은 작업장의 프로그램, 직원들의 전문성, 지원 체계 등 '구조와 과정 전체'가 어떤 결과를 내는지를 평가하는 것이다. 예를 들어, 장애인 직원 한 이 작업장의 특정 프로그램을 통해 새로운 기술을 배워 일반 기업에 취업했다면 이것은 하나의 성공적 '효과'이다. 반면에 '작업장의 직업 훈련 프로그램을 이수한 장애인 중 85%가 1년 내에 관련 기술 자격증을 취득한다'와 같은 통계가 있다면, 이는 그 프로그램의 '효과성'이 높다는 것을 의미한다. 결론적으로 '효과'는 개별 결과에 대한 '과거형 보고서'라면, '효과성'은 시스템 전체에 대한 '미래형 예측 지표'라고 이해할 수 있을 것이다(BAG WfbM 2024:8-9). 서비스나 프로그램이 사전에 설정된 요구사항과 얼마나 일치하는지를 평가할 필요도 있는데 이에 대해서는 '품질'(Qualität), '품질관리'라는 개념이 적용된다. 이는 다시 구조 품질(Strukturqualität), 프로세스 품질(Prozessqualität), 결과 품질(Ergebnisqualität) 세 가지 차원으로 나뉜다. '품질 관리'가 특정 표준을 충족하는 데 중점을 두는 반면, '효과성 분석'은 특정 조치가 결과에 인과적 영향을 미쳤는지 증명하는 데 초점을 맞춘다.

핸드북은 효과성 분석을 위한 다음 5단계 프로세스 모델을 제시한다.

16) Handreichung Qualität und Wirksamkeit der Werkstattleistung (작업장 서비스의 품질과 효과성 핸드북)

조직 개발의 일부로서 효과성 정착: 효과성 측정을 조직 및 전략 개발의 필수적인 부분으로 통합하고 모든 관련자의 이해를 돕는다.

효과성 모델 개발: 작업장의 전문적인 활동이 목표에 어떻게, 왜 영향을 미치는지에 대한 가정을 담은 효과성 모델을 수립한다.

효과성 측정 목표치 결정: 일반노동시장 이전율과 같은 양적 지표와 만족도, 역량 향상과 같은 질적 지표를 포함한 목표를 설정한다.

효과 모니터링 및 타당성 검토: 정기적인 데이터 수집(예: 만족도 조사)을 통해 시간 경과에 따른 변화를 추적하고, 전문가의 평가를 통해 결과의 원인을 분석한다.

결과 문서화: 분석 결과를 문서화하여 내부 조직 개발 및 외부 홍보 자료로 활용한다.

작업장 서비스의 효과를 제대로 평가하려면, 어떤 변화를 목표로 하는지 명확히 설정하고, 그 변화를 어떻게 확인할 것인지 그 기준을 세워는 일이 핵심이다. 이는 5단계 프로세스 모델 중에서 각각 2,3 단계에 해당한다. 2단계 '효과성 모델 개발'에서는 무엇을 달성할 것인지 목표를 설정을 한다. 목표는 다시 '성과'(Outcomes)와 '영향'(Impacts)으로 구분된다. 성과와 영향은 모두 작업장 서비스 활동의 '결과'를 나타내지만, 그 결과가 나타나는 수준과 범위에서 차이가 있다. '성과'는 서비스 이용자 개인 차원에서 나타나는 직접적인 변화를 가리킨다. 즉, 서비스가 이용자 개인 또는 대상 그룹에 직접적으로 미친 변화나 효과를 의미한다. '영향'은 사회 전체에 미치는 더 넓고 장기적인 변화를 가리킨다. 이는 개별 이용자를 넘어 지역 사회, 국가, 경제 등 거시적인 관점에서의 긍정적인 효과를 포함한다.

구분	성과 (Outcome)	영향 (Impact)
대상	서비스 이용자 개인, 대상 그룹	지역 사회, 국가 등 사회 전체
성격	직접적이고 단기적인 변화	간접적이고 장기적인 변화
측정 관점	"개인에게 어떤 변화가 있었는가?"	"사회에 어떤 기여를 했는가?"

3단계 '효과성 측정 목표치(Zeilgrößen) 결정' 단계는 2단계에서 설정한 추상적인 목표를 구체화하고 방향을 설정하는 단계이다. 이는 지표(Indikatoren)와 핵심수치(Kennzahlen)를 포함하는 목표치(Zeilgrößen)로 명시되어야 한다(BAG WfbM 2024:20). 지표는 다양한 기준에 따라 분류될 수 있는데 가장 대표적인 구

분은 양적지표와 질적지표의 구분이다. 지표와 수치로 이루어지는 목표치도 마찬가지로 다양한 방식으로 분류될 수 있는데, 2단계에서 도입한 '성과'와 '영향'의 구분을 따라 제시되는 '성과 목표치'(Outcome-Größen)와 '영향 목표치'(Impact-Größen) 구분이 중요하게 다뤄진다. '성과 목표치'는 특정 서비스나 프로그램이 직접적인 수혜자의 수준에서 만들어내는 변화나 효과를 의미한다. 즉, 장애인작업장의 활동으로 인해 장애인 이용자에게 실제로 어떤 긍정적인 변화가 일어났는지를 측정하는 것이다. '영향 목표치'는 서비스나 프로그램이 사회 전체나 공동체 수준에서 장기적으로 미치는 구조적·시스템적 변화를 가리킨다. '영향'은 개별 참여자에 관한 '성과'보다 더 광범위하고 장기적인 사회적 영향을 측정하는 것이다. 성과나 영향 목표치는 사전에 고정적된 것은 아니고 상황, 필요와 관련 당사자들 간의 협의에 따라 달리 결정될 수 있다.

보고서에서는 성과 목표치, 지표에 대해서 대표적인 경우를 소개하고 있다. 먼저 성과목표치를 구성하는 지표는 양적 지표와 질적 지표로 구분할 수 있다. 이 지표들은 모두 서비스 이용자인 장애인 개인 또는 집단에게 나타나는 변화를 측정하기 때문에 성과 목표치의 구체적인 예시가 된다.

> 질적 지표: 만족도, 역량 향상
> 양적 지표: 일반노동시장 전환율, 기업 통합 일자리 비율[17]

영향 목표치는 '사회 통합 효과'나 '사회 보장 비용 감소'처럼 사회적 영향을 파악하는 지표이다. 보고서에서는 '사회적 투자 수익률'(Social Return on Investment: SROI)을 소개하고 있다. 이는 작업장에 투입된 사회적 비용 대비 얼마나 큰 사회적, 경제적 가치를 창출했는지를 나타내는 구체적인 수치로, 사회 전체 수준의 변화를 보여주기 때문에 '영향 목표치'를 보여주는 대표적 사례로 제시된다.

핸드북 마지막 부분에서는 효과성 분석을 위한 다양한 구체적인 방법과 도구를 소개한다('방법론 도구상자' Methodenkoffer). 소개된 방법론은 다음과 같다.

17) '기업 통합 일자리'(Betriebsintegrierter Arbeitsplatz)는 장애인작업장의 작업자가 일반 기업체에 마련된 일자리에서 근무하는 형태를 가리킨다. 따라서 '기업 통합 일자리 비율'은 작업장 전체 장애인 작업자수 대비 얼마나 많은 장애인이 외부 일반 기업에서 일하고 있는지를 보여주는 수치다.

- 워크숍 설계
- 효과 모델 (Wirksamkeitsmodelle)
- ICF 기반 참여 계획
- 서비스 제공 및 개발의 기초로서의 유형 형성
- 장애인작업장에서의 효과 모니터링 및 타당성 검증
- 삶의 질 측정 및 만족도 조사
- 사회적 투자 수익률 (Social Return on Investment: SROI)

이 가운데 사회적 영향 평가의 대표적 지표인 '사회적 투자 수익률'(Social Return on Investment: SROI)에 대해서 더 자세히 살펴보기로 한다. SROI는 장애인작업장 등 공익을 지향하는 조직이 창출하는 복합적인 가치를 측정하여 신뢰할 수 있는 수치와 규모로 변환하는 방법이다. 즉, 투입된 예산 대비 창출된 사회적 가치를 화폐 단위로 측정하는 방법으로 독일의 xit GmbH사에서 개발하였다. 이처럼 SROI 분석법은 '사회 통합'이라는 추상적 목표를 달성하기 위한 구체적인 활동들이 재정적으로, 경제적으로 어떤 가치를 만들어내는지를 체계적으로 보여줌으로써 막연했던 영향(Impact)을 구체적인 데이터로 제시하는 역할을 한다. SROI 분석 방법에서 사용되는 5가지 관점은 다음과 같다.

SROI 1 – 기관 단위 재정 흐름 분석 (Institutionelle Transferanalyse)
공공(정부, 지자체 등)에서 작업장으로 직접 투입된 자금과, 반대로 작업장이 세금 등으로 공공에 다시 지불한 금액을 비교 분석한다.

SROI 2 – 개인 단위 재정 흐름 분석 (Individuelle Transferanalyse)
공공에서 장애인 작업자에게 지급한 지원금과, 그 개인이 취업 후 소득세 등으로 공공에 다시 납부한 금액을 비교한다. 이를 통해 '사회 보장 비용 감소' 효과를 직접적으로 수치화할 수 있다.

SROI 3 – 대안 비용 분석 (Alternativkostenbetrachtung)
"만약 이 작업장이 없었다면 어떤 사회적 비용이 발생했을까?"를 계산하는 방식이다. 예를 들어, 작업장이 없어서 장애인 개인이 취업하지 못했을 경우 발생했을 추가적인 사회 보장 비용, 의료 비용 등을 추산하여 작업장의 존재 가치를 증명한다.

SROI 4 – 지역 경제/국민 경제 효과 분석 (Regionalökonomische/ volkswirtschaftliche Wirkung)

작업장이 하나의 경제 주체로서 지역 사회에 미치는 경제적 효용을 측정한다. 직원을 고용하고, 지역 업체로부터 원자재를 구매하며, 생산품을 판매하는 등의 활동이 지역 경제 활성화에 얼마나 기여하는지를 분석하는 것이다.

SROI 5 – 삶의 질 측정 (Lebensqualitätsmessung)
위 4가지가 주로 경제적/금전적 가치에 초점을 맞춘다면, SROI 5는 설문조사 등을 통해 이용자의 주관적, 객관적 삶의 질을 직접 측정한다. 이렇게 측정된 비금전적 가치를 경제적 효과와 결합하여 작업장의 효과를 종합적으로 분석할 수 있다.

4) 사회적 투자 수익률 조사 사례: 디아코니 슐레스비히-홀슈타인

사회적 투자 수익률(SROI) 분석을 장애인작업장에 실제로 적용한 사례를 소개한다. 독일 슐레스비히-홀슈타인 주에서 장애인작업장을 운영하고 있는 사회복지기관 '디아코니 슐레스비히-홀슈타인'은 운영하고 있는 장애인작업장이 실제로 어떤 긍정적 효과를 내는지 증명하고자 했고 조사 결과를 보고서로 발행하였다(Diakonie Schleswig-Holstein 2017).[18] 이를 위해 2016년 여름, 슐레스비히-홀슈타인 주 내 21개 작업장에서 근무하는 장애인 작업자 약 1,700명을 대상으로 대규모 인터뷰를 진행했다. 연구의 핵심 질문은 다음과 같다.

- 작업장이 장애인 직원의 활동 범위를 넓혀주는가?
- 작업장이 직원의 삶의 질을 향상시키는가?
- 작업장이 사회 통합에 기여하는가?
- 작업장에 투입되는 공공 재원은 사회에 어떤 가치로 돌아오는가?

이 조사를 위해 사용된 구체적인 지표와 항목들을 다음과 같이 정리할 수 있다. 크게 비화폐적 가치와 화폐적 가치를 측정하는 두 영역으로 나뉜다.

(1) 비화폐적 가치 측정 지표 (삶의 질)

이 영역은 주로 설문조사를 통해 장애인 직원 개인에게 미치는 사회적 영향을

18) Diakonie Schleswig-Holstein 2017. Wie wirkt unsere Arbeit? Eine Studie zur Lebensqualität der Werkstatt-Beschäftigten im Auftrag der Diakonie Schleswig-Holstein

측정한다.

이용자의 주관적인 느낌과 만족도를 묻는 '주관적 삶의 질'에는 다음의 8개 항목이 포함된다.

- 정서적 안정감: 일에 대한 즐거움, 작업장 환경에 대한 만족도 등
- 사회적 관계: 동료, 지원 인력과의 관계 만족도
- 물질적 안정감: 급여에 대한 만족도, 물질적 욕구 충족 가능성
- 신체적 안정감: 건강 상태, 작업 환경의 신체적 편안함
- 사회적 참여: 공동체에 소속되어 있다고 느끼는 정도
- 개인적 발전: 새로운 것을 배우고 발전할 기회
- 자아효능감: 자신의 성과에 대한 자부심, 스스로 유능하다고 느끼는 정도
- 권리 및 자기결정권: 의사결정 참여, 불만 제기 가능성 등

실제로 특정 활동을 할 수 있는지를 묻고, 만약 불가능하다면 그 장벽과 필요 지원을 파악하는 '객관적 활동 범위'는 다음의 항목이 포함된다.

(업무) 근무 시간 조절, 더 어렵거나 쉬운 일 해보기, 일반 시장 실습
(교육) 특별 교육, 장애 대처 지원
(자기결정) 학습 내용 결정 참여, 불만 제기
(이동성) 작업장 내 다른 서비스 이용, 대중교통 이용
(정보 접근) 업무 정보 이해, 뉴스 이해
(사회적 관계) 동료나 사회복지사의 지원 획득

(2) 화폐적 가치 측정 지표 (경제적 효과)

이 영역은 재무 데이터와 통계 자료를 기반으로 작업장이 사회에 미치는 경제적 기여를 돈의 가치로 환산한다.

재정 흐름 분석 지표는 다음과 같다.

- 공공 재원 투입액: 정부나 지자체로부터 받는 지원금 총액
- 자체 수익: 생산, 서비스 제공을 통해 벌어들인 매출액
- 공공 재정 환류액: 작업장과 소속 직원(장애인, 비장애인 포함)이 납부하는 세금 및 사회보장기여금 총액

지역 경제 효과 지표는 다음과 같다.

- 직접/간접 일자리 창출 수: 작업장이 직접 고용한 비장애인 직원 수 및 협력업체 등을 통해 간접적으로 창출된 일자리 수
- 지역 내 수요 창출액: 작업장이 지역 내에서 구매하는 물품/서비스 비용과 직원들이 지역에서 소비하는 금액
- 지자체 재정 효과(Fiscal effects): 지방세 수입 증가 등 지자체에 미치는 긍정적 재정 효과

조사 결과는 다음과 같다.

첫째, 주관적 삶의 질은 매우 높은 수준이었다.

- 장애인 직원들이 스스로 평가한 주관적 삶의 질 점수는 100점 만점에 77점으로 매우 높게 나타났다. 이는 대학생(71점)이나 다른 사회적 기업의 행정직원(71점)보다 높은 수치이다. 특히 다음 영역에서 높은 만족도를 보였다.
- 자아효능감 (92점): 자신이 무언가를 해냈다는 성취감과 자부심이 매우 높았다.
- 정서적 안정감 (89점): 작업장에서 정서적으로 편안함을 느끼는 정도가 높았다.
- 권리 및 자기결정권 (87점): 자신의 의사를 표현하고 결정에 참여할 권리가 잘 보장된다고 느꼈다.
- 반면, 물질적 만족도(58점)와 신체적 편안함(63점)은 상대적으로 낮게 평가되었다.

둘째, 객관적 삶의 질에 대해서는 UN 장애인권리협약에 기반한 14개의 구체적인 활동 가능 여부를 조사했다. 그 결과, 평균적으로 14개 중 9개의 활동이 가능하다고 응답하여 전반적으로 양호한 수준이었다. “동료에게 도움을 받거나”(75%), “작업장 내 다른 제안을 이용하는 것”(89%) 등은 매우 원활했지만, “업무 관련 정보를 이해하거나”(57%), “특별 교육을 받는 것”(53%) 등에서는 여전히 개선의 여지가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 사회적 투자 수익률에 대한 연구는 작업장에 투입된 공공 재원이 사회 전체에 어떤 경제적 가치를 창출하는지를 분석했다.

① 재정적 기여: 투입된 공공 재원의 절반 이상이 회수됨

2015년 기준, 슐레스비히-홀슈타인 주의 디아코니 장애인작업장들은 약 1억 8,600만 유로의 공공 재원을 지원받았다. 반면에 이 작업장들과 소속 직원(장애인 및 비장애인)들이 납부한 세금과 사회보장기여금은 총 1억 100만 유로에 달했다. 이는 공공 재원 100유로가 투입될 때마다 54유로가 다시 공공 재정으로 돌아온다는 것을 의미하는 것으로, 장애인작업장은 사회에 재정적으로도 크게 기여하고 있음을 알 수 있다.

② 지역 경제 활성화 및 일자리 창출 효과

지역 내 수요 창출: 작업장들은 지역 내에서 물품과 서비스를 구매하며 연간 6,800만 유로의 경제적 효과를 유발한다. 직원들의 소비까지 합하면 총 1억 4,900만 유로의 지역 내 수요를 창출한다.

일자리 창출: 비장애인 직원 2,100명을 직접 고용하고 있으며, 협력업체 등을 통해 간접적으로 2,700개의 일자리를 추가로 유지하거나 창출하는 효과가 있다.

결론적으로 이 문서는 장애인 작업장이 장애인 개인에게는 높은 삶의 질과 사회 참여의 기회를 제공하고, 사회적으로는 투입된 비용 이상의 경제적·재정적 가치를 창출하는 매우 효과적인 사회 시스템이라는 것을 구체적인 데이터로 증명하고 있다.

5. 소결

본 절에서는 미국, 영국, 호주, 독일의 장애인 직업재활시설 운영 및 성과 측정 체계를 비교·분석한 결과를 종합하여 시사점을 도출하였다. 분석 결과, 국외 직업재활시설은 공통적으로 장애인의 노동시장 참여 확대와 사회적 통합을 핵심 목표로 설정하고 있으며, 이를 달성하기 위한 운영체계와 성과관리 방식에서 국가별 특성을 보이고 있는 것으로 나타났다.

먼저 운영체계 측면에서 미국은 개인 중심의 맞춤형 직업재활서비스를 기반으로 하고 있으며, 개별화된 재활계획에 따라 직업상담, 직무훈련, 취업알선, 사후관리까지 통합적으로 제공하는 체계를 구축하고 있다. 이러한 구조는 장애인의 고용성과를 직접적으로 향상시키는 데 초점을 두고 있으며, 직업재활서비스의 성과 또한 취업 여부, 고용 유지기간, 임금 수준 등 개인 단위의 성과지표를 중심으로 측정되고 있다. 이는 직업재활을 노동시장 성과 중심 정책으로 명확히 위치시키고 있다는 점에서 특징적이다.

영국은 사회적 기업 및 지역사회 기반의 직업재활 모델을 중심으로 운영되고 있으며, 장애인의 고용뿐 아니라 사회참여, 자립, 지역사회 기여 등 사회적 가치 창출을 동시에 강조하고 있다. 이에 따라 성과 측정에서도 단순 고용성과를 넘어 사회적 가치 지표를 포함한 다차원적 평가가 이루어지고 있으며, 특히 사회적 투자수익률(SROI)과 같은 분석틀을 활용하여 직업재활서비스의 사회적 편익을 계량화하고 있다는 점에서 정책적 특징을 보인다.

호주는 장애인고용서비스(DES)를 중심으로 정부와 민간이 협력하는 성과기반 운영체계를 구축하고 있다. 민간 서비스 제공기관은 정부로부터 위탁을 받아 서비스를 제공하며, 취업성과와 고용 유지 여부에 따라 보상을 받는 구조를 갖는다. 이러한 성과연동형 체계는 서비스 제공기관의 책임성과 효율성을 강화하는 동시에, 단기 취업이 아닌 지속적인 고용 유지 성과를 유도하는 데 효과적으로 작용하고 있다.

독일은 전통적인 보호고용 체계를 유지하면서도 점진적으로 일반 노동시장으로의 전환을 지향하는 이중적 구조를 보인다. 장애인 작업장 중심의 보호적 환경을 기반으로 직업훈련과 사회적응 서비스를 제공하는 한편, 전환고용 정책을 통해 일반 노동시장 진입을 촉진하고 있다. 이에 따라 성과 측정 역시 취업성과뿐 아니라 직무능력 향상, 사회적 안정성, 삶의 질 변화 등 사회통합 관점의 지표를 포함하는

특징을 보인다.

이와 같이 국가별 운영 및 성과 측정 체계를 비교한 결과, 몇 가지 공통적인 특징과 차별성이 도출된다. 첫째, 직업재활시설은 공통적으로 보호 중심의 복지서비스에서 벗어나 노동시장 중심의 고용정책 수단으로 전환되고 있다. 둘째, 성과 측정 체계는 단순 산출지표에서 벗어나 고용 유지, 임금 수준 등 결과 중심 지표로 발전하고 있으며, 일부 국가는 사회적 가치까지 포함하는 확장된 평가체계를 도입하고 있다. 셋째, 맞춤형 서비스 제공, 기업과의 연계 강화, 사후관리 체계 구축 등 실제 고용성과를 높이기 위한 운영 전략이 공통적으로 나타나고 있다.

한편 국가 간 차이도 명확하게 나타난다. 미국과 호주는 취업성과 및 고용 유지 등 정량적 성과지표 중심의 평가체계를 강조하는 반면, 영국은 사회적 가치 중심의 평가를 병행하고 있으며, 독일은 고용성과와 사회통합 지표를 동시에 고려하는 혼합형 접근을 취하고 있다. 이는 각국의 복지체계와 노동시장 구조, 정책 목표에 따라 직업재활의 기능과 역할이 다르게 설정되고 있음을 보여준다.

이러한 국외 사례는 국내 장애인 직업재활시설 운영 및 평가체계 개선에 다음과 같은 시사점을 제공한다. 첫째, 성과지표의 다차원화가 필요하다. 단순한 생산성과 운영 중심의 지표에서 벗어나 고용 유지, 임금 수준, 직무 만족도 등 결과 중심 지표를 강화할 필요가 있다. 둘째, 사회적 가치 측정체계 도입이 요구된다. 직업재활서비스가 창출하는 사회적 편익을 계량화함으로써 정책의 정당성과 지속가능성을 확보할 수 있다. 셋째, 성과기반 운영체계 도입을 검토할 필요가 있다. 취업성과와 연계된 보상체계는 서비스 제공기관의 책임성과 효율성을 제고하는 데 기여할 수 있다. 넷째, 보호고용 중심 구조에서 통합고용 중심 구조로의 단계적 전환 전략이 필요하다.

종합하면, 국외 장애인 직업재활시설은 고용성과와 사회적 가치 창출을 동시에 추구하는 통합적 운영체계를 구축하고 있으며, 성과관리 또한 정량적 성과에서 질적 성과까지 확장되는 추세를 보이고 있다. 이는 향후 국내 직업재활시설 정책이 보호 중심의 운영에서 벗어나, 장애인의 지속가능한 고용과 사회참여를 지원하는 방향으로 재편될 필요가 있음을 시사한다. 특히 고용성과와 사회적 가치를 동시에 반영하는 통합적 성과관리 체계 구축이 향후 정책 발전의 핵심 과제로 제시된다.

V 장애인 직업재활시설 사회적 가치 확산 및 평가를 위한 FGI

1. 조사 개요

1) 조사 목적 및 대상

본 조사는 실태조사 항목을 마련하기 위한 목적으로 실시하였으며, 전문가 집단은 장애인 관련 학계, 연구, 현장에서 활동하며, 직업재활시설 사회적 가치 확산 및 평가에 대해 전문적 의견을 제시할 수 있는 지식과 경험이 풍부한 자로 모집하였다. 참여자는 아래와 같이 학계 및 연구자 7인, 직업재활시설 시설장 10인(보호작업장 7인, 근로사업장 2인, 직업적응훈련시설 1인) 으로 구성하였다.

〈표 V-1〉 FGI에 참여한 전문가들의 일반적 특성

참여자	성별	직위	분야
A (이○○)	남	교수	학계
B (김○○)	남	교수	
C (박○○)	여	교수	
D (남○○)	남	교수	
E (남○○)	남	교수	
F (이○○)	남	연구위원	연구기관
G (이○○)	남	연구위원	
H (김○○)	남	시설장	직업재활시설
I (송○○)	남	시설장	
J (이○○)	남	시설장	
K (한○○)	남	시설장	
L (배○○)	남	시설장	
M (황○○)	남	시설장	
N (윤○○)	남	시설장	
O (오○○)	여	시설장	
P (박○○)	여	시설장	
Q (김○○)	남	시설장	

2) 조사 설계

연구진은 전문가 그룹 대상 FGI를 실시하기 위해 구조화된 질문을 개발하고 관련한 전문가 17인을 섭외하여 2025년 10월 13일 부터 2025년 11월 7일까지 2회에 걸쳐 서면 및 대면의 방법으로 조사를 실시하였다.

FGI논의 내용은 크게 3가지로 구성되며, 1차 FGI에서는 직업재활시설의 핵심기능과 핵심기능에 따른 성과, 그리고 핵심기능에 따른 성과를 평가할 수 있는 지표에 대한 논의와 직업재활시설이 갖는 사회적 가치의 의미, 직업재활시설에 사회적 가치 의미를 부여한 평가가 가능한지에 대하여 의견을 청취하였다. 2차 FGI에서는 1차 FGI에서 직업재활시설의 사회적 가치를 측정하는데 적절하다고 판단된 평가영역에서 평가가 실제로 가능한 지표가 어떤 것인지를 논의하였다.

〈표 V-2〉 FGI 조사 틀

연번	구분	세부질문
1	직업재활시설 운영성과	• 직업재활시설 핵심기능과 운영성과 • 직업재활시설 핵심기능과 성과평가 방안
2	직업재활시설의 사회적 가치	• 직업재활시설의 사회적 가치 의미 • 직업재활시설 사회적 가치 측정 적절성
3	직업재활시설의 사회적 가치 측정	• 대분류, 하위지표의 타당도와 측정가능성 • 사회적 가치 측정가능 지표

3) 자료 분석

질적연구 분야에서 가장 널리 활용되는 방법 중 하나는 주제분석방법이다(Braun & Clarke, 2006). 주제분석은 이론적 틀에서 벗어나 유연하게 분석을 실행할 수 있으며, 데이터 내에서 발견되는 주제를 식별하고 구성하며 기술하는 방법을 포함한다. 이 방법은 연구의 필요에 맞게 매우 유연한 접근 방식을 제공하기 때문에, 직업재활시설의 사회적 가치 의미와 사회적 가치 측정 가능 지표 검토라는 과제의 주요 쟁점과 실효성있는 방안을 도출하는데 유용하다고 판단하였다.

데이터를 체계적으로 분석하고 통찰력을 생성하는 장점에도 불구하고, 도출된 주제 간의 일관성의 한계가 뒤따를 수 있다(Holloway & Todres, 2003). 이러한 한계를 보완하기 위해 Lincoln과 Guba(1985)가 제시한 신뢰도의 확립 기준을 주

제분석 과정 내에서 반복적이고 검토하였다. 본 연구에서 실시한 주제분석의 단계와 신뢰성 확립 방식은 다음과 같다.

〈표 Ⅴ-3〉 주제분석의 단계와 신뢰성 확립 방식

단계	분석방법	신뢰성 확립 방식
1	데이터에 익숙해지기(Familiarizing yourself with your data)	• 다양한 데이터 수집(이론적 자료, 질적 데이터)
2	초기 코드 생성(Generating initial codes)	• 연구자 간 삼각 검증
3	테마 검색(Searching for themes)	• 테마에 대한 자세한 메모
4	주제 검토(Reviewing themes)	• 주제를 설명하는 진술문 제시(1~3개)
5	테마 정의 및 명명(Defining and naming themes)	• 연구자 간 삼각 검증
6	보고서 작성(Producing the report)	• 주제에 대한 자세한 설명과 해석 기술

2. 분석결과

전문가 17인의 FGI 전사록은 분석한 결과, 직업재활시설 사회적 가치 인식과 평가체계 개선 방향는 7개의 범주, 31개 상위주제, 100개의 하위주제로 도출되었다. 분석결과를 제시하면 다음과 같다.

〈표 Ⅴ-4〉 직업재활시설 사회적 가치 인식과 평가체계 개선 방향 분석결과

상위주제	하위주제
범주1: 직업재활시설의 핵심기능과 성과에 대한 인식	
(1) 고용기회 제공 및 경제적 자립 기반 구축	① 보호적 고용 제공 및 근로 기회 확대
	② 지속가능한 일자리 창출 및 고용유지 지원
	③ 경제적 자립 및 소득보장 실현
(2) 직업역량 개발 및 노동시장 진입 지원	① 맞춤형 직업훈련 및 직무 능력 개발 지원
	② 근로 역량 유지 및 향상, 작업 능력 강화
	③ 일반 고용시장 진입 및 전이 지원
(3) 사회적 포용 및 개인 삶의 질 향상	① 지역사회 참여 및 사회통합 촉진
	② 사회적 관계 형성 및 지역사회 역할 수행

상위주제	하위주제
	③ 자존감·자기효능감·자기결정성 강화
	④ 가족기능 강화
(4) 사회·경제적 가치 창출 및 공공성 강화	① 사회적 기여 및 책임 수행
	② 경제적 효과 및 비용 절감
범주2: 직업재활시설 평가체계 개선 요구	
(1) 시설 및 환경	① 접근성 및 이용자 중심 환경 조성
	② 안전 및 직무지원 체계 구축
	③ 운영 효율성 및 재정 책임성
(2) 재정 및 조직 운영	① 가치 기반 재정 및 사회적 책임 운영체계 강화
	② 사회적 가치 기반 구매 · 공공성 제고
	③ 공정한 인력 운영 평가 및 인력역량 강화 체계
	④ 이용자 참여 기반 운영 투명성 및 실질 성과 반영
(3) 프로그램 및 사업실적	① 근로성과 및 고용안정 지표 강화
	② 서비스 품질·직무적합성·만족도 반영
	③ 사회적 가치 및 질적 성과 반영
	④ 공정한 평가 환경 조성 및 제도 개선
	⑤ 디지털·정보관리 체계 강화
(4) 이용자의 권리	① 권리교육 및 자기옹호 역량 강화
	② 의사결정 참여 및 만족도 환류 강화
	③ 실효성 있는 고충처리 및 인권보장 체계 구축
(4) 시설 운영 전반	① 운영 품질관리 및 성과 환류체계 구축
	② 지역사회 및 유관기관 협력 강화
	③ 윤리경영 및 사회적 책임 실천
	④ 이용자 특성과 규모 고려한 평가체계 개선
범주3: 직업재활시설 평가에서 사회적 가치 반영의 필요성	
(1) 직업재활시설의 공공적 정체성과 권리 기반 가치 추구	① 직업재활시설의 본질·목적과 사회적 가치의 정합성
	② 당사자 삶의 질·자기결정권 및 가족·지역사회 효과 반영
(2) 공공투자 정당성 및 정책환경 변화에 따른 성과평가 체계 전환	① 시장실패 보완 및 공공투자 근거 확보
	② 성과평가 패러다임 전환: 산출(Output)에서 영향(Impact) 중심으로
	③ 국제적 기준 및 정책환경 변화 대응

상위주제	하위주제
범주4: 직업재활시설의 사회적 가치 인식	
(1) 장애인의 권리 실현과 자립 기반 강화	① 일할 권리와 존엄성 보장
	② 경제적 자립과 안정적 고용 지원
(2) 사회참여 및 지역사회 포용성 증진	① 사회적 관계 형성 및 지역 공동체 활성화
	② 가족·지역사회로 확장되는 사회적 파급효과
(3) 인간다운 삶과 역량강화 지원	① 자존감·자기효능감·삶의 질 향상
	② 역량 강화와 평생학습 기회 제공
(4) 사회적 비용 절감 및 지속가능한 복지체계 구축	① 복지비용 절감 및 경제적 편익 창출
범주5: 직업재활시설 사회적 가치 지표의 타당성 평가	
(1) 고용성과	① 고용성과의 핵심성 및 '질적 고용' 병행 필요
	② '의미 있는 고용'으로의 지향: 자기결정·전이·통합까지
	③ 측정의 조작화·방법론 개선
	④ 보호작업장 맥락에서의 적용 한계 인식
(2) 사회적 가치 지향성	① 직업재활시설의 공익적 미션·철학 확인의 필요성
	② 정성적 지표 및 세부 평가 기준 마련의 필요성
	③ 적용 범위 및 개념 명확화에 대한 우려
(3) 사회통합 및 공동체 기여	① 사회통합 가치의 핵심성 및 지표 타당성
	② 지표의 실효성 및 측정방법 개선 필요
	③ 지역사회 상호작용 중심 접근 요구
	④ 지표 구조 조정·개념 명확화 필요성 제기
(4) 사회적 관계 및 지지	① 사회적 지지망의 중요성과 지표 타당성
	② 조직 내 신뢰 및 협력 문화의 중요성
	③ 내부·외부 사회적 자본 간 구분 필요성 및 지표 조정 요구
(5) 조직 운영의 투명성 및 민주성	① 공공성 및 신뢰성 확보를 위한 핵심 기준
	② 민주적 거버넌스와 참여 확대 필요성
	③ 평가지표의 적절성 검토 및 조정 필요
(6) 경제적·재정적 성과	① 사회적 편익(SROI)을 포함한 재정성과 평가의 필요성
	② 재정 건전성과 운영 효율성 확보
	③ 재정성과 지표 설계 시 주의 필요

상위주제	하위주제
(7) 교육·역량·직무 만족	① 직업재활의 핵심 목표인 역량 강화 및 삶의 질 향상 지표
	② 체계적 교육 및 전문성 개발 필요성
	③ 지표 정의 및 대상 명확화 필요
(8) 신뢰·참여·규범 등 사회적 자본	① 직업재활시설의 사회적 자본 구축의 중요성
	② 조직 내부 사회적 자본 평가의 타당성과 한계
	③ 지표의 적합성 및 중복성 논의
(9) 환경·안전·지속가능성	① 안전한 작업환경과 근로자 건강 보호
	② 친환경 운영 및 ESG 기반 관리
	③ 사회적경제 생태계와 지역사회 기여
	④ 지표 적용 시 특성 반영 필요성
	⑤ 비용·지역격차 등 실행 한계
범주6: 사회적 가치 지표의 확장 요구	
(1) 개인 역량·삶의 질 성과	① 고용성과 및 경력경로 구축
	② 이용자 만족·자기결정 및 직무역량 강화
	③ 심리사회적 웰빙 및 삶의 질
(2) 가족·돌봄·안전 지원 성과	① 가족 부담 경감 및 경제활동 확대
	② 안전·돌봄 및 건강 예방
(3) 사회경제적 기여 및 비용 절감 성과	① 공공재정 효율 및 사회적 비용절감
	② 지역경제 기여 및 ESG 가치
(4) 조직·지역사회 생태계 및 협력성과	① 지역사회 협력·파트너십
	② 교육적·사회적 역할 확대
범주7: 사회적 가치 실현을 위한 조건	
(1) 시설의 사회적 가치 실현 전략	① 보호고용 중심에서 지역사회 기반 사회적경제·경쟁고용 모델로 전환
	② 이용자 중심 서비스 및 개별화된 직업재활 지원 강화
	③ 민주적 운영, 투명성, 사회적 가치 성과 측정 체계 강화
	④ 지역사회와의 협력, 네트워크 및 공공성 강화
	⑤ 지속가능 경영, 사회적 경제 참여 및 수익모델 다변화
	⑥ 종사자 역량 강화 및 조직학습 체계 구축
	⑦ 장애인 권리·복지 향상 및 참여 확대
(2) 공공부문의 역할 및 지원 과제	① 제도·정책 체계 고도화 및 사회적 가치 반영
	② 재정지원 강화 및 임금·수당 보장
	③ 전문인력 역량 강화 및 필수 인력 기준 보장

상위주제	하위주제
	④ 공공구매·판로 확대 및 시장 생태계 조성
	⑤ 인프라·근로환경 및 디지털 기반 지원
(3) 제도 및 정책적 개선 필요성	① 경쟁적 통합고용(CIE) 및 직업재활체계 구조 전환
	② 임금·소득 보장 및 인센티브 강화
	③ 사회적 가치 평가·행정체계 고도화
	④ 재정 안정성 확보 및 공공구매 확대
	⑤ 전문인력 및 인프라 지원 강화
	⑥ 통합지원 및 지역사회 기반 모델 확산

1) 범주1-직업재활시설의 핵심기능과 성과에 대한 인식

(1) 고용기회 재공 및 경제적 자립 기반 구축

① 보호적 고용 제공 및 근로기회 확대

직업재활시설은 경쟁고용이 어려운 장애인에게 안정적인 근로 기회를 제공하는 대표적 보호고용 장치로 기능한다. 참여자들은 직업재활시설이 노동시장에서 배제되기 쉬운 장애인에게 작업 환경을 마련하고, 기초적인 노동경험을 축적할 수 있도록 돕는 공간이라는 점을 강조하였다. 이러한 보호적 고용 제공은 근로권 보장과 초기 노동참여 진입을 가능하게 하는 기초 기반으로 제시되었다.

"경쟁고용이 어려운 사람에게 보호적 근로기회를 제공하는 것"(참여자 D)
"일반 고용시장 진입이 어려운 중증장애인에게 보호적 조건에서 근로 기회를 제공"(참여자L)
"직업적응훈련 및 직무능력향상훈련을 통하여 근로의 기회를 제공"(참여자P)
"직업재활서비스 제공, 일자리 제공"(참여자H)

② 지속가능한 일자리 창출 및 고용 유지 지원

직업재활시설은 단순한 일자리 경험 제공을 넘어, 지속적인 고용 유지와 안정적 근로 환경 조성을 핵심 목표로 하고 있었다. 참여자들은 일정 수준 이상의 근속기간 확보, 직무 유지율 제고, 임금 및 근로조건 개선 등 지속가능한 고용 생태계

조성의 중요성을 강조하였다. 이러한 구조는 장애인의 장기적 근로경험 축적과 노동역량 유지를 가능하게 하는 토대로 나타났다.

"지속 가능한 일자리 창출"(참여자 G)
"근로기회 제공 및 고용유지"(참여자 P)
"임금 및 근로조건 개선, 직무유지율 제고"(참여자 F)
"고용인원, 급여 수준, 근속 기간, 전이"(참여자 B)

③ 경제적 자립 및 소득보장 실현

시설의 고용지원은 장애인의 소득확보와 경제적 자립을 직접적으로 뒷받침하는 기능을 수행하였다. 근로를 통한 임금획득은 자립 준비 단계로서 중요한 의미를 가지며, 일부 참여자는 임금과 복리후생이 결합된 지원체계를 통해 장애인의 기본적 경제기반이 마련되고 있음을 설명하였다. 이는 단순한 생계유지가 아닌 사회 구성원으로서의 경제적 독립성과 존엄성 보장에 대한 기여로 해석된다.

"근로 활동을 통한 소득 확보"(참여자 A)
"임금 획득을 통한 경제적 자립의 첫 단계 마련"(참여자 B)
"경제적 자립 지원을 위해 임금과 복리후생 통합적 지원"(참여자 G)
"장애인이 직업을 통해 소득을 확보하여 지역사회에서 인간다운 삶을 살아가는 것"(참여자 J)

(2) 직업역량 개발 및 노동시작 진입 지원

① 맞춤형 직업훈련 및 직무능력 개발 지원

직업재활시설은 개별 장애인의 특성과 능력을 고려한 맞춤형 직업훈련 체계를 제공하고 있었다. 참여자들은 기초적인 직업적응훈련부터 직무 수행능력 향상 프로그램까지 단계적 지원이 이루어지고 있음을 언급하였다. 이러한 훈련은 근로 습관 형성, 직무 능력 고도화, 작업 태도 강화 등 전반적인 직업성 발달을 촉진하는 것으로 나타났다.

"중증 및 경증 장애인 모두에게 맞춤형 직업훈련 및 근로 기회 제공"(참여자 B)
"직업적응훈련, 사회적응훈련, 문제해결훈련 등을 통해 사회통합 실현"(참여자 H)

"직무 수행력·생산성 향상을 목표로 프로그램 운영"(참여자 G)
"직업평가와 훈련을 통한 개인별 직업능력 발전"(참여자 B)
"일할 권리 보장을 바탕으로 근로능력을 개발"(참여자 F)
"다양한 직무교육을 통한 직업기능 향상 및 사회에 적응할 수 있도록 지원"(참여자 Q)

② 근로 역량 유지 및 향상, 작업능력 강화

시설은 장애인의 잔존능력 유지뿐 아니라 지속적 역량개발을 위한 프로그램을 운영하고 있었다. 참여자들은 작업 활동과 실제 근무 경험을 통해 직무 수행 능력이 강화되고, 생산성 및 직업기능이 점진적으로 향상되는 경험을 설명하였다. 이는 단순한 보호적 고용을 넘어 능력 기반 직업재활이라는 정책 취지를 실천하는 현상으로 해석된다.

"잔존 능력을 유지 및 개발"(참여자 L)
"작업 활동을 통해 직무 능력을 향상시키고"(참여자 O)
"직업능력 향상"(참여자 O)
"직무 수행력·생산성 향상을 목표로"(참여자 G)

③ 일반 고용시장 진입 및 전이 지원

직업재활시설은 보호고용에서 경쟁고용으로의 전환을 촉진하는 경로로서 인식되었다. 참여자들은 체계적 직업훈련, 고용 연계 서비스, 취업 이후 사후관리 등 전주기적 지원체계를 언급하였으며, 시설이 사회적·경제적 자립으로의 이행을 위한 '징검다리' 역할을 수행하고 있음을 강조하였다.

"단계적 지원을 제공하여 일반 고용시장 진입을 유도하는 징검다리 역할"(참여자 L)
"취업 연계 및 사후관리도 수행하여 장애인의 고용 전환 지원"(참여자 O)
"경쟁적인 고용시장으로 나아갈 수 있도록 지원하는 역할을 하는 시설"(참여자 P)
"체계적인 직업훈련과 직업재활 과정별 서비스 제공을 통해 고용 전이"(참여자 H)
"보호적 근로에서 일반 고용시장으로의 전이를 지원하는 것"(참여자 F)
"경쟁 고용 전이율 향상"(참여자 F)

(3) 사회적 포용 및 개인 삶의 질 향상

① 지역사회 참여 및 사회통합 촉진

직업활동은 장애인의 사회참여 확대와 사회적 지위 향상에 기여하는 것으로 나타났다. 참여자들은 일을 통한 사회 구성원으로서의 위치 확립, 사회적 인식 개선, 지역사회 내 통합의 경험을 언급하였다. 직업재활시설은 장애인의 당당한 사회적 역할 수행과 지역사회 활동 참여를 촉진하는 플랫폼으로 기능하였다.

> "직업 활동을 통해 장애인이 일할 권리를 실질적으로 보장받고 사회 구성원으로 참여하도록 하여 사회통합을 증진"(L)
> "사회 구성원으로 당당하게 살아갈 수 있게 함"(참여자 J)
> "장애인의 사회적 지위 향상 및 인식 개선"(참여자 B)
> "공공기관, 기업, 사회적 기업과의 협력으로 일자리 창출 네트워크 강화, 지역 자원 연계를 통해 장애인 고용의 사회적 인식 개선과 공동체 연대 기반 형성"(참여자 G)

② 사회적 관계 형성 및 지역사회 역할 수행

직업재활활동 과정에서 장애인은 비장애 근로자 및 지역사회의 다양한 구성원과 상호작용 경험을 축적하였다. 이러한 관계 형성은 사회적 연결망 확장과 사회적 유대 형성에 긍정적으로 작용하였다. 시설은 단순 고용제공을 넘어 공동체적 소속감과 사회적 관계를 구축할 수 있는 장을 제공하고 있었다.

> "비장애인과의 협업, 지역 사회공헌 활동 등을 통해 포용적 고용환경 조성"(참여자 G)
> "사회적 관계 형성 및 사회통합 실현"(참여자 B)

③ 자존감·자기효능감·자기결정성 강화

근로 경험과 직업훈련은 장애인의 자존감 향상과 자기효능감 증진에 기여하였다. 참여자들은 스스로 일할 수 있다는 경험이 정신건강과 개인적 정체성 형성에 직접적 긍정 영향을 미친다고 인식하였다. 또한 상담 및 정서지원 서비스는 자기결정권 강화와 정서적 안정에 기여하는 것으로 나타났다.

> "자존감 회복과 삶의 질 향상"(참여자 G)
> "근로를 통한 자존감, 자긍심, 자기효능감 등 향상"(참여자 M)

"정서지원과 자기결정성 강화"(참여자 F)
"장애인의 삶의 질 향상"(참여자 O)

④ 가족기능 강화

직업참여는 가족의 돌봄부담을 경감시키며 가족관계 기능에 긍정적인 변화를 가져왔다. 참여자들은 가족 구성원의 돌봄 부담이 완화되고 장애인의 역할 수행이 확대됨에 따라 가족 단위의 자립 역량이 강화되는 효과를 보고하였다.

"가족기능 강화·부담 경감"(참여자 B, O)

(4) 사회·경제적 가치 창출 및 공공성 강화

① 사회적 기여 및 책임 수행

직업재활시설은 공익적 목적 수행을 통한 사회적 가치 창출 기관으로 인식되었다. 참여자들은 시설이 공동체 기여, 사회적 연대 강화, 공익성 실현을 주요 가치로 수행하고 있다고 언급하였다. 이 과정에서 사회적 책임을 우선하는 운영 철학과 의식이 강조되었다.

"사회적 책임과 기여(역할 수행에 따른 사회적 책임 실천, 일자리 창출, 사회적 연대를 통한 공동체의식 향상 등"(참여자 M)
"장애인 고용 자체를 사회적 가치로 인식하고 지역 기반의 사회적경제적 모델 구축, 시설의 운영성과를 SROI(사회적 투자수익률) 등 지표를 활용하여 공익성과 책임성 확보, 생산품과 서비스의 판매를 통해 수익을 창출하면서도, 이윤보다 공익적 효과 우선"(참여자 G)

② 경제적 효과 및 비용 절감

직업재활은 사회적 비용 절감 측면에서도 의미를 가진 것으로 확인되었다. 장애인의 경제활동 참여는 공공부조 지출 감소 및 사회적 부담 경감에 기여하는 것으로 인식되었다. 이는 직업재활의 사회경제적 효과가 단순 개인 수준을 넘어 국가적·사회적 차원으로 확장됨을 시사한다.

"납세자의 지출 감소(즉, 사회적 부담 감소), 공공부조 감소"(참여자 M)
"장애인의 경제활동 참여는 복지 의존도를 낮추고, 사회적 비용 절감이라는 부가적인 효과도 가져옴"(참여자 O)

2) 범주2-직업재활시설 평가체계 개선 요구

(1) 시설 및 환경

① 접근성 및 이용자 중심 환경 조성

참여자들은 직업재활시설의 환경이 단순한 물리적 기준 충족에 머물러서는 안 되며, 장애 유형별 접근성과 이용자의 실제 경험을 반영하는 환경 조성이 필요하다고 강조하였다. 특히 시각·청각·지적장애인을 위한 정보 접근성 보장, 의사소통 지원체계 구축, 상담실과 휴게실 확보 등을 통해 심리정서적 지원을 강화해야 한다는 의견이 제시되었다. 또한 정원 유지나 형식적 안전 점검 중심의 평가 방식이 아니라, 실제 근로자가 체감하는 환경과 쾌적성, 안전, 이용 편의성을 반영해야 한다는 주장이 나타났다.

"시각·청각·지적장애인을 위한 쉬운 정보 제공과 의사소통 지원체계 구축이 필요하다."(참여자 F)
"상담실·휴게실 등 심리·정서적 안정 공간을 확보해야 한다."(참여자 B)
"법정 기준 중심에서 벗어나 이용자 관점의 체감형 지표가 필요하다."(참여자 G)
"시설 정원의 개념보다는 환경적 쾌적성을 평가하는 것이 적절하다."(참여자 L)

② 안전 및 직무지원 체계 구축

참여자들은 시설 및 작업환경 안전관리의 중요성을 강조하면서, 안전 항목을 보다 체계적으로 반영할 필요가 있다고 보았다. 이를 위해 중대재해처벌법 기준 적용, 시설 및 작업 안전 구분 평가, 안전체계 통합 관리 등이 제안되었다. 또한 보조공학기기, 근로보조인 및 직무지도원 배치, 직무 재설계 등 장애 특성에 맞춘 실제적인 근로지원 체계의 구축이 필요하다는 의견이 제기되었다. 법적 요건 충족 여부뿐 아니라, 실제 현장에서의 지원 실행 정도가 평가에 반영되어야 한다는 점이 강조되었다.

"중대재해처벌법 관련 안전 사항을 평가에 포함해야 한다."(참여자 P)
"보조공학기기 비치와 근로보조인 배치 등 실제 근로 지원체계를 평가해야 한다."(참여자 F)
"직무 재설계 또는 기술보조 활용 등 장애 맞춤형 근무환경이 필요하다."(참여자 B)
"시설 안전과 작업 안전관리를 구분해 평가할 필요가 있다."(참여자 H)

③ 운영 효율성 및 재정책임성

참여자들은 평가체계 내 행정 중복 요소를 최소화하고, 실제 운영 역량과 책임성을 반영하는 방향으로 개선할 필요성을 제기하였다. 평상시 행정점검과 중복되는 항목은 평가에서 제외해야 하며, 법인의 재정지원 정도를 평가에 포함하여 지속가능한 운영 역량을 고려할 필요가 있다고 보았다. 또한 ESG 경영, 무장애 설비, 에너지 효율 등 장기적·사회적 책임 기반의 운영 요소를 반영하는 평가체계가 요구되었다.

"시설 신고나 평상시 관련 시도에서 점검하는 사항은 평가에서 제외해야 한다."(참여자 P)
"법인의 지원 정도(전체 기관 예산 중 법인 전입금의 비율)도 평가에 반영할 필요가 있다."(참여자 N)
"현재는 법정 기준 충족 여부 중심으로 평가가 이루어짐. 시설의 ESG(환경·사회·거버넌스) 경영—에너지 효율, 친환경 공정, 무장애 설비 등—을 추가 평가항목으로 포함해야 한다."(참여자 G)

(2) 재정 및 조직 운영

① 가치 기반 재정 및 사회적책임 운영 체계 강화

참여자들은 현재 평가가 회계 관리와 예산 집행 중심으로 운영되어 사회적 가치 실현과 재투자 구조, 직원 역량 강화 등 직업재활시설의 공익적 목적을 충분히 반영하지 못한다고 지적하였다. 이에 따라 조직의 미션·비전, 사회적 가치 기반 운영 여부, ESG 요소 등 공공책임을 평가에 반영해야 한다고 강조하였다.

"현행 평가는 회계관리의 적정성, 인건비 비율, 후원금 집행률 등 집행 효율성 위주임… '가치 중심 재정운영' 평가 필요."(참여자 G)
"B13(시설의 미션·비전 및 장·단기발전 계획 수립) 추가 평가. "사회적 가치 명시화""(참여자 B)

"윤리경영 및 사회적 책임 실천 수준: 인권경영, 차별금지, 환경·사회·지배구조(ESG) 요소 반영 등…"(참여자 F)

② 사회적 가치 기반 구매 · 공공성 제고

사회적가치 실현기업 구매 지표가 형식적으로 운영되고 있으며, 향후 공공조달 기반의 사회적 경제 활성화를 위해 우선구매 비율을 정비하고 지표 확대를 재검토해야 한다는 의견이 제시되었다.

"보조금을 받아 운영되는 복지시설의 경우 운영비의 2%로 우선구매 비율과 맞출 필요."(참여자 O)
"B4(사회적가치 실현기업 구매금액) 지표는 모든 사회복지시설이 사회적 가치를 위한 활동을 하고 있음에도 2025년도에 축소되었음, 확대가 필요한 지표임"(참여자 L)
"B4(사회적가치 실현기업 구매금액) 평가 기준을 높여야 함."(참여자 P)

③ 공정한 인력운영 평가 및 인력역량 강화 체계

참여자들은 인력 충원 및 인건비 지원 구조가 지자체에 따라 상이함에도 시설에 동일 기준을 적용하는 것은 부당하다고 지적하였다. 또한 교육예산 중심이 아닌 직무분석·역량 개발 중심 평가로의 전환 필요성이 강조되었다.

"지자체 인건비 미지원됨에 따른 불가피한 경우를 구분…"(참여자 I)
"법정인력 미지원 시 시설이 패널티 받는 것은 부적절"(참여자 L)
"직원 전문성 및 재활전문 인력 비율… 지속적 역량개발 여부"(참여자 F)
"직원교육활동비의 경우… 교육비로 평가기준을 삼는 것이 효율적이지 못함"(참여자 Q)

③ 이용자 참여 기반 운영 투명성 및 실질 성과 반영

보호자 및 이용자 참여 기반 의사결정 체계를 구축하고, 근로장애인 비율과 임금 증가 등 실제 이용자 성과를 반영하는 지표 도입이 필요하다는 의견이 제기되었다. 근속률 등 시대적 변화에 부합하지 않는 지표를 정비하고 이용자 참여와 성과 중심 운영체계를 강화해야 함이 강조되었다.

"이용자(근로장애인) 또는 보호자의 의견을 반영한 예산·운영 의사결정 체계 구축 여부."(참여자 F)

"전체 이용 장애인 중 근로장애인의 비율과 전년대비 근로장애인 임금의 향상정도"(참여자 N)
"B6(직원근속률)은 20여년 전 평가지표로 평생직장이라는 개념이 사라지고 있는 시점에서 제외해도 될 것으로 생각됨"(참여자 P)

(3) 프로그램 및 사업실적

직업재활시설 종사자들은 현재 평가체계가 회계 적정성 및 행정지표 중심으로 운영되고 있어, 직업재활의 본질인 근로장애인의 성장·자립·고용 안정 지표가 충분히 반영되지 못하고 있다고 지적하였다. 또한, 시설 간 환경 및 지자체 지원 차이를 고려하지 않는 평가 방식이 형평성 문제를 야기하며, 일부 지표는 중복·과도한 비중·법정의무 항목의 부적절한 평가 반영 등 개선이 필요하다고 보았다. 참여자들은 질적 사회성과(SROI·자기결정·직업성숙도), 근속·임금 개선·고용 유지율, 서비스 품질, 운영 투명성 및 공정성, 디지털 운영역량 등 보다 정교한 지표 체계를 요구하였다.

① 근로성과 및 고용안정 지표 강화

참여자들은 임금 수준, 근속기간, 고용유지율, 단시간 근로 문제 등 실질적인 근로성과가 평가에 반영되어야 한다고 강조하였다. 보호고용 단계에서도 장기근속 및 성장 과정 가치가 평가되어야 하며, 단순 고용률이 아닌 근속 안정성과 소득 개선 과정을 지표화할 필요가 있다고 보았다.

"직업능력 향상 및 임금개선 성과: 직무기술·작업속도 등 능력 향상과 평균 임금 상승 정도(전·후 비교 가능)."(F)
"월평균 임금, 최저임금 대비 비율, 연간 임금 인상률"(참여자 B)
"장애인의 근속 연수를 평가에 포함. 단기 근로자로서가 아닌 정규직 개념의 근로자 양성도 필요."(참여자 Q)
"경쟁고용 전이율 및 고용유지율: 보호작업장에서 일반고용시장으로 전이된 비율과 6개월·1년 이상 고용 유지 비율."(F)
"단시간 근로 문제 해결 지표 필요"(참여자 A)

② 서비스 품질·직무적합성·만족도 반영

직무분석 기반의 직무 매칭, 체계적 상담·평가·훈련 과정, 개인별 목표 설정 및 달성도 등 서비스의 전문성과 질이 평가되도록 해야 한다는 의견이 다수 제시되었다. 또한 이용자 만족 및 자기결정 반영이 성과 지표로 포함되어야 한다고 강조하였다.

"직무분석 및 적합성 비교분석-개인의 특성과 직무요구의 구체적 매칭"(참여자 B)
"이용자 만족도 및 자기결정 반영 정도: 근로장애인·가족·사업체의 서비스 만족도 조사 및 개인별 목표 반영 여부."(참여자 F)
"서비스 연계성, 서비스 질 평가(같은 점수라도 질이 다름)"(참여자 A)
"서비스 만족도 조사 및 개인별 목표 반영"(참여자 F)
"C1(직업재활서비스의 체계성)2에 C1(직업상담), C2(직업평가), C3(직무분석 및 적합성 비교분석), C4(개인별 직업재활계획 수립 및 서비스 제공)를 포함하여 평가(직업재활서비스 과정의 체계성)"(참여자 H)

③ 사회적 가치 및 질적 성과 반영

단순 수치 기반 평가에서 벗어나, SROI, 직업적 성숙도, 자기결정, 심리·사회적 변화 등 질적 가치를 반영해야 한다는 의견이 제시되었다. 또한 기록 중심 평가의 한계를 지적하며 관찰·인터뷰 기반 평가 확대가 필요하다고 주장하였다.

"이용자 개인별 목표 달성률 및 직업전이 성과 중심으로 전환 필요. 특히 SROI(사회적 투자수익률)나 직업적 성숙도, 자기결정력 향상지수 등 질적 성과 측정 지표 등으로 보완. 평가방법도 관련 기록 위주에서 벗어나, 이용자 인터뷰와 관찰평가 반영 비율을 고려할 필요가 있음"(참여자 G)

④ 공정한 평가 환경 조성 및 제도 개선

지자체별 인건비 지원차, 법정의무 항목 반영, 특정 지표의 비중 등 불공정성과 비효율성 지표에 대한 개선 필요가 제기되었다. 참여자들은 시설 특성 반영·지표 단순화·중복 항목 정리·배점 조정을 요구하였다.

"직업재활체계도에 맞는 세부 평가 기준 마련 시급"(참여자 I)
"C13(근로장애인의 급여수준 및 근로시간): 단순 근로시간과 급여적인 부분을 평가하

며, 그 평가 점수가 다른 영역의 2배에 해당되기 때문에 직업재활시설 본연 역할중 한 부분에 대해 상대적 큰 비중을 차지함"(참여자 L)
"업무의 비중이 높지 않은 C7(서비스종결)과 같은 항목을 삭제 또는 배점을 하향조정 필요"(참여자 P)
"2022년 지표와 같이 직무분석과 적합성비교분석을 한 항목으로 통합"(참여자 P)

⑤ 디지털·정보관리 체계 강화

참여자들은 직업재활시설의 지속가능성을 위해 직원 전문성, 경영역량, IT·정보관리 체계 구축 등이 평가에 포함되어야 한다고 보았다.

"IT 및 경영정보시스템 구축에 대한 항목 신설 필요"(참여자 D)

(4) 이용자의 권리

① 권리교육 및 자기옹호 역량 강화

참여자들은 직업재활시설 이용자가 근로 환경 속에서 자신의 권리와 의무를 이해하고 이를 명확히 표현할 수 있는 역량을 갖추는 것이 필수적이라고 강조하였다. 현재 상당수 시설에서 형식적으로 권리교육을 실시하고 있으나, 그 내용이 실질적인 권리 인식과 자기옹호 행동으로 이어지지 못한다는 우려가 제기되었다. 이러한 맥락에서 정기적이고 체계적인 인권·노동권·안전권 교육이 수행되어야 하며, 이를 실제 근로 현장에 적용할 수 있는 실천 중심의 교육으로 강화할 필요가 있음을 지적하였다. 이러한 교육은 직업재활 과정에서 근로장애인의 자기결정권과 자율성 증진을 위한 핵심 기반으로 이해되었다.

"이용자 자기옹호 및 권리교육 실시 여부: 근로장애인이 자신의 권리와 의무를 이해하고 표현할 수 있도록 정기적 권리교육(인권, 노동권, 안전권 등) 실시 여부."(참여자 F)

② 의사결정 참여 및 만족도 환류 강화

참여자들은 기존 평가체계가 주로 만족도 조사나 의견수렴 여부와 같은 형식적 절차에 치중되어 이용자의 실제 의사결정 참여가 보장되지 못하고 있다고 비판하였다. 특히 많은 시설에서 간담회, 의견서 수집 등 절차적 장치가 존재하더라도,

이용자의 의견이 서비스 운영과 개선에 실효성 있게 반영되는 구조는 미흡한 것으로 나타났다. 이에 따라 이용자의 참여를 시설 운영 전반(계획-집행-평가 단계)에 공식적으로 반영하는 체계가 필요하며, 나아가 이용자 주도 평가를 도입하여 당사자의 직접적 참여를 보장해야 한다는 의견이 제기되었다. 이러한 방식은 이용자의 역량을 인정하고, 서비스 품질을 당사자 중심으로 개선할 수 있는 중요한 방법으로 이해되었다.

> "주로 고충처리 절차·의견수렴 존재 여부를 평가함. 추후에는 이용자 의사결정 참여율, 자치회의 실행 정도, 근로 차별·존중 인식 조사 결과 등을 반영"(참여자 G)
> "이용자 의견 반영 및 만족도 환류 체계: 이용자·보호자의 의견을 수렴하고 이를 서비스 개선에 반영하는 공식 절차(만족도 조사, 의견서, 간담회 등) 구축 여부."(참여자 F)
> "'특히 '이용자 주도 평가' 제도를 도입하여, 평가 과정에 당사자 참여(인터뷰 등)를 공식화할 필요가 있음"(참여자 G)

③ 실효성 있는 고충처리 및 인권보장 체계 구축

참여자들은 직업재활시설 내 인권 보호 체계가 형식적으로 운영되고 있어 실질적 효과가 낮다는 점을 지적하였다. 특히 고충처리함은 설치만 되어 있을 뿐 활용도가 매우 낮고, 인권침해 사례가 발생했을 때 독립적인 조사 및 대응 절차가 부재한 경우가 많다는 우려가 제기되었다. 이에 따라 단순한 고충함 설치 여부보다는 이용자 간담회 정례화, 외부기관과 연계된 독립적 인권 침해 대응 체계, 권리보장 평가기준의 객관화 등이 필요하다는 의견이 제기되었다. 이러한 제안은 시설 내 권리침해 문제를 사전에 예방하고, 이용자의 보호를 제도적으로 강화하기 위한 방향으로 이해된다. 평가체계 또한 형식에서 실질 중심으로 전환해야 하며, 권리침해 예방 시스템과 대응 절차의 실제 작동 여부를 평가에 반영할 필요성이 강조되었다.

> "인권함, 고충처리함의 실효성이 낮음, 다른 방안으로 지표보완이 필요함"(참여자 O)
> "D3 고충처리함의 경우 대부분 없다고 응답하는 경우가 많아 다른 평가 지표가 필요함. 가령 이용자 간담회를 분기로 한다던지 하는 방안이 필요함"(참여자 Q)
> "권리침해 예방 및 대응 시스템 운영: 인권침해 발생 시 독립된 조사·대응 절차(외부기관 연계 포함) 운영 여부."(참여자 F)
> "권리보장을 위한 객관화된 평가 기준 설정 필요"(참여자 I)

(5) 시설운영전반

① 운영 품질관리 및 성과 환류체계 구축

참여자들은 직업재활시설 운영에서 성과관리의 핵심은 단순한 평가결과 산출을 넘어, 운영 성과에 대한 체계적 점검과 이를 기반으로 한 개선 실행에 있다고 강조하였다. 현행 평가는 등급 부여 중심으로 운영되어 후속 조치가 미흡하다는 한계가 지적되었으며, 평가결과를 기반으로 한 구체적 개선계획 수립과 실제 이행 여부를 확인하는 체계가 필요하다는 의견이 제기되었다. 이는 직업재활시설이 지속적으로 조직 역량을 강화하고, 서비스 품질을 발전시킬 수 있는 선순환 구조 구축을 의미한다. 나아가 인터뷰 기반 평가에서 나타나는 평가기준의 주관성 문제도 개선을 요구하는 목소리가 있었다.

> "운영의 품질관리 및 성과평가 체계 구축: 자체 운영성과 점검, 외부 평가결과의 환류(개선계획 수립 및 실행) 여부."(참여자 F)
> "현행 평가 후 단순 등급부여 방식에서 탈피해, 환류형 성과관리체계(Feedback Evaluation System)—즉, 개선계획 제출·이행보고 중심의 후속관리—로 개편 "(참여자 G)
> "인터뷰를 통한 평가위원들 점수부여는 매우 주관적임. 평가위원에 따라 기준이 불명확하여 명확한 기준이 필요함."(참여자 P)

② 지역사회 및 유관기관 협력 강화

참여자들은 직업재활시설이 지역사회 자원 및 다양한 기관과의 협력 네트워크를 통해 장애인의 취업, 직무교육, 사회참여를 지원할 필요가 있다고 강조하였다. 지방자치단체, 고용센터, 복지기관, 기업 등과의 공동사업 추진과 상호 연계가 시설 운영성과 확대로 이어질 수 있으며, 이를 평가항목에 반영해야 한다는 의견이 제시되었다. 또한 사회적경제 모델 적용, 브랜드 가치 제고 등 지역사회 내 사회적 파급효과를 고려하는 지표 개발 필요성도 강조되었다.

> "지역사회 및 유관기관 연계 협력도: 지자체, 고용센터, 복지관, 기업 등과의 협력 네트워크 구축 및 공동사업 추진 정도."(참여자 F)
> "사회적경제 모델을 도입한 운영체계, 지역사회 협력, 브랜드 가치제고 등 사회적 파급효과를 반영하는 지표 개발 필요"(참여자 G)

"지역사회(복지관련 외 포함) 네크워크 참여(교육, 회의, 공동사업 등)"(참여자 O)

③ 윤리경영 및 사회적 책임 실천

참여자들은 직업재활시설 운영에서 투명성, 인권 존중, ESG 요소 반영 등 윤리경영 실천이 중요하다고 인식하고 있었다. 시설이 사회적 가치를 실현하는 기관으로서 책임을 다하기 위해서는 단순 운영이 아닌 공공성과 지속가능성에 기반한 운영 방식이 요구되며, 조직 전략 수립뿐 아니라 조직혁신, 목푯값 달성, 우수 사례 창출 등 성과 기반 경영체계가 강조되었다. 또한 직업재활 전공 관련 실습 제공 등 산업 전문성 확산 기능도 포함될 필요가 있다는 의견이 제기되었다.

"윤리경영 및 사회적 책임 실천 수준: 투명한 운영, 환경·사회·지배구조(ESG) 가치 반영, 인권 및 다양성 존중 경영 여부."(참여자 F)
"기관의 전략계획 수립 여부보다는 성과 기반의 조직 혁신 구조(예: 경영목표 달성체계, 혁신사례 창출 등)를 중점적으로 평가 필요."(참여자 G)
"사회복지, 재활상담관련 실습 제공"(참여자 O)

④ 이용자 특성과 규모 고려한 평가체계 개선

일부 참여자는 평가 기준이 시설 규모나 이용자 특성을 충분히 반영하지 못한다는 문제를 지적하였다. 특히 장애 정도가 중증이거나 서비스 요구가 높은 이용자가 많은 시설은 인력·운영 비용이 상대적으로 증가함에도 불구하고, 단순 인원 대비 성과 산정 방식은 시설 운영의 현실을 반영하지 못한다는 비판이 제기되었다. 따라서 이용자 구성 및 서비스 강도 차이를 반영한 평가 기준의 정교화가 요구된다.

"장애인 인원이 많음 에따른 인력 및 비용이 더 발생함에도 불구하고 평가지표상에는 전체적으로 불리한 조건에 대한 보완이 필요 (이용자 인원수로 나누는 모든 지표)"(참여자 O)

3) 범주3-직업재활시설 평가에서 사회적 가치 반영의 필요성

참여자 전원은 직업재활시설 운영성과에 사회적 가치를 포함하는 것이 필수적이라고 응답하였다. 이는 직업재활시설이 생산기관이 아닌 권리 기반의 공공기관이며, 장애인의 자립·사회통합이라는 본질적 목적을 측정하기 위해 경제적 성과와

사회적 성과의 통합적 평가체계 구축이 필요하다는 인식에 기반한다. 또한 사회적 가치 평가는 공공재정 투입의 타당성을 확보하고, 국제 기준 및 정책 환경 변화에 대응하며, 궁극적으로 당사자 삶의 질 향상과 지역사회 포용성 증진을 견인하는 중요한 도구로 이해되고 있다.

(1) 직업재활시설의 공공적 정체성과 권리 기반 가치 추구

① 직업재활시설의 본질·목적과 사회적 가치의 정합성

참여자들은 직업재활시설의 핵심 목적이 장애인의 자립과 사회통합이라는 공익적 가치 실현에 있음을 강조하였다. 이에 따라 운영성과 평가 시 경제적 생산성과 고용성과 뿐만 아니라 이용자의 삶의 변화와 사회적 포용·평등 가치가 반영되어야 한다고 보았다. 사회적 가치 평가는 직업재활시설의 존재 목적을 명확히 하며, 복지시설로서의 정체성과 책임성을 강화하는 요소로 인식되었다.

> "직업재활시설은 장애인의 자립과 사회통합을 통해 사회 전체 삶의 질을 높이는 공공적 가치를 실현하는 데 있음"(참여자 L)
> "단순한 근로 제공이 아닌 장애인의 자립·사회참여·포용적 고용문화 확산에 기여하므로 사회적 가치는 시설의 정체성을 보여주는 핵심 지표임"(참여자 F)
> "사회적 가치는 시설운영의 목적이며 정체성이므로 측정해야 함"(참여자 J)

② 당사자 삶의 질·자기결정권 및 가족·지역사회 효과 반영

참여자들은 직업재활시설이 장애인의 자존감 향상, 사회관계 확대, 가족 돌봄 부담 경감, 지역사회 포용 촉진에 기여한다는 점을 강조하며, 이러한 다층적 효과가 사회적 가치 지표로 체계적으로 반영되어야 한다고 보았다.

> "중증장애인이 일을 통해 자존감과 자립생활을 할 수 있도록 지원하는 사회적 가치는 매우 큼"(참여자 P)
> "보호자 경제활동 확대, 지역사회 관계망 증대, 차별 감소 등 효과를 평가해야 함"(참여자 O)
> "비장애인과 동등한 사회 구성원으로서 역할 수행 여부가 핵심임"(참여자 Q)

(2) 공공투자 정당성 및 정책환경 변화에 따른 성과평가 체계 전환

① 시장실패 보완 및 공공투자 근거 확보

여러 참여자는 장애인 고용영역이 전형적인 시장실패 영역이라는 점을 언급하며 공공부문의 개입과 재정투입의 정당화를 위해 사회적 가치 평가가 필요하다고 주장하였다. 특히 정부 및 지자체 보조금 기반의 운영 특성상 사회적 가치 창출 정도는 예산의 지속·확대 여부를 결정하는 중요한 근거로 인식되었다.

> "장애인 고용은 시장실패의 사례로, 정부개입 사업은 사회적 가치를 지향해야 함"(참여자 D)
> "보조금은 국민 세금이므로 투입 이상의 성과를 만들어야 하고, 사회적·경제적 가치 평가는 예산 배분의 근거가 됨"(참여자 M)
> "사회적 가치가 없는 시설은 예산지원 명분이 없음"(참여자 J)

② 성과평가 패러다임 전환: 산출(Output)에서 영향(Impact) 중심으로

참여자들은 직업재활시설의 성과평가가 생산량·매출 중심의 산출지표를 넘어 이용자 삶의 변화, 지역사회 파급효과, 권리 기반 접근 등을 포괄해야 한다고 강조하였다. 사회적 가치 평가는 단기 실적 중심 운영을 방지하고, 지속가능한 서비스 품질 향상과 정책 개선을 촉진하는 도구로 인식되었다.

> "입·출력 중심을 넘어 이용자 변화, 가족·지역사회 영향 등 삶의 결과를 계량·서술해야 함"(참여자 O)
> "경제적 성과와 사회적 성과의 균형을 통해 시설의 정당성을 확보해야 함"(참여자 L)
> "산출 중심에서 영향 중심으로 전환하여 책임성과 지속가능성 강화"(참여자 O)

③ 국제적 기준 및 정책환경 변화 대응

일부 참여자는 UN 장애인권리협약, SDGs, SROI 등 국제적 기준 및 국내 복지재정·일자리 정책 환경 변화를 언급하며, 사회적 가치 평가는 글로벌 정책 방향과의 정합성을 높이고 제도적 정당성을 강화하는 수단으로 보았다.

> "UN 장애인권리협약·SDGs와 연계하여 비금전적 성과를 평가해야 함"(참여자 G)
> "미국 GPRA·GPRMA처럼 성과를 계량화하여 공공책임 강화 필요"(참여자 M)

"다양한 장애인 일자리 정책 속에서 직업재활시설의 정체성을 사회적 가치 중심으로 확립해야 함"(참여자 N)

4) 범주4-직업재활시설의 사회적 가치에 대한 인식

참여자들은 직업재활시설의 사회적 가치를 (1) 장애인의 권리 실현과 자립 기반 강화, (2) 사회참여 및 지역사회 포용성 증진, (3) 인간다운 삶과 역량강화 지원, (4) 사회적 비용 절감 및 지속가능한 복지체계 구축이라는 다층적 관점에서 인식하였다. 이는 직업재활시설이 단순한 일자리 제공 기관이 아니라 지역사회 기반의 복지·고용·교육·통합 플랫폼으로 기능함을 시사한다. 궁극적으로 직업재활시설의 사회적 가치는 경제적 성과와 사회적 포용을 동시에 추구하는 권리 기반 복지모델로 이해되고 있다.

(1) 장애인의 권리 실현과 자립 기반 강화

① 일할 권리와 존엄성 보장

참여자들은 직업재활시설이 장애인의 기본적 노동권을 보장하고, 존엄성과 자기정체감을 회복하는 장으로서 의미가 크다고 보았다. 장애는 누구에게나 발생할 수 있는 보편적 경험이며, 이에 따라 누구나 일할 기회를 가질 권리가 있다는 인식이 강조되었다. 직업활동은 단순한 경제행위가 아니라 인간다운 삶의 조건이라는 점에서 직업재활시설의 사회적 가치는 매우 본질적이라 해석되었다.

"의미 있는 고용, 삶의 질 향상, 사회통합, 가족기능 강화"(참여자 B)
"장애가 있더라도 누구나에게 근로 기회를 부여해야 하고 일을 통해 자신의 정체성을 찾고 사회참여를 실현해야 함"(참여자 D)
"일할 권리, 지속적 일자리, 포용적 환경"(참여자 C)

② 경제적 자립과 안정적 고용 지원

직업재활시설은 노동시장 접근이 어려운 장애인에게 지속적인 근로 기회와 소득기반을 제공하여 경제적 자립을 가능하게 한다는 점에서 중요한 사회적 역할을 담당한다. 참여자들은 직업유지·지속고용의 중요성을 강조하며, 매출보다는 실제 고용결과가 더욱 중요한 가치라고 인식하였다.

"고용률 향상, 사회적 비용 감소, 장애인근로자의 자존감 향상"(참여자 A)
"경제적 자립을 이루고 사회 구성원으로 참여함으로써 지역사회 통합 실현"(참여자 F)
"얼마나 많은 장애인이 취업해 지속고용되는지가 중요한 가치"(참여자 Q)

(2) 사회참여 및 지역사회 포용성 증진

① 사회적 관계 형성 및 지역 공동체 활성화

직업재활시설은 장애인의 사회적 관계망 확대와 지역사회 속 포용적 상호작용을 촉진하는 공간으로 인식되었다. 장애·비장애인이 함께 일하고 교류하는 환경은 상호 이해를 높이고 편견을 해소하여 지역사회 포용성을 강화한다.

"장애인의 가치 있는 삶을 통해 사회인으로 인정받는 환경 마련"(참여자 I)
"사회적 관계망 형성과 자존감 회복을 통한 포용사회 기반 구축"(참여자 G)
"지역 인식 개선과 공동체 역량 강화"(참여자 L)

② 가족·지역사회로 확장되는 사회적 파급효과

참여자들은 직업재활시설이 장애인 개인을 넘어 가족의 돌봄 부담 완화, 보호자 경제활동 참여 확대 등 가족 차원의 긍정적 효과를 가져온다고 보았다. 또한 복지비용 절감과 지역경제 활성화 등 사회경제적 기여 역시 중요한 가치로 제시되었다.

"가족의 돌봄 부담 완화 및 경제활동 기회 제공"(참여자 H)
"지역사회 경제생태계 형성 및 공동체 활성화 효과"(참여자 G)
"주간활동, 돌봄부담 경감, 보건비용 절감 등 다차원적 효과"(참여자 J)

(3) 인간다운 삶과 역량강화 지원

① 자존감·자기효능감·삶의 질 향상

직업활동은 장애인의 자존감·자기효능감·직무만족을 향상시키는 핵심 매개로 인식되었다. 이는 단순한 경제활동을 넘어 삶의 통제감과 존엄성을 회복하는 과정으로 이해되었다.

"인간다운 삶의 보장과 자존감 향상, 참여 기회 제공"(참여자 L)

"삶의 질 향상, 사회부적응 감소, 생활 안정"(참여자 P)

② 역량 강화와 평생학습 기회 제공

직업재활시설은 직무훈련과 평생학습을 통해 장애인의 역량을 지속적으로 향상시키는 교육적 공간으로도 기능한다. 이는 노동권 보장과 더불어 자기결정권 및 사회참여 역량을 강화하는 과정을 포함한다.

"직업훈련 및 교육 기회 제공, 직무기술 향상"(참여자 J)
"일·학습·지역참여 기회 확대 및 편견 완화"(참여자 O)

(4) 사회적 비용 절감 및 지속가능한 복지체계 구축

① 복지비용 절감 및 경제적 편익 창출

참여자들은 직업재활시설이 탈시설화, 사회보험 가입, 수급 감소 등을 통해 사회적 비용을 절감하고 공공투자 대비 높은 사회적 수익을 창출한다고 강조하였다. 이는 지속가능한 사회복지정책 모델로 직업재활시설의 역할을 정당화하는 핵심 근거로 인식되었다.

"사회보험 가입, 기초생활수급 탈피 등 사회적 비용 절감"(참여자 H)
"장기적 복지비용 절감과 경제적 자립 촉진"(참여자 O)
"복지비용 절감, 범죄율 감소 등 사회적 편익"(참여자 P)

5) 범주5-직업재활시설 사회적 가치 지표의 타당성 평가

직업재활시설 사회적 가치 지표의 9개 영역의 타당성에 대한 평가는 아래와 같이 나타났다.

(1) 고용성과

참여자들은 고용성과를 핵심 가치로 보되, 양적(취업·유지) + 질적(임금·근속·복리후생·자기결정)의 통합 지표체계가 필요하다는 데 수렴한다. 측정은 생활임금·정규직 전환 같은 구체 기준과 훈련시간 등 방법론 개선이 요구되며, 보호작업

장에는 맥락 적합 지표의 병행이 바람직하다는 인식이 확인되었다.

① 고용성과의 핵심성 및 '질적 고용' 병행 필요

참여자 다수는 고용성과를 직업재활시설 사회적 가치의 핵심 지표로 인식하였다. 단순 취업률이나 인원수에 한정하지 않고, 임금 수준·근속·복리후생·고용안정 등 질적 차원을 병행해야 이용자의 삶의 질과 시설의 실질 성과가 드러난다고 보았다.

"적절하다고 생각합니다. 고용성과는 직업재활시설의 가장 핵심적인 사회적 가치로, 단순한 취업률뿐 아니라 임금·근속·복리후생 등 질적 고용을 함께 평가해야 시설의 실질적 성과와 장애인의 삶의 질 향상을 제대로 반영할 수 있습니다"(참여자 F)
"적절. 다만 직업재활시설의 가장 기본적이고 핵심적인 성과. 다만, 양적 고용과 함께 질적 고용(임금, 근속, 복지)을 균형 있게 평가해야 함"(참여자 L)
"직업재활의 본질적 성과(양적 고용+질적 고용)를 반영함."(참여자 O)

② '의미 있는 고용'으로의 지향: 자기결정·전이·통합까지

참여자들은 고용의 의미성을 강조하며, 생활임금 수준, 정규직 전환, 직무적합·근무환경 만족, 자기결정권을 포함하는 지표 구성이 필요하다고 제안하였다. 또한 직업전이율·사회통합 효과를 보완지표로 포함해 산출 중심에서 영향 중심으로 전환할 것을 요구했다.

"단순 고용 유지율이 아닌 '의미 있는 고용' 기준 제시 필요… 예) 최저생계비 이상 임금, 정규직 전환 비율 등."(참여자 B)
"단순 근로 시간·생산량 중심에서 벗어나 근로 질, 자기결정권 실현 정도… 직업전이율과 사회통합 효과 지표 보완 필요."(참여자 G)
"단순한 고용실적이 아니라 질 높은 양질의 고용에 초점을 두어야 함."(참여자 P)

③ 측정의 조작화·방법론 개선

지표 운영 측면에서 생활임금 기준과 정규직 전환율 같은 명확한 임계값(threshold) 설정, 훈련성과 평가지표로 예산액보다 훈련시간(투입 강도)을 활용하는 등 측정 타당도를 높이는 방안이 제시되었다.

"최저생계비 이상 임금, 정규직 전환 비율 등."(참여자 B)

"교육훈련비 보다는 교육훈련시간으로 변경하여 단순 비용보다는 교육훈련 투입시간을 보는 것이 적절해 보임."(참여자 H)

④ 보호작업장 맥락에서의 적용 한계 인식

일부는 보호작업장의 구조적 제약을 고려할 때 일반 고용지표(임금수준, 고용률)의 단선적 적용이 부적절할 수 있다고 지적하였다. 이 경우 직무숙련 증진, 작업속도·정확도, 건강·근로태도, 전환지원 수준 등 대안적 질지표를 병행할 필요가 제기되었다.

"필요하다고 생각하나 보호작업장 경우 현실적으로 고용율, 임금수준 등을 적용하는 것이 의미가 있는지 의문."(참여자 D)

(2) 사회적 가치 지향성

직업재활시설의 사회적 가치 지향성에 대한 인식 분석 결과, 참여자들은 공공성·권리 기반 미션과 철학의 실천 여부가 사회적 가치의 본질적 요소라고 보았다. 동시에 이를 평가하기 위한 세부 지표의 정교화가 필요하며, 일부는 공익성·사회적 환원 개념의 중복성과 적용 한계를 지적하였다.

① 직업재활시설의 공익적 미션·철학 확인의 필요성

참여자 다수는 직업재활시설이 공공 목적과 인권 기반의 미션을 명확히 설정하고 이를 운영체계에 반영해야 한다고 보았다. 단순 생산 혹은 경제적 운영이 아니라, 장애인의 자립·통합·권리보장이라는 가치 중심 운영 철학과 그 실천 정도가 평가되어야 한다는 점에서 '사회적 가치 지향성'은 핵심적 성과영역으로 인식되었다.

"직업재활시설은 단순한 생산조직이 아니라… 장애인의 자립과 사회통합을 실현하는 공익적 기관… 미션·철학과 사회적 가치 실현 체계는 성과 평가에 필수 요소."(참여자 F)
"시설의 존재 이유를 명확히 하고… 공익·자립·통합을 중시하는 경영 철학을 정립하도록 유도할 필요."(참여자 L)
"공익·포용을 지향하는 운영철학의 제도화 수준을 확인하는 상위 지표."(참여자 O)
"미션과 철학을 이루기 위한 계획 및 실천 정도도 파악해야 함."(참여자 Q)

② 정성적 지표 및 세부 평가 기준 마련의 필요성

일부 참여자는 사회적 가치 지향성이 개념적으로 타당하나, 구체적이고 실증 가능한 지표 개발이 필요함을 강조하였다. 특히 이용자 권리, 만족도, 인권 보호 등 질적 영역을 체계적으로 측정할 수 있는 평가 지표의 정교화가 요구된다고 보았다.

"적절하다고 판단되나 구체적으로 이를 측정할 수 있는 세부 지표 마련이 필요."(참여자 D)
"기본 가치 판단에 적합하나… 이용자 만족도나 권리보장 수준에 대한 세밀한 평가 강화 필요."(참여자 G)

③ 적용 범위 및 개념 명확화에 대한 우려

소수 참여자는 직업재활시설의 존재 자체가 이미 사회적 가치 실천이므로 별도 지표로 평가할 필요가 없거나, 개념적 타당성이 약하다고 지적하였다. 이는 ESG에 대한 시설 차원의 역할 범위와 지표 정의·포커스 설정의 명확성 확보 필요성을 제기한다.

"직업재활시설 운영 자체가 사회적 환원… 세부지표에서 제외하면 좋겠음."(참여자 H)
"사회적 가치 지향성 자체가 사회적 가치가 있는지는 의문… 좀 약하다는 생각."(참여자 J)

(3) 사회통합 및 공동체 기여

참여자들은 사회통합 및 공동체 기여가 직업재활시설의 핵심 가치임을 인정하였으며, 지역사회 내 포용성 확대와 편견 해소를 확인하는 지표가 필요하다고 보았다. 그러나 정량화의 어려움과 지표 중복 가능성을 지적하며, 상호작용 기반의 정교한 평가체계 구축의 필요성을 제기하였다.

① 사회통합 가치의 핵심성 및 지표 타당성

참여자들은 사회통합 및 지역사회 기여가 직업재활시설 운영의 궁극적 가치이며, 장애인 고용이 단순 노동 제공을 넘어 지역사회 포용성 확대를 촉진하는 기능을 가진다고 인식하였다. 지역사회 활동 참여, 편견 해소, 이미지 개선 등은 직업재활시설이 수행하는 공공적 사회적 역할의 구현 지표로 이해되었다.

"적절하다고 생각합니다… 직업재활시설의 공공성과 사회적 역할을 구체적으로 보여주는 지표로 타당합니다."(F)
"적절함. 편견 해소·이미지 개선은 직업재활의 사회적 파급효과를 드러냄."(참여자 O)
"적절(지역 행사 참여 등 지역에서의 역할과 인지도 반영)."(참여자 Q)

② 지표의 실효성 및 측정방법 개선 필요

사회통합 및 공동체 기여는 중요성이 인정되나, 정량화와 측정 난이도가 지적되었다. 단순 참여 여부가 아닌 지역 내 역할 강화, 사업체·시민과의 상호작용 효과, 인식 변화 등을 구체적으로 평가할 세부 지표 개발이 필요함이 제기되었다.

"매우 중요한 지표이나 측정이 어려움."(참여자 B)
"심층적 지표 개발… 사회적 낙인감 해소 및 인식변화 효과 측정 지표보완 필요."(참여자 G)

③ 지역사회 상호작용 중심 접근 요구

참여자들은 사회통합 지표가 장애인과 지역사회 구성원 간의 상호작용 수준을 반영해야 한다고 보았다. 특히 비장애인의 직업재활시설 참여와 장애인의 사회적 관계망 형성, 공동활동 참여 등이 사회통합의 실질 지표로 제시되었다.

"지역사회 내 포용성과 통합을 증진시키는 역할을… 비장애인 고용이나 자원봉사자 연계 등 지역사회와의 상호작용을 연계하여 측정해야 함."(참여자 L)
"지역사회 참여활동: 적극적인 사회참여(social participation)가 사회통합으로 이어짐."(참여자 M)

④ 지표 구조 조정·개념 명확화 필요성 제기

일부는 사회통합 지표가 타 영역(사회적 인식 변화·이미지 개선)과 중복성이 존재한다는 점을 지적하며, 보다 명료한 지표 구조 재정의 및 분류 기준 설정이 필요하다고 보았다.

"'사회통합 및 지역사회 기여'는 세부지표 '사회적 평판 및 인식 변화'에 해당하는 지표로 보임."(참여자 H)

(4) 사회적 관계 및 지지

참여자들은 사회적 관계 및 지지가 장애인의 직무적응과 직무유지, 회복탄력성 향상에 핵심적인 요소라 인식하였다. 또한 내부·외부 관계망을 구분한 정교한 평가체계 설계가 필요하다고 보았다.

① 사회적 지지망의 중요성과 지표 타당성

참여자들은 사회적 관계 및 지지가 장애인의 고용유지와 심리·정서적 안정에 핵심적이라고 보았다. 직업재활시설에서의 성과는 개인 능력만으로 결정되지 않으며, 상사·동료·가족·지역사회 등의 지지체계를 포함한 사회적 자본 형성이 장애인의 직무몰입, 회복탄력성, 직무지속성과 직결된다는 점에서 해당 지표를 타당한 평가 요소로 인식하였다.

> "직업재활시설의 성과는 개인 능력뿐 아니라 직장 내·외부의 사회적 지지망에 크게 영향을 받으므로… 매우 타당합니다."(참여자 F)
> "직업재활 서비스의 질적 측면으로, 직무 만족도와 회복탄력성을 높이는 중요한 요소임."(참여자 L)

② 조직 내 신뢰 및 협력 문화의 중요성

참여자들은 직업재활시설이 지지적·협력적 조직문화를 조성해야 한다는 점을 강조하였다. 상호 신뢰, 정서적 유대, 협력적 분위기는 장애인의 직무적응과 사회적 역량 강화를 촉진하며, 이를 통해 안정적인 보호환경 및 자립 기반이 형성된다고 판단하였다.

> "사회적 자본으로서의 협력 기반 형성 정도를 평가… 이는 동료 및 상사와의 신뢰형성, 지지체계 구축은 심리적 안정에 필수적임."(참여자 G)
> "근로장애인 간의 협력과 연대성은 보호적 환경의 중요한 가치라 생각함."(참여자 L)

③ 내부·외부 사회적 자본 간 구분 필요성 및 지표 조정 요구

일부 참여자는 사회적 관계 지표가 직무환경 요소 및 사회적 자본 지표와 중복될 수 있음을 지적하였다. 이에 따라 내부 지지(상사·동료)와 외부 관계망(지역사

회, 가족지지)을 구분하여 평가 지표를 세분화할 필요가 있음을 제안하며, 측정체계의 정교화 요구가 제기되었다.

> "직무지속·만족·회복탄력성에 영향 있으나… 내부(상사·동료 지지) 지표는 직무환경/유지요인으로 유지하고, 외부 네트워크는 '사회적 자본'으로 이관하여 중복 제거 필요."(참여자 O)

(5) 조직 운영의 투명성 및 민주성

참여자들은 회계·의사결정 투명성과 이용자·종사자 참여가 직업재활시설의 공공성·책임성 확보에 핵심적이라 인식하였다. 다만 일부는 해당 지표가 사회적 가치 성과라기보다 운영 기반 요소이므로, 지표 범주의 명확화가 필요하다고 보았다.

① 공공성 및 신뢰성 확보를 위한 핵심 기준

참여자들은 직업재활시설이 공공재정을 활용하는 기관으로서 투명한 운영과 민주적 의사결정 구조를 갖추는 것이 필수적이라고 보았다. 회계 투명성, 책임성, 종사자·이용자의 참여는 사회적 신뢰 형성과 정당성 확보에 중요한 요소로 인식되었으며, 이는 직업재활시설의 사회적 가치 실현의 기반적 조건으로 제시되었다.

> "직업재활시설은 공공성과 신뢰성을 바탕으로 운영되어야 하므로, 회계 투명성·의사결정의 민주성… 평가는 필수적입니다."(참여자 F)
> "적절. 공공성을 띠는 시설로서 책임성과 신뢰성을 확보하는 것은 기본 전제임."(참여자 L)
> "적절함. 공공성·책임성의 전제조건으로 사회적 가치 달성의 기반임."(참여자 O)

② 민주적 거버넌스와 참여 확대 필요성

참여자들은 이용자 및 종사자 참여 보장을 핵심 가치로 인식하며, 의사결정 과정에서의 민주성, 절차적 공정성, 참여 기회 확대가 조직의 역량을 강화한다고 강조하였다. 특히 장애인이 단순 수혜자가 아닌 자기결정권과 참여권을 가진 주체임을 반영하는 운영체계가 필요하다고 보았다.

> "직원 및 이용자의 의견을 반영한 의사결정 과정의 민주성, 투명한 업무절차 등은 조직 역량에서 중요한 요소임."(참여자 G)

"이용자(근로/훈련 장애인)의 서비스 과정 참여 및 의사결정 참여도 기본 전제로 보고 평가해야 함."(참여자 L)

③ 평가지표의 적절성 검토 및 조정 필요

일부 참여자는 투명성과 민주성은 사회적 가치의 직접 성과가 아닌 운영 수단으로 보아 지표 구성 시 위치와 범주를 명확히 할 필요가 있음을 지적하였다. 또한 특정 세부항목(예: 종사자 만족도)은 다른 지표와 중복될 수 있어 지표 세분화 및 정비 필요성이 제기되었다.

"평가항목에는 필요하나 사회적 가치 실현을 위한 수단… 해당되는 지표인지 판단 요구됨."(참여자 D)
"'종사자 참여 및 만족도' 삭제… 수정 시 내용에 포함된다고 생각됨."(참여자 H)

(6) 경제적·재정적 성과

참여자들은 직업재활시설의 재정성과 평가가 단순 생산성 지표를 넘어서 사회적 투자수익(SROI) 등 사회적 편익을 반영하는 방식으로 이루어져야 한다고 인식하였다. 또한 공공재원 사용의 책임성 강화를 위해 재정 건전성 및 집행 효율성이 중요하다고 보았으며, 경제적 지표가 사회적 가치 실현을 저해하지 않도록 지표 정의의 명확화와 범주 정비가 필요하다는 의견을 제시하였다.

① 사회적 편익(SROI)을 포함한 재정성과 평가의 필요성

참여자들은 직업재활시설의 경제적 성과 평가에서 단순 매출·비용 중심의 생산성 지표의 한계를 지적하고, 사회적 투자수익률(SROI) 같은 사회적 편익을 반영한 재정적 성과 평가가 필요하다고 강조하였다. 이는 직업재활시설의 본질이 이윤추구가 아닌 공익·사회통합 실현에 있음에 따라, 재정성과는 사회적 가치 창출과 결합된 방식으로 평가해야 함을 의미한다.

"단순 생산성(매출/비용) 지표는 문제… 대신 '사회적 투자수익(SROI)' 개념 도입: 투입 대비 사회적 편익 산정"(참여자 B)
"재정성과와 함께 사회적 환원·효율성(SROI)을 포함한 평가는 공공성과 지속가능성을 반영"(참여자 F)

"비용 대비 편익과 생산성은… 사회적 편익(SROI)에 가중치를 두고 재정 효율성을 중심으로 평가해야 함"(참여자 L)
"재정 건전성과 사회적 편익을 연결함."(참여자 O)

② 재정 건전성과 효율성의 중요성

일부 참여자는 공공재원 사용 기관으로서 재정 건전성과 집행 효율성 확보가 중요하다고 보았다. 직업재활시설의 재정 운영이 투명하고 효율적으로 이루어져야 기관의 지속가능성, 책임성, 예산투입의 정당성이 강화된다는 점을 강조하였다.

"집행의 효율성, 재정 건전성 등 재정성과를 점검할 수 있다는 점이 타당한 지표임"(참여자 G)
"적절함. 재정 건전성과 사회적 편익을 연결함."(참여자 O)

③ 재정성과 지표 설계 시 주의 필요

일부 참여자들은 과도한 재정성과 강조가 직업재활의 공익성과 사회적 가치를 약화할 위험을 우려하였다. 또한 사회적 환원율 등 지표 개념이 불명확하거나 다른 지표와 중복되는 문제가 지적되었으며, 재정성과 지표는 사회적 목표 달성을 지원하는 범위 내에서 명확히 정의되고 다뤄져야 한다는 의견이 제기되었다.

"비재무적 가치를 의미하는데 재정성과를 포함함으로써 금전적 이익 강화하지 않을까 우려"(참여자 D)
"사회적 환원율 정의를 알 수 없어 답변 어려움… 사회적 가치 지향성 세부 지표와 중복 의견"(참여자 H)

(7) 교육·역량·직무 만족

참여자들은 교육·역량·직무 만족 지표가 직업재활의 기본 목표인 개인의 성장과 삶의 질 향상을 평가하는 핵심 영역으로 타당하다고 보았다. 특히 자기효능감과 직무 만족도는 보호고용 환경의 질을 나타내는 중요한 지표로 인식되었고, 단순 교육 제공이 아닌 지속적 전문성 강화와 직무 변화 대응력 검토가 필요하다는 의견이 제시되었다. 또한 근로장애인과 훈련생 등 이용자 범주 명확화가 요구되었다.

① 직업재활의 핵심 목표인 역량 강화 및 삶의 질 향상 지표

참여자들은 직업재활시설의 주요 목적이 근로장애인의 역량 강화와 삶의 질 제고임을 강조하였다. 직무만족, 자기효능감, 학습 및 성장 경험은 개인의 직업적·사회적 자립으로 이어지는 핵심 지표로 인식되었으며, 이는 단순 임금 또는 고용지표를 넘어 정신적 성장·직업적 역량·삶의 만족도 향상을 포괄하는 지표로 평가되었다.

> "적절하다고 생각합니다. 이 항목은 장애인 근로자의 역량 강화와 직무 만족도 향상을 동시에 반영하므로, 단순 근로성과를 넘어 교육·자기효능감·삶의 질 향상을 평가할 수 있는 포괄적 지표로 타당합니다."(참여자 F)
> "적절.직업재활의 근본 목적인 개인의 성장과 삶의 질 향상을 측정하는 지표이며, 자기효능감과 직무 만족도는 보호 고용 환경의 질을 판단하는 중요한 요소임"(참여자 L)
> "개인 역량·삶의 질 개선은 핵심 결과"(참여자 O)

② 체계적 교육 및 전문성 개발 필요성

일부 참여자는 교육 및 역량강화 지표의 타당성을 인정하면서도, 단순 교육 제공 여부가 아닌 지속적 전문성 강화 체계, 직무 변화 대응력, 실제 역량 전환성을 평가해야 한다고 제언하였다. 즉, 역량 강화 지표는 단발성 교육이 아니라 현장 적용 능력 및 장기적 성장 지원 구조를 반영해야 한다는 의견이다.

> "직원 역량 강화 교육 시행 여부, 직무만족도 조사는 조직 성과와 직결… 전문성 및 지속적 자기개발 프로그램과 직무 변화 적응력 고려"(참여자 G)

③ 지표 정의 및 대상 명확화 필요

한 참여자는 만족도 지표의 대상 범주 명확화를 제안하였다. 직업재활시설에는 근로 장애인뿐 아니라 훈련생 및 이용자가 포함되므로, 지표 정의 시 이용자군 차이를 구분하고 시설 이용 경험 전반을 반영하는 방식이 필요하다는 의견이 제기되었다.

> "'근로자·가족 직장만족도' → '장애인·가족 시설 이용 만족도'… 근로장애인과 훈련생이 있음"(참여자 H)

(8) 신뢰·참여·규범 등 사회적 자본

참여자들은 신뢰·참여·규범 등 사회적 자본 지표가 직업재활시설의 공동체 기반 협력과 사회통합 기능을 평가하는 데 유의미하다고 보았다. 다만 조직 내부 지표에 치우치지 않도록 지역사회 이해관계자와의 협력 수준을 포함해야 하며, 다른 지표와의 중복을 최소화하는 방향으로 지표의 통합 및 조정이 필요하다는 의견이 제시되었다.

① 직업재활시설의 사회적 자본 구축의 중요성

참여자들은 신뢰·참여·규범이 사회적 자본 형성과 사회적 가치 실현의 핵심 요소라고 보았다. 직업재활시설이 지역사회와의 협력, 상호 신뢰 구축, 공동체적 연대 활동을 강화할수록 장애인의 지속적 고용과 사회통합이 가능해진다는 점에서 해당 지표의 타당성이 높다고 강조하였다.

> "신뢰·참여·규범은 사회적 자본의 핵심 요소로… 공동체 기반의 신뢰를 구축하는 정도 평가하는 것은 매우 타당"(참여자 F)
> "공동체적 신뢰와 협력 구조… 시설이 사회적 가치 실현에 기여하는 정도 평가 가능"(참여자 L)
> "공동체 신뢰·협력 구조는 장기적 고용·통합의 토대"(참여자 O)

② 조직 내부 사회적 자본 평가의 타당성과 한계

조직 내부의 신뢰 구축, 협력 문화, 구성원 참여 등은 중요한 평가 요소로 인정되었다. 다만 일부 참여자들은 조직 외부 네트워크와의 신뢰 및 협업 평가가 병행되어야 하며, 내부 지표만으로는 사회적 자본을 온전히 반영하기에는 범위가 다소 제한적이라고 지적하였다.

> "조직 내 사회적 자본 형성… 상호 존중과 협력 문화 조성 평가 타당하나, 조직 외부 이해관계자와의 신뢰 및 협력 관계 지표 필요"(참여자 G)
> "사회적 가치가 있지만 좀 약한 듯"(참여자 J)

③ 지표의 적합성 및 중복성 논의

일부 참여자는 이 지표가 직업재활시설보다는 지역사회 기반 기관에 더 적합할

수 있다고 판단하였다. 또한, 유사 지표들과의 기능적 중복성을 지적하며 통합 또는 재구조화 필요성을 제기하였다. 즉, 지표 간 중첩을 최소화하고 직업재활 목표에 맞춘 항목으로 조정될 필요가 있다는 의견이다.

"직업재활시설보다는 복지관 및 주간보호시설 등이 더 적합"(참여자 P)
"중복… 통합하여도 될 듯"(참여자 Q)

(9) 환경·안전·지속가능성

참여자들은 직업재활시설의 안전한 작업환경 조성, 친환경 운영, 그리고 지역사회 기여 등은 타당한 사회적 가치 지표라고 인식하였다. 그러나 생산공정 특성 및 지역 인프라 격차로 인해 실행의 어려움이 존재하므로, 시설 특성 반영 및 공공지원체계 강화가 병행되어야 한다고 의견을 제시하였다.

① 안전한 작업환경과 근로자 건강 보호

참여자들은 직업재활시설의 근로자 특성상 안전한 근무환경 조성과 건강관리 체계 구축이 핵심이라고 보았다. 안전관리는 근로 지속성과 직무 만족도, 생산성 향상에 직접적으로 기여하므로, 시설 운영평가에서 필수적이고 기본적인 요소로 인식되었다.

"물리적 시설의 안전성 및 운영의 지속가능성은 필수 지표. 특히 안전관리는 근로환경에서 매우 중요"(참여자 L)
"작업환경의 안전성을 확인할 수 있어 적절한 지표… 근로자 건강 관리… 포함될 필요"(참여자 G)

② 친환경 운영 및 ESG 기반 관리

참여자들은 직업재활시설이 생산기능을 넘어 환경적 책임과 지속가능성을 고려해야 한다고 강조하였다.

"환경은 ESG 관점에서 책임 운영을 나타냄"(참여자 O)
"친환경 경영 및 지속가능한 운영, 위기 대응 및 복원력 평가 필요"(참여자 G)

③ 사회적경제 생태계와 지역사회 기여

직업재활시설은 생산과 고용을 통해 지역사회에 경제적 기여를 하고 있으나, 참여자들은 단순 경제효과보다 사회적경제 생태계 강화와 지역사회 포용 확대에 주목해야 한다고 보았다.

"지역사회 기여도를 평가할 수 있어 유용"(참여자 F)
"'지역경제 파급효과'보다 '사회적경제 파급효과'가 적절"(참여자 H)

④ 지표 적용 시 특성 반영 필요성

한 참여자는 환경성과 지표가 시설 유형 및 생산품목에 따라 환경부하와 위험 수준이 상이할 수 있음을 지적하였다. 따라서 전국 일률적 기준보다는 시설 특성·작업공정별 차이를 반영한 세부 설계가 필요하다고 보았다.

"직업재활시설은 지역경제에 파급효과는 있다고 사료되나, 시설에서 생산하는 품목에 따라 에너지 과소비, 위험성에 노출되어 있는 경우도 있는바, 일부 세부지표에 대한 수정이 필요하리라 사료됩니다."(참여자 N)

⑤ 비용·지역격차 등 실행 한계

개별 시설의 재정 및 인프라 여건에 따라 지속가능경영과 환경개선 실천 역량에 차이가 존재함이 지적되었다. 한 참여자는 정책적·재정적 지원, 지역 간 인프라 격차 해소가 수반되어야 지표가 현실적으로 적용 가능하다고 보았다.

"시설의 노력만으로 실현 불가, 비용과 지원 문제 대두"(참여자 Q)

6) 범주6-사회적 가치 지표의 확장 요구

사회적 가치 지표의 확장 요구를 살펴보면, 직업재활시설의 사회적 가치 지표는 단순한 고용성과를 넘어, 개인 역량과 삶의 질, 가족·돌봄·안전 지원, 사회경제적 기여 및 비용절감, 조직과 지역사회 협력 성과 등 다층적 영역으로 나타났다. 이러한 지표는 장애인의 자립과 심리사회적 웰빙, 가족 부담 경감, 지역사회와의 연계 및 공공재정 절감 등 직업재활시설의 포괄적 사회적 가치를 평가하는 핵심 기준으

로 제시된다.

(1) 개인 역량·삶의 질 성과

참여자들은 기존 사회적 가치 지표에 추가하여, 직업재활시설의 사회적 가치 평가에 개인 역량 및 삶의 질 성과지표로 고용성과 및 경력경로 구축, 이용자 만족·자기결정권 및 직무역량 강화, 심리사회적 웰빙 및 삶의 질 향상을 반영할 필요성을 강조하였다. 이는 직업재활시설이 단순한 고용 창출 기관을 넘어, 장애인의 자립 기반 강화, 주체적 직업생활 지원, 정서적 회복과 삶의 만족 증진을 위한 포괄적 지원체계임을 보여준다.

① 고용성과 및 경력경로 구축

참여자들은 기존 지표에 더해 보호고용에서 경쟁고용으로의 전이성과와 고용유지기간을 직업재활시설 성과 측정에 반드시 포함해야 한다고 주장하였다. 이는 단순한 취업 여부를 넘어서, 장애인의 노동시장 접근성, 고용 유지 능력, 장기적 경력 안정성을 평가해야 한다는 요구로 해석된다. 즉, 직업재활시설의 역할이 초기 취업 지원뿐 아니라 지속 가능한 경력경로 구축에 있음을 시사한다. 이러한 관점은 직업재활이 단기적 결과가 아닌 장기적 경제활동 참여와 사회적 자립 기반 마련을 추구해야 한다는 인식을 반영한다.

> “경쟁고용 전이율 및 고용유지율→ 보호적 근로에서 일반 고용시장으로 이동한 비율과 유지 기간을 평가.”(참여자 F)
> “직업재활시설에서 경쟁고용시장으로의 전이 비율”(참여자 I)

② 이용자 만족·자기결정 및 직무역량 강화

참여자들은 직업재활시설의 사회적 가치가 이용자 만족도와 자기결정권 보장 수준, 그리고 전문인력의 역량과 지속 근속을 통해 평가되어야 한다고 강조하였다. 이는 장애인의 근로 경험이 단순한 노동 제공이 아니라 자기 선택에 기반한 직업참여와 기술 습득 과정임을 전제한다. 또한 직업재활 서비스 품질은 전문 인력의 안정성과 교육 역량에 크게 좌우되므로, 인력 개발 및 유지 지표가 포함되어야 한다는 의견이 제시되었다. 이러한 시각은 직업재활시설이 이용자의 직무능력 향상,

자기효능감 강화, 근무만족을 체계적으로 지원해야 함을 의미한다.

> "이용자 만족도 및 자기결정 반영 정도→ 근로장애인과 가족의 서비스 만족도, 의견 반영 체계의 운영 수준."(참여자 F)
> "직업재활 전문 인력 유지율(근속) 및 전문성 강화 노력: 장애인 직업재활의 질적 성과를 담보하는 요소로, 시설장 및 직업훈련교사(사회복지사, 장애인재활상담사), 생산판매관리기사 등 전문 인력 대상 인터뷰(정성), 이직률 또는 1인당 교육 이수 시간/예산(정량) 등을 측정하는 지표가 추가되었으면 함"(참여자 L)

③ 심리사회적 웰빙 및 삶의 질

참여자들은 직업재활시설이 단순한 소득 및 고용지원을 넘어, 정신건강 및 심리사회적 회복이라는 중요한 역할을 수행해야 한다고 강조하였다. 직업활동은 장애인의 자존감과 정체성 회복, 사회적 소속감 형성, 스트레스 및 우울감 감소에 직접적 영향을 미치며, 이는 삶의 만족도 향상과 직업 지속성으로 이어질 수 있다. 참여자들은 이러한 심리적·정서적 변화가 직업재활의 본질적 성과로 평가되어야 하며, 보다 체계적인 웰빙 지표, 사회적 고립 감소, 정신건강 개선 지표 등이 포함될 필요가 있다고 제안하였다.

> "심리사회적 웰빙: 자존감, 우울감, 사회적 고립도 변화, 정신건강 개선 효과 측정"(참여자 B)
> "웰빙/삶의질 개선 — 스트레스·삶의만족·자기결정성 등 정서·심리적 웰빙이 개선된 정도."(참여자 O)

(2) 가족·돌봄·안전 지원 성과

참여자들은 직업재활시설의 사회적 가치 지표에 가족의 돌봄 부담 경감 및 경제활동 기회 확대, 그리고 안전·보호 기반의 돌봄 환경 제공을 추가해야 한다고 보았다. 장애인의 직업 참여는 가족의 경제활동 참여 확대와 돌봄 부담 감소로 이어지며, 이는 가족 단위의 삶의 안정성과 사회참여 확대에 기여한다. 또한 시설의 안전관리 및 위험예방 노력은 장애인의 지속적 고용과 정서적 안정의 핵심 요소로 인식되었다. 이는 직업재활시설이 단순한 고용지원 기관을 넘어, 가족지원·안전보호·지역사회 기반 돌봄 시스템의 핵심축으로 기능하고 있음을 시사한다.

① 가족 부담 경감 및 경제활동 확대

참여자들은 직업재활시설의 성과가 장애인의 고용성과에 국한되지 않고, 가족 전체의 경제·돌봄 구조 변화까지 포함해야 한다고 강조하였다. 장애인의 직업 참여는 보호자의 돌봄 시간을 실질적으로 감소시키며, 이는 보호자가 노동시장에 재진입하거나 근로시간을 확대할 수 있는 기반이 된다. 이 과정은 가족 경제의 안정성과 장기적 자립역량 강화로 이어져, 직업재활서비스가 가족 단위의 사회적·경제적 회복과 삶의 질 향상에 기여하는 다층적 효과를 지닌다는 점이 확인되었다. 따라서 향후 평가체계는 장애인 개인뿐만 아니라 가족의 경제활동 참여 확대 및 돌봄 부담 변화를 정량·정성적으로 반영할 필요가 있음을 시사한다.

"가족 지원 및 돌봄 경감 효과: 장애인 근로로 인한 보호자 부담 경감, 가족 구성원의 경제활동 참여 가능성 증대, 개별화된 적응 지원 수준"(참여자 B)
"보호자 돌봄시간 절감률 — 이용자 참여로 보호자의 무급 돌봄시간이 얼마나 줄었는지를 나타내는 지표, 보호자 경제활동 참여 증가 — 이용자 참여 이후 보호자의 취업·근로복귀 또는 근로시간 증가 변화를 보여주는 지표"(참여자 O)
"가족 구성원의 경제활동 참여 가능성 증대로 가족경제 안정"(참여자 P)

② 안전·돌봄 및 건강 예방

참여자들은 직업재활시설이 단순한 고용기관이 아니라, 보호와 안전을 포함한 돌봄 기반 환경을 제공해야 한다고 보았다. 장애인은 노동 환경에서의 신체적·환경적 취약성이 상대적으로 크기 때문에, 시설의 안전관리 수준은 고용지속과 건강 유지의 핵심 요인으로 인식되었다. 또한 직업재활시설은 훈련 및 고용 과정에서 발생할 수 있는 성범죄·학대 등 다양한 위험요인을 예방하는 보호 기능을 수행해야 하며, 이러한 역할 역시 사회적 가치 평가에 반영되어야 한다는 의견이 제기되었다. 즉, 안전과 보호는 직업재활시설에서 지속가능한 근로환경·심리적 안정·인권 보장을 실현하는 필수 기반임을 의미한다.

"산재·아차사고 감소 — 안전관리 강화로 사고와 휴업 손실이 줄어든 정도."(참여자 O)
"성범죄 등 안전사고 예방"(참여자 P)

(3) 사회경제적 기여 및 비용절감 성과

참여자들은 직업재활시설의 사회적 가치에 공공재정 절감 효과와 지역경제 기여, ESG 기반의 사회책임 실천을 포함해야 한다고 보았다. 직업재활은 의료비 및 공공급여 감소를 초래하는 사회경제적 편익을 창출하며, 지역 내 고용·협력 네트워크 형성과 지속가능경영 실천을 통해 지역사회 발전에 기여한다. 이는 직업재활시설이 단순한 복지 제공 기관이 아니라, 사회적 비용 절감과 지역경제 선순환을 이끄는 공공 인프라로 기능하고 있음을 보여준다.

① 공공재정 효율 및 사회적 비용절감

참여자들은 직업재활시설이 장애인의 고용 기회 제공을 넘어, 공공부문 지출 감소와 사회안전망 부담 경감에 기여한다는 점을 강조하였다. 직업재활 프로그램을 통해 장애인의 건강 상태가 개선되고 일상생활 구조가 안정되면, 의료서비스 및 각종 사회복지급여 의존도가 감소할 수 있다. 이러한 변화는 사회보험 재정 부담 감소, 사회복지 지출 효율화 등 국가적 수준의 사회경제적 편익 창출로 이어진다. 따라서 직업재활시설 성과 평가는 고용성과뿐 아니라, 의료이용 감소, 공공급여 절감 등 경제적 파급효과를 체계적으로 반영해야 할 필요가 있다. 이는 직업재활이 단순 복지지출 항목이 아니라, 투자 대비 사회적 비용을 절감하는 공공재정 선순환 모델임을 입증하는 중요한 근거가 된다.

> "사회적 비용절감"(참여자 H)
> "의료이용 절감 — 프로그램 참여로 외래·응급·약제 등 의료이용이 감소한 정도를 나타내는 지표"(참여자 O)

② 지역경제 기여 및 ESG 가치

참여자들은 직업재활시설이 지역경제 활성화에 기여하고, 사회적경제 생태계 및 ESG 가치 확산에 중요한 역할을 수행한다고 보았다. 직업재활시설은 지역 내 협력업체 발굴, 지역 고용 연결, 사회적경제 조직과 협력 등 지역 기반 연대 및 경제순환 구조를 형성한다. 또한 시설 운영 과정에서 친환경 생산, 지역사회 기여활동, 사회적 책임경영을 실천함으로써, 지속가능경영의 공공 모범 역할을 수행할 수 있다. 이러한 기여는 직업재활시설이 단순 생산 또는 보호고용 기관이 아닌, 지역경

제·환경·사회정책을 연결하는 플랫폼으로 발전할 수 있음을 시사한다.

"지역경제 파급효과: 지역 내 구매처 개발, 협력기업 지원, 지역 일자리 창출 간접 효과"(참여자 B)
"ESG 경영"(참여자 M)

(4) 조직·지역사회 생태계 및 협력성과

참여자들은 직업재활시설이 지역사회와의 협력과 지자체 참여 여부를 평가에 반영해야 한다고 보았다. 또한 중증장애인 증가에 따라 시설이 직업훈련 외에 돌봄 역할까지 수행하고 있음을 강조하며, 해당 기능을 사회적 가치 지표에 포함할 필요성을 제기하였다.

① 지역사회 협력·파트너십

참여자들은 직업재활시설의 사회적 가치 평가에서 지자체·기업·복지기관과의 협력 및 사회통합 기여 정도가 중요한 지표임을 제시하였다. 특히 지자체의 재정·인력·홍보 지원과 같은 공동 실천 여부가 시설의 역할 수행에 영향을 미친다고 보았다. 이에 따라 지역사회와의 협력 수준과 파트너십 구축 정도가 추가 평가요소로 필요함이 나타났다.

"지역사회 협력 및 파트너십 성과→ 지자체·기업·복지기관과의 협력 사업 참여 및 사회통합 기여도."(참여자 F)
"지자체의 지원 및 사회적 투자 – 환경 개선 및 인력 지원 또한 지역 홍보 등의 역할을 지자체가 공동으로 고민하고 실천하는지 측정"(참여자 Q)

② 교육적·사회적 역할 확대

참여자들은 직업재활시설이 직업훈련뿐 아니라 주간보호 역할을 병행하게 되는 현실을 지적하였다. 특히 이용자 중증도가 증가함에 따라, 직업재활시설이 돌봄 기능을 함께 수행하고 있으며, 이러한 기능이 사회적 가치 지표에 포함될 필요가 있음을 언급하였다.

"사회적 돌봄 역할 : 최근 직업재활시설의 이용자(훈련생)는 차츰 중증화가 되어 가고

있음에 따라 훈련장애인에게는 직업훈련과 함께 과거의 주간보호 역할(돌봄)의 역할을 함께 제공하고 있음"(참여자 N)

7) 범주7-사회적 가치 실현을 위한 조건

사회적 가치 실현을 위한 조건으로 (1) 시설의 사회적 가치 실현 전략, (2) 공공부문의 역할 및 지원 과제, (3) 제도 및 정책적 개선 필요성 영역으로 나누어 살펴보았다.

(1) 시설의 사회적 가치 실현 전략

참여자들은 직업재활시설이 사회적 가치를 실현하기 위해 ① 보호고용 중심에서 지역사회 기반 사회적경제·경쟁고용 모델로 전환, ② 이용자 중심 서비스 및 개별화된 직업재활 지원 강화, ③ 민주적 운영, 투명성, 사회적 가치 성과 측정 체계 강화, ④ 지역사회와의 협력, 네트워크 및 공공성 강화, ⑤ 지속가능 경영, 사회적 경제 참여 및 수익모델 다변화, ⑥ 종사자 역량 강화 및 조직학습 체계 구축, ⑦ 장애인 권리·복지 향상 및 참여 확대 등이 필요하다고 보았다. 이는 직업재활시설이 단순 고용제공 기관을 넘어, 지역 기반 사회적경제 조직이자 이용자 권리와 사회통합을 촉진하는 플랫폼으로 전환해야 함을 시사한다.

① 보호고용 중심에서 지역사회 기반 사회적경제·경쟁고용 모델로 전환

참여자들은 보호고용 중심의 기존 운영방식에서 벗어나, 경쟁고용 전환 지원 확대 및 사회적경제 생태계 내 참여 강화가 필요하다고 보았다. 이는 단순 보호 차원을 넘어 지역사회 내 경제활동 주체로서 장애인의 자립을 촉진해야 한다는 인식과 연결되었다.

"보호고용에서 사회적 경제로의 전환"(참여자 A)
"보호적 근로 중심에서 경쟁고용 중심으로 전환"(참여자 F)
"장애인근로자들의 사회참여 및 사회통합을 위한 일반고용시장으로의 전이를 강화해야 함"(참여자 I)

② 이용자 중심 서비스 및 개별화된 직업재활 지원 강화

참여자들은 직업재활서비스가 개별 욕구·역량 기반의 맞춤형 지원 및 자기결정권 보장 체계로 전환되어야 함을 강조하였다. 획일적 생산 중심 모델을 넘어, 직업 선택권 확대와 자율적 참여 기반 마련이 필요하다는 의견이 제시되었다.

"이용자 중심의 서비스·의사결정 구조를 강화"(참여자 F)
"이용자 중심의 서비스 제공: 근로 장애인의 개별 욕구와 잠재력에 기반한 맞춤형 직업훈련과 지원 제공, 이용자의 자기결정권 강화와 권리보장 체계 마련, 이용자 참여 확대를 위한 자치 조직 및 평가"(참여자 G)
"개인별 맞춤형 직업재활 서비스 고도화: 획일적인 생산 활동 대신, 장애인의 개별적인 욕구와 능력에 기반한 직업재활계획을 수립하고, 직업평가 및 직무분석을 통한 맞춤형 훈련 및 지원을 강화되어야 함(현실적으로는 어려움이 많음: 직원1명이 10여명의 이용자를 담당하여 고도화에 어려움이 많음)"(참여자 L)

③ 민주적 운영, 투명성, 사회적 가치 성과 측정 체계 강화

조직 운영의 민주성, 투명한 의사결정 구조, 사회적 가치 성과 측정·공개 확대가 요구되었다. 특히 SROI 등 사회적 가치 측정 역량 강화 및 결과 환류가 중요 요소로 지적되었다.

"조직의 민주적 운영과 투명성 강화:의사결정에 장애인 및 근로자 참여 보장, 평가 및 환류 체계의 투명성 확보, 조직문화 개선 및 갈등관리 역량 강화"(참여자 G)
"사회적 가치 성과의 측정 및 공개:SROI 등 사회적 가치 측정 도구 적극 활용, 성과지표 개발 및 맞춤 평가 체계 구축, 공공성과 평가지표 결과의 투명한 공개와 사회적 환류"(참여자 G)
"직업재활종사자의 사회적가치투자수익율(SROI) 성과측정 능력 배양"(참여자 M)

④ 지역사회와의 협력, 네트워크 및 공공성 강화

참여자들은 직업재활시설이 지역사회 조직·기업과의 연계 강화를 통해 통합적 역할을 수행해야 한다고 보았다. 지역주민과의 접점, 인식개선 활동, 공공 네트워크 연계가 중요하게 언급되었다.

"지역사회·기업과의 협력 네트워크를 확대해야 합니다."(참여자 F)
"사회통합 및 지역사회 연계 강화:지역사회와 협력 네트워크 구축 및 공동체 참여 확대,

장애인 인식 개선 캠페인 및 비장애인과의 교류 프로그램 활성화, 사회적경제 모델과의 연계 강화"(참여자 G)
"지역사회와의 연계 및 협력 확대: 시설이 고립된 공간이 아닌 지역사회와 소통하고 통합하는 거점이 될 수 있도록, 지역 기업과의 협력(취업 알선 및 현장 훈련), 주민 대상 인식 개선 활동 및 지역사회 활동을 적극적으로 확대해야 함"(참여자 L)

⑤ 지속가능 경영, 사회적 경제 참여 및 수익모델 다변화

재정다변화와 운영 안정성을 위해 제조 중심 생산 방식에서 서비스·유통·사회적경제 분야 확대가 필요하다는 의견이 있었다. 이는 장기적 지속가능성을 위한 구조 개편과 수익모델 다변화 요구로 나타났다.

"지속가능한 재정 및 운영체계 마련:사회적 가치 중심 재정운영과 자원 확보 전략 수립, 사회적 기업, 협동조합 등 다양한 수익모델 개발, 장기적 경영 안정성 확보를 위한 체계적 계획 수립"(참여자 G)
"제조에서 벗어난 서비스 등 다양한 사업분야 개발"(참여자 H)
"지금의 장애인생산품 판매시설의 방식을 벗어난 다른 유통 구조로 개선"(참여자 Q)

⑥ 종사자 역량 강화 및 조직학습 체계 구축

사회적 가치 실현을 위해 종사자의 역할 정립과 전문성 강화가 필요하다는 의견이 제기되었다. 사회적 가치 관점에서의 직업재활 역량 및 실천 능력 향상이 강조되었다.

"직업재활서비스 체계의 변화와 역할 재정립"(참여자 H)
"직업재활시설이 수행해야 하는 사회적가치를 실현하기 위한 역할과 방법에 대한 인지와 사회적가치를 실현하기 위한 부단한 노력 필요"(참여자 P)

⑦ 장애인 권리·복지 향상 및 참여 확대

장애인의 노동권·복지권 보장과 함께 참여 대상 확대와 접근성 개선이 필요하다는 의견이 제시되었다. 지역제한 완화 등 이용자 범위 확대 요구도 나타났다.

"근로장애인의 확대"(참여자 Q)
"근로장애인의 복지 향상"(참여자 Q)

"폭넓은 지역사회와의 교류 및 지역 이용 제한을 없애야 함. (거주자만 이용할 수 있는 제한)"(참여자 Q)

(2) 공공부문의 역할 및 지원 과제

본 연구 결과, 직업재활시설의 사회적 가치 실현을 위해 정부 및 지방자치단체는 ① 제도·정책 체계 고도화 및 사회적 가치 반영, ② 재정지원 강화 및 임금·수당 보장, ③ 전문인력 역량 강화 및 필수 인력 기준 보장, ④ 공공구매·판로 확대 및 시장 생태계 조성, ⑤ 인프라·근로환경 및 디지털 기반 지원 등의 다층적 지원이 필요하다는 의견을 제시하였다. 이는 직업재활시설이 보호고용 중심 구조를 넘어 지속가능한 사회적경제 기반 자립·전환 시스템으로 발전하기 위한 핵심 정책 방향임을 시사한다.

① 제도·정책 체계 고도화 및 사회적 가치 반영

참여자들은 직업재활 정책이 사회적 가치 중심으로 정비되어야 하며, 기존 보호고용 중심 구조를 넘어 사회적경제 기반의 통합형 모델로 발전해야 한다고 보았다. 또한, 정부·지자체가 운영 주체로서 참여하는 역할 확장과 SROI 기반 평가·관리 체계 고도화가 필요하다는 의견이 제시되었다.

"정책 방향 및 제도 개선: 사회적 가치 중심의 직업재활 정책 체계 확립 및 법·제도 정비, SROI 등 사회적 가치 평가 도입 확대"(참여자 G)
"직업재활시설 유형 개편(사회적 경제 기업 & 직업재활 지원센터)"(참여자 A)
"직업재활시설의 사회적 가치를 실현하기 위해서는 정부와 지자체의 역할이 확대되어야 한다. 현재 직업재활시설의 운영은 대부분 비영리법인 및 단체에서 운영하고 있기에 사회적 가치를 실현하는데 구조적으로 한계가 있다고 생각함. 따라서 정부 및 지자체에서 일선기관에 보조금 지원과 평가 등으로 규제하는 방식을 넘어서 직접 직업재활시설을 운영하는 주체로 역할을 확대해야 하며, 이를 위한 모델개발에 나서야 할 것이다. 이를 통해 사회적 가치 실현의 효과를 기대할 수 있다고 판단됨"(참여자 D)

② 재정지원 강화 및 임금·수당 보장

직업재활시설이 재정 부담 없이 재활 본연의 기능을 수행하려면 운영비·인건비·전이지원금 확대와 임금·수당 보전 체계가 필수적이라는 의견이 도출되었다.

최저임금 준수에 대한 단계적 공공지원 로드맵 마련도 요구되었다.

"경쟁고용 전환을 위한 인건비·전이지원금 등 재정지원 확대가 필요합니다."(참여자 F)
"보충임금 지원"(참여자 H)
"직업재활시설 운영의 현실화를 위해 훈련수당 및 보충수당을 지원하고 작업훈련교사 및 생산및판매관리기사 배치 기준을 낮추어야 한다고 생각함. 또한 시설 운영비의 현실화가 필요함. 이를 위해서는 직업재활시설 운영비의 중앙환원 또한 광역자치단체의 현황을 파악하여 상향평준화하는 것이 필요하다고 판단됨"(참여자 I)
"임금 영역은 구조적 보완이 시급함. 현재 장애인직업재활시설은 정부의 직접 임금 지원이 부재하여 자체 수익만으로 임금을 지급해야 하는 현실임. 이로 인해 많은 시설이 최저임금 적용제외 인가에 의존할 수밖에 없으므로, 정부는 장애인근로 임금보전에 대한 지원을 해야하고 최저임금 전면 준수로의 단계적 로드맵을 제시해야 함"(참여자 O)

③ 전문인력 역량 강화 및 필수 인력 기준 보장

참여자들은 직업재활시설 성과 달성을 위해 전문 인력 양성·보수교육, 처우 개선, 그리고 법적 인력 기준을 재정과 연계하여 보장할 필요가 있다고 강조하였다.

"전문인력 양성 및 교육 체계 강화:직업재활 전문가 및 사회복지사 교육과정 강화 및 전문성 인증 제도 운영, 시설 종사자 대상 직무교육 및 역량 개발 프로그램 지원 확대"(참여자 G)
"전문 인력의 양성(보수교육 포함) 및 처우 개선: 직업재활 전문 인력에 대한 양성 및 보수교육 체계를 강화하고, 이들이 현장에서 장기적으로 근무할 수 있도록 인건비 및 근로 환경에 대한 지원을 현실화 해야함. 직원 충원율은 지방자치단체의 노력에 따라 다르므로 제외하되 법적 기준 인력 준수를 현행 시설에서 지방자치단체 평가 기준으로 변경해야 함"(참여자 L)

④ 공공구매·판로 확대 및 시장 생태계 조성

공공구매 확대와 적정가 계약 체계 정착, 공공 주도 판로·마케팅 지원이 사회적 가치 실현과 시설 지속가능성의 핵심 기반으로 제시되었다. 이를 통해 공공이 예측 가능한 시장 환경 구축을 주도해야 함이 강조되었다.

"공공부문의 우선구매 비율을 단계적으로 상향하고, 기관별 달성계획-분기 점검-미달시 보정조치까지 포함한 이행관리 체계를 마련해야 함. 이를 통해 사회적가치 실현기업

에 대한 예측 가능한 수요를 보장하고, 시설의 안정적 매출 기반을 확충함"(참여자 O)
"소규모 직업재활시설에게 마케팅과 시장을 내맡기지 말고 직업재활시설이 제 역할을 수행할 수 있도록 공공에서 보다 적극적인 구매와 계약을 할 수 있도록 지원해야 함"(참여자 P)
"최저가 구매가 아닌 적정가 구매"(P)

⑤ 인프라·근로환경 및 디지털 기반 지원

무장애·친환경 작업환경 구축, 산업안전 기반 강화, 디지털 전환 및 설비 지원 등 장애인 근로자의 안전·효율·참여 확대를 위한 인프라 개선 필요성이 제기되었다.

"환경 및 안전 관리 지원 강화:무장애·친환경 시설 설비 투자 확대 및 보조금 지원, 근로자 안전 및 건강 보호를 위한 현장 점검 및 제도적 지원"(참여자 G)
"기술·정보화 지원 확대: 디지털 전환 및 스마트직업재활 인프라 구축 지원, 직업능력평가, 체계적 사례관리 등 ICT 활용 촉진"(참여자 G)
"제대로 된 기계 설비지원"(참여자 P)

(3) 제도 및 정책적 개선 필요성

직업재활시설의 사회적 가치 실현을 위해 ① 경쟁적 통합고용(CIE) 및 직업재활 체계 구조 전환, ② 임금·소득 보장 및 인센티브 강화, ③ 사회적 가치 평가·행정 체계 고도화, ④ 재정 안정성 확보 및 공공구매 확대, ⑤ 전문인력 및 인프라 지원 강화, ⑥ 통합지원 및 지역사회 기반 모델 확산 등의 정책적 개선이 필요하다는 의견이 제시되었다. 이는 직업재활시설이 단순 보호고용 전달체계를 넘어, 장애인의 자립과 지역사회 통합을 실현하는 지속가능한 사회적 가치 창출 기관으로 기능하기 위해서는 제도·재정·인프라 전반에서 구조적 혁신이 요구됨을 시사한다.

① 경쟁적 통합고용(CIE) 및 직업재활체계 구조 전환

참여자들은 보호적 고용 중심의 기존 제도에서 벗어나 경쟁적 통합고용 중심으로 구조 개편할 필요가 있다고 보았다. 이를 위해 직업재활시설 유형과 기능을 재정립하고, 유형별 평가·지원 체계를 차별화해야 하며, 직업재활시설이 지역사회 기반 고용 지원 기관으로 전환될 수 있는 정책 설계가 필요함을 강조하였다.

"보호적 고용 중심 제도에서 CIE(경쟁적 통합고용) 중심으로 전환."(참여자 F)
"직업재활시설 유형 개편"(참여자 A)
"직업재활시설 유형 개편과 기능에 따른 지원: 현재 직업재활시설 유형이 적정한지 재검토가 필요하며, 각 유형에 따라 역할의 구분이 필요함. 또한, 시설 유형별로 목적과 역할이 다른 점을 고려하여, 평가 지표 및 재정 지원 기준을 획일적으로 적용하지 않고 시설 유형별 특성을 반영 되어야 함, 특히 중증장애인 보호 고용에 중점을 둔 시설에 대한 지원도 강화해야 함"(참여자 L)
"직업재활시설의 역할 정립"(참여자 Q)

② 임금·소득 보장 및 인센티브 강화

참여자들은 직업재활 이용장애인의 경제적 권리 보장을 핵심으로 보았다. 최저임금 전면 적용을 위한 재정 지원, 보충급여 및 수당 지급, 고용유지 인센티브 확대가 필요하며, 최저임금 적용 제외 제도는 장애인 권리와 경제적 자립을 양립할 수 있는 대안적 정책 설계가 필요하다고 강조하였다.

"최저임금 적용 및 고용유지 인센티브 강화가 필요함."(참여자 F)
"장애인 일자리 사업, 장애인 주간 활동프로그램에 상응하는 직업재활시설 이용자에 대한 재정적지원(보충급여 등)이 필요함"(참여자 J)
"최저임금 적용 제외 제도에 대한 사회적 합의 및 대안 마련: 현재 논란이 되는 최저임금 적용 제외 제도에 대해 장애인 인권과 경제적 자립이라는 두 가치를 모두 충족시킬 수 있는 사회적 논의 및 합리적인 지원 방안을 조속히 마련하여 현장의 불확실성을 해소되어야 함"(참여자 L)
"근로장애인 임금보존을 위한 급여체제 확립"(참여자 Q)
"훈련생의 지속적 훈련을 위한 수당 지급"(참여자 Q)

③ 사회적 가치 평가·행정체계 고도화

사회적 가치 실현을 위해서는 SROI 기반 사회적 가치 평가, 이용자 참여 중심 평가, 투명한 공개 및 피드백 체계가 필요하다는 의견이 제시되었다. 현장 기반 평가체계로 개편함으로써 이용자 권리 및 참여 보장과 기관 책무성 강화가 요구된다.

"사회적 가치 중심 평가체계 도입:SROI 등 사회적 성과를 계량화하는 평가 지표를 법정 평가체계에 명확히 반영, 이용자 만족도 및 권리보장 지표 강화와 함께 질적 평가 체계 도입, 평가 결과의 투명한 공개 및 피드백 관리 체계 마련"(참여자 G)

"이용자 권리 및 참여 보장 제도 강화:시설 운영 및 평가 과정에 장애인 이용자 참여 법제화, 직업재활과정에서 주체적 판단과 자기결정권 보장 강화, 이용자 자치조직과 지원체계 활성화"(참여자 G)

④ 재정 안정성 확보 및 공공구매 확대

참여자들은 직업재활시설이 자립형 모델로 발전하기 위해 지속가능 재정확보와 공공구매 확대가 필수임을 강조하였다. 우선구매 의무화, 감면혜택, 민·관 공동브랜드 등 시장 메커니즘을 강화하여 공공수요 기반을 확충해야 한다는 의견이 도출되었다.

"지속가능한 재정지원 정책 강화:안정적인 인건비 지원을 포함한 예산확대 정책, 사회적 경제 연계 투자 및 공동브랜드 개발 지원 등 재원 다각화, 공공재원과 민간자원의 통합관리체계 구축"(참여자 G)
"중증장애인 생산품 우선 구매 제도 강화 및 범위 확대: 단순히 구매 금액을 높이는 것을 넘어, 공공기관의 구매 목표 달성 이행률을 제고하고, 장애인 생산품의 판로를 확대하며, 기술 개발 지원을 통해 경쟁력 있는 품목을 개발할 수 있도록 정책적 지원이 필요함"(참여자 L)
"일반기업의 직업재활시설 생산품 및 서비스 구매 시 고용부담금 감면 제도 도입"(참여자 H)
"중증장애인생산품 우선구매제도 강화"(참여자 P)

⑤ 전문인력 및 인프라 지원 강화

직업재활 서비스 품질 제고를 위해 전문인력 양성·보수교육 의무화, 근로환경 개선, 그리고 안전한 작업환경 조성을 위한 인프라 지원 필요성이 제기되었다. 이는 직업재활의 전문성과 지속가능성 확보의 핵심 요소로 이해되었다.

"전문인력 양성 및 처우 개선 정책:직업재활 전문인력 인증과 지속 교육 의무화, 종사자 근무환경 개선 및 처우개선 정책 병행, 직무 전문성 강화 및 혁신적 교육역량 지원 확대"(참여자 G)
"환경안전 및 무장애 인프라 구축 지원:무장애 설비 및 친환경 인프라 시설 공공 지원 확대, 작업환경 안전 관리 및 의료·복지 지원체계 고도화"(참여자 G)

⑥ 통합지원 및 지역사회 기반 모델 확산

참여자들은 직업훈련·고용·주간활동·지역사회 참여가 단절되지 않는 통합 서비스 체계가 필요하다고 보았다. 직업재활시설이 단순 근로 제공을 넘어 지역사회 기반 통합지원 거점으로 기능해야 하며, 정책적 연계 및 서비스 통합이 요구된다.

"일자리사업과 직업재활시설 연계(일자리사업을 배치를 통해 발생한 수익으로 추가 일자리 창출)"(참여자 H)

"직업재활시설이 현재 수행하고 있는 훈련·근로·개별 프로그램 운영은 사실상 발달장애인 주간활동서비스의 핵심 기능을 상당 부분 포괄하고 있음. 그럼에도 주간활동서비스는 별도의 법인 신청 절차에 묶여 있어, 이용자가 동일한 공간에서 시간을 연장해 연속적으로 서비스를 받지 못하고, 시설 역시 중복 행정과 재정의 단절로 서비스 질을 높이는 데 한계가 발생함. 이에 따라 제도는 직업재활시설이 주간활동서비스를 직접 신청·운영할 수 있도록 자격을 확대하고, 시설 내 동일 장소·동일 인력 체계에서 훈련–근로–주간활동을 연계하는 통합 모델을 허용·장려하도록 개선될 필요가 있음. 이와 같은 제도 개선은 이용자 측면에서 이동·적응 부담을 줄이고 서비스의 연속성·개별화를 강화함으로써 삶의 질을 높이며, 시설에는 안정적 운영비 기반을 제공해 직무지원·보조공학·정서지원 등 질 높은 서비스로 재투자할 수 있게 함. 결과적으로 직업재활시설이 한 공간에서 훈련–근로–주간활동–지역참여를 잇는 일상구조를 제공할 수 있어, 사회적 가치(공익·형평·포용·지속가능성)가 중첩적으로 증대되는 효과가 기대됨" (참여자 O)

"지역사회 연계 및 사회통합 촉진 정책:지역사회 참여형 직업재활 모델 확산 및 네트워크 지원 확대, 장애인 인식 개선 캠페인 및 비장애인과의 협력 프로그램 활성화, 지역주민 참여 증대를 위한 제도적 뒷받침"(참여자 G)

3. 직업재활시설 사회적 가치 측정 최종(안)

직업재활시설의 사회적 가치를 다차원적으로 측정하기 위하여 본 연구에서는 2차 FGI를 실시하였으며, 이 과정에서 각 지표 후보에 대해 타당도와 측정 가능성을 중심으로 체계적인 검토를 수행하였다. 타당도와 측정 가능성은 각각 1점=매우 낮음~5점=매우 높음의 척도로 평가되었으며, 본 연구에서는 FGI 참여자들의 평가 점수를 평균값으로 산출하여 지표별 적합성을 비교·분석하였다. 그 결과, 타당도와 측정 가능성 모두에서 상대적으로 높은 평가를 받은 지표를 중심으로 조정·선별 과정을 거쳐, 고용성과, 사회적 가치 지향성, 사회통합 및 지역사회 기여, 조직 운영의 투명성, 경제·재정적 성과, 교육·역량 및 직무 만족, 환경·안전·지속가능성의 총 8개 대분류, 19개 하위지표로 구성된 직업재활시설 사회적 가치 측정의 최종(안)을 도출하였다. 이후 최종 확정된 지표를 기반으로, 현장 적용을 위한 실태조사 문항을 구체화하였다.

〈표 V-5〉 직업재활시설 사회적 가치 측정 최종(안)

대분류	하위지표	타당도	측정 가능성	실태조사 문항과 연계
(1) 고용성과	① 양적 고용	4.94	5.00	- 2025년 월 평균 근로장애인 수 - 2025년 신규 채용된 근로장애인 수
	② 질적 고용(최저임금·근속기간·복지)	4.82	4.63	- 장애인 근로자의 최저임금이상 지급 비율 - 장애인 근로자의 평균 근속년수 - 임금 외 제공되는 복리후생 제공(휴가비, 상여금, 교육훈련비 등)
	③ 정규직 전환 및 고용 전이	4.65	4.56	- 전이된 근로장애인 수
(2) 사회적 가치 지향성	① 직업재활시설의 공익적 미션·철학	4.47	4.00	- 기관의 운영 목표 및 미션 마련
	② 정성적 지표 및 세부 평가 기준 마련 여부	3.94	3.56	- 자체 평가 기준을 마련
(3) 사회통합 및 지역사회 기여	① 지역사회 공헌활동	4.12	3.94	- 지역사회 공익활동(자원봉사, 기부금 포함) 참여 정도
	② 지역사회 협력·파트너십	4.06	3.00	- 지역사회와 MOU 체결 및 협력 프로그램 운영 정도

대분류	하위지표	타당도	측정 가능성	실태조사 문항과 연계
(4) 사회적 관계 및 지지	① 상사·동료·가족·기관의 지지 정도	3.71	2.75	- 직업재활시설 이용에 대한 전반적 만족도
(5) 조직 운영의 투명성 및 민주성	① 투명한 회계 관리	4.35	4.06	- 회계공시 및 내·외부 감사실시 여부
	② 의사결정의 민주성	3.94	3.38	- 운영위원회에 장애인근로자 및 직원 참여 여부
	③ 종사자 만족도	4.06	3.06	- 직원만족도 조사를 실시
(6) 경제적·재정적 성과	① 사회적 편익(SROI)을 포함한 재정성과	4.82	4.75	- 전년대비 매출 증가율 - 4대보험 총액
	② 사회적 환원율	4.53	4.25	- 측정 어려움 (데이터 활용한 추계)
	③ 공공재정 효율 및 사회적 비용절감	4.59	4.25	- 측정 어려움 (데이터 활용한 추계)
(7) 교육·역량·직무 만족	① 교육훈련 제공 및 역량 강화	4.24	3.94	- 장애인근로자/훈련장애인 1인당 연평균 교육 참여시간
	② 장애인·가족의 시설이용 만족도	4.00	4.00	- 이용자 만족도 결과
(8) 환경·안전·지속가능성	① 안전한 작업환경과 근로자 건강 보호	3.94	3.50	- 정기적으로 안전교육 및 비상대피훈련을 실시유무
	② 친환경 운영 및 ESG 기반 관리	4.65	4.56	- ESG 활동 여부
	③ 가족 부담 경감 및 경제활동 확대	4.71	4.38	- 측정 어려움 (데이터 활용한 추계)

1) 고용성과

고용성과 영역은 직업재활시설의 핵심 기능을 반영하는 영역으로, 전반적으로 타당도(4.65~4.94)와 측정 가능성(4.56~5.00)이 모두 높게 평가되었다. 특히 '양적 고용' 지표는 타당도 4.94, 측정 가능성 5.00으로 가장 높은 점수를 받아, 직업재활시설의 사회적 가치를 설명하는 핵심 지표로 확정되었다. '질적 고용(최저임금 준수, 근속기간, 복지)' 또한 타당도 4.82, 측정 가능성 4.63으로 비교적 높은 평가를 받아, 고용의 양뿐 아니라 질적 측면을 함께 반영하는 지표로 포함되었다. 아울

러 '정규직 전환 및 고용 전이'는 타당도 4.65, 측정 가능성 4.56으로 평가되어, 보호고용을 넘어 자립과 노동시장 이동을 측정하는 성과 지표로 최종 채택되었다. 이러한 평가 결과를 바탕으로, 본 연구에서는 고용성과 영역을 월평균 근로장애인 수, 신규 채용 인원, 최저임금 이상 지급 여부, 평균 근속연수, 전이 인원 등의 실태조사 문항으로 구체화하였다.

2) 사회적 가치 지향성

사회적 가치 지향성 영역에서는 '직업재활시설의 공익적 미션·철학'과 '정성적 지표 및 세부 평가 기준 마련 여부'가 주요 지표로 논의되었다. 해당 지표들은 타당도 평균이 각각 4.47, 3.94로 비교적 높게 나타났으며, 측정 가능성은 4.00, 3.56으로 평가되었다. 이는 직업재활시설의 가치 지향성이 사회적 의미 측면에서는 중요하지만, 이를 계량적으로 측정하는 데에는 일정한 한계가 있음을 반영한 결과로 해석된다. 그럼에도 불구하고 조직의 사회적 정체성과 책임성을 평가하는 핵심 요소라는 점에서, 본 연구에서는 해당 지표를 유지하되 '미션·비전 명시 여부', '자체 평가 기준 보유 여부'와 같은 이분형(유/무) 실태조사 문항으로 전환하여 측정 가능성을 보완하였다.

3) 사회통합 및 지역사회 기여

사회통합 및 지역사회 기여 영역의 지표들은 타당도(4.06~4.12)에 비해 측정 가능성(3.00~3.94)이 다소 낮게 평가되었다. 특히 '지역사회 협력·파트너십'은 타당도 4.06, 측정 가능성 3.00으로 나타나, 지역 연계의 중요성은 높게 인식되지만 자료의 체계적 관리와 정량화에는 한계가 있음을 보여준다. 이에 따라 본 연구에서는 해당 지표를 유지하되, 지역사회 공익활동 참여 횟수, MOU 체결 여부 및 협력 프로그램 운영 실적 등 객관적 확인이 가능한 문항 중심으로 실태조사 문항을 구성하였다.

4) 사회적 관계 및 지지

사회적 관계 및 지지 영역은 타당도 3.71, 측정 가능성 2.75로 다른 영역에 비해 상대적으로 낮은 평가를 받았다. FGI 참여자들은 상사·동료·가족·기관의 지지

를 개별적으로 분리하여 측정하는 데 한계가 크다는 점을 지적하였다. 이에 본 연구에서는 해당 지표를 '직업재활시설 이용 전반에 대한 만족도' 문항으로 통합하여, 관계적 지지 수준을 간접적으로 반영하는 방식으로 최종 지표를 확정하였다.

5) 조직 운영의 투명성 및 민주성

조직 운영 영역에서는 '투명한 회계 관리'가 타당도 4.35, 측정 가능성 4.06으로 비교적 높은 평가를 받아 핵심 지표로 유지되었다. '의사결정의 민주성'과 '종사자 만족도'는 타당도 3.94~4.06, 측정 가능성 3.06~3.38로 중간 수준의 평가를 받았으나, 조직의 지속가능성과 내부 운영의 질을 평가하는 데 필수적인 요소로 판단되어 최종 지표에 포함되었다. 이에 따라 회계공시 및 감사 여부, 운영위원회 구성, 종사자 만족도 조사 실시 여부 등이 실태조사 문항으로 반영되었다.

6) 경제적·재정적 성과

경제적·재정적 성과 영역에서는 '사회적 편익(SROI)을 포함한 재정성과'가 타당도 4.82, 측정 가능성 4.75로 높게 평가되어 핵심 지표로 확정되었다. 반면 '사회적 환원율'과 '공공재정 효율 및 사회적 비용 절감'은 타당도는 비교적 높았으나(4.53~4.59), 측정 가능성에 대한 우려가 지속적으로 제기되어(4.25 수준) 향후 보완 과제로 분류하였다. 이에 따라 본 연구에서는 전년도 대비 매출 증가율, 4대 보험 총액 등 현 시점에서 측정 가능한 재정성과 지표를 중심으로 실태조사 문항을 구성하였다.

7) 교육·역량 및 직무 만족

교육·역량 및 직무 만족 영역의 지표들은 타당도(4.00~4.24)와 측정 가능성(3.94~4.00) 모두 비교적 안정적인 수준을 보였다. 특히 교육훈련 제공 및 역량 강화 지표는 장애인 근로자의 장기적 고용 유지와 직무 만족을 설명하는 중요한 요소로 평가되어, 1인당 연평균 교육 참여 시간과 이용자·가족 만족도 조사 결과를 중심으로 실태조사 문항이 확정되었다.

8) 환경·안전·지속가능성

환경·안전·지속가능성 영역에서는 '친환경 운영 및 ESG 기반 관리'가 타당도 4.65, 측정 가능성 4.56으로 높게 평가되었으며, '가족 부담 경감 및 경제활동 확대' 역시 타당도 4.71, 측정 가능성 4.38으로 의미 있는 지표로 확인되었다. 다만 일부 지표는 정량적 측정의 한계가 지적되어, 향후 정성적 성과 축적을 병행하는 방식으로 활용할 필요성이 제기되었다.

종합하면, 본 연구는 2차 FGI를 통해 각 지표의 타당도와 측정 가능성을 체계적으로 검증한 후, 현장 적용 가능성이 높은 지표를 중심으로 최종 측정 지표를 도출하고 이를 실태조사 문항으로 구체화하였다는 점에서 의의를 가진다. 이러한 절차적 접근은 직업재활시설의 사회적 가치를 보다 신뢰성 있고 실증적으로 평가할 수 있는 기반을 제공하며, 향후 사회적 가치 중심의 정책 평가 및 제도 개선 논의에 중요한 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

4. 소결

FGI 결과를 종합하면, 참여자들은 직업재활시설을 경쟁고용 진입이 어려운 장애인에게 보호적 고용을 제공하는 핵심 장치로 인식하였으며, 그 성과를 단순한 고용 제공 여부에 한정하지 않고 고용 유지와 근로조건 개선을 포함하는 지속가능한 고용의 확보, 그리고 임금·복리후생을 기반으로 한 경제적 자립의 토대 마련으로 폭넓게 이해하고 있었다. 또한 직업재활시설의 기능은 맞춤형 직업훈련 및 역량 개발, 직무 경험 축적, 고용 연계와 사후관리 등 전주기적 지원을 통해 보호고용에서 일반 고용으로의 전이 가능성을 촉진하는 경로로서 의미가 강조되었다. 아울러 참여자들은 직업재활시설의 효과가 경제적 성과를 넘어 사회참여 확대, 사회적 관계 형성, 자존감·자기효능감·자기결정성 강화 등 개인의 심리사회적 변화로 확장되며, 나아가 가족의 돌봄 부담 경감과 가족기능 강화, 지역사회 내 포용과 통합 촉진으로까지 파급될 수 있다는 점을 반복적으로 언급하였다. 이는 직업재활시설의 사회적 가 치가 '고용성과'와 '삶의 질' 및 '관계·통합'의 차원을 함께 포괄한다는 인식을 보여준다.

한편, 현행 평가체계는 행정 중심·정량 위주로 운영되어 직업재활의 본질적 성과인 '근로장애인의 성장·자립·사회적 가치 실현'을 충분히 반영하지 못한다는 문제의식도 확인되었다. 이에 따라 참여자들은 시설 특성과 이용자 구성을 고려한 질적·성과 중심의 평가체계 전환, 그리고 이용자 참여·권리보장·안전·환경 등 현장 체감도가 높은 지표 개선의 필요성을 공통적으로 지적하였다. 특히 근속·임금·역량 향상 등 실질 고용성과와 함께 자기결정, 삶의 만족, 사회적 관계, 지역사회 기여 등 질적 가치의 평가 지표화가 강조되었다. 또한 직업재활시설이 수행하는 공공성과 사회적 기여를 정량적으로 입증하기 위해, 단기 성과 위주의 산출평가에서 벗어나 SROI 등 사회적 가치 중심의 영향(Impact) 평가체계로의 전환이 필요하다는 공감대가 형성되었다. 이는 공공재정 투입의 정당성을 강화함과 동시에 국제적 기준(UN CRPD, SDGs 등) 및 정책환경 변화에 부합하는 새로운 평가 패러다임 수립의 필요성을 시사한다. 더 나아가 사회적 가치 실현을 위해서는 시설 내부의 민주적 운영·투명성 강화, 종사자 전문성 제고, 네트워크 및 협력 강화, 공공부문의 재정 및 정책적 지원체계 고도화가 핵심 조건으로 제시되었다. 특히 직업재활시설이 지역사회 기반의 사회적경제 주체로 성장하고, 장애인의 권리와 선택을 보장하는 권리 기반 복지·고용 통합 모델로 발전해야 한다는 방향성이 도출되었다.

결과적으로, 직업재활시설은 경제적 성과와 사회적 포용을 결합한 사회적 가치 창출 기관으로 재정의될 필요가 있으며, 향후 평가는 이용자의 삶의 변화와 지역사회 영향까지 포괄하는 통합적 성과평가 체계로 발전해야 함이 확인되었다.

Ⅵ 장애인 직업재활시설의 사회적 가치 현황 조사

1. 조사 개요

1) 조사목적

장애인직업재활시설의 운영 현황 및 성과를 종합적으로 파악하여, 향후 시설 운영의 개선 방향을 마련하기 위해 실시하였다.

특히, 시설 운영 성과를 보다 종합적으로 진단하기 위해 사회적 가치의 개념을 체계적으로 정리하고 이를 측정할 수 있는 지표를 개발하여, 시설의 사회적 가치 실현 현황을 파악하고자 한다.

이를 통해 직업재활시설이 수행하는 역할과 기능을 객관적으로 진단하고, 중장기적 발전 및 개선 방안을 모색하였다.

2) 조사설계

〈표 Ⅵ-1〉 조사 설계

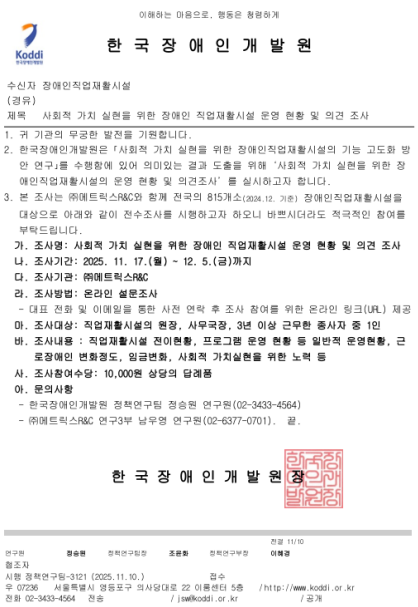
구분	내 용
조사 대상	- 전국 장애인직업재활시설의 원장, 사무국장, 3년 이상 종사자 중 1인
표본 규모	- 총 815명 (전국 815개소 시설별 1인 조사)
조사 방법	- 구조화된 설문지를 이용한 PC/모바일 웹 조사 • CAWI(Computer Assisted Web Interviewing)
조사 기간	- 2025년 11월 20일 ~ 12월 10일 (15일간)

조사 준비 단계에서는 실사용 컨택 가이드를 제작하고, 향후 발생할 수 있는 민원상황에 대응할 수 있도록 대응 매뉴얼을 준비함. 조사 도구로는 컨택 가이드, 공문, 조사표 등을 준비함. 컨택 가이드는 조사원들이 응답 대상자를 확인하고 컨택하는 과정에 참고할 자료로 조사 개요, 조사 목적, 참여 혜택 안내, 컨택 시 유의사항, 기타 안내 사항 등의 내용으로 구성됨

조사대상자에게 사회적 가치 실현을 위한 장애인 직업재활시설 운영 현황 및 의견조사에 대한 사전 안내를 위해 전화 컨택을 실시하고, 협조요청 공문을 발송함.

그 밖에 조사의 목적, 개인정보 출처, 개인정보보호와 관리, 조사 참여 방식, 공문, 답례품 등에 대해 안내할 수 있는 가이드를 마련하여 활용함

협조 공문



이해하는 마음으로, 행동은 정중하게

한 국 장 애 인 개 발 원

수신자 장애인직업재활시설
(경유)
제목 사회적 가치 실현을 위한 장애인 직업재활시설 운영 현황 및 의견 조사

1. 귀 기관의 무궁한 발전을 기원합니다.
2. 한국장애인개발원은 「사회적 가치 실현을 위한 장애인직업재활시설의 기능 고도화 방안 연구」를 수행함에 있어 의미있는 결과 도출을 위해 「사회적 가치 실현을 위한 장애인직업재활시설의 운영 현황 및 의견조사」를 실시하고자 합니다.
3. 본 조사는 ㈜메트릭스R&C와 함께 전국의 815개소(2024.12. 기준) 장애인직업재활시설을 대상으로 아래와 같이 전수조사를 시행하고자 하오니 바쁘시더라도 적극적인 참여를 부탁드립니다.

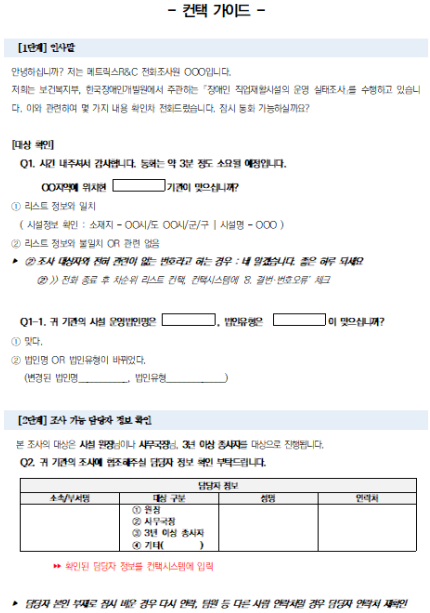
가. 조사명: 사회적 가치 실현을 위한 장애인 직업재활시설 운영 현황 및 의견 조사
나. 조사기간: 2025. 11. 17.(월) ~ 12. 5.(금)까지
다. 조사기관: ㈜메트릭스R&C
라. 조사방법: 온라인 설문조사
- 대표 전화 및 이메일을 통한 사전 연락 후 조사 참여를 위한 온라인 링크(URL) 제공
마. 조사대상: 직업재활시설의 원장, 사무국장, 3년 이상 근무한 종사자 중 1인
바. 조사내용 : 직업재활시설 전이현황, 프로그램 운영 현황 등 일반적 운영현황, 근로장애인 변화정도, 임금변화, 사회적 가치실현을 위한 노력 등
사. 조사참여수당: 10,000원 상당의 답례품
아. 문의사항
- 한국장애인개발원 정책연구팀 정승원 연구원(02-3433-4564)
- ㈜메트릭스R&C 연구3부 남우영 연구원(02-6377-0701). 끝.

한 국 장 애 인 개 발 원 장

전결 11/10

연구원 정승원 정책연구팀장 조윤화 정책연구부장 이혜경
협조자
시행 정책연구팀-3121 (2025.11.10.) 접수
우 07236 서울특별시 영등포구 의사당대로 22 이룸센터 5층 / http://www.koddi.or.kr
전화 02-3433-4564 전송 / swl@koddi.or.kr / 공개

컨택 가이드



- 컨택 가이드 -

[1단계] 인사말

안녕하십니까? 저는 메트릭스R&C 전화조사원 OOO입니다.
지희는 보건복지부, 한국장애인개발원에서 주관하는 「장애인 직업재활시설의 운영 실태조사」를 수행하고 있습니다. 이와 관련하여 몇 가지 내용 확인차 전화드렸습니다. 잠시 통화 가능하실까요?

[대상 확인]

Q1. 시간 내주셔서 감사합니다. 통화는 약 3분 정도 소요될 예정입니다.
OO지역에 위치한 [ ]기관이 맞으십니까?

① 리스트 정보와 일치
(시설정보 확인 : 소재지 - OO시/도 OO시/군/구 | 시설명 - OOO)
② 리스트 정보와 불일치 OR 관련 없음

▸ *② 조사 대상자에 전혀 관련이 없는 번호라고 하는 경우 : 내 일겠습니다. 좋은 하루 되세요*
②') 전화 종료 후 제순위 리스트 컨택 '컨택시스템에 해 결번·번호오류' 체크

Q1-1. 귀 기관의 시설 운영법인명은 [ ], 법인유형은 [ ]이 맞으십니까?

① 맞다.
② 법인명 OR 법인유형이 바뀌었다.
(변경된 법인명_____, 법인유형_____)

[2단계] 조사 가능 담당자 정보 확인

본 조사의 대상은 **시설 원장**님이나 **사무국장**님, **3년 이상 종사자**들 대상으로 진행됩니다.
Q2. 귀 기관의 조사에 협조해주실 담당자 정보 확인 부탁드립니다.

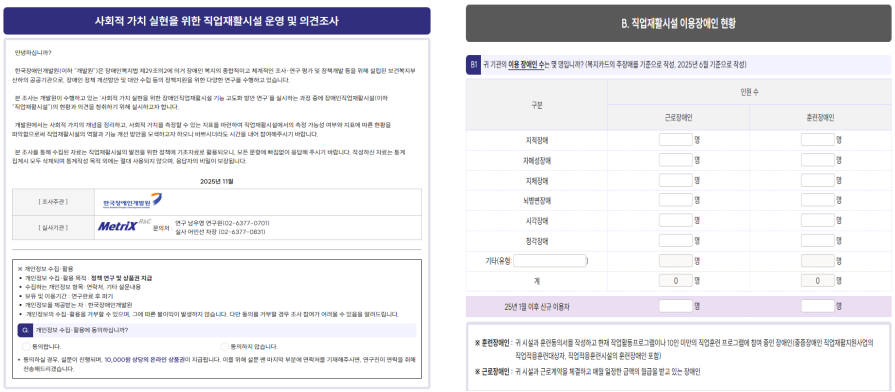
담당자 정보			
소속/부서명	대상 구분	성명	연락처
	① 원장 ② 사무국장 ③ 3년 이상 종사자 ④ 기타( )		

▸▸ 확인된 담당자 정보를 컨택시스템에 입력

▸ *담당자 본인 부재로 잠시 뒤에 다시 연락, 팀원 등 다른 사람 연락처일 경우 담당자 연락처 재확인*

[그림 Ⅵ-1] 조사 협조 공문 및 컨택 가이드

조사를 위해 한국장애인개발원으로부터 장애인직업재활시설의 정보(운영법인, 시설명, 시설 소재지, 연락처 등)를 받아 기관 대표번호로 직접 연락을 취해 담당자 정보를 확인함. 온라인 조사시스템을 개발하고, 이를 활용하여 조사에 참여할 수 있도록 안내하고 온라인 조사표를 발송하고 참여를 독려함



사회적 가치 실현을 위한 직업재활시설 운영 및 의견조사

안녕하십니까?

한국장애인개발원(이하 "개발원")은 장애인복지법 제29조의2에 의거 장애인 복지의 종합적이고 체계적인 조사·연구 평가 및 정책개발 등을 위해 설립된 보건복지부 산하의 공공기관으로, 장애인 정책 개선방안 및 대안 수립 등의 정책지원을 위한 다양한 연구를 수행하고 있습니다.

본 조사는 개발원이 수행하고 있는 '사회적 가치 실현을 위한 장애인직업재활시설 기능 고도화 방안 연구'를 실시하는 과정 중에 장애인직업재활시설(이하 "직업재활시설")의 현황과 의견을 청취하기 위해 실시하고자 합니다.

개발원에서는 사회적 가치의 개념을 정리하고, 사회적 가치를 측정할 수 있는 지표를 마련하여 직업재활시설에서의 측정 가능성 여부와 지표에 따른 현황을 파악함으로써 직업재활시설의 역할과 기능 개선 방안을 모색하고자 하오니 바쁘시더라도 시간을 내어 참여해주시기 바랍니다.

본 조사를 통해 수집된 자료는 직업재활시설의 발전을 위한 정책에 기초자료로 활용되오니, 모든 문항에 빠짐없이 응답해 주시기 바랍니다. 작성하신 자료는 통계 법제4조 및 동 시행령에 통계작성 목적 외에는 절대 사용되지 않으며, 응답자의 비밀이 보장됩니다.

2025년 11월

[조사주관]	한국장애인개발원
[실사기관]	MetrixReC 문의처: 연구 남우영 연구원(02-6377-0701) 실사 어연선 차장 (02-6377-0831)

※ 개인정보 수집·활용
- 개인정보 수집·활용 목적 : **정책 연구 및 상품권 지급**
- 수집하는 개인정보 항목 : 연락처, 기타 설문내용
- 보유 및 이용기간 : 연구완료 후 파기
- 개인정보를 제공받는 자 : 한국장애인개발원
- 개인정보의 수집·활용을 거부할 수 있으며, 그에 따른 불이익이 발생하지 않습니다. 다만 동의를 거부할 경우 조사 참여가 어려울 수 있음을 알려드립니다.

Q. 개인정보 수집·활용에 동의하십니까?

○ 동의합니다. ○ 동의하지 않습니다.

- 동의하실 경우, 설문이 진행되며, 10,000원 상당의 문화상품 상품권이 지급됩니다. 이를 위해 설문 맨 마지막 부분에 연락처를 기재해주시면, 연구진이 연락을 취해 전송해드리겠습니다.

B. 직업재활시설 이용장애인 현황

B1 귀 기관의 **이용 장애인 수**는 몇 명입니까? (복지카드의 주장애를 기준으로 작성, 2025년 6월 기준으로 작성)

구분	인원 수	
	근로장애인	훈련장애인
지적장애	명	명
자폐성장애	명	명
지체장애	명	명
뇌병변장애	명	명
시각장애	명	명
청각장애	명	명
기타(유형:)	명	명
계	0 명	0 명
25년 1월 이후 신규 이용자	명	명

※ **훈련장애인** : 귀 시설과 훈련등의서를 작성하고 현재 직업훈련프로그램이나 10인 미만의 직업훈련 프로그램에 참여 중인 장애인(중증장애인 직업재활지원사업의 직업적응훈련대상자, 직업적응훈련시설의 훈련장애인 포함)

※ **근로장애인** : 귀 시설과 근로계약을 체결하고 매월 일정한 급액의 월급을 받고 있는 장애인

[그림 Ⅵ-2] 온라인 조사 화면

2. 조사내용

조사는 크게 응답자 일반사항과 시설 이용 장애인 현황, 기관 운영 및 환경, 사회적 가치 실현 의견 조사 크게 4가지 파트로 구성됨. 주요 내용은 시설 이용 장애인수, 전이 현황, 매출액 등 직업재활시설 이용장애인 현황, 시설 미션과 비전, 세부 운영목표 수립 여부, 운영위원회 참여 여부 등 기관 운영 및 환경, 직업재활시설의 사회적 가치실현을 위한 의견 등

〈표 Ⅵ-2〉 조사 내용

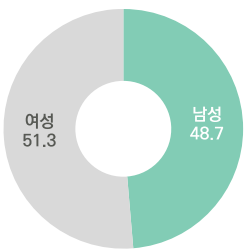
구분	내 용
A. 응답자 일반사항	- 성별, 출생연도, 최종학력, 근무기간 및 직책, 경력, 소유 자격증 (복수응답)
B. 직업재활시설 이용장애인 현황	- 시설 이용 장애인수 및 전이 현황 - 시설 이용 장애인 임금수준과 근속기간 - 2024년 매출액 전년 대비 변화율 - 시설 지출 5대 보험료
C. 기관 운영 및 환경	- 시설 미션과 비전, 세부 운영목표 수립 여부 - 운영목표의 정기적인 평가 또는 모니터링 여부 - 시설 운영에 대한 내·외부 감사 - 운영위원회에 근로장애인 및 직원 참여 여부 - 운영위원회에 근로장애인 및 직원의 참여 방식 - 만족도 조사 여부, 만족도 조사 대상 (복수응답) - 역량강화 교육 여부, 역량강화 교육 방법 - 1인당 연평균 교육 참여시간 - 지역사회와 협력, 파트너십 구축 여부 - 파트너십 구축한 기관 수 및 구축 방법 - 정기적인 안전교육 및 비상대비훈련 여부/방법
D. 직업재활시설의 사회적 가치 실현을 위한 의견조사	- 직업재활시설의 사회적 가치 실현을 위한 영역별 중요도 및 필요도 - 직업재활시설의 자체적 활동 - 정부와 지방자치단체 요청 사항

3. 조사 결과

1) 응답자 일반사항

응답자의 성별 구성비를 살펴보면, '여성'(51.3%)이 '남성'(48.7%) 보다 높게 나타났다.

(단위: %)



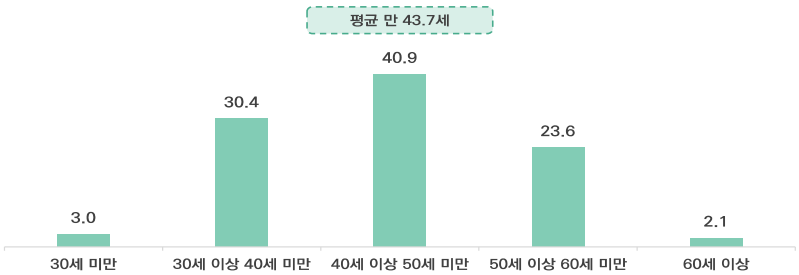
〈표 Ⅵ-3〉 성별

단위: 개소, %

구분		빈도	남성	여성
전체		569	48.7	51.3
시설 유형	근로	49	36.7	63.3
	보호	492	50.2	49.8
	적응	28	42.9	57.1
운영 법인	사단법인	149	44.3	55.7
	사회복지법인	303	48.5	51.5
	사회적협동조합	80	50.0	50.0
	재단법인	18	72.2	27.8
	개인	14	64.3	35.7
	기타	5	40.0	60.0
장애인 수	20인 미만	149	47.0	53.0
	20 ~ 30인 미만	174	56.9	43.1
	30 ~ 50인 미만	221	44.3	55.7
	50인 이상	25	40.0	60.0
매출액	1억원 미만	142	47.2	52.8
	1 ~ 5억원 미만	247	51.8	48.2
	5 ~ 10억원 미만	75	46.7	53.3
	10억원 이상	105	44.8	55.2
권역	서울/경기/인천	252	47.2	52.8
	부산/울산/경남	83	30.1	69.9
	대구/경북	67	64.2	35.8
	광주/전라	57	61.4	38.6
	대전/충청/세종	81	46.9	53.1
	강원/제주	29	58.6	41.4

응답자의 연령은 ‘40세 이상 50세 미만’이 40.9%로 가장 높으며, 다음으로 ‘30세 이상 40세 미만’ (30.4%), ‘50세 이상 60세 미만’(23.6%) 등의 순으로 나타났다. 평균 연령은 만 43.7세로 조사되었다.

단위: %, 세



[그림 Ⅵ-3] 연령

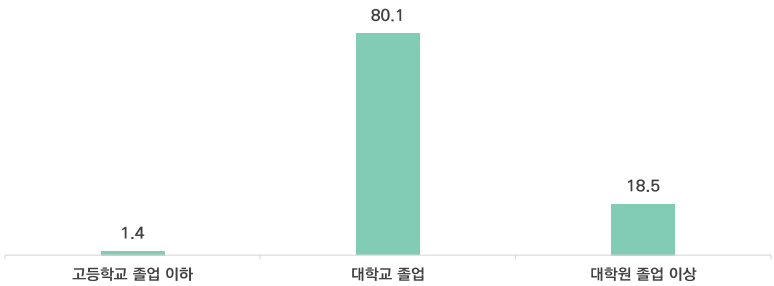
〈표 Ⅵ-4〉 연령

단위: 개소, %, 세

구분		빈도	30세 미만	30세 ~ 40세 미만	40세 ~ 50세 미만	50세 ~ 60세 미만	60세 이상	평균
전체		569	3.0	30.4	40.9	23.6	2.1	43.7
시설 유형	근로	49	4.1	16.3	46.9	30.6	2.0	45.5
	보호	492	3.0	31.9	40.7	22.4	2.0	43.4
	적응	28	0.0	28.6	35.7	32.1	3.6	45.3
운영 법인	사단법인	149	4.0	28.9	39.6	24.8	2.7	43.8
	사회복지법인	303	2.0	30.0	46.2	20.8	1.0	43.6
	사회적협동조합	80	6.3	32.5	27.5	30.0	3.8	43.7
	재단법인	18	0.0	38.9	33.3	27.8	0.0	42.8
	개인	14	0.0	35.7	35.7	14.3	14.3	44.8
	기타	5	0.0	20.0	20.0	60.0	0.0	45.8
장애인 수	20인 미만	149	3.4	30.2	30.9	30.2	5.4	44.8
	20 ~ 30인 미만	174	3.4	32.8	40.8	21.3	1.7	43.0
	30 ~ 50인 미만	221	2.7	29.9	47.5	19.5	0.5	43.1
	50인 이상	25	0.0	20.0	44.0	36.0	0.0	46.4
매출액	1억원 미만	142	4.2	40.1	31.7	21.1	2.8	42.6
	1 ~ 5억원 미만	247	2.0	28.7	42.5	25.1	1.6	44.0
	5 ~ 10억원 미만	75	2.7	22.7	45.3	25.3	4.0	45.2
	10억원 이상	105	3.8	26.7	46.7	21.9	1.0	43.1
권역	서울/경기/인천	252	2.0	29.0	40.1	27.4	1.6	44.3
	부산/울산/경남	83	2.4	32.5	37.3	25.3	2.4	43.8
	대구/경북	67	6.0	38.8	40.3	13.4	1.5	41.3
	광주/전라	57	3.5	28.1	38.6	28.1	1.8	43.5
	대전/충청/세종	81	3.7	30.9	46.9	14.8	3.7	42.9
	강원/제주	29	3.4	20.7	48.3	24.1	3.4	45.7

응답자의 최종학력은 '대학교 졸업'이 80.1%로 가장 높고, 다음으로 '대학원 졸업 이상'(18.5%), '고등학교 졸업 이하'(1.4%) 순으로 나타났다.

단위: %



[그림 Ⅵ-4] 최종학력

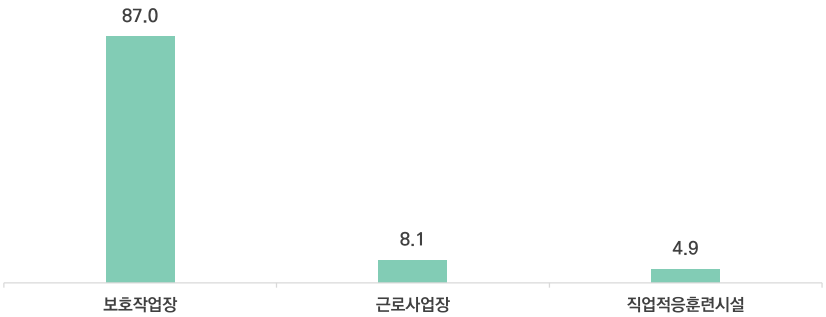
〈표 Ⅵ-5〉 최종학력

단위: 개소, %

구분		빈도	고등학교 졸업 이하	대학교 졸업	대학원 졸업 이상
전체		569	1.4	80.1	18.5
시설 유형	근로	49	0.0	75.5	24.5
	보호	492	1.6	81.7	16.7
	적응	28	0.0	60.7	39.3
운영 법인	사단법인	149	2.7	79.9	17.4
	사회복지법인	303	0.0	80.2	19.8
	사회적협동조합	80	3.8	85.0	11.3
	재단법인	18	0.0	66.7	33.3
	개인	14	7.1	78.6	14.3
	기타	5	0.0	60.0	40.0
장애인 수	20인 미만	149	4.0	84.6	11.4
	20 ~ 30인 미만	174	0.0	80.5	19.5
	30 ~ 50인 미만	221	0.9	78.3	20.8
	50인 이상	25	0.0	68.0	32.0
매출액	1억원 미만	142	1.4	83.1	15.5
	1 ~ 5억원 미만	247	1.2	77.7	21.1
	5 ~ 10억원 미만	75	1.3	80.0	18.7
	10억원 이상	105	1.9	81.9	16.2
권역	서울/경기/인천	252	1.2	79.4	19.4
	부산/울산/경남	83	1.2	79.5	19.3
	대구/경북	67	0.0	89.6	10.4
	광주/전라	57	1.8	77.2	21.1
	대전/충청/세종	81	2.5	77.8	19.8
	강원/제주	29	3.4	79.3	17.2

현재 기관 유형은 '보호작업장[19]'이 87.0%로 가장 많았고, '근로사업장'(8.1%), '직업적응훈련시설'(4.9%) 순으로 나타났다.

단위: %



[그림 Ⅵ-5] 현재 기관 유형

〈표 Ⅵ-6〉 현재 기관 유형

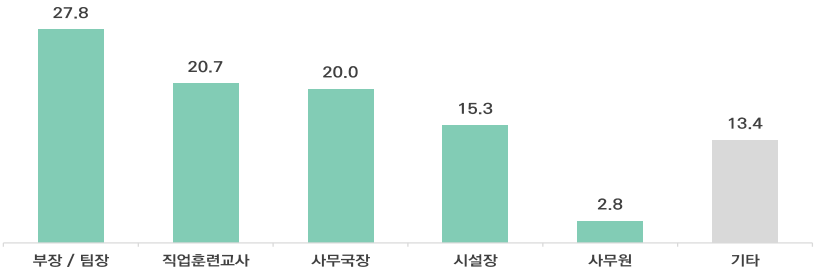
단위: 개소, %

구분		빈도	보호작업장	근로사업장	직업적응훈련시설
전체		569	87.0	8.1	4.9
운영법인	사단법인	149	89.9	5.4	4.7
	사회복지법인	303	84.8	10.9	4.3
	사회적협동조합	80	91.3	3.8	5.0
	재단법인	18	100.0	0.0	0.0
	개인	14	71.4	0.0	28.6
	기타	5	60.0	40.0	0.0
장애인 수	20인 미만	149	97.3	0.0	2.7
	20 ~ 30인 미만	174	87.9	2.3	9.8
	30 ~ 50인 미만	221	82.8	14.0	3.2
	50인 이상	25	56.0	44.0	0.0
매출액	1억원 미만	142	80.3	0.0	19.7
	1 ~ 5억원 미만	247	98.8	1.2	0.0
	5 ~ 10억원 미만	75	86.7	13.3	0.0
	10억원 이상	105	68.6	31.4	0.0
권역	서울/경기/인천	252	85.7	8.3	6.0
	부산/울산/경남	83	91.6	6.0	2.4
	대구/경북	67	91.0	9.0	0.0
	광주/전라	57	84.2	10.5	5.3
	대전/충청/세종	81	85.2	6.2	8.6
	강원/제주	29	86.2	10.3	3.4

19) 조사시점 기준, 근로사업장에서 보호작업장으로 기관 유형이 변경된 시설은 총 3개소

응답자의 직책은 '부장/팀장'이 27.8%로 가장 높고, '직업훈련교사'(20.7%), '사무국장'(20.0%) 등의 순으로 나타났으며, 기타에는 '생산·판매관리기사', '겸직', '대리', '과장' 등이 있었다.

단위: %



[그림 Ⅵ-6] 직책

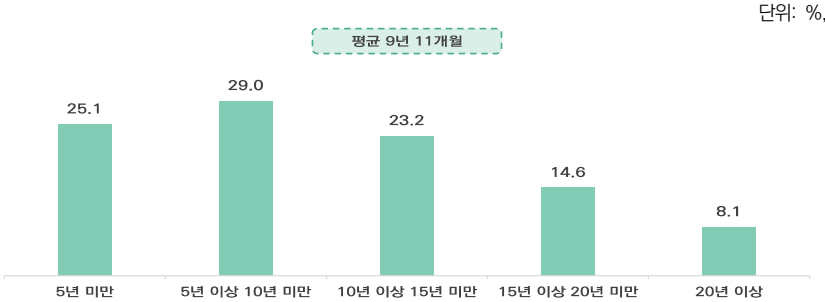
〈표 Ⅵ-7〉 직책

단위: 개소, %

구분		빈도	부장/팀장	직업훈련교사	사무국장	시설장	사무원	기타
전체		569	27.8	20.7	20.0	15.3	2.8	13.4
시설 유형	근로	49	22.4	24.5	34.7	10.2	4.1	4.1
	보호	492	28.5	20.9	18.9	14.8	2.6	14.2
	적응	28	25.0	10.7	14.3	32.1	3.6	14.3
운영 법인	사단법인	149	32.9	20.1	16.8	14.1	2.7	13.4
	사회복지법인	303	28.1	19.1	23.8	11.9	3.6	13.5
	사회적협동조합	80	22.5	25.0	11.3	26.3	1.3	13.8
	재단법인	18	33.3	27.8	22.2	11.1	0.0	5.6
	개인	14	0.0	21.4	14.3	50.0	0.0	14.3
	기타	5	0.0	40.0	40.0	0.0	0.0	20.0
장애인 수	20인 미만	149	20.8	22.8	8.1	28.2	5.4	14.8
	20 ~ 30인 미만	174	34.5	23.6	12.1	14.4	2.3	13.2
	30 ~ 50인 미만	221	29.0	17.6	32.6	7.7	0.9	12.2
	50인 이상	25	12.0	16.0	36.0	12.0	8.0	16.0
매출액	1억원 미만	142	26.1	24.6	10.6	19.0	2.8	16.9
	1 ~ 5억원 미만	247	28.3	17.8	22.7	15.4	2.8	13.0
	5 ~ 10억원 미만	75	28.0	20.0	18.7	17.3	1.3	14.7
	10억원 이상	105	28.6	22.9	27.6	8.6	3.8	8.6
권역	서울/경기/인천	252	33.3	15.9	19.4	17.1	2.4	11.9
	부산/울산/경남	83	25.3	25.3	14.5	10.8	6.0	18.1
	대구/경북	67	28.4	23.9	16.4	13.4	4.5	13.4
	광주/전라	57	24.6	24.6	19.3	14.0	0.0	17.5
	대전/충청/세종	81	17.3	23.5	28.4	18.5	0.0	12.3
	강원/제주	29	20.7	27.6	27.6	10.3	6.9	6.9

응답자의 직업재활 관련 업무 경력은 ‘5년 이상 10년 미만’(29.0%), ‘5년 미만’(25.1%), ‘10년 이상 15년 미만’(23.2%), ‘15년 이상 20년 미만’(14.6%) 등의 순으로 나타났다. 평균 경력은 9년 11개월로 나타났다.

단위: %, 년



[그림 Ⅵ-7] 관련업무 경력

〈표 Ⅵ-8〉 관련업무 경력

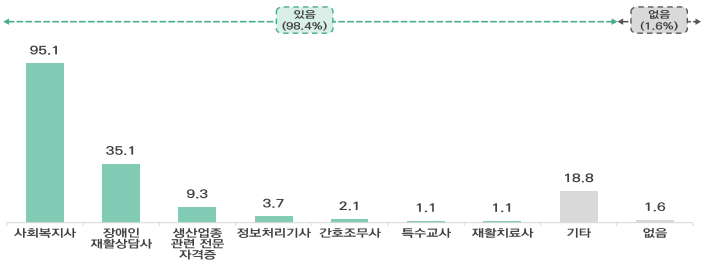
단위: 개소, %, 년

구분		빈도	5년 미만	5년 ~ 10년 미만	10년 ~ 15년 미만	15년 ~ 20년 미만	20년 이상	평균
전체		569	25.1	29.0	23.2	14.6	8.1	9년 11개월
시설 유형	근로	49	14.3	34.7	22.4	10.2	18.4	11년 10개월
	보호	492	25.6	28.3	24.4	15.0	6.7	9년 9개월
	적응	28	35.7	32.1	3.6	14.3	14.3	9년 5개월
운영 법인	사단법인	149	22.8	32.2	21.5	16.8	6.7	9년 11개월
	사회복지법인	303	22.1	27.4	27.4	12.5	10.6	10년 6개월
	사회적협동조합	80	40.0	27.5	15.0	13.8	3.8	8년 1개월
	재단법인	18	16.7	33.3	16.7	33.3	0.0	10년 5개월
	개인	14	42.9	35.7	7.1	7.1	7.1	7년 2개월
	기타	5	20.0	20.0	20.0	40.0	0.0	10년 4개월
장애인 수	20인 미만	149	33.6	30.2	22.1	10.7	3.4	8년 3개월
	20 ~ 30인 미만	174	27.6	28.2	21.8	16.7	5.7	9년 7개월
	30 ~ 50인 미만	221	19.0	29.4	25.3	14.9	11.3	10년 9개월
	50인 이상	25	12.0	24.0	20.0	20.0	24.0	14년 6개월
매출액	1억원 미만	142	29.6	34.5	17.6	12.7	5.6	8년 8개월
	1 ~ 5억원 미만	247	23.5	26.7	24.7	17.4	7.7	10년 5개월
	5 ~ 10억원 미만	75	24.0	24.0	29.3	12.0	10.7	10년 3개월
	10억원 이상	105	23.8	30.5	22.9	12.4	10.5	10년 4개월
권역	서울/경기/인천	252	23.0	25.8	22.2	19.0	9.9	10년 10개월
	부산/울산/경남	83	24.1	37.3	20.5	10.8	7.2	9년 1개월
	대구/경북	67	19.4	29.9	29.9	11.9	9.0	10년 2개월
	광주/전라	57	24.6	36.8	19.3	15.8	3.5	9년 2개월
	대전/충청/세종	81	37.0	25.9	25.9	8.6	2.5	8년 4개월
	강원/제주	29	27.6	24.1	24.1	6.9	17.2	10년 4개월

응답자 중 98.4%가 자격증을 소유하고 있다고 답했으며, 소유하고 있는 자격증은 '사회복지사'가 95.1%로 가장 많았다. 그 다음으로 '장애인재활상담사'(35.1%), '생산업종 관련 전문 자격증' (9.3%), '정보처리기사'(3.7%) 등의 순으로 나타났다.

기타에는 '보육교사', '요양보호사', '장애인직업능력평가사', '심리·직업상담사', '평생교육사', '회계·세무 관련 자격증' 등이 있었다.

단위: %



[그림 Ⅵ-8] 소유하고 있는 자격증 (복수응답)

〈표 Ⅵ-9〉 소유하고 있는 자격증 (복수응답)

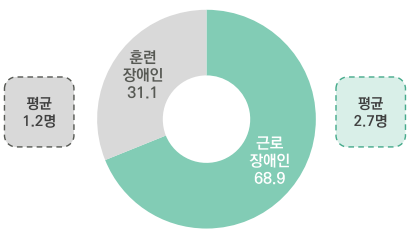
단위: 개소, %

구분		빈도	사회복지사	장애인재활상담사	생산업종 관련 전문 자격증	정보처리기사	간호조무사	특수교사	재활치료사	기타	없음
전체		569	95.1	35.1	9.3	3.7	2.1	1.1	1.1	18.8	1.6
시설 유형	근로	49	95.9	30.6	6.1	2.0	0.0	0.0	2.0	24.5	2.0
	보호	492	95.1	35.4	9.8	3.7	2.4	0.8	0.6	18.1	1.4
	적응	28	92.9	39.3	7.1	7.1	0.0	7.1	7.1	21.4	3.6
운영 법인	사단법인	149	95.3	38.3	11.4	7.4	1.3	0.7	0.0	22.1	1.3
	사회복지법인	303	95.0	36.6	8.9	1.3	3.0	1.7	1.0	16.8	1.3
	사회적협동조합	80	97.5	22.5	6.3	3.8	0.0	0.0	2.5	22.5	1.3
	재단법인	18	88.9	55.6	5.6	11.1	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0
	개인	14	85.7	7.1	7.1	7.1	0.0	0.0	7.1	7.1	14.3
	기타	5	100.0	60.0	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0
장애인 수	20인 미만	149	94.6	20.1	13.4	4.7	3.4	0.7	1.3	21.5	2.7
	20 ~ 30인 미만	174	94.8	35.1	6.9	1.7	1.1	1.1	1.1	17.8	1.7
	30 ~ 50인 미만	221	95.0	44.3	8.1	4.1	2.3	1.4	0.9	17.2	0.9
	50인 이상	25	100.0	44.0	12.0	8.0	0.0	0.0	0.0	24.0	0.0
매출액	1억원 미만	142	97.2	27.5	10.6	2.8	1.4	2.8	2.1	17.6	0.7
	1 ~ 5억원 미만	247	95.5	38.1	10.5	5.7	2.4	0.8	0.8	17.8	0.8
	5 ~ 10억원 미만	75	89.3	41.3	8.0	1.3	2.7	0.0	0.0	21.3	5.3
	10억원 이상	105	95.2	34.3	5.7	1.9	1.9	0.0	1.0	21.0	1.9
권역	서울/경기/인천	252	94.8	41.7	8.7	4.0	0.4	1.6	0.8	19.0	0.4
	부산/울산/경남	83	95.2	34.9	10.8	2.4	3.6	1.2	0.0	18.1	3.6
	대구/경북	67	97.0	34.3	4.5	1.5	9.0	0.0	0.0	14.9	0.0
	광주/전라	57	100.0	22.8	10.5	5.3	1.8	1.8	1.8	21.1	0.0
	대전/충청/세종	81	91.4	25.9	11.1	4.9	1.2	0.0	2.5	17.3	3.7
	강원/제주	29	93.1	31.0	13.8	3.4	0.0	0.0	3.4	27.6	6.9

2) 직업재활시설 이용장애인 현황

2025년 6월 기준으로 기관 이용 장애인 수를 살펴보면, 근로 장애인이 전체 10,754명, 훈련 장애인 4,854명으로 총 15,608명으로 조사되었다. 이용장애인 구성은 '근로장애인' (68.9%, 평균 2.7명)이 '훈련장애인'(31.1%, 평균 1.2명) 보다 높은 비중을 차지하고 있었으며, 근로장애인과 훈련장애인 모두 장애유형 중 '지적장애'의 비중이 가장 높게 나타났다. 기타장애에는 '정신장애', '뇌전증장애', '언어장애' 등이 포함된다.

단위: %, 명



[그림 Ⅵ-9] 기관 이용 장애인 수

〈표 Ⅵ-10〉 기관 이용 장애인 수

단위: 개소, 명, %, 명

구분	빈도	합계			비중		평균	
		전체	근로	훈련	근로	훈련	근로	훈련
전체	569	15,608	10,754	4,854	68.9	31.1	2.7	1.2
지적장애	569	12,181	8,234	3,947	67.6	32.4	14.5	6.9
자폐성장애	569	1158	762	396	65.8	34.2	1.3	0.7
지체장애	569	612	537	75	87.7	12.3	0.9	0.1
뇌병변장애	569	346	255	91	73.7	26.3	0.4	0.2
시각장애	569	403	214	189	53.1	46.9	0.4	0.3
청각장애	569	257	233	24	90.7	9.3	0.4	0.0
기타장애	569	651	519	132	79.7	20.3	0.9	0.2

기관 이용 지적장애인 수를 살펴보면, 시설유형별로 '근로장애인'은 근로사업장(97.0%)이 보호작업장(67.2%) 보다, '훈련장애인'은 보호작업장(32.8%)이 근로사업장(3.0%) 보다 높게 나타났다. 운영법인별로 '근로장애인'은 사회적협동조합(73.5%), '훈련장애인'은 사회복지법인(34.6%)이 비교적 높게 나타났다. 장애인 수별로 '근로장애인'은 장애인 수가 적을수록, '훈련장애인'은 많을수록 높게 나타났다. 매출액별로 '근로장애인'은 매출액이 높을수록, '훈련장애인'은 매출액이 낮을수록 비중이 높게 조사되었다. 권역별로 '근로장애인'은 부산/울산/경남(79.0%), '훈련장애인'은 대구/경북(40.0%)이 가장 높게 나타났다.

〈표 Ⅵ-11〉 기관 이용 장애인 수 - 1) 지적장애

단위: 개소, 명, %, 명

구분		빈도	합계		비중		평균	
			근로	훈련	근로	훈련	근로	훈련
전체		569	8,234	3,947	67.6	32.4	14.5	6.9
시설유형	근로	49	1,236	38	97.0	3.0	25.2	0.8
	보호	492	6,980	3,401	67.2	32.8	14.2	6.9
	적응	28	18	508	3.4	96.6	0.6	18.1
운영법인	사단법인	149	2,027	749	73.0	27.0	13.6	5.0
	사회복지법인	303	4,830	2,554	65.4	34.6	15.9	8.4
	사회적협동조합	80	859	309	73.5	26.5	10.7	3.9
	재단법인	18	292	207	58.5	41.5	16.2	11.5
	개인	14	107	100	51.7	48.3	7.6	7.1
	기타	5	119	28	81.0	19.0	23.8	5.6
장애인수	20인 미만	149	1,274	213	85.7	14.3	8.6	1.4
	20 ~ 30인 미만	174	2,120	1,226	63.4	36.6	12.2	7.0
	30 ~ 50인 미만	221	4,121	2,229	64.9	35.1	18.6	10.1
	50인 이상	25	719	279	72.0	28.0	28.8	11.2
매출액	1억원 미만	142	1,231	1,143	51.9	48.1	8.7	8.0
	1 ~ 5억원 미만	247	3,501	1,874	65.1	34.9	14.2	7.6
	5 ~ 10억원 미만	75	1,301	445	74.5	25.5	17.3	5.9
	10억원 이상	105	2,201	485	81.9	18.1	21.0	4.6
권역	서울/경기/인천	252	3,508	1,744	66.8	33.2	13.9	6.9
	부산/울산/경남	83	1,330	354	79.0	21.0	16.0	4.3
	대구/경북	67	940	626	60.0	40.0	14.0	9.3
	광주/전라	57	851	290	74.6	25.4	14.9	5.1
	대전/충청/세종	81	1,203	746	61.7	38.3	14.9	9.2
	강원/제주	29	402	187	68.3	31.7	13.9	6.4

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

기관 이용 자폐성장애인 수를 살펴보면, 시설유형별로 '근로장애인'은 근로사업장(94.9%)이 보호작업장(70.2%) 보다, '훈련장애인'은 보호작업장(29.8%)이 근로사업장(5.1%) 보다 높게 나타났다. 운영법인별로 '근로장애인'은 사회적협동조합(70.6%), '훈련장애인'은 사회복지법인(34.4%)이 가장 높게 나타났고, 장애인 수별로 '근로장애인'은 장애인 수가 적을수록, '훈련장애인'은 많을수록 높게 나타났다. 매출액별로 '근로장애인'은 매출액이 높을수록, '훈련장애인'은 낮을수록 비중이 높게 조사되었다. 권역별로 '근로장애인'은 부산/울산/경남(87.5%), '훈련장애인'은 대전/충청/세종(38.3%)이 가장 높게 나타났다.

〈표 Ⅵ-12〉 기관 이용 장애인 수 - 1) 지적장애

단위: 개소, 명, %, 명

구분		빈도	합계		비중		평균	
			근로	훈련	근로	훈련	근로	훈련
전체		569	762	396	65.8	34.2	1.3	0.7
시설유형	근로	49	111	6	94.9	5.1	2.3	0.1
	보호	492	651	276	70.2	29.8	1.3	0.6
	적응	28	0	114	0.0	100.0	0.0	4.1
운영법인	사단법인	149	209	97	68.3	31.7	1.4	0.7
	사회복지법인	303	420	220	65.6	34.4	1.4	0.7
	사회적협동조합	80	84	35	70.6	29.4	1.1	0.4
	재단법인	18	34	30	53.1	46.9	1.9	1.7
	개인	14	4	14	22.2	77.8	0.3	1.0
	기타	5	11	0	100.0	0.0	2.2	0.0
장애인수	20인 미만	149	160	31	83.8	16.2	1.1	0.2
	20 ~ 30인 미만	174	224	158	58.6	41.4	1.3	0.9
	30 ~ 50인 미만	221	290	178	62.0	38.0	1.3	0.8
	50인 이상	25	88	29	75.2	24.8	3.5	1.2
매출액	1억원 미만	142	146	170	46.2	53.8	1.0	1.2
	1 ~ 5억원 미만	247	329	146	69.3	30.7	1.3	0.6
	5 ~ 10억원 미만	75	129	57	69.4	30.6	1.7	0.8
	10억원 이상	105	158	23	87.3	12.7	1.5	0.2
권역	서울/경기/인천	252	444	272	62.0	38.0	1.8	1.1
	부산/울산/경남	83	112	16	87.5	12.5	1.3	0.2
	대구/경북	67	70	39	64.2	35.8	1.0	0.6
	광주/전라	57	43	15	74.1	25.9	0.8	0.3
	대전/충청/세종	81	82	51	61.7	38.3	1.0	0.6
	강원/제주	29	11	3	78.6	21.4	0.4	0.1

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

기관 이용 지체장애인 수를 살펴보면, 시설유형별로 '근로장애인'은 근로사업장(97.7%)이 보호작업장(82.9%) 보다, '훈련장애인'은 보호작업장(17.1%)이 근로사업장(2.3%) 보다 높게 나타났다. 운영법인별로 '근로장애인'은 사단법인(90.4%), '훈련장애인'은 사회적협동조합(17.2%)이 가장 높게 나타났고, 장애인 수별로 '근로장애인'은 30인 이상 50인 미만(94.8%), '훈련장애인'은 50인 이상(15.1%)이 가장 높게 나타났다. 매출액별로 '근로장애인'은 5억원 이상 10억원 미만(99.0%), '훈련장애인'은 1억원 미만(31.3%)이 가장 높게 조사되었다. 권역별로 '근로장애인'은 서울/경기/인천(92.2%), '훈련장애인'은 대전/충청/세종(28.4%)이 가장 높게 조사되었다.

〈표 Ⅵ-13〉 기관 이용 장애인 수 - 3) 지체장애

단위: 개소, 명, %, 명

구분		빈도	합계		비중		평균	
			근로	훈련	근로	훈련	근로	훈련
전체		569	537	75	87.7	12.3	0.9	0.1
시설유형	근로	49	213	5	97.7	2.3	4.3	0.1
	보호	492	324	67	82.9	17.1	0.7	0.1
	적응	28	0	3	0.0	100.0	0.0	0.1
운영법인	사단법인	149	160	17	90.4	9.6	1.1	0.1
	사회복지법인	303	298	43	87.4	12.6	1.0	0.1
	사회적협동조합	80	53	11	82.8	17.2	0.7	0.1
	재단법인	18	4	1	80.0	20.0	0.2	0.1
	개인	14	11	3	78.6	21.4	0.8	0.2
	기타	5	11	0	100.0	0.0	2.2	0.0
장애인수	20인 미만	149	127	8	94.1	5.9	0.9	0.1
	20 ~ 30인 미만	174	89	17	84.0	16.0	0.5	0.1
	30 ~ 50인 미만	221	181	43	80.8	19.2	0.8	0.2
	50인 이상	25	140	7	95.2	4.8	5.6	0.3
매출액	1억원 미만	142	44	20	68.8	31.3	0.3	0.1
	1 ~ 5억원 미만	247	129	41	75.9	24.1	0.5	0.2
	5 ~ 10억원 미만	75	103	1	99.0	1.0	1.4	0.0
	10억원 이상	105	261	13	95.3	4.7	2.5	0.1
권역	서울/경기/인천	252	237	20	92.2	7.8	0.9	0.1
	부산/울산/경남	83	76	13	85.4	14.6	0.9	0.2
	대구/경북	67	68	9	88.3	11.7	1.0	0.1
	광주/전라	57	50	8	86.2	13.8	0.9	0.1
	대전/충청/세종	81	53	21	71.6	28.4	0.7	0.3
	강원/제주	29	53	4	93.0	7.0	1.8	0.1

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

기관 이용 뇌병변장애인 수를 살펴보면, 시설유형별로 '근로장애인'은 근로사업장(100.0%)이 보호작업장(71.2%) 보다, '훈련장애인'은 보호작업장(28.8%)이 근로사업장(0.0%) 보다 높게 나타났다. 운영법인별로 '근로장애인'은 사단법인(78.5%), '훈련장애인'은 사회복지법인(29.6%)이 가장 높게 나타났다. 장애인 수별로 '근로장애인'은 20인 미만(89.2%), '훈련장애인'은 20인 이상 30인 미만(42.7%)이 높게 나타났다. 매출액별로 '근로장애인'은 매출액이 높을수록, '훈련장애인'은 매출액이 낮을수록 비중이 높게 조사되었다. 권역별로 '근로장애인'은 부산/울산/경남(84.1%), '훈련장애인'은 광주/전라(51.6%)가 가장 높았다.

〈표 Ⅵ-14〉 기관 이용 장애인 수 - 4) 뇌병변장애

단위: 개소, 명, %, 명

구분		빈도	합계		비중		평균	
			근로	훈련	근로	훈련	근로	훈련
전체		569	255	91	73.7	26.3	0.4	0.2
시설 유형	근로	49	67	0	100.0	0.0	1.4	0.0
	보호	492	188	76	71.2	28.8	0.4	0.2
	적응	28	0	15	0.0	100.0	0.0	0.5
운영 법인	사단법인	149	62	17	78.5	21.5	0.4	0.1
	사회복지법인	303	133	56	70.4	29.6	0.4	0.2
	사회적협동조합	80	39	14	73.6	26.4	0.5	0.2
	재단법인	18	5	0	100.0	0.0	0.3	0.0
	개인	14	10	2	83.3	16.7	0.7	0.1
	기타	5	6	2	75.0	25.0	1.2	0.4
장애인 수	20인 미만	149	74	9	89.2	10.8	0.5	0.1
	20 ~ 30인 미만	174	43	32	57.3	42.7	0.2	0.2
	30 ~ 50인 미만	221	84	41	67.2	32.8	0.4	0.2
	50인 이상	25	54	9	85.7	14.3	2.2	0.4
매출액	1억원 미만	142	47	26	64.4	35.6	0.3	0.2
	1 ~ 5억원 미만	247	92	47	66.2	33.8	0.4	0.2
	5 ~ 10억원 미만	75	34	7	82.9	17.1	0.5	0.1
	10억원 이상	105	82	11	88.2	11.8	0.8	0.1
권역	서울/경기/인천	252	123	41	75.0	25.0	0.5	0.2
	부산/울산/경남	83	37	7	84.1	15.9	0.4	0.1
	대구/경북	67	23	9	71.9	28.1	0.3	0.1
	광주/전라	57	15	16	48.4	51.6	0.3	0.3
	대전/충청/세종	81	35	17	67.3	32.7	0.4	0.2
	강원/제주	29	22	1	95.7	4.3	0.8	0.0

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

기관 이용 시각장애인 수를 살펴보면, 시설유형별로 '근로장애인'은 근로사업장(88.1%)이 보호작업장(28.1%) 보다, '훈련장애인'은 보호작업장(71.9%)이 근로사업장(11.9%) 보다 높게 나타났다. 운영법인별로 '근로장애인'은 사회복지법인(72.8%), '훈련장애인'은 사단법인(89.7%)이 가장 높게 나타났다. 장애인 수별로 '근로장애인'은 20인 미만(100.0%), '훈련장애인'은 20인 이상 30인 미만(72.0%)이 높게 나타났다. 매출액별로 '근로장애인'은 매출액이 높을수록, '훈련장애인'은 매출액이 낮을수록 비중이 높게 조사되었다. 권역별로 '근로장애인'은 광주/전라(83.3%), '훈련장애인'은 부산/울산/경남(88.9%)이 가장 높았다.

〈표 Ⅵ-15〉 기관 이용 장애인 수 - 5) 시각장애

단위: 개소, 명, %, 명

구분		빈도	합계		비중		평균	
			근로	훈련	근로	훈련	근로	훈련
전체		569	214	189	53.1	46.9	0.4	0.3
시설유형	근로	49	156	21	88.1	11.9	3.2	0.4
	보호	492	55	141	28.1	71.9	0.1	0.3
	적응	28	3	27	10.0	90.0	0.1	1.0
운영법인	사단법인	149	13	113	10.3	89.7	0.1	0.8
	사회복지법인	303	198	74	72.8	27.2	0.7	0.2
	사회적협동조합	80	2	1	66.7	33.3	0.0	0.0
	재단법인	18	0	0	-	-	0.0	0.0
	개인	14	0	1	0.0	100.0	0.0	0.1
	기타	5	1	0	100.0	0.0	0.2	0.0
장애인수	20인 미만	149	25	0	100.0	0.0	0.2	0.0
	20 ~ 30인 미만	174	14	36	28.0	72.0	0.1	0.2
	30 ~ 50인 미만	221	62	77	44.6	55.4	0.3	0.3
	50인 이상	25	113	76	59.8	40.2	4.5	3.0
매출액	1억원 미만	142	24	148	14.0	86.0	0.2	1.0
	1 ~ 5억원 미만	247	23	17	57.5	42.5	0.1	0.1
	5 ~ 10억원 미만	75	9	3	75.0	25.0	0.1	0.0
	10억원 이상	105	158	21	88.3	11.7	1.5	0.2
권역	서울/경기/인천	252	179	134	57.2	42.8	0.7	0.5
	부산/울산/경남	83	4	32	11.1	88.9	0.0	0.4
	대구/경북	67	4	3	57.1	42.9	0.1	0.0
	광주/전라	57	15	3	83.3	16.7	0.3	0.1
	대전/충청/세종	81	8	13	38.1	61.9	0.1	0.2
	강원/제주	29	4	4	50.0	50.0	0.1	0.1

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

기관 이용 청각장애인 수를 살펴보면, 시설유형별로 '근로장애인'은 근로사업장(100.0%)이 보호작업장(87.4%) 보다, '훈련장애인'은 보호작업장(12.6%)이 근로사업장(0.0%) 보다 높게 나타났다. 운영법인별로 '근로장애인'은 사단법인(94.9%), '훈련장애인'은 사회복지법인(12.2%)이 가장 높게 나타났다. 장애인 수별로 '근로장애인'은 20인 미만(93.8%), '훈련장애인'은 20인 이상 30인 미만(19.2%)이 높게 나타났다. 매출액별로 '근로장애인'은 매출액이 높을수록, '훈련장애인'은 매출액이 낮을수록 비중이 높게 조사되었다. 권역별로 '근로장애인'은 대구/경북(97.0%), '훈련장애인'은 대전/충청/세종(18.9%)이 가장 높았다.

〈표 Ⅵ-16〉 기관 이용 장애인 수 - 6) 청각장애

단위: 개소, 명, %, 명

구분		빈도	합계		비중		평균	
			근로	훈련	근로	훈련	근로	훈련
전체		569	233	24	90.7	9.3	0.4	0.0
시설유형	근로	49	94	0	100.0	0.0	1.9	0.0
	보호	492	139	20	87.4	12.6	0.3	0.0
	적응	28	0	4	0.0	100.0	0.0	0.1
운영법인	사단법인	149	37	2	94.9	5.1	0.2	0.0
	사회복지법인	303	130	18	87.8	12.2	0.4	0.1
	사회적협동조합	80	49	3	94.2	5.8	0.6	0.0
	재단법인	18	3	0	100.0	0.0	0.2	0.0
	개인	14	6	1	85.7	14.3	0.4	0.1
	기타	5	8	0	100.0	0.0	1.6	0.0
장애인수	20인 미만	149	61	4	93.8	6.2	0.4	0.0
	20 ~ 30인 미만	174	42	10	80.8	19.2	0.2	0.1
	30 ~ 50인 미만	221	82	10	89.1	10.9	0.4	0.0
	50인 이상	25	48	0	100.0	0.0	1.9	0.0
매출액	1억원 미만	142	15	7	68.2	31.8	0.1	0.0
	1 ~ 5억원 미만	247	50	14	78.1	21.9	0.2	0.1
	5 ~ 10억원 미만	75	29	1	96.7	3.3	0.4	0.0
	10억원 이상	105	139	2	98.6	1.4	1.3	0.0
권역	서울/경기/인천	252	122	10	92.4	7.6	0.5	0.0
	부산/울산/경남	83	34	5	87.2	12.8	0.4	0.1
	대구/경북	67	32	1	97.0	3.0	0.5	0.0
	광주/전라	57	8	1	88.9	11.1	0.1	0.0
	대전/충청/세종	81	30	7	81.1	18.9	0.4	0.1
	강원/제주	29	7	0	100.0	0.0	0.2	0.0

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

기관 이용 기타장애인 수를 살펴보면, 시설유형별로 '근로장애인'은 근로사업장(100.0%)이 보호작업장(75.0%) 보다, '훈련장애인'은 보호작업장(25.0%)이 근로사업장(0.0%) 보다 높게 나타났다. 운영법인별로 '근로장애인'은 사회적협동조합(91.4%), '훈련장애인'은 사회복지법인(25.5%)이 가장 높게 나타났다. 장애인 수별로 '근로장애인'은 20인 미만(89.1%), '훈련장애인'은 20인 이상 30인 미만(25.4%)이 높게 나타났다. 매출액별로 '근로장애인'은 10억원 이상(91.6%)이 가장 높고, '훈련장애인'은 1억원 이상 5억원 미만(32.4%)이 가장 높았다. 권역별로 '근로장애인'은 부산/울산/경남(90.5%), '훈련장애인'은 대구/경북(32.5%)이 가장 높게 조사되었다.

〈표 Ⅵ-17〉 기관 이용 장애인 수 - 7) 기타장애

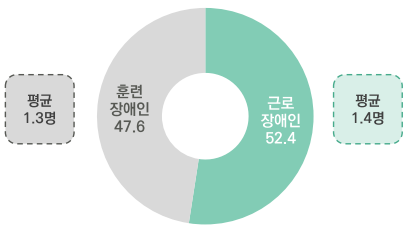
단위: 개소, 명, %, 명

구분		빈도	합계		비중		평균	
			근로	훈련	근로	훈련	근로	훈련
전체		569	519	132	79.7	20.3	0.9	0.2
시설유형	근로	49	136	0	100.0	0.0	2.8	0.0
	보호	492	383	128	75.0	25.0	0.8	0.3
	적응	28	0	4	0.0	100.0	0.0	0.1
운영법인	사단법인	149	157	28	84.9	15.1	1.1	0.2
	사회복지법인	303	260	89	74.5	25.5	0.9	0.3
	사회적협동조합	80	64	6	91.4	8.6	0.8	0.1
	재단법인	18	8	8	50.0	50.0	0.4	0.4
	개인	14	12	1	92.3	7.7	0.9	0.1
	기타	5	18	0	100.0	0.0	3.6	0.0
장애인수	20인 미만	149	123	15	89.1	10.9	0.8	0.1
	20 ~ 30인 미만	174	138	47	74.6	25.4	0.8	0.3
	30 ~ 50인 미만	221	204	63	76.4	23.6	0.9	0.3
	50인 이상	25	54	7	88.5	11.5	2.2	0.3
매출액	1억원 미만	142	77	19	80.2	19.8	0.5	0.1
	1 ~ 5억원 미만	247	186	89	67.6	32.4	0.8	0.4
	5 ~ 10억원 미만	75	71	7	91.0	9.0	0.9	0.1
	10억원 이상	105	185	17	91.6	8.4	1.8	0.2
권역	서울/경기/인천	252	245	69	78.0	22.0	1.0	0.3
	부산/울산/경남	83	76	8	90.5	9.5	0.9	0.1
	대구/경북	67	56	27	67.5	32.5	0.8	0.4
	광주/전라	57	43	5	89.6	10.4	0.8	0.1
	대전/충청/세종	81	75	23	76.5	23.5	0.9	0.3
	강원/제주	29	24	0	100.0	0.0	0.8	0.0

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

2025년 1월 이후 신규 이용장애인 수의 비중은 '근로장애인'(52.4%, 평균 1.4명)이, '훈련장애인'(47.6%, 평균 1.3명) 보다 높게 나타났다.

단위: %, 명



[그림 Ⅵ-10] 신규 이용장애인 수

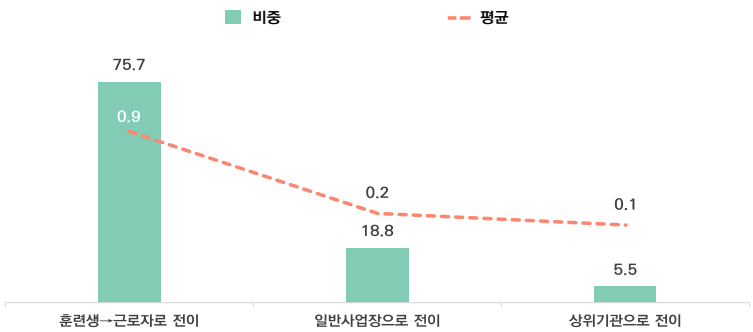
〈표 Ⅵ-18〉 신규 이용장애인 수

단위: 개소, 명, %, 명

구분		빈도	합계		비중		평균	
			근로	훈련	근로	훈련	근로	훈련
전체		569	821	745	52.4	47.6	1.4	1.3
시설 유형	근로	49	123	39	75.9	24.1	2.5	0.8
	보호	492	698	588	54.3	45.7	1.4	1.2
	적응	28	0	118	0.0	100.0	0.0	4.2
운영 법인	사단법인	149	173	183	48.6	51.4	1.2	1.2
	사회복지법인	303	406	415	49.5	50.5	1.3	1.4
	사회적협동조합	80	173	84	67.3	32.7	2.2	1.1
	재단법인	18	21	29	42.0	58.0	1.2	1.6
	개인	14	19	27	41.3	58.7	1.4	1.9
	기타	5	29	7	80.6	19.4	5.8	1.4
장애인 수	20인 미만	149	227	81	73.7	26.3	1.5	0.5
	20 ~ 30인 미만	174	186	259	41.8	58.2	1.1	1.5
	30 ~ 50인 미만	221	349	331	51.3	48.7	1.6	1.5
	50인 이상	25	59	74	44.4	55.6	2.4	3.0
매출액	1억원 미만	142	174	273	38.9	61.1	1.2	1.9
	1 ~ 5억원 미만	247	328	312	51.3	48.8	1.3	1.3
	5 ~ 10억원 미만	75	119	47	71.7	28.3	1.6	0.6
	10억원 이상	105	200	113	63.9	36.1	1.9	1.1
권역	서울/경기/인천	252	366	387	48.6	51.4	1.5	1.5
	부산/울산/경남	83	77	48	61.6	38.4	0.9	0.6
	대구/경북	67	85	68	55.6	44.4	1.3	1.0
	광주/전라	57	106	71	59.9	40.1	1.9	1.2
	대전/충청/세종	81	150	137	52.3	47.7	1.9	1.7
	강원/제주	29	37	34	52.1	47.9	1.3	1.2

2024년부터 2025년 6월까지 시설 이용장애인의 전이 현황을 살펴보면, ‘훈련생→근로자로 전이’(75.7%, 평균 0.9명), ‘일반사업장으로 전이’(18.8%, 평균 0.2명), ‘상위기관으로 전이’(5.5%, 평균 0.1명) 순으로 높게 나타났다.

단위: %, 명



[그림 Ⅵ-11] 시설 이용장애인의 전이 현황

〈표 Ⅵ-19〉 시설 이용장애인의 전이 현황 (합계)

단위: 명

구분	빈도	훈련생→근로자로 전이	일반사업장으로 전이	상위기관으로 전이
전체	569	1,044	259	76
심한 장애	569	990	228	65
심하지 않은 장애	569	54	31	11

〈표 Ⅵ-20〉 시설 이용장애인의 전이 현황 (비중)

단위: %

구분	빈도	훈련생→근로자로 전이	일반사업장으로 전이	상위기관으로 전이
전체	569	75.7	18.8	5.5
심한 장애	569	77.2	17.8	5.1
심하지 않은 장애	569	56.3	32.3	11.5

〈표 Ⅵ-21〉 시설 이용장애인의 전이 현황 (평균)

단위: 명

구분	빈도	훈련생→근로자로 전이	일반사업장으로 전이	상위기관으로 전이
전체	569	0.9	0.2	0.1
심한 장애	569	1.7	0.4	0.1
심하지 않은 장애	569	0.1	0.1	0.0

복지카드 주장애 기준 심한장애를 대상으로 '훈련생→근로자로 전이'를 세부 유형별로 살펴보면, 시설유형별로 보호작업장(81.3%)이 근로사업장(62.1%) 보다 높게 나타났다. 운영법인별로 사회복지법인(81.4%), 장애인 수별로 인원이 적을수록, 매출액별로 1억원 이상 5억원 미만(82.7%), 권역별로 부산/울산/경남(90.4%)이 가장 높았다.

〈표 Ⅵ-22〉 시설 이용장애인의 전이 현황 - 1) 심한장애

단위: 개소, 명, %, 명

구분		빈도	합계			비중			평균		
			훈련생→근로자	일반사업장으로	상위기관으로	훈련생→근로자	일반사업장으로	상위기관으로	훈련생→근로자	일반사업장으로	상위기관으로
전체		569	990	228	65	77.2	17.8	5.1	1.7	0.4	0.1
시설유형	근로	49	90	47	8	62.1	32.4	5.5	1.8	1.0	0.2
	보호	492	867	161	39	81.3	15.1	3.7	1.8	0.3	0.1
	적응	28	33	20	18	46.5	28.2	25.4	1.2	0.7	0.6
운영법인	사단법인	149	208	53	19	74.3	18.9	6.8	1.4	0.4	0.1
	사회복지법인	303	533	98	24	81.4	15.0	3.7	1.8	0.3	0.1
	사회적협동조합	80	171	30	17	78.4	13.8	7.8	2.1	0.4	0.2
	재단법인	18	32	6	1	82.1	15.4	2.6	1.8	0.3	0.1
	개인	14	45	14	2	73.8	23.0	3.3	3.2	1.0	0.1
	기타	5	1	27	2	3.3	90.0	6.7	0.2	5.4	0.4
장애인수	20인 미만	149	283	36	19	83.7	10.7	5.6	1.9	0.2	0.1
	20 ~ 30인 미만	174	270	38	20	82.3	11.6	6.1	1.6	0.2	0.1
	30 ~ 50인 미만	221	400	126	17	73.7	23.2	3.1	1.8	0.6	0.1
	50인 이상	25	37	28	9	50.0	37.8	12.2	1.5	1.1	0.4
매출액	1억원 미만	142	232	50	29	74.6	16.1	9.3	1.6	0.4	0.2
	1 ~ 5억원 미만	247	478	86	14	82.7	14.9	2.4	1.9	0.3	0.1
	5 ~ 10억원 미만	75	71	23	4	72.4	23.5	4.1	0.9	0.3	0.1
	10억원 이상	105	209	69	18	70.6	23.3	6.1	2.0	0.7	0.2
권역	서울/경기/인천	252	391	93	32	75.8	18.0	6.2	1.6	0.4	0.1
	부산/울산/경남	83	206	19	3	90.4	8.3	1.3	2.5	0.2	0.0
	대구/경북	67	92	18	0	83.6	16.4	0.0	1.4	0.3	0.0
	광주/전라	57	122	10	5	89.1	7.3	3.6	2.1	0.2	0.1
	대전/충청/세종	81	159	79	24	60.7	30.2	9.2	2.0	1.0	0.3
	강원/제주	29	20	9	1	66.7	30.0	3.3	0.7	0.3	0.0

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

복지카드 주장애 기준 심하지 않은 장애를 대상으로 '훈련생→근로자로 전이'를 세부 유형별로 살펴보면, 시설유형별로 보호작업장(58.6%)이 근로사업장(52.4%)보다 높게 나타남. 운영법인별로 사회복지법인(85.0%), 장애인 수별로 20인 이상 30인 미만(81.8%), 매출액별로 1억원 이상 5억원 미만(85.7%), 권역별로 대구/경북과 광주/전라(각각 100.0%)이 가장 높게 조사되었다.

〈표 Ⅵ-23〉 시설 이용장애인의 전이 현황 - 2) 심하지 않은 장애

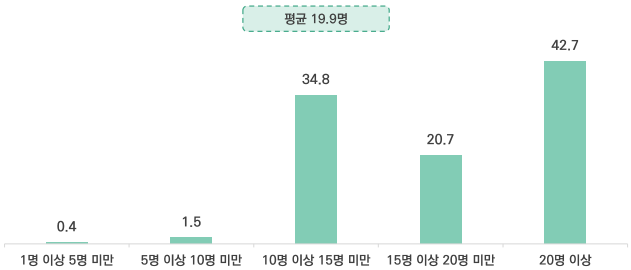
단위: 개소, 명, %, 명

구분		빈도	합계			비중			평균		
			훈련생→근로자	일반사업장으로	상위기관으로	훈련생→근로자	일반사업장으로	상위기관으로	훈련생→근로자	일반사업장으로	상위기관으로
전체		569	54	31	11	56.3	32.3	11.5	0.1	0.1	0.0
시설유형	근로	49	11	9	1	52.4	42.9	4.8	0.2	0.2	0.0
	보호	492	41	22	7	58.6	31.4	10.0	0.1	0.0	0.0
	적응	28	2	0	3	40.0	0.0	60.0	0.1	0.0	0.1
운영법인	사단법인	149	13	21	4	34.2	55.3	10.5	0.1	0.1	0.0
	사회복지법인	303	34	4	2	85.0	10.0	5.0	0.1	0.0	0.0
	사회적협동조합	80	6	1	5	50.0	8.3	41.7	0.1	0.0	0.1
	재단법인	18	0	0	0	-	-	-	0.0	0.0	0.0
	개인	14	1	0	0	100.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0
	기타	5	0	5	0	0.0	100.0	0.0	0.0	1.0	0.0
장애인수	20인 미만	149	10	1	5	62.5	6.3	31.3	0.1	0.0	0.0
	20 ~ 30인 미만	174	2	4	4	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0
	30 ~ 50인 미만	221	36	14	0	72.0	28.0	0.0	0.2	0.1	0.0
	50인 이상	25	6	12	2	30.0	60.0	10.0	0.2	0.5	0.1
매출액	1억원 미만	142	10	13	6	34.5	44.8	20.7	0.1	0.1	0.0
	1 ~ 5억원 미만	247	24	4	0	85.7	14.3	0.0	0.1	0.0	0.0
	5 ~ 10억원 미만	75	7	2	2	63.6	18.2	18.2	0.1	0.0	0.0
	10억원 이상	105	13	12	3	46.4	42.9	10.7	0.1	0.1	0.0
권역	서울/경기/인천	252	20	23	6	40.8	46.9	12.2	0.1	0.1	0.0
	부산/울산/경남	83	0	1	2	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
	대구/경북	67	21	0	0	100.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0
	광주/전라	57	3	0	0	100.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0
	대전/충청/세종	81	9	6	2	52.9	35.3	11.8	0.1	0.1	0.0
	강원/제주	29	1	1	1	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

근로장애인이 있다는 시설 기준으로 근로장애인 현황을 살펴보면, ‘20명 이상’이 42.7%로 가장 높음. 다음으로 ‘10명 이상 15명 미만’(34.8%), ‘15명 이상 20명 미만’(20.7%) 등의 순으로 나타났고, 근로장애인 수는 평균 19.9명으로 조사되었다.

단위: %, 명



[그림 Ⅵ-12] 근로장애인 현황

〈표 Ⅵ-24〉 근로장애인 현황

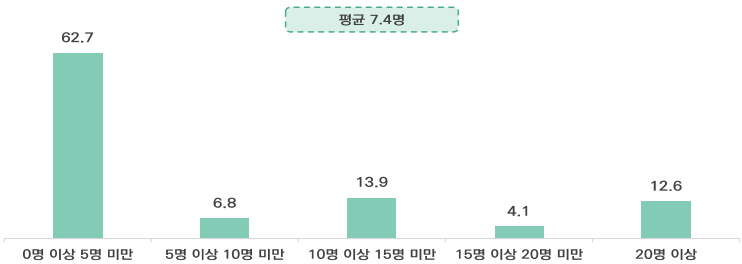
단위: 개소, %, 명

구분		빈도	1명 ~ 5명 미만	5명 ~ 10명 미만	10명 ~ 15명 미만	15명 ~ 20명 미만	20명 이상	평균
전체		541	0.4	1.5	34.8	20.7	42.7	19.9
시설 유형	근로	49	0.0	2.0	4.1	0.0	93.9	41.1
	보호	489	0.0	1.4	37.8	22.9	37.8	17.8
	적응	3	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	7.0
운영 법인	사단법인	140	0.0	0.0	36.4	20.7	42.9	19.0
	사회복지법인	292	0.7	1.4	28.1	22.3	47.6	21.5
	사회적협동조합	76	0.0	3.9	56.6	15.8	23.7	15.1
	재단법인	18	0.0	0.0	38.9	16.7	44.4	19.2
	개인	10	0.0	10.0	40.0	30.0	20.0	15.0
	기타	5	0.0	0.0	20.0	0.0	80.0	34.8
장애인 수	20인 미만	145	0.0	4.1	63.4	32.4	0.0	12.7
	20 ~ 30인 미만	159	1.3	1.3	33.3	22.6	41.5	16.8
	30 ~ 50인 미만	213	0.0	0.0	19.2	13.6	67.1	23.6
	50인 이상	24	0.0	0.0	8.3	0.0	91.7	50.7
매출액	1억원 미만	114	1.8	1.8	58.8	20.2	17.5	13.9
	1 ~ 5억원 미만	247	0.0	1.6	37.2	23.9	37.2	17.4
	5 ~ 10억원 미만	75	0.0	2.7	16.0	21.3	60.0	22.3
	10억원 이상	105	0.0	0.0	16.2	13.3	70.5	30.3
권역	서울/경기/인천	236	0.4	1.7	36.9	15.7	45.3	20.6
	부산/울산/경남	81	0.0	1.2	13.6	30.9	54.3	20.6
	대구/경북	67	0.0	1.5	46.3	25.4	26.9	17.8
	광주/전라	55	1.8	0.0	36.4	27.3	34.5	18.6
	대전/충청/세종	74	0.0	2.7	36.5	13.5	47.3	20.1
	강원/제주	28	0.0	0.0	42.9	28.6	28.6	18.7

근로장애인 중 최저임금 이상 받는 인원은 '0명 이상 5명 미만'이 62.7%로 가장 높고, 다음으로 '10명 이상 15명 미만'(13.9%), '20명 이상'(12.6%) 등의 순으로 높았다.

최저임금 이상 받는 근로장애인은 평균 7.4명으로 조사되었다.

단위: %, 명



[그림 Ⅵ-13] 최저임금 이상 근로장애인 현황

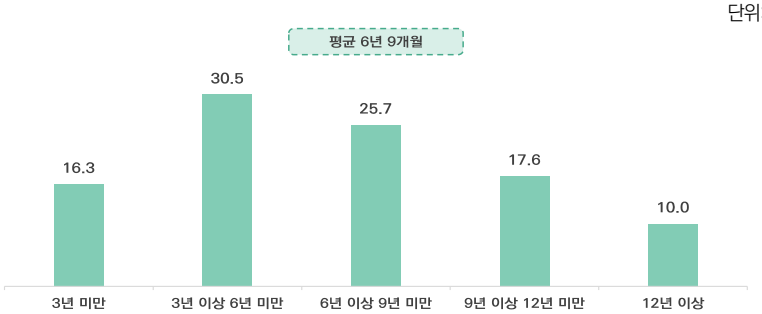
〈표 Ⅵ-25〉 최저임금 이상 근로장애인 현황

단위: 개소, %, 명

구분		빈도	0명 ~ 5명 미만	5명 ~ 10명 미만	10명 ~ 15명 미만	15명 ~ 20명 미만	20명 이상	평균
전체		541	62.7	6.8	13.9	4.1	12.6	7.4
시설 유형	근로	49	10.2	8.2	8.2	2.0	71.4	29.6
	보호	489	67.9	6.7	14.3	4.3	6.7	5.2
	적응	3	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	6.3
운영 법인	사단법인	140	61.4	7.1	16.4	2.9	12.1	7.0
	사회복지법인	292	65.8	7.5	8.6	4.1	14.0	7.7
	사회적협동조합	76	50.0	6.6	28.9	7.9	6.6	7.0
	재단법인	18	72.2	0.0	11.1	0.0	16.7	6.1
	개인	10	70.0	0.0	30.0	0.0	0.0	4.4
	기타	5	60.0	0.0	0.0	0.0	40.0	14.4
장애인 수	20인 미만	145	59.3	6.2	29.7	4.8	0.0	5.0
	20 ~ 30인 미만	159	73.0	8.2	6.9	4.4	7.5	4.4
	30 ~ 50인 미만	213	60.1	6.1	9.4	3.3	21.1	9.2
	50인 이상	24	37.5	8.3	4.2	4.2	45.8	25.4
매출액	1억원 미만	114	76.3	4.4	15.8	1.8	1.8	3.1
	1 ~ 5억원 미만	247	75.3	6.1	9.7	3.2	5.7	4.1
	5 ~ 10억원 미만	75	53.3	12.0	16.0	4.0	14.7	8.6
	10억원 이상	105	24.8	7.6	20.0	8.6	39.0	19.0
권역	서울/경기/인천	236	66.1	8.1	10.2	3.0	12.7	7.2
	부산/울산/경남	81	77.8	8.6	8.6	3.7	1.2	3.0
	대구/경북	67	73.1	1.5	14.9	1.5	9.0	5.9
	광주/전라	55	34.5	7.3	25.5	10.9	21.8	12.1
	대전/충청/세종	74	45.9	8.1	21.6	5.4	18.9	10.1
	강원/제주	28	64.3	0.0	14.3	3.6	17.9	9.0

근로장애인의 평균 근속 기간의 현황은 '3년 이상 6년 미만'(30.5%), '6년 이상 9년 미만' (25.7%), '9년 이상 12년 미만'(17.6%) 등의 순으로 조사되었으며, 평균 근속 기간은 6년 9개월로 나타났다.

단위: %, 년



[그림 Ⅵ-14] 근로장애인의 평균 근속 기간

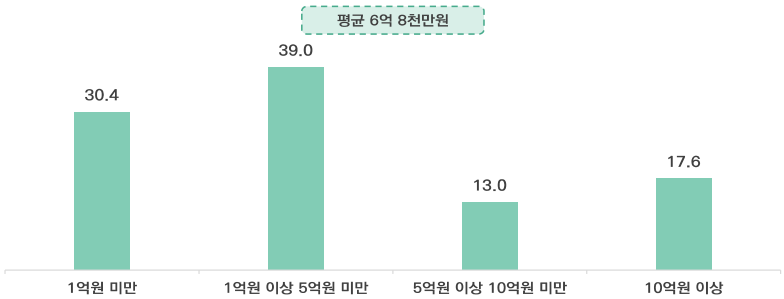
〈표 Ⅵ-26〉 근로장애인의 평균 근속 기간

단위: 개소, %, 년

구분		빈도	3년 미만	3년 ~ 6년 미만	6년 ~ 9년 미만	9년 ~ 12년 미만	12년 이상	평균
전체		541	16.3	30.5	25.7	17.6	10.0	6년 9개월
사설 유형	근로	49	6.1	22.4	24.5	22.4	24.5	8년 7개월
	보호	489	17.2	31.3	26.0	17.2	8.4	6년 7개월
	적응	3	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	6년 6개월
운영 법인	사단법인	140	14.3	37.9	22.9	17.1	7.9	6년 7개월
	사회복지법인	292	8.9	24.3	30.1	22.6	14.0	7년 9개월
	사회적협동조합	76	51.3	34.2	9.2	5.3	0.0	3년 4개월
	재단법인	18	0.0	33.3	55.6	5.6	5.6	6년 9개월
	개인	10	20.0	70.0	10.0	0.0	0.0	4년 2개월
	기타	5	20.0	40.0	20.0	0.0	20.0	6년 3개월
장애인 수	20인 미만	145	33.1	39.3	16.6	6.9	4.1	4년 8개월
	20 ~ 30인 미만	159	17.0	32.7	23.9	18.2	8.2	6년 6개월
	30 ~ 50인 미만	213	6.1	24.4	31.9	22.5	15.0	8년 1개월
	50인 이상	24	0.0	16.7	37.5	33.3	12.5	8년 8개월
매출액	1억원 미만	114	27.2	29.8	13.2	17.5	12.3	6년 3개월
	1 ~ 5억원 미만	247	15.8	32.4	30.0	15.0	6.9	6년 5개월
	5 ~ 10억원 미만	75	5.3	40.0	25.3	17.3	12.0	7년 3개월
	10억원 이상	105	13.3	20.0	29.5	23.8	13.3	7년 7개월
권역	서울/경기/인천	236	19.1	26.3	25.8	17.4	11.4	6년 9개월
	부산/울산/경남	81	11.1	33.3	25.9	17.3	12.3	7년 1개월
	대구/경북	67	10.4	29.9	28.4	22.4	9.0	7년 3개월
	광주/전라	55	14.5	38.2	29.1	10.9	7.3	6년 2개월
	대전/충청/세종	74	20.3	36.5	17.6	20.3	5.4	6년 2개월
	강원/제주	28	14.3	28.6	32.1	14.3	10.7	6년 12개월

2023년 한해 매출액은 '1억원 이상 5억원 미만'이 39.0%로 가장 높고, 다음으로 '1억원 미만'(30.4%), '10억원 이상'(17.6%) 등의 순으로 나타났으며, 매출액은 평균 6억 8천만원이었다.

단위: %, 원



[그림 Ⅵ-15] 2023년 매출액

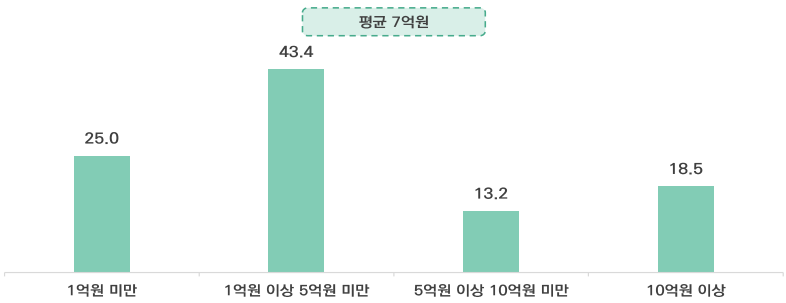
〈표 Ⅵ-27〉 2023년 매출액

단위: 개소, %, 원

구분		빈도	1억원 미만	1억원 ~ 5억원 미만	5억원 ~ 10억원 미만	10억원 이상	평균
전체		569	30.4	39.0	13.0	17.6	6억 8천만원
사설 유형	근로	49	4.1	10.2	20.4	65.3	23억 8천만원
	보호	492	29.1	44.1	13.0	13.8	5억 5천만원
	적응	28	100.0	0.0	0.0	0.0	1백 3십만원
운영 법인	사단법인	149	32.2	38.9	10.7	18.1	6억 5천만원
	사회복지법인	303	25.1	43.9	13.5	17.5	7억 0천만원
	사회적협동조합	80	43.8	22.5	12.5	21.3	7억 5천만원
	재단법인	18	27.8	55.6	16.7	0.0	3억 0천만원
	개인	14	64.3	14.3	14.3	7.1	3억 7천만원
	기타	5	0.0	20.0	40.0	40.0	12억 1천만원
장애인 수	20인 미만	149	45.6	32.9	11.4	10.1	4억 8천만원
	20 ~ 30인 미만	174	39.7	42.0	8.6	9.8	4억 1천만원
	30 ~ 50인 미만	221	15.8	43.0	16.7	24.4	8억 1천만원
	50인 이상	25	4.0	20.0	20.0	56.0	25억 9천만원
매출액	1억원 미만	142	92.3	7.0	0.7	0.0	5천 4백만원
	1 ~ 5억원 미만	247	16.6	79.8	2.0	1.6	2억 6천만원
	5 ~ 10억원 미만	75	1.3	17.3	76.0	5.3	7억 1천만원
	10억원 이상	105	0.0	1.9	10.5	87.6	24억 8천만원
권역	서울/경기/인천	252	34.9	35.3	10.7	19.0	7억 4천만원
	부산/울산/경남	83	36.1	38.6	16.9	8.4	4억 2천만원
	대구/경북	67	19.4	49.3	13.4	17.9	6억 2천만원
	광주/전라	57	26.3	49.1	8.8	15.8	5억 2천만원
	대전/충청/세종	81	23.5	35.8	19.8	21.0	8억 2천만원
	강원/제주	29	27.6	37.9	10.3	24.1	9억 3천만원

2024년 한해 매출액은 ‘1억원 이상 5억원 미만’이 43.4%로 가장 높고, 다음으로 ‘1억원 미만’(25.0%), ‘10억원 이상’(18.5%) 등의 순으로 나타났으며, 평균 매출액은 7억원이었다.

단위: %



[그림 Ⅵ-16] 2024년 매출액

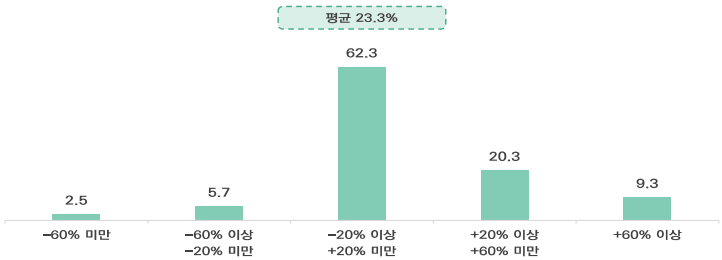
〈표 Ⅵ-28〉 2024년 매출액

단위: 개소, %, 원

구분		빈도	1억원 미만	1억원 ~ 5억원 미만	5억원 ~ 10억원 미만	10억원 이상	평균
전체		569	25.0	43.4	13.2	18.5	7억원
시설 유형	근로	49	2.0	8.2	22.4	67.3	25억 2천만원
	보호	492	23.0	49.4	13.0	14.6	5억 6천만원
	적응	28	100.0	0.0	0.0	0.0	1백5십만원
운영 법인	사단법인	149	27.5	44.3	10.7	17.4	6억 7천만원
	사회복지법인	303	21.1	45.5	13.9	19.5	7억 2천만원
	사회적협동조합	80	30.0	37.5	12.5	20.0	8억 4천만원
	재단법인	18	22.2	55.6	16.7	5.6	3억 4천만원
	개인	14	64.3	14.3	14.3	7.1	2억 8천만원
	기타	5	0.0	20.0	40.0	40.0	11억 5천만원
장애인 수	20인 미만	149	36.9	43.0	9.4	10.7	5억 6천만원
	20 ~ 30인 미만	174	32.2	49.4	9.2	9.2	3억 8천만원
	30 ~ 50인 미만	221	13.6	41.6	18.6	26.2	8억 3천만원
	50인 이상	25	4.0	20.0	16.0	60.0	26억 9천만원
매출액	1억원 미만	142	100.0	0.0	0.0	0.0	4천 4백만원
	1 ~ 5억원 미만	247	0.0	100.0	0.0	0.0	2억 4천만원
	5 ~ 10억원 미만	75	0.0	0.0	100.0	0.0	7억 1천만원
	10억원 이상	105	0.0	0.0	0.0	100.0	26억 6천만원
권역	서울/경기/인천	252	28.2	42.9	10.7	18.3	7억 4천만원
	부산/울산/경남	83	30.1	43.4	16.9	9.6	4억 6천만원
	대구/경북	67	13.4	50.7	14.9	20.9	7억 9천만원
	광주/전라	57	24.6	54.4	5.3	15.8	5억 1천만원
	대전/충청/세종	81	18.5	34.6	21.0	25.9	8억 1천만원
	강원/제주	29	27.6	34.5	13.8	24.1	9억 3천만원

매출증가율[20]은 상대적으로 정체기라 할 수 있는 '-20% 이상 +20% 미만'이 62.3%로 가장 높고, 다음으로 다소 증가인 '+20% 이상 +60% 미만'(20.3%), 증가인 '+60% 이상'(9.3%) 등의 순으로 높았다. 증가율은 평균 23.3%로 조사되었다.

단위: %



[그림 Ⅵ-17] 매출증가율

〈표 Ⅵ-29〉 매출증가율

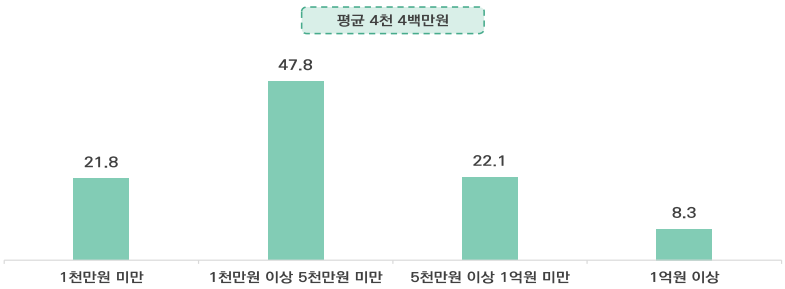
단위: 개소, %

구분		빈도	-60% 미만	-60% ~ -20% 미만	-20% ~ +20% 미만	+20% ~ +60% 미만	+60% 이상	평균
전체		528	2.5	5.7	62.3	20.3	9.3	23.3
시설 유형	근로	48	4.2	4.2	72.9	14.6	4.2	22.6
	보호	475	2.1	5.7	61.7	20.6	9.9	23.6
	적응	5	20.0	20.0	20.0	40.0	0.0	-0.6
운영 법인	사단법인	139	3.6	7.2	61.2	20.1	7.9	22.0
	사회복지법인	290	1.0	5.2	65.9	20.7	7.2	17.1
	사회적협동조합	65	6.2	3.1	44.6	21.5	24.6	63.8
	재단법인	18	0.0	5.6	72.2	16.7	5.6	12.6
	개인	11	9.1	18.2	54.5	18.2	0.0	-9.6
	기타	5	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	1.0
장애인 수	20인 미만	132	3.0	10.6	48.5	22.7	15.2	41.3
	20 ~ 30인 미만	157	3.8	3.2	59.9	22.3	10.8	21.6
	30 ~ 50인 미만	215	1.4	4.7	71.6	17.2	5.1	15.0
	50인 이상	24	0.0	4.2	70.8	20.8	4.2	8.9
매출액	1억원 미만	104	3.8	13.5	54.8	21.2	6.7	12.3
	1 ~ 5억원 미만	245	2.0	3.3	59.2	25.3	10.2	32.6
	5 ~ 10억원 미만	74	2.7	2.7	70.3	14.9	9.5	14.9
	10억원 이상	105	1.9	5.7	71.4	11.4	9.5	18.2
권역	서울/경기/인천	228	3.1	7.0	60.5	18.9	10.5	24.3
	부산/울산/경남	80	2.5	5.0	61.3	21.3	10.0	27.2
	대구/경북	67	0.0	4.5	58.2	28.4	9.0	30.3
	광주/전라	54	1.9	5.6	68.5	20.4	3.7	22.6
	대전/충청/세종	72	2.8	4.2	62.5	20.8	9.7	14.8
	강원/제주	27	3.7	3.7	77.8	7.4	7.4	9.4

20) 매출증가율 산출식은 (2024년 매출액 - 2023년 매출액) / (2023년 매출액) *100

2024년 한해 동안 시설에서 지출한 5대 보험료는 '1천만원 이상 5천만원 미만'이 47.8%로 가장 높고, 다음으로 '5천만원 이상 1억원 미만'(22.1%), '1천만원 미만'(21.8%), '1억원 이상'(8.3%) 순으로 높았다. 5대 보험료 시설 지출액은 평균 4천 4백만원으로 조사되었다.

(단위: %, 원)



[그림 Ⅵ-18] 5대 보험료 시설 지출액

〈표 Ⅵ-30〉 5대 보험료 시설 지출액

(단위: 개소, %, 원)

구분		빈도	1천만원 미만	1천만원 ~ 5천만원 미만	5천만원 ~ 1억원 미만	1억원 이상	평균
전체		569	21.8	47.8	22.1	8.3	4천 4백만원
시설 유형	근로	49	4.1	22.4	24.5	49.0	1억 2천만원
	보호	492	22.0	50.2	23.2	4.7	3천 9백만원
	적응	28	50.0	50.0	0.0	0.0	1천 3백만원
운영 법인	사단법인	149	18.8	50.3	22.1	8.7	4천 6백만원
	사회복지법인	303	21.1	44.6	24.4	9.9	4천 9백만원
	사회적협동조합	80	28.8	51.3	18.8	1.3	3천만원
	재단법인	18	22.2	55.6	11.1	11.1	3천 9백만원
	개인	14	28.6	64.3	0.0	7.1	2천 3백만원
	기타	5	20.0	40.0	40.0	0.0	3천 4백만원
장애인 수	20인 미만	149	26.8	62.4	10.1	0.7	2천 5백만원
	20 ~ 30인 미만	174	24.7	56.9	16.1	2.3	3천만원
	30 ~ 50인 미만	221	18.1	33.0	34.4	14.5	6천만원
	50인 이상	25	4.0	28.0	28.0	40.0	1억 1천만원
매출액	1억원 미만	142	44.4	46.5	8.5	0.7	1천 9백만원
	1 ~ 5억원 미만	247	23.1	55.5	17.8	3.6	3천 8백만원
	5 ~ 10억원 미만	75	4.0	48.0	37.3	10.7	5천 4백만원
	10억원 이상	105	1.0	31.4	40.0	27.6	8천 7백만원
권역	서울/경기/인천	252	21.0	49.2	21.8	7.9	4천 3백만원
	부산/울산/경남	83	21.7	55.4	19.3	3.6	3천 5백만원
	대구/경북	67	22.4	43.3	22.4	11.9	6천만원
	광주/전라	57	26.3	49.1	14.0	10.5	4천 1백만원
	대전/충청/세종	81	21.0	35.8	32.1	11.1	4천 8백만원
	강원/제주	29	20.7	55.2	20.7	3.4	4천만원

3) 기관 운영 및 환경

미션·비전·운영목표 수립 여부에 대해 물은 결과, 모든 시설에서 목표를 수립했다고 답변하였다.

단위: %



[그림 Ⅵ-19] 미션·비전·운영목표 수립 여부

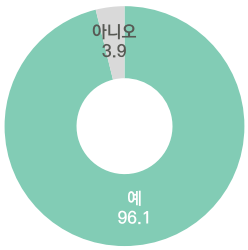
〈표 Ⅵ-31〉 미션·비전·운영목표 수립 여부

단위: 개소, %

구분		빈도	예	아니오
전체		569	100.0	0.0
시설 유형	근로	49	100.0	0.0
	보호	492	100.0	0.0
	적응	28	100.0	0.0
운영 법인	사단법인	149	100.0	0.0
	사회복지법인	303	100.0	0.0
	사회적협동조합	80	100.0	0.0
	재단법인	18	100.0	0.0
	개인	14	100.0	0.0
	기타	5	100.0	0.0
장애인 수	20인 미만	149	100.0	0.0
	20 ~ 30인 미만	174	100.0	0.0
	30 ~ 50인 미만	221	100.0	0.0
	50인 이상	25	100.0	0.0
매출액	1억원 미만	142	100.0	0.0
	1 ~ 5억원 미만	247	100.0	0.0
	5 ~ 10억원 미만	75	100.0	0.0
	10억원 이상	105	100.0	0.0
권역	서울/경기/인천	252	100.0	0.0
	부산/울산/경남	83	100.0	0.0
	대구/경북	67	100.0	0.0
	광주/전라	57	100.0	0.0
	대전/충청/세종	81	100.0	0.0
	강원/제주	29	100.0	0.0

정기적인 평가 및 모니터링 현황에 대해 96.1%의 시설이 진행하고 있다고 응답하였다.

단위: %



[그림 Ⅵ-20] 정기 평가 및 모니터링 여부

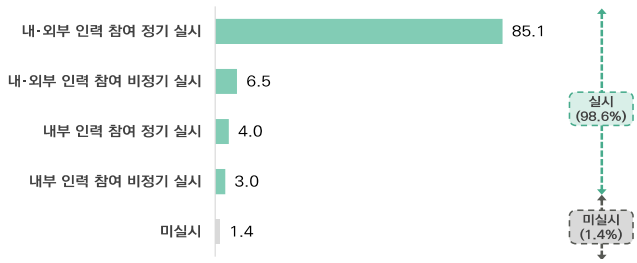
〈표 Ⅵ-32〉 정기 평가 및 모니터링 여부

단위: 개소, %

구분		빈도	예	아니오
전체		569	96.1	3.9
시설 유형	근로	49	98.0	2.0
	보호	492	95.7	4.3
	적응	28	100.0	0.0
운영 법인	사단법인	149	95.3	4.7
	사회복지법인	303	96.7	3.3
	사회적협동조합	80	96.3	3.8
	재단법인	18	94.4	5.6
	개인	14	92.9	7.1
	기타	5	100.0	0.0
장애인 수	20인 미만	149	91.9	8.1
	20 ~ 30인 미만	174	97.7	2.3
	30 ~ 50인 미만	221	97.7	2.3
	50인 이상	25	96.0	4.0
매출액	1억원 미만	142	99.3	0.7
	1 ~ 5억원 미만	247	94.3	5.7
	5 ~ 10억원 미만	75	96.0	4.0
	10억원 이상	105	96.2	3.8
권역	서울/경기/인천	252	96.0	4.0
	부산/울산/경남	83	94.0	6.0
	대구/경북	67	98.5	1.5
	광주/전라	57	93.0	7.0
	대전/충청/세종	81	100.0	0.0
	강원/제주	29	93.1	6.9

내·외부 감사 실시 여부에 대해 98.6%가 실시하고 있다고 응답했으며, '내·외부인력 참여 정기 실시'한다는 응답이 85.1%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 '내·외부인력 참여 비정기 실시'(6.5%), '내부인력 참여 정기 실시'(4.0%) 등의 순으로 나타났다.

단위: %



[그림 Ⅵ-21] 내·외부 감사 실시 여부

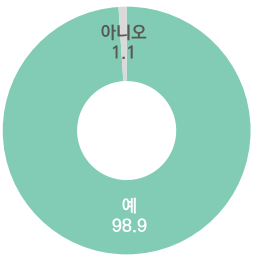
〈표 Ⅵ-33〉 내·외부 감사 실시 여부

단위: 개소, %

구분		빈도	내·외부 인력 참여 정기 실시	내·외부 인력 참여 비정기 실시	내부 인력 참여 정기 실시	내부 인력 참여 비정기 실시	미실시
전체		569	85.1	6.5	4.0	3.0	1.4
시설 유형	근로	49	87.8	10.2	2.0	0.0	0.0
	보호	492	84.6	6.5	4.5	3.3	1.2
	적응	28	89.3	0.0	0.0	3.6	7.1
운영 법인	사단법인	149	83.2	7.4	5.4	3.4	0.7
	사회복지법인	303	90.8	5.0	2.3	1.0	1.0
	사회적협동조합	80	73.8	6.3	10.0	8.8	1.3
	재단법인	18	88.9	11.1	0.0	0.0	0.0
	개인	14	50.0	14.3	0.0	14.3	21.4
	기타	5	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0
장애인 수	20인 미만	149	76.5	8.1	8.7	5.4	1.3
	20 ~ 30인 미만	174	85.6	5.2	2.3	4.0	2.9
	30 ~ 50인 미만	221	89.6	6.3	2.7	0.9	0.5
	50인 이상	25	92.0	8.0	0.0	0.0	0.0
매출액	1억원 미만	142	83.8	3.5	5.6	4.2	2.8
	1 ~ 5억원 미만	247	83.0	7.7	4.5	3.2	1.6
	5 ~ 10억원 미만	75	90.7	5.3	2.7	1.3	0.0
	10억원 이상	105	87.6	8.6	1.9	1.9	0.0
권역	서울/경기/인천	252	85.7	5.2	4.8	3.6	0.8
	부산/울산/경남	83	85.5	8.4	1.2	2.4	2.4
	대구/경북	67	82.1	10.4	4.5	3.0	0.0
	광주/전라	57	86.0	8.8	3.5	1.8	0.0
	대전/충청/세종	81	82.7	4.9	3.7	3.7	4.9
	강원/제주	29	89.7	3.4	6.9	0.0	0.0

운영위원회에 근로장애인 및 직원의 참여 여부에 대해 98.9%가 참여한다고 응답하였다.

단위: %



[그림 Ⅵ-22] 근로장애인 및 직원의 참여 여부

〈표 Ⅵ-34〉 근로장애인 및 직원의 참여 여부

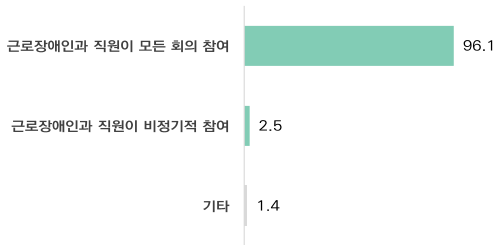
단위: 개소, %

구분		빈도	예	아니오
전체		569	98.9	1.1
시설 유형	근로	49	98.0	2.0
	보호	492	99.6	0.4
	적응	28	89.3	10.7
운영 법인	사단법인	149	99.3	0.7
	사회복지법인	303	98.7	1.3
	사회적협동조합	80	98.8	1.3
	재단법인	18	100.0	0.0
	개인	14	100.0	0.0
	기타	5	100.0	0.0
장애인 수	20인 미만	149	99.3	0.7
	20 ~ 30인 미만	174	98.9	1.1
	30 ~ 50인 미만	221	98.6	1.4
	50인 이상	25	100.0	0.0
매출액	1억원 미만	142	97.9	2.1
	1 ~ 5억원 미만	247	99.6	0.4
	5 ~ 10억원 미만	75	98.7	1.3
	10억원 이상	105	99.0	1.0
권역	서울/경기/인천	252	98.8	1.2
	부산/울산/경남	83	100.0	0.0
	대구/경북	67	100.0	0.0
	광주/전라	57	100.0	0.0
	대전/충청/세종	81	96.3	3.7
	강원/제주	29	100.0	0.0

근로장애인 및 직원이 운영위원회에 참여한다는 시설 대상으로 참여 방식에 대해 물었을 때, '근로장애인과 직원이 모든 회의 참여'가 96.1%로 가장 높게 조사되었고, '근로장애인과 직원이 비정기 참여'는 2.5%로 나타났다.

기타에는 '훈련장애인도 운영위원회에 참여', '보호자도 참여', '대표만 참여' 등이 있었다.

단위: %



[그림 Ⅵ-23] 운영위원회 참여 방식

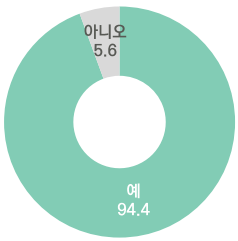
〈표 Ⅵ-35〉 운영위원회 참여 방식

단위: 개소, %

구분		빈도	근로장애인과 직원이 모든 회의 참여	근로장애인과 직원이 비정기적 참여	기타
전체		563	96.1	2.5	1.4
시설 유형	근로	48	97.9	2.1	0.0
	보호	490	96.1	2.7	1.2
	적응	25	92.0	0.0	8.0
운영 법인	사단법인	148	95.3	2.7	2.0
	사회복지법인	299	97.0	2.3	0.7
	사회적협동조합	79	96.2	1.3	2.5
	재단법인	18	88.9	5.6	5.6
	개인	14	92.9	7.1	0.0
	기타	5	100.0	0.0	0.0
장애인 수	20인 미만	148	95.3	2.7	2.0
	20 ~ 30인 미만	172	97.7	1.7	0.6
	30 ~ 50인 미만	218	95.4	2.8	1.8
	50인 이상	25	96.0	4.0	0.0
매출액	1억원 미만	139	92.8	2.9	4.3
	1 ~ 5억원 미만	246	98.0	1.2	0.8
	5 ~ 10억원 미만	74	95.9	4.1	0.0
	10억원 이상	104	96.2	3.8	0.0
권역	서울/경기/인천	249	96.4	1.6	2.0
	부산/울산/경남	83	94.0	4.8	1.2
	대구/경북	67	95.5	4.5	0.0
	광주/전라	57	98.2	0.0	1.8
	대전/충청/세종	78	96.2	2.6	1.3
	강원/제주	29	96.6	3.4	0.0

만족도 조사 실시 여부에 대해 94.4%가 종사자와 이용장애인 대상으로 만족도 조사를 하는 것으로 나타났다.

단위: %



[그림 Ⅵ-24] 만족도 조사 실시 여부

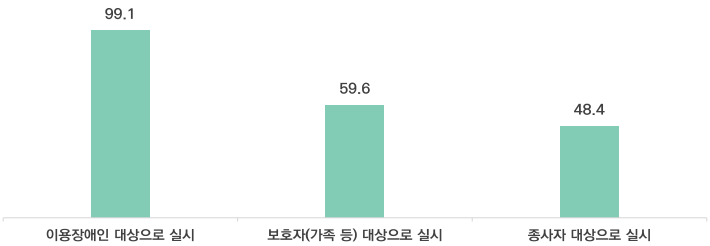
〈표 Ⅵ-36〉 만족도 조사 실시 여부

단위: 개소, %

구분		빈도	예	아니오
전체		569	94.4	5.6
시설 유형	근로	49	91.8	8.2
	보호	492	94.3	5.7
	적응	28	100.0	0.0
운영 법인	사단법인	149	90.6	9.4
	사회복지법인	303	96.0	4.0
	사회적협동조합	80	93.8	6.3
	재단법인	18	100.0	0.0
	개인	14	92.9	7.1
	기타	5	100.0	0.0
장애인 수	20인 미만	149	89.9	10.1
	20 ~ 30인 미만	174	95.4	4.6
	30 ~ 50인 미만	221	96.4	3.6
	50인 이상	25	96.0	4.0
매출액	1억원 미만	142	95.1	4.9
	1 ~ 5억원 미만	247	96.0	4.0
	5 ~ 10억원 미만	75	92.0	8.0
	10억원 이상	105	91.4	8.6
권역	서울/경기/인천	252	92.5	7.5
	부산/울산/경남	83	97.6	2.4
	대구/경북	67	94.0	6.0
	광주/전라	57	94.7	5.3
	대전/충청/세종	81	96.3	3.7
	강원/제주	29	96.6	3.4

만족도 조사를 실시하는 시설에게 조사 대상에 대해 물은 결과, '이용장애인 대상으로 실시'가 99.1%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '보호자(가족 등) 대상으로 실시'(59.6%), '종사자 대상으로 실시'(48.4%) 순으로 나타났다.

단위: %



[그림 Ⅵ-25] 만족도 조사 실시 대상 (복수응답)

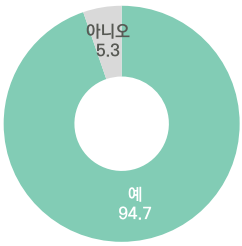
〈표 Ⅵ-37〉 만족도 조사 실시 대상 (복수응답)

단위: 개소, %

구분		빈도	이용장애인 대상으로 실시	보호자(가족 등) 대상으로 실시	종사자 대상으로 실시
전체		537	99.1	59.6	48.4
시설 유형	근로	45	100.0	44.4	48.9
	보호	464	98.9	59.3	49.6
	적응	28	100.0	89.3	28.6
운영 법인	사단법인	135	97.8	58.5	56.3
	사회복지법인	291	99.3	60.5	47.8
	사회적협동조합	75	100.0	56.0	37.3
	재단법인	18	100.0	83.3	33.3
	개인	13	100.0	46.2	61.5
	기타	5	100.0	40.0	60.0
장애인 수	20인 미만	134	99.3	55.2	41.8
	20 ~ 30인 미만	166	98.8	60.2	49.4
	30 ~ 50인 미만	213	99.1	61.5	51.2
	50인 이상	24	100.0	62.5	54.2
매출액	1억원 미만	135	97.0	67.4	43.0
	1 ~ 5억원 미만	237	99.6	62.9	49.8
	5 ~ 10억원 미만	69	100.0	46.4	53.6
	10억원 이상	96	100.0	50.0	49.0
권역	서울/경기/인천	233	98.7	63.5	41.2
	부산/울산/경남	81	100.0	63.0	53.1
	대구/경북	63	96.8	60.3	71.4
	광주/전라	54	100.0	55.6	48.1
	대전/충청/세종	78	100.0	55.1	51.3
	강원/제주	28	100.0	35.7	35.7

역량강화 교육 실시 여부에 대해 94.7%가 '종사자와 이용장애인 대상으로 교육을 실시'하고 있다고 답변하였다.

단위: %



[그림 Ⅵ-26] 역량강화 교육 실시 여부

〈표 Ⅵ-38〉 역량강화 교육 실시 여부

단위: 개소, %

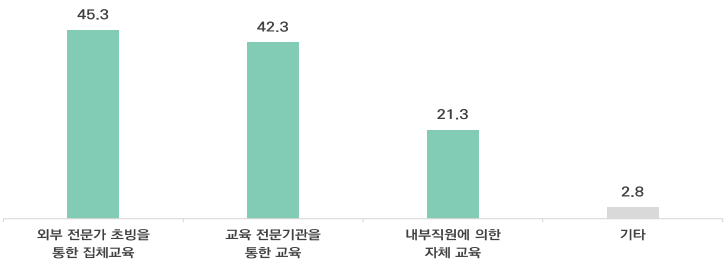
구분		빈도	예	아니오
전체		569	94.7	5.3
시설 유형	근로	49	93.9	6.1
	보호	492	94.9	5.1
	적응	28	92.9	7.1
운영 법인	사단법인	149	93.3	6.7
	사회복지법인	303	96.4	3.6
	사회적협동조합	80	91.3	8.8
	재단법인	18	94.4	5.6
	개인	14	92.9	7.1
	기타	5	100.0	0.0
장애인 수	20인 미만	149	91.3	8.7
	20 ~ 30인 미만	174	96.6	3.4
	30 ~ 50인 미만	221	95.0	5.0
	50인 이상	25	100.0	0.0
매출액	1억원 미만	142	95.1	4.9
	1 ~ 5억원 미만	247	94.7	5.3
	5 ~ 10억원 미만	75	97.3	2.7
	10억원 이상	105	92.4	7.6
권역	서울/경기/인천	252	94.0	6.0
	부산/울산/경남	83	96.4	3.6
	대구/경북	67	97.0	3.0
	광주/전라	57	93.0	7.0
	대전/충청/세종	81	93.8	6.2
	강원/제주	29	96.6	3.4

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

역량강화 교육을 실시하는 시설을 대상으로 교육 방법에 대해 물은 결과, '외부 전문가 초빙을 통한 집체교육'(45.3%), '교육 전문기관을 통한 교육'(42.3%), '내부직원에 의한 자체적인 교육'(21.3%) 등의 순으로 나타났다.

기타 방법에는 '온라인교육', '집체 교육', '타기관 방문' 등이 있었다.

단위: %



[그림 Ⅵ-27] 역량강화 교육 방법 (복수응답)

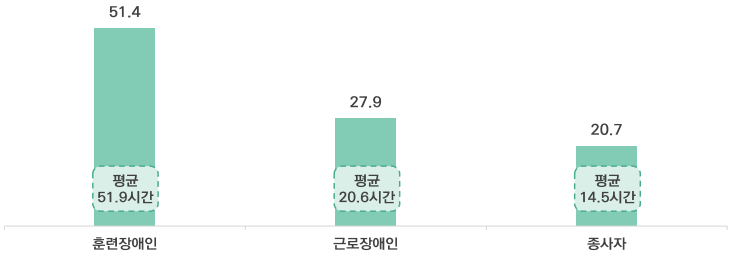
〈표 Ⅵ-39〉 역량강화 교육 방법 (복수응답)

단위: 개소, %

구분		빈도	외부 전문가 초빙을 통한 집체교육	교육 전문기관을 통한 교육	내부직원에 의한 자체 교육	기타
전체		539	45.3	42.3	21.3	2.8
시설 유형	근로	46	54.3	34.8	28.3	0.0
	보호	467	43.9	43.0	20.6	3.0
	적응	26	53.8	42.3	23.1	3.8
운영 법인	사단법인	139	47.5	37.4	20.9	4.3
	사회복지법인	292	46.9	43.8	20.9	2.4
	사회적협동조합	73	38.4	39.7	24.7	2.7
	재단법인	17	47.1	52.9	17.6	0.0
	개인	13	15.4	61.5	30.8	0.0
	기타	5	60.0	40.0	0.0	0.0
장애인 수	20인 미만	136	37.5	44.9	25.7	2.9
	20 ~ 30인 미만	168	45.2	42.9	20.8	3.6
	30 ~ 50인 미만	210	50.5	41.4	17.1	2.4
	50인 이상	25	44.0	32.0	36.0	0.0
매출액	1억원 미만	135	43.0	48.1	21.5	1.5
	1 ~ 5억원 미만	234	46.6	41.0	19.7	1.7
	5 ~ 10억원 미만	73	39.7	45.2	24.7	4.1
	10억원 이상	97	49.5	35.1	22.7	6.2
권역	서울/경기/인천	237	44.7	41.8	23.2	1.3
	부산/울산/경남	80	43.8	45.0	16.3	6.3
	대구/경북	65	56.9	30.8	18.5	4.6
	광주/전라	53	47.2	45.3	26.4	0.0
	대전/충청/세종	76	42.1	43.4	19.7	1.3
	강원/제주	28	32.1	57.1	21.4	10.7

연평균 역량강화 교육시간[21]은 '훈련장애인'이 51.4%(평균 51.9시간)로 가장 높고, 다음으로 '근로장애인'(27.9%, 평균 20.6시간), '종사자'(20.7%, 평균 14.5시간) 순으로 나타났다.

단위: %, 시간



[그림 Ⅵ-28] 역량강화 교육시간

〈표 Ⅵ-40〉 역량강화 교육시간

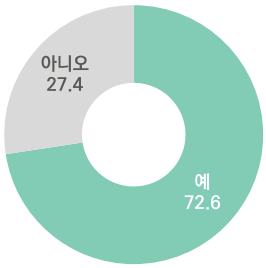
단위: 시간, %, 시간

구분		합계			비중			평균		
		훈련장애인	근로장애인	종사자	훈련장애인	근로장애인	종사자	훈련장애인	근로장애인	종사자
전체		19,460	10,564	7,840	51.4	27.9	20.7	51.9	20.6	14.5
시설유형	근로	173	537	628	12.9	40.1	46.9	17.3	11.7	13.7
	보호	18,361	9,999	6,805	52.2	28.4	19.4	54.2	21.5	14.6
	적응	926	28	407	68.0	2.1	29.9	35.6	14.0	15.7
운영법인	사단법인	12,241	3,371	2,066	69.2	19.1	11.7	139.1	25.9	14.9
	사회복지법인	3,607	4,554	4,341	28.9	36.4	34.7	16.7	16.1	14.9
	사회적협동조합	3,146	2,205	909	50.3	35.2	14.5	71.5	32.0	12.5
	재단법인	303	283	262	35.7	33.4	30.9	18.9	16.6	15.4
	개인	159	124	169	35.2	27.4	37.4	17.7	13.8	13.0
	기타	4	27	93	3.2	21.8	75.0	2.0	5.4	18.6
장애인수	20인 미만	1,844	2,098	1,699	32.7	37.2	30.1	32.9	15.9	12.5
	20 ~ 30인 미만	3,695	3,211	2,714	38.4	33.4	28.2	27.6	21.0	16.2
	30 ~ 50인 미만	13,724	5,007	3,073	62.9	23.0	14.1	80.7	24.7	14.6
	50인 이상	197	248	354	24.7	31.0	44.3	13.1	10.3	14.2
매출액	1억원 미만	3,186	1,945	1,991	44.7	27.3	28.0	30.3	18.0	14.7
	1 ~ 5억원 미만	14,683	6,386	3,335	60.2	26.2	13.7	80.7	27.3	14.3
	5 ~ 10억원 미만	1,025	1,219	1,255	29.3	34.8	35.9	25.6	16.7	17.2
	10억원 이상	566	1,014	1,259	19.9	35.7	44.3	11.8	10.5	13.0
권역	서울/경기/인천	12,950	5,759	3,381	58.6	26.1	15.3	74.9	25.9	14.3
	부산/울산/경남	2,097	1,783	1,256	40.8	34.7	24.5	47.7	22.9	15.7
	대구/경북	621	692	1,005	26.8	29.9	43.4	11.7	10.6	15.5
	광주/전라	346	519	728	21.7	32.6	45.7	11.2	10.2	13.7
	대전/충청/세종	3,303	1,543	1,006	56.4	26.4	17.2	56.0	22.4	13.2
	강원/제주	143	268	464	16.3	30.6	53.0	9.5	9.9	16.6

21) 이용장애인(근로장애인, 훈련장애인)의 교육시간은 해당 이용장애인이 있다고 응답한 시설 대상으로 조사함

지역사회 내 파트너십 여부에 대하여 조사한 결과, 72.6%의 시설이 '지역사회 협력·파트너십 구축하고 있는' 것으로 나타났다.

단위: %



[그림 Ⅵ-29] 지역사회 협력·파트너십 구축 여부

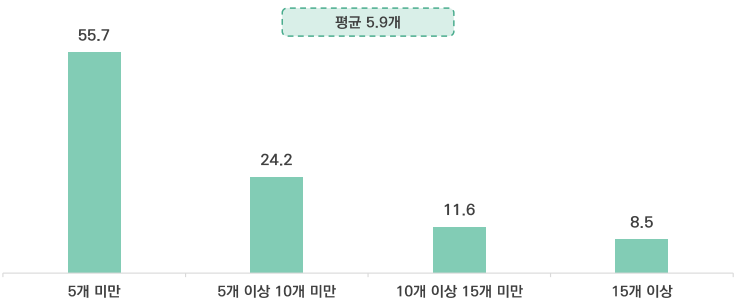
〈표 Ⅵ-41〉 지역사회 협력·파트너십 구축 여부

단위: 개소, %

구분		빈도	예	아니오
전체		569	72.6	27.4
시설 유형	근로	49	79.6	20.4
	보호	492	71.1	28.9
	적응	28	85.7	14.3
운영 법인	사단법인	149	69.1	30.9
	사회복지법인	303	73.9	26.1
	사회적협동조합	80	72.5	27.5
	재단법인	18	83.3	16.7
	개인	14	78.6	21.4
	기타	5	40.0	60.0
장애인 수	20인 미만	149	63.8	36.2
	20 ~ 30인 미만	174	71.3	28.7
	30 ~ 50인 미만	221	77.4	22.6
	50인 이상	25	92.0	8.0
매출액	1억원 미만	142	73.2	26.8
	1 ~ 5억원 미만	247	73.3	26.7
	5 ~ 10억원 미만	75	68.0	32.0
	10억원 이상	105	73.3	26.7
권역	서울/경기/인천	252	80.6	19.4
	부산/울산/경남	83	56.6	43.4
	대구/경북	67	71.6	28.4
	광주/전라	57	68.4	31.6
	대전/충청/세종	81	72.8	27.2
	강원/제주	29	58.6	41.4

지역사회 협력·파트너십을 구축하고 있는 시설을 대상으로 2025년 9월 기준, 관련 기관수에 대해 물은 결과, ‘5개 미만’이 55.7%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘5개 이상 10개 미만’(24.2%), ‘10개 이상 15개 미만’(11.6%), ‘15개 이상’(8.5%) 순으로 나타났다. 평균 협력·파트너십 기관 수는 5.9개였다.

단위: %, 개



[그림 Ⅵ-30] 지역사회 협력·파트너십 기관 수

〈표 Ⅵ-42〉 지역사회 협력·파트너십 기관 수

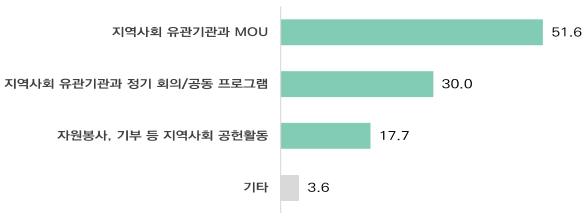
단위: 개소, %, 개

구분		빈도	5개 미만	5개 ~ 10개 미만	10개 ~ 15개 미만	15개 이상	평균
전체		413	55.7	24.2	11.6	8.5	5.9
시설 유형	근로	39	43.6	20.5	28.2	7.7	7.6
	보호	350	58.0	24.6	9.1	8.3	5.6
	적응	24	41.7	25.0	20.8	12.5	7.4
운영 법인	사단법인	103	57.3	26.2	11.7	4.9	5.0
	사회복지법인	224	54.5	23.2	12.9	9.4	6.3
	사회적협동조합	58	62.1	17.2	10.3	10.3	6.3
	재단법인	15	40.0	33.3	6.7	20.0	7.3
	개인	11	45.5	54.5	0.0	0.0	4.1
	기타	2	100.0	0.0	0.0	0.0	3.5
장애인 수	20인 미만	95	64.2	21.1	9.5	5.3	4.6
	20 ~ 30인 미만	124	54.8	27.4	10.5	7.3	5.9
	30 ~ 50인 미만	171	53.2	24.0	11.7	11.1	6.5
	50인 이상	23	43.5	21.7	26.1	8.7	7.7
매출액	1억원 미만	104	65.4	19.2	11.5	3.8	4.7
	1 ~ 5억원 미만	181	53.0	28.7	7.7	10.5	6.1
	5 ~ 10억원 미만	51	54.9	15.7	19.6	9.8	6.7
	10억원 이상	77	49.4	26.0	15.6	9.1	6.6
권역	서울/경기/인천	203	49.8	27.1	12.3	10.8	6.7
	부산/울산/경남	47	66.0	23.4	6.4	4.3	4.8
	대구/경북	48	60.4	12.5	22.9	4.2	5.3
	광주/전라	39	41.0	38.5	12.8	7.7	6.3
	대전/충청/세종	59	71.2	16.9	5.1	6.8	4.5
	강원/제주	17	64.7	17.6	5.9	11.8	5.3

지역사회 협력·파트너십을 구축하는 경우, 방법은 '지역사회 유관기관과 MOU'(51.6%), '지역사회 유관기관과 정기 회의/공동 프로그램'(30.0%), '자원봉사, 기부 등 지역사회 공헌활동'(17.7%) 순으로 나타났다.

기타 방법에는 '일자리 연계 및 취업 알선', '운영방안 교류', '프로그램 연계' 등이 있었다.

단위: %



[그림 Ⅵ-31] 지역사회 협력·파트너십 구축방법 (복수응답)

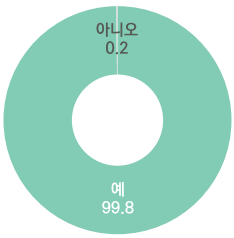
〈표 Ⅵ-43〉 지역사회 협력·파트너십 구축방법 (복수응답)

단위: 개소, %

구분		빈도	지역사회 유관기관과 MOU	지역사회 유관기관과 정기 회의/공동 프로그램	자원봉사, 기부 등 지역사회 공헌활동	기타
전체		413	51.6	30.0	17.7	3.6
시설 유형	근로	39	61.5	28.2	15.4	2.6
	보호	350	51.4	29.7	17.7	3.1
	적응	24	37.5	37.5	20.8	12.5
운영 법인	사단법인	103	47.6	30.1	18.4	3.9
	사회복지법인	224	51.3	29.0	18.8	4.0
	사회적협동조합	58	63.8	29.3	13.8	1.7
	재단법인	15	53.3	40.0	6.7	0.0
	개인	11	27.3	36.4	27.3	9.1
	기타	2	50.0	50.0	0.0	0.0
장애인 수	20인 미만	95	53.7	28.4	16.8	2.1
	20 ~ 30인 미만	124	41.1	34.7	23.4	7.3
	30 ~ 50인 미만	171	57.3	28.1	14.6	1.8
	50인 이상	23	56.5	26.1	13.0	4.3
매출액	1억원 미만	104	45.2	35.6	18.3	4.8
	1 ~ 5억원 미만	181	51.9	30.4	17.1	3.3
	5 ~ 10억원 미만	51	52.9	23.5	19.6	3.9
	10억원 이상	77	58.4	26.0	16.9	2.6
권역	서울/경기/인천	203	47.8	36.9	16.7	3.4
	부산/울산/경남	47	53.2	14.9	29.8	4.3
	대구/경북	48	52.1	27.1	18.8	2.1
	광주/전라	39	43.6	33.3	15.4	7.7
	대전/충청/세종	59	62.7	22.0	11.9	3.4
	강원/제주	17	70.6	17.6	17.6	0.0

정기적인 안전교육 및 비상대비훈련 실시 여부에 대해 조사한 결과, 99.8%가 '실시한다'고 응답하였다.

단위: %



[그림 Ⅵ-32] 정기적인 안전교육 및 비상대비훈련 실시 여부

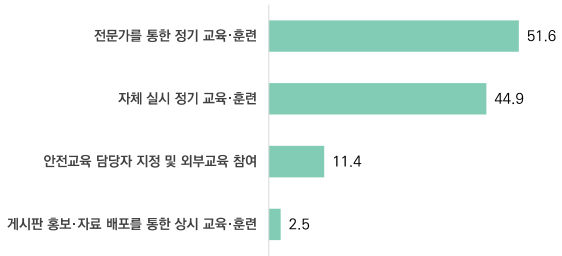
〈표 Ⅵ-44〉 정기적인 안전교육 및 비상대비훈련 실시 여부

단위: 개소, %

구분		빈도	예	아니오
전체		569	99.8	0.2
시설 유형	근로	49	100.0	0.0
	보호	492	99.8	0.2
	적응	28	100.0	0.0
운영 법인	사단법인	149	100.0	0.0
	사회복지법인	303	100.0	0.0
	사회적협동조합	80	98.8	1.3
	재단법인	18	100.0	0.0
	개인	14	100.0	0.0
	기타	5	100.0	0.0
장애인 수	20인 미만	149	99.3	0.7
	20 ~ 30인 미만	174	100.0	0.0
	30 ~ 50인 미만	221	100.0	0.0
	50인 이상	25	100.0	0.0
매출액	1억원 미만	142	100.0	0.0
	1 ~ 5억원 미만	247	99.6	0.4
	5 ~ 10억원 미만	75	100.0	0.0
	10억원 이상	105	100.0	0.0
권역	서울/경기/인천	252	100.0	0.0
	부산/울산/경남	83	100.0	0.0
	대구/경북	67	100.0	0.0
	광주/전라	57	98.2	1.8
	대전/충청/세종	81	100.0	0.0
	강원/제주	29	100.0	0.0

정기적으로 안전교육 및 비상대비훈련을 실시하는 시설을 대상으로 조사한 결과, 방법별로 '전문가를 통한 정기 교육·훈련'(51.6%), '자체 실시 정기 교육·훈련'(44.9%), '안전교육 담당자 지정 후 외부교육 참여'(11.4%) 등의 순으로 나타났다.

단위: %



[그림 Ⅵ-33] 안전교육 및 비상대비훈련 실시 방법 (복수응답)

〈표 Ⅵ-45〉 안전교육 및 비상대비훈련 실시 방법 (복수응답)

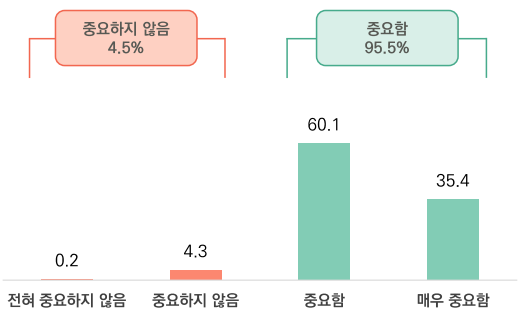
단위: 개소, %

구분		빈도	전문가를 통한 정기 교육·훈련	자체 실시 정기 교육·훈련	안전교육 담당자 지정 및 외부교육 참여	게시판 홍보·자료 배포를 통한 상시 교육·훈련
전체		568	51.6	44.9	11.4	2.5
시설 유형	근로	49	53.1	46.9	12.2	2.0
	보호	491	51.5	44.4	10.8	2.2
	적응	28	50.0	50.0	21.4	7.1
운영 법인	사단법인	149	53.7	44.3	10.1	1.3
	사회복지법인	303	54.5	43.2	11.9	2.3
	사회적협동조합	79	35.4	55.7	13.9	3.8
	재단법인	18	55.6	50.0	0.0	5.6
	개인	14	42.9	28.6	21.4	7.1
	기타	5	80.0	20.0	0.0	0.0
장애인수	20인 미만	148	48.0	43.2	12.8	2.7
	20 ~ 30인 미만	174	53.4	41.4	12.6	2.3
	30 ~ 50인 미만	221	54.8	47.5	9.5	2.7
	50인 이상	25	32.0	56.0	12.0	0.0
매출액	1억원 미만	142	51.4	43.7	14.8	2.8
	1 ~ 5억원 미만	246	51.2	46.7	8.9	2.0
	5 ~ 10억원 미만	75	53.3	44.0	6.7	2.7
	10억원 이상	105	51.4	42.9	16.2	2.9
권역	서울/경기/인천	252	46.4	50.0	11.5	2.8
	부산/울산/경남	83	54.2	39.8	10.8	2.4
	대구/경북	67	53.7	35.8	13.4	0.0
	광주/전라	56	66.1	32.1	14.3	1.8
	대전/충청/세종	81	55.6	44.4	9.9	4.9
	강원/제주	29	44.8	62.1	6.9	0.0

4) 직업재활시설의 사회적 가치 실현을 위한 의견

사회적 가치 실현 영역별 중요도에 대하여 조사한 결과, 95.5%(중요함 60.1% + 매우 중요함 35.4%)의 기관에서 중요하다고 응답한 반면, 4.5%(전혀 중요하지 않음 0.2% + 중요하지 않음 4.3%)는 중요하지 않다고 응답하였다.

단위: %



[그림 Ⅵ-34] 사회적 가치 실현 영역별 중요도

〈표 Ⅵ-46〉 사회적 가치 실현 영역별 중요도

단위: 개소, %, 점

구분	빈도	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함	4점 평균	100점 평균
전체	569	0.2	4.3	60.1	35.4	3.31	76.9
고용성과	569	0.5	4.4	53.3	41.8	3.36	78.8
사회적 가치 지향성	569	0.2	5.1	64.3	30.4	3.25	75.0
사회통합 및 지역사회 기여	569	0.4	7.6	67.3	24.8	3.17	72.2
사회적 관계 및 지지	569	0.0	2.1	59.6	38.3	3.36	78.7
투명성 및 민주성	569	0.0	1.2	51.3	47.5	3.46	82.1
경제·재정 성과	569	0.7	9.5	61.7	28.1	3.17	72.4
교육, 역량, 직무 만족	569	0.0	3.3	64.9	31.8	3.28	76.2
환경·안전·지속가능성	569	0.2	1.1	58.3	40.4	3.39	79.7

고용성과 영역의 중요도(중요함 + 매우 중요함)는 시설유형별로 근로사업장(98.0%)이 보호작업장(94.7%) 보다 높게 나타났고, 운영법인별로 사회적협동조합(97.5%), 장애인수별로 20인 미만(98.0%), 매출액별로 5억원 이상 10억원 미만(97.3%), 권역별로 광주/전라(100.0%)에서 가장 높게 나타났다. 직업재활시설에서 사회적 가치 실현으로 고용성과가 중요하다고 생각하고 있음을 알 수 있다.

〈표 Ⅵ-47〉 사회적 가치 실현 영역별 중요도 - 1) 고용성과

단위: 개소, %, 점

구분		빈도	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함	4점 평균	100점 평균
전체		569	0.5	4.4	53.3	41.8	3.36	78.8
시설유형	근로	49	0.0	2.0	32.7	65.3	3.63	87.8
	보호	492	0.6	4.7	54.3	40.4	3.35	78.2
	적응	28	0.0	3.6	71.4	25.0	3.21	73.8
운영법인	사단법인	149	0.0	4.0	57.0	38.9	3.35	78.3
	사회복지법인	303	0.7	5.0	50.2	44.2	3.38	79.3
	사회적협동조합	80	0.0	2.5	55.0	42.5	3.40	80.0
	재단법인	18	5.6	5.6	61.1	27.8	3.11	70.4
	개인	14	0.0	0.0	64.3	35.7	3.36	78.6
	기타	5	0.0	20.0	40.0	40.0	3.20	73.3
장애인수	20인 미만	149	0.0	2.0	58.4	39.6	3.38	79.2
	20 ~ 30인 미만	174	0.6	4.0	54.0	41.4	3.36	78.7
	30 ~ 50인 미만	221	0.9	6.3	49.8	43.0	3.35	78.3
	50인 이상	25	0.0	4.0	48.0	48.0	3.44	81.3
매출액	1억원 미만	142	0.7	5.6	54.9	38.7	3.32	77.2
	1 ~ 5억원 미만	247	0.8	4.9	53.8	40.5	3.34	78.0
	5 ~ 10억원 미만	75	0.0	2.7	48.0	49.3	3.47	82.2
	10억원 이상	105	0.0	2.9	53.3	43.8	3.41	80.3
권역	서울/경기/인천	252	0.4	3.6	54.0	42.1	3.38	79.2
	부산/울산/경남	83	1.2	4.8	54.2	39.8	3.33	77.5
	대구/경북	67	0.0	4.5	47.8	47.8	3.43	81.1
	광주/전라	57	0.0	0.0	54.4	45.6	3.46	81.9
	대전/충청/세종	81	0.0	7.4	58.0	34.6	3.27	75.7
	강원/제주	29	3.4	10.3	41.4	44.8	3.28	75.9

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

사회적 가치 지향성 영역의 중요도(중요함 + 매우 중요함)는 시설유형별로 보호작업장(94.9%)이 근로사업장(91.9%) 보다 높았고, 운영법인별로 사회복지법인(96.4%), 장애인 수별로 20인 이상 30인 미만(96.0%), 매출액별로 1억원 이상 5억원 미만(96.0%), 권역별로 광주/전라(98.2%)에서 가장 높게 나타났다. 직업재활시설에서는 사회적 가치 실현을 위해 사회적 가치 지향성이 중요하다고 느끼지만 고용성과에 비해서는 낮게 나타났다.

〈표 Ⅵ-48〉 사회적 가치 실현 영역별 중요도 - 2) 사회적 가치 지향성

단위: 개소, %, 점

구분		빈도	전혀중요 하지 않음	중요 하지 않음	중요함	매우 중요함	4점 평균	100점 평균
전체		569	0.2	5.1	64.3	30.4	3.25	75.0
시설 유형	근로	49	0.0	8.2	53.1	38.8	3.31	76.9
	보호	492	0.2	4.9	65.4	29.5	3.24	74.7
	적응	28	0.0	3.6	64.3	32.1	3.29	76.2
운영 법인	사단법인	149	0.0	6.7	64.4	28.9	3.22	74.0
	사회복지법인	303	0.3	3.3	64.4	32.0	3.28	76.0
	사회적협동조합	80	0.0	6.3	65.0	28.8	3.23	74.2
	재단법인	18	0.0	11.1	66.7	22.2	3.11	70.4
	개인	14	0.0	7.1	71.4	21.4	3.14	71.4
	기타	5	0.0	20.0	20.0	60.0	3.40	80.0
장애인 수	20인 미만	149	0.0	5.4	71.1	23.5	3.18	72.7
	20 ~ 30인 미만	174	0.6	3.4	62.1	33.9	3.29	76.4
	30 ~ 50인 미만	221	0.0	6.3	62.0	31.7	3.25	75.1
	50인 이상	25	0.0	4.0	60.0	36.0	3.32	77.3
매출액	1억원 미만	142	0.0	5.6	62.0	32.4	3.27	75.6
	1 ~ 5억원 미만	247	0.4	3.6	65.6	30.4	3.26	75.3
	5 ~ 10억원 미만	75	0.0	5.3	56.0	38.7	3.33	77.8
	10억원 이상	105	0.0	7.6	70.5	21.9	3.14	71.4
권역	서울/경기/인천	252	0.0	5.6	64.7	29.8	3.24	74.7
	부산/울산/경남	83	0.0	3.6	65.1	31.3	3.28	75.9
	대구/경북	67	0.0	10.4	58.2	31.3	3.21	73.6
	광주/전라	57	0.0	1.8	61.4	36.8	3.35	78.4
	대전/충청/세종	81	0.0	3.7	69.1	27.2	3.23	74.5
	강원/제주	29	3.4	3.4	65.5	27.6	3.17	72.4

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

사회통합 및 지역사회 기여 영역의 중요도(중요함 + 매우 중요함)는 시설유형별로 보호작업장(92.3%)이 근로사업장(87.8%) 보다 높았다. 운영법인별로 사단법인(93.3%), 장애인수별로 20인 이상 30인 미만(93.1%), 매출액별로 매출액이 낮을수록, 권역별로 광주/전라(98.2%)에서 가장 높게 나타났다.

〈표 Ⅵ-49〉 사회적 가치 실현 영역별 중요도 - 3) 사회통합 및 지역사회 기여

단위: 개소, %, 점

구분		빈도	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함	4점 평균	100점 평균
전체		569	0.4	7.6	67.3	24.8	3.17	72.2
시설유형	근로	49	0.0	12.2	55.1	32.7	3.20	73.5
	보호	492	0.4	7.3	68.3	24.0	3.16	72.0
	적응	28	0.0	3.6	71.4	25.0	3.21	73.8
운영법인	사단법인	149	0.0	6.7	67.1	26.2	3.19	73.2
	사회복지법인	303	0.7	6.6	68.3	24.4	3.17	72.2
	사회적협동조합	80	0.0	12.5	60.0	27.5	3.15	71.7
	재단법인	18	0.0	11.1	88.9	0.0	2.89	63.0
	개인	14	0.0	7.1	71.4	21.4	3.14	71.4
	기타	5	0.0	0.0	40.0	60.0	3.60	86.7
장애인수	20인 미만	149	0.0	7.4	71.8	20.8	3.13	71.1
	20 ~ 30인 미만	174	0.6	6.3	64.4	28.7	3.21	73.8
	30 ~ 50인 미만	221	0.5	7.7	67.9	24.0	3.15	71.8
	50인 이상	25	0.0	16.0	56.0	28.0	3.12	70.7
매출액	1억원 미만	142	0.0	5.6	68.3	26.1	3.20	73.5
	1 ~ 5억원 미만	247	0.8	6.1	67.2	25.9	3.18	72.7
	5 ~ 10억원 미만	75	0.0	9.3	58.7	32.0	3.23	74.2
	10억원 이상	105	0.0	12.4	72.4	15.2	3.03	67.6
권역	서울/경기/인천	252	0.4	11.1	64.7	23.8	3.12	70.6
	부산/울산/경남	83	0.0	6.0	72.3	21.7	3.16	71.9
	대구/경북	67	0.0	4.5	70.1	25.4	3.21	73.6
	광주/전라	57	0.0	1.8	64.9	33.3	3.32	77.2
	대전/충청/세종	81	0.0	4.9	71.6	23.5	3.19	72.8
	강원/제주	29	3.4	6.9	62.1	27.6	3.14	71.3

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

사회적 관계 및 지지 영역의 중요도(중요함 + 매우 중요함)는 시설유형별로 근로사업장(98.0%)이 보호작업장(97.7%) 보다 높게 나타났다. 운영법인별로는 사단법인(98.7%)이 가장 높게 나타났고, 장애인수별로 30인 이상 50인 미만(98.6%), 매출액별로 10억원 이상(99.1%), 권역별로 대구/경북(98.5%)에서 가장 높게 나타났다. 평균점수는 3.36점으로 고용성과의 평균 점수와 동일하게 나타났다.

〈표 Ⅵ-50〉 사회적 가치 실현 영역별 중요도 - 4) 사회적 관계 및 지지

단위: 개소, %, 점

구분		빈도	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함	4점 평균	100점 평균
전체		569	0.0	2.1	59.6	38.3	3.36	78.7
시설유형	근로	49	0.0	2.0	59.2	38.8	3.37	78.9
	보호	492	0.0	2.2	59.3	38.4	3.36	78.7
	적응	28	0.0	0.0	64.3	35.7	3.36	78.6
운영법인	사단법인	149	0.0	1.3	59.1	39.6	3.38	79.4
	사회복지법인	303	0.0	2.3	60.4	37.3	3.35	78.3
	사회적협동조합	80	0.0	2.5	53.8	43.8	3.41	80.4
	재단법인	18	0.0	5.6	72.2	22.2	3.17	72.2
	개인	14	0.0	0.0	71.4	28.6	3.29	76.2
	기타	5	0.0	0.0	40.0	60.0	3.60	86.7
장애인수	20인 미만	149	0.0	2.7	65.8	31.5	3.29	76.3
	20 ~ 30인 미만	174	0.0	2.3	51.7	46.0	3.44	81.2
	30 ~ 50인 미만	221	0.0	1.4	61.5	37.1	3.36	78.6
	50인 이상	25	0.0	4.0	60.0	36.0	3.32	77.3
매출액	1억원 미만	142	0.0	1.4	58.5	40.1	3.39	79.6
	1 ~ 5억원 미만	247	0.0	2.4	57.5	40.1	3.38	79.2
	5 ~ 10억원 미만	75	0.0	4.0	53.3	42.7	3.39	79.6
	10억원 이상	105	0.0	1.0	70.5	28.6	3.28	75.9
권역	서울/경기/인천	252	0.0	1.6	60.3	38.1	3.37	78.8
	부산/울산/경남	83	0.0	2.4	60.2	37.3	3.35	78.3
	대구/경북	67	0.0	1.5	59.7	38.8	3.37	79.1
	광주/전라	57	0.0	1.8	50.9	47.4	3.46	81.9
	대전/충청/세종	81	0.0	3.7	64.2	32.1	3.28	76.1
	강원/제주	29	0.0	3.4	55.2	41.4	3.38	79.3

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

투명성 및 민주성 영역의 중요도(중요함 + 매우 중요함)는 시설유형별는 근로사업장(100.0%)이 보호작업장(98.8%) 보다 높게 나타났다. 운영법인별로 사단법인(99.4%), 장애인수별로는 인원이 많을수록, 매출액별로 매출액이 높을수록, 권역별로 대전/충청/세종(100.0%)에서 가장 높게 나타났다.

〈표 Ⅵ-51〉 사회적 가치 실현 영역별 중요도 - 5) 투명성 및 민주성

단위: 개소, %, 점

구분		빈도	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함	4점 평균	100점 평균
전체		569	0.0	1.2	51.3	47.5	3.46	82.1
시설유형	근로	49	0.0	0.0	46.9	53.1	3.53	84.4
	보호	492	0.0	1.2	51.6	47.2	3.46	82.0
	적응	28	0.0	3.6	53.6	42.9	3.39	79.8
운영법인	사단법인	149	0.0	0.7	51.7	47.7	3.47	82.3
	사회복지법인	303	0.0	1.3	49.5	49.2	3.48	82.6
	사회적협동조합	80	0.0	1.3	50.0	48.8	3.48	82.5
	재단법인	18	0.0	5.6	66.7	27.8	3.22	74.1
	개인	14	0.0	0.0	71.4	28.6	3.29	76.2
	기타	5	0.0	0.0	60.0	40.0	3.40	80.0
장애인수	20인 미만	149	0.0	2.0	57.7	40.3	3.38	79.4
	20 ~ 30인 미만	174	0.0	1.7	48.9	49.4	3.48	82.6
	30 ~ 50인 미만	221	0.0	0.5	49.3	50.2	3.50	83.3
	50인 이상	25	0.0	0.0	48.0	52.0	3.52	84.0
매출액	1억원 미만	142	0.0	2.1	50.0	47.9	3.46	81.9
	1 ~ 5억원 미만	247	0.0	1.6	51.4	47.0	3.45	81.8
	5 ~ 10억원 미만	75	0.0	0.0	42.7	57.3	3.57	85.8
	10억원 이상	105	0.0	0.0	59.0	41.0	3.41	80.3
권역	서울/경기/인천	252	0.0	1.6	53.2	45.2	3.44	81.2
	부산/울산/경남	83	0.0	1.2	55.4	43.4	3.42	80.7
	대구/경북	67	0.0	1.5	46.3	52.2	3.51	83.6
	광주/전라	57	0.0	1.8	40.4	57.9	3.56	85.4
	대전/충청/세종	81	0.0	0.0	56.8	43.2	3.43	81.1
	강원/제주	29	0.0	0.0	41.4	58.6	3.59	86.2

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

경제·재정 성과 영역의 중요도(중요함 + 매우 중요함)는 시설유형별로 보호작업장(90.4%)이 근로사업장(89.8%) 보다 높게 나타났다. 운영법인별로 사회적협동조합(93.8%)이, 장애인수별로는 20인 미만(96.0%)인 시설이, 매출액별로는 10억원 이상(92.4%)인 시설이, 권역별로 대구/경북(97.1%)에서 가장 높게 나타났다.

〈표 Ⅵ-52〉 사회적 가치 실현 영역별 중요도 - 6) 경제·재정 성과

단위: 개소, %, 점

구분		빈도	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함	4점 평균	100점 평균
전체		569	0.7	9.5	61.7	28.1	3.17	72.4
시설 유형	근로	49	2.0	8.2	57.1	32.7	3.20	73.5
	보호	492	0.6	8.9	62.6	27.8	3.18	72.6
	적응	28	0.0	21.4	53.6	25.0	3.04	67.9
운영 법인	사단법인	149	0.0	9.4	62.4	28.2	3.19	72.9
	사회복지법인	303	1.0	9.2	62.4	27.4	3.16	72.1
	사회적협동조합	80	0.0	6.3	61.3	32.5	3.26	75.4
	재단법인	18	5.6	22.2	55.6	16.7	2.83	61.1
	개인	14	0.0	14.3	57.1	28.6	3.14	71.4
	기타	5	0.0	20.0	40.0	40.0	3.20	73.3
장애인 수	20인 미만	149	0.0	4.0	72.5	23.5	3.19	73.2
	20 ~ 30인 미만	174	1.1	13.8	51.7	33.3	3.17	72.4
	30 ~ 50인 미만	221	0.5	10.4	62.0	27.1	3.16	71.9
	50인 이상	25	4.0	4.0	64.0	28.0	3.16	72.0
매출액	1억원 미만	142	0.0	13.4	57.0	29.6	3.16	72.1
	1 ~ 5억원 미만	247	1.2	8.1	64.4	26.3	3.16	71.9
	5 ~ 10억원 미만	75	0.0	10.7	50.7	38.7	3.28	76.0
	10억원 이상	105	1.0	6.7	69.5	22.9	3.14	71.4
권역	서울/경기/인천	252	0.8	13.9	61.1	24.2	3.09	69.6
	부산/울산/경남	83	0.0	9.6	65.1	25.3	3.16	71.9
	대구/경북	67	1.5	1.5	68.7	28.4	3.24	74.6
	광주/전라	57	1.8	1.8	59.6	36.8	3.32	77.2
	대전/충청/세종	81	0.0	7.4	59.3	33.3	3.26	75.3
	강원/제주	29	0.0	10.3	51.7	37.9	3.28	75.9

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

교육, 역량, 직무 만족 영역의 중요도(중요함 + 매우 중요함)는 시설유형별로는 보호작업장(97.2%)이 근로사업장(91.8%) 보다 높게 나타났다. 운영법인별로는 사회복지법인(97.3%)이, 장애인 수별로 20인 이상 30인 미만(98.3%), 매출액별로 1억원 미만(97.9%) 시설이, 권역별로 대전/충청/세종(97.5%)에서 가장 높게 나타났다.

〈표 Ⅵ-53〉 사회적 가치 실현 영역별 중요도 - 7) 교육, 역량, 직무 만족

단위: 개소, %, 점

구분		빈도	전혀 중요 하지 않음	중요 하지 않음	중요함	매우 중요함	4점 평균	100점 평균
전체		569	0.0	3.3	64.9	31.8	3.28	76.2
시설 유형	근로	49	0.0	8.2	57.1	34.7	3.27	75.5
	보호	492	0.0	2.8	65.7	31.5	3.29	76.2
	적응	28	0.0	3.6	64.3	32.1	3.29	76.2
운영 법인	사단법인	149	0.0	4.0	63.8	32.2	3.28	76.1
	사회복지법인	303	0.0	2.6	65.3	32.0	3.29	76.5
	사회적협동조합	80	0.0	6.3	62.5	31.3	3.25	75.0
	재단법인	18	0.0	0.0	72.2	27.8	3.28	75.9
	개인	14	0.0	0.0	71.4	28.6	3.29	76.2
	기타	5	0.0	0.0	60.0	40.0	3.40	80.0
장애인 수	20인 미만	149	0.0	6.7	69.1	24.2	3.17	72.5
	20 ~ 30인 미만	174	0.0	1.7	61.5	36.8	3.35	78.4
	30 ~ 50인 미만	221	0.0	2.7	63.8	33.5	3.31	76.9
	50인 이상	25	0.0	0.0	72.0	28.0	3.28	76.0
매출액	1억원 미만	142	0.0	2.1	59.9	38.0	3.36	78.6
	1 ~ 5억원 미만	247	0.0	3.2	66.4	30.4	3.27	75.7
	5 ~ 10억원 미만	75	0.0	5.3	57.3	37.3	3.32	77.3
	10억원 이상	105	0.0	3.8	73.3	22.9	3.19	73.0
권역	서울/경기/인천	252	0.0	2.8	66.7	30.6	3.28	75.9
	부산/울산/경남	83	0.0	3.6	66.3	30.1	3.27	75.5
	대구/경북	67	0.0	4.5	62.7	32.8	3.28	76.1
	광주/전라	57	0.0	7.0	54.4	38.6	3.32	77.2
	대전/충청/세종	81	0.0	2.5	65.4	32.1	3.30	76.5
	강원/제주	29	0.0	0.0	69.0	31.0	3.31	77.0

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

환경·안전·지속가능성 영역의 중요도(중요함 + 매우 중요함)는 시설유형별로는 근로사업장(100.0%)이 보호작업장(98.8%) 보다 높게 나타났다. 운영법인별로 사회복지법인(99.1%)이, 장애인 수별로는 인원이 많은 시설일수록, 매출액별로 10억원 이상(100.0%) 시설이, 권역별로 대구/경북(100.0%)에서 가장 높게 나타났다.

〈표 Ⅵ-54〉 사회적 가치 실현 영역별 중요도 - 8) 환경·안전·지속가능성

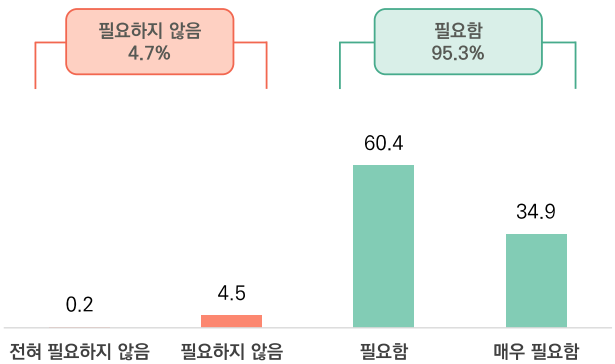
단위: 개소, %, 점

구분		빈도	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함	4점 평균	100점 평균
전체		569	0.2	1.1	58.3	40.4	3.39	79.7
시설 유형	근로	49	0.0	0.0	63.3	36.7	3.37	78.9
	보호	492	0.0	1.2	57.7	41.1	3.40	79.9
	적응	28	3.6	0.0	60.7	35.7	3.29	76.2
운영 법인	사단법인	149	0.0	1.3	58.4	40.3	3.39	79.6
	사회복지법인	303	0.0	1.0	57.8	41.3	3.40	80.1
	사회적협동조합	80	1.3	1.3	57.5	40.0	3.36	78.8
	재단법인	18	0.0	0.0	66.7	33.3	3.33	77.8
	개인	14	0.0	0.0	64.3	35.7	3.36	78.6
	기타	5	0.0	0.0	60.0	40.0	3.40	80.0
장애인 수	20인 미만	149	0.0	2.0	66.4	31.5	3.30	76.5
	20 ~ 30인 미만	174	0.0	1.1	52.3	46.6	3.45	81.8
	30 ~ 50인 미만	221	0.5	0.5	56.1	43.0	3.42	80.5
	50인 이상	25	0.0	0.0	72.0	28.0	3.28	76.0
매출액	1억원 미만	142	0.7	2.1	59.2	38.0	3.35	78.2
	1 ~ 5억원 미만	247	0.0	0.8	56.3	42.9	3.42	80.7
	5 ~ 10억원 미만	75	0.0	1.3	52.0	46.7	3.45	81.8
	10억원 이상	105	0.0	0.0	66.7	33.3	3.33	77.8
권역	서울/경기/인천	252	0.4	0.4	59.1	40.1	3.39	79.6
	부산/울산/경남	83	0.0	1.2	63.9	34.9	3.34	77.9
	대구/경북	67	0.0	0.0	55.2	44.8	3.45	81.6
	광주/전라	57	0.0	1.8	49.1	49.1	3.47	82.5
	대전/충청/세종	81	0.0	1.2	61.7	37.0	3.36	78.6
	강원/제주	29	0.0	6.9	51.7	41.4	3.34	78.2

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

사회적 가치 영역별 필요도는 95.3%(필요함 60.4% + 매우 필요함 34.9%)가 필요하다고 응답한 반면, 4.7%(전혀 필요하지 않음 0.2% + 필요하지 않음 4.5%)는 필요하지 않다고 응답하였다.

단위: %



[그림 Ⅵ-35] 사회적 가치 실현 영역별 필요도

〈표 Ⅵ-55〉 사회적 가치 실현 영역별 필요도

단위: 개소, %, 점

구분	빈도	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함	4점 평균	100점 평균
전체	569	0.2	4.5	60.4	34.9	3.30	76.6
고용성과	569	0.4	6.3	54.8	38.5	3.31	77.2
사회적 가치 지향성	569	0.0	7.4	62.0	30.6	3.23	74.4
사회통합 및 지역사회 기여	569	0.4	6.5	65.9	27.2	3.20	73.3
사회적 관계 및 지지	569	0.0	2.3	61.0	36.7	3.34	78.1
투명성 및 민주성	569	0.0	1.1	55.4	43.6	3.43	80.8
경제·재정 성과	569	0.7	8.1	61.0	30.2	3.21	73.6
교육, 역량, 직무 만족	569	0.0	3.0	63.6	33.4	3.30	76.8
환경·안전·지속가능성	569	0.4	1.4	59.6	38.7	3.37	78.9

고용성과 영역의 필요도(필요함 + 매우 필요함)는 시설유형별로 근로사업장(93.8%)이 보호작업장(93.1%) 보다 높게 나타났다. 운영법인별로는 사회적협동조합(95.1%)이, 장애인 수별로 20인 미만(97.3%), 매출액별로 5억원 이상 10억원 미만(96.0%) 시설이, 권역별로 대구/경북(97.0%)의 시설에서 가장 높게 나타났다.

〈표 Ⅵ-56〉 사회적 가치 실현 영역별 필요도 - 1) 고용성과

단위: 개소, %, 점

구분		빈도	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함	4점 평균	100점 평균
전체		569	0.4	6.3	54.8	38.5	3.31	77.2
시설 유형	근로	49	0.0	6.1	46.9	46.9	3.41	80.3
	보호	492	0.4	6.5	55.1	38.0	3.31	76.9
	적응	28	0.0	3.6	64.3	32.1	3.29	76.2
운영 법인	사단법인	149	0.0	6.0	55.0	38.9	3.33	77.6
	사회복지법인	303	0.3	6.9	53.5	39.3	3.32	77.2
	사회적협동조합	80	0.0	5.0	56.3	38.8	3.34	77.9
	재단법인	18	5.6	5.6	66.7	22.2	3.06	68.5
	개인	14	0.0	0.0	64.3	35.7	3.36	78.6
	기타	5	0.0	20.0	40.0	40.0	3.20	73.3
장애인 수	20인 미만	149	0.0	2.7	67.1	30.2	3.28	75.8
	20 ~ 30인 미만	174	0.6	9.2	47.1	43.1	3.33	77.6
	30 ~ 50인 미만	221	0.5	6.8	52.0	40.7	3.33	77.7
	50인 이상	25	0.0	4.0	60.0	36.0	3.32	77.3
매출액	1억원 미만	142	0.7	5.6	54.2	39.4	3.32	77.5
	1 ~ 5억원 미만	247	0.4	7.3	54.7	37.7	3.30	76.5
	5 ~ 10억원 미만	75	0.0	4.0	53.3	42.7	3.39	79.6
	10억원 이상	105	0.0	6.7	57.1	36.2	3.30	76.5
권역	서울/경기/인천	252	0.4	7.1	54.0	38.5	3.31	76.9
	부산/울산/경남	83	0.0	6.0	51.8	42.2	3.36	78.7
	대구/경북	67	0.0	3.0	61.2	35.8	3.33	77.6
	광주/전라	57	0.0	3.5	52.6	43.9	3.40	80.1
	대전/충청/세종	81	0.0	8.6	61.7	29.6	3.21	73.7
	강원/제주	29	3.4	6.9	41.4	48.3	3.34	78.2

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

사회적 가치 지향성 영역의 필요도(필요함 + 매우 필요함)는 시설유형별로는 보호작업장(92.9%)이 근로사업장(89.8%) 보다 높게 나타났다. 운영법인별로 사회복지법인(93.4%)이, 장애인 수별로 20인 미만(94.0%), 매출액별로 5억원 이상 10억원 미만(93.3%) 시설이, 권역별로 광주/전라(94.7%)에서 가장 높게 나타났다.

〈표 Ⅵ-57〉 사회적 가치 실현 영역별 필요도 - 2) 사회적 가치 지향성

단위: 개소, %, 점

구분		빈도	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함	4점 평균	100점 평균
전체		569	0.0	7.4	62.0	30.6	3.23	74.4
시설유형	근로	49	0.0	10.2	63.3	26.5	3.16	72.1
	보호	492	0.0	7.1	62.4	30.5	3.23	74.5
	적응	28	0.0	7.1	53.6	39.3	3.32	77.4
운영법인	사단법인	149	0.0	8.7	61.1	30.2	3.21	73.8
	사회복지법인	303	0.0	6.6	61.4	32.0	3.25	75.1
	사회적협동조합	80	0.0	7.5	63.8	28.8	3.21	73.8
	재단법인	18	0.0	5.6	72.2	22.2	3.17	72.2
	개인	14	0.0	7.1	71.4	21.4	3.14	71.4
	기타	5	0.0	20.0	40.0	40.0	3.20	73.3
장애인 수	20인 미만	149	0.0	6.0	70.5	23.5	3.17	72.5
	20 ~ 30인 미만	174	0.0	8.0	56.3	35.6	3.28	75.9
	30 ~ 50인 미만	221	0.0	7.7	58.4	33.9	3.26	75.4
	50인 이상	25	0.0	8.0	84.0	8.0	3.00	66.7
매출액	1억원 미만	142	0.0	7.0	57.0	35.9	3.29	76.3
	1 ~ 5억원 미만	247	0.0	7.7	62.8	29.6	3.22	74.0
	5 ~ 10억원 미만	75	0.0	6.7	56.0	37.3	3.31	76.9
	10억원 이상	105	0.0	7.6	71.4	21.0	3.13	71.1
권역	서울/경기/인천	252	0.0	6.7	64.7	28.6	3.22	73.9
	부산/울산/경남	83	0.0	8.4	55.4	36.1	3.28	75.9
	대구/경북	67	0.0	9.0	59.7	31.3	3.22	74.1
	광주/전라	57	0.0	5.3	59.6	35.1	3.30	76.6
	대전/충청/세종	81	0.0	8.6	66.7	24.7	3.16	72.0
	강원/제주	29	0.0	6.9	55.2	37.9	3.31	77.0

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

사회통합 및 지역사회 기여 영역의 필요도(필요함 + 매우 필요함)는 시설유형별로는 보호작업장(93.5%)이 근로사업장(91.8%) 보다 높게 나타났다. 운영법인별로는 사단법인(95.3%)이, 장애인 수별로는 인원이 적을수록, 매출액별로는 1억원 이상 5억원 미만(94.3%) 시설이, 권역별로 광주/전라(98.2%)에서 가장 높게 나타났다.

〈표 Ⅵ-58〉 사회적 가치 실현 영역별 필요도 - 3) 사회통합 및 지역사회 기여

단위: 개소, %, 점

구분		빈도	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함	4점 평균	100점 평균
전체		569	0.4	6.5	65.9	27.2	3.20	73.3
시설유형	근로	49	0.0	8.2	67.3	24.5	3.16	72.1
	보호	492	0.4	6.1	65.9	27.6	3.21	73.6
	적응	28	0.0	10.7	64.3	25.0	3.14	71.4
운영법인	사단법인	149	0.0	4.7	67.1	28.2	3.23	74.5
	사회복지법인	303	0.7	5.9	65.7	27.7	3.20	73.5
	사회적협동조합	80	0.0	10.0	63.8	26.3	3.16	72.1
	재단법인	18	0.0	5.6	88.9	5.6	3.00	66.7
	개인	14	0.0	21.4	42.9	35.7	3.14	71.4
	기타	5	0.0	0.0	60.0	40.0	3.40	80.0
장애인 수	20인 미만	149	0.0	6.0	71.1	22.8	3.17	72.3
	20 ~ 30인 미만	174	0.6	6.3	59.8	33.3	3.26	75.3
	30 ~ 50인 미만	221	0.5	6.8	66.1	26.7	3.19	73.0
	50인 이상	25	0.0	8.0	76.0	16.0	3.08	69.3
매출액	1억원 미만	142	0.7	6.3	61.3	31.7	3.24	74.6
	1 ~ 5억원 미만	247	0.4	5.3	68.0	26.3	3.20	73.4
	5 ~ 10억원 미만	75	0.0	6.7	58.7	34.7	3.28	76.0
	10억원 이상	105	0.0	9.5	72.4	18.1	3.09	69.5
권역	서울/경기/인천	252	0.8	8.7	66.7	23.8	3.13	71.2
	부산/울산/경남	83	0.0	6.0	63.9	30.1	3.24	74.7
	대구/경북	67	0.0	3.0	67.2	29.9	3.27	75.6
	광주/전라	57	0.0	1.8	64.9	33.3	3.32	77.2
	대전/충청/세종	81	0.0	7.4	67.9	24.7	3.17	72.4
	강원/제주	29	0.0	3.4	58.6	37.9	3.34	78.2

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

사회적 관계 및 지지 영역의 필요도(필요함 + 매우 필요함)는 시설유형별로 보호작업장(98.2%)이 근로사업장(93.9%) 보다 높게 나타났다. 운영법인별로는 사회복지법인(97.7%)이, 장애인 수별로 20인 이상 30인 미만(98.3%) 시설이, 매출액별로 1억원 미만(98.6%) 시설이, 권역별로 부산/울산/경남(98.8%)에서 가장 높게 나타났다.

〈표 Ⅵ-59〉 사회적 가치 실현 영역별 필요도 - 4) 사회적 관계 및 지지

단위: 개소, %, 점

구분		빈도	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함	4점 평균	100점 평균
전체		569	0.0	2.3	61.0	36.7	3.34	78.1
시설유형	근로	49	0.0	6.1	63.3	30.6	3.24	74.8
	보호	492	0.0	1.8	61.4	36.8	3.35	78.3
	적응	28	0.0	3.6	50.0	46.4	3.43	81.0
운영법인	사단법인	149	0.0	2.7	61.7	35.6	3.33	77.6
	사회복지법인	303	0.0	2.3	60.1	37.6	3.35	78.4
	사회적협동조합	80	0.0	2.5	62.5	35.0	3.33	77.5
	재단법인	18	0.0	0.0	61.1	38.9	3.39	79.6
	개인	14	0.0	0.0	64.3	35.7	3.36	78.6
	기타	5	0.0	0.0	60.0	40.0	3.40	80.0
장애인 수	20인 미만	149	0.0	2.7	68.5	28.9	3.26	75.4
	20 ~ 30인 미만	174	0.0	1.7	52.9	45.4	3.44	81.2
	30 ~ 50인 미만	221	0.0	2.7	62.0	35.3	3.33	77.5
	50인 이상	25	0.0	0.0	64.0	36.0	3.36	78.7
매출액	1억원 미만	142	0.0	1.4	55.6	43.0	3.42	80.5
	1 ~ 5억원 미만	247	0.0	1.6	60.7	37.7	3.36	78.7
	5 ~ 10억원 미만	75	0.0	4.0	58.7	37.3	3.33	77.8
	10억원 이상	105	0.0	3.8	70.5	25.7	3.22	74.0
권역	서울/경기/인천	252	0.0	1.6	62.7	35.7	3.34	78.0
	부산/울산/경남	83	0.0	1.2	60.2	38.6	3.37	79.1
	대구/경북	67	0.0	1.5	62.7	35.8	3.34	78.1
	광주/전라	57	0.0	5.3	50.9	43.9	3.39	79.5
	대전/충청/세종	81	0.0	3.7	66.7	29.6	3.26	75.3
	강원/제주	29	0.0	3.4	48.3	48.3	3.45	81.6

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

투명성 및 민주성 영역의 필요도(필요함 + 매우 필요함)는 시설유형별로는 근로사업장(100.0%)이 보호작업장(99.0%) 보다 높게 나타났다. 운영법인별로는 사단법인과 사회복지법인(각각 99.3%)이, 장애인 수별로는 인원이 많은 시설일수록, 매출액별로는 매출액이 높을수록 높게 나타났다.

〈표 Ⅵ-60〉 사회적 가치 실현 영역별 필요도 - 5) 투명성 및 민주성

단위: 개소, %, 점

구분		빈도	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함	4점 평균	100점 평균
전체		569	0.0	1.1	55.4	43.6	3.43	80.8
시설유형	근로	49	0.0	0.0	55.1	44.9	3.45	81.6
	보호	492	0.0	1.0	56.1	42.9	3.42	80.6
	적응	28	0.0	3.6	42.9	53.6	3.50	83.3
운영법인	사단법인	149	0.0	0.7	57.7	41.6	3.41	80.3
	사회복지법인	303	0.0	0.7	52.5	46.9	3.46	82.1
	사회적협동조합	80	0.0	1.3	63.8	35.0	3.34	77.9
	재단법인	18	0.0	11.1	50.0	38.9	3.28	75.9
	개인	14	0.0	0.0	57.1	42.9	3.43	81.0
	기타	5	0.0	0.0	40.0	60.0	3.60	86.7
장애인수	20인 미만	149	0.0	1.3	67.1	31.5	3.30	76.7
	20 ~ 30인 미만	174	0.0	1.1	49.4	49.4	3.48	82.8
	30 ~ 50인 미만	221	0.0	0.9	52.5	46.6	3.46	81.9
	50인 이상	25	0.0	0.0	52.0	48.0	3.48	82.7
매출액	1억원 미만	142	0.0	2.1	50.7	47.2	3.45	81.7
	1 ~ 5억원 미만	247	0.0	1.2	57.9	40.9	3.40	79.9
	5 ~ 10억원 미만	75	0.0	0.0	52.0	48.0	3.48	82.7
	10억원 이상	105	0.0	0.0	58.1	41.9	3.42	80.6
권역	서울/경기/인천	252	0.0	2.0	56.0	42.1	3.40	80.0
	부산/울산/경남	83	0.0	0.0	57.8	42.2	3.42	80.7
	대구/경북	67	0.0	0.0	53.7	46.3	3.46	82.1
	광주/전라	57	0.0	0.0	47.4	52.6	3.53	84.2
	대전/충청/세종	81	0.0	1.2	60.5	38.3	3.37	79.0
	강원/제주	29	0.0	0.0	48.3	51.7	3.52	83.9

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

경제·재정 성과 영역의 필요도(필요함 + 매우 필요함)는 시설유형별로는 근로사업장(91.9%)이 보호작업장(91.7%) 보다 높게 나타났다. 운영법인별로 사회복지법인(91.4%)이, 장애인 수별로는 인원이 적을수록, 매출액별로 5억원 이상 10억원 미만(92.0%) 시설이, 권역별로 광주/전라(100.0%)에서 가장 높게 나타났다.

〈표 Ⅵ-61〉 사회적 가치 실현 영역별 필요도 - 6) 경제·재정 성과

단위: 개소, %, 점

구분		빈도	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함	4점 평균	100점 평균
전체		569	0.7	8.1	61.0	30.2	3.21	73.6
시설 유형	근로	49	2.0	6.1	73.5	18.4	3.08	69.4
	보호	492	0.6	7.7	60.4	31.3	3.22	74.1
	적응	28	0.0	17.9	50.0	32.1	3.14	71.4
운영 법인	사단법인	149	0.7	8.7	63.1	27.5	3.17	72.5
	사회복지법인	303	0.7	7.9	58.7	32.7	3.23	74.5
	사회적협동조합	80	0.0	8.8	63.8	27.5	3.19	72.9
	재단법인	18	5.6	0.0	77.8	16.7	3.06	68.5
	개인	14	0.0	14.3	50.0	35.7	3.21	73.8
	기타	5	0.0	0.0	60.0	40.0	3.40	80.0
장애인 수	20인 미만	149	0.0	7.4	69.8	22.8	3.15	71.8
	20 ~ 30인 미만	174	1.1	7.5	54.6	36.8	3.27	75.7
	30 ~ 50인 미만	221	0.5	9.0	59.7	30.8	3.21	73.6
	50인 이상	25	4.0	8.0	64.0	24.0	3.08	69.3
매출액	1억원 미만	142	0.0	10.6	55.6	33.8	3.23	74.4
	1 ~ 5억원 미만	247	0.8	7.3	61.9	30.0	3.21	73.7
	5 ~ 10억원 미만	75	0.0	8.0	53.3	38.7	3.31	76.9
	10억원 이상	105	1.9	6.7	71.4	20.0	3.10	69.8
권역	서울/경기/인천	252	0.8	11.5	62.3	25.4	3.12	70.8
	부산/울산/경남	83	0.0	7.2	55.4	37.3	3.30	76.7
	대구/경북	67	3.0	3.0	58.2	35.8	3.27	75.6
	광주/전라	57	0.0	0.0	61.4	38.6	3.39	79.5
	대전/충청/세종	81	0.0	6.2	67.9	25.9	3.20	73.3
	강원/제주	29	0.0	13.8	51.7	34.5	3.21	73.6

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

교육, 역량, 직무 만족 영역의 필요도(필요함 + 매우 필요함)는 시설유형별로 보호작업장(97.5%)이 근로사업장(91.9%) 보다 높게 나타났다. 운영법인별로는 사회복지법인(97.7%)이, 장애인 수별로 20인 이상 30인 미만(98.3%) 시설이, 매출액별로 1억원 미만(99.3%), 권역별로 부산/울산/경남(98.7%)에서 가장 높게 나타났다.

〈표 Ⅵ-62〉 사회적 가치 실현 영역별 필요도 - 7) 교육, 역량, 직무 만족

단위: 개소, %, 점

구분		빈도	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함	4점 평균	100점 평균
전체		569	0.0	3.0	63.6	33.4	3.30	76.8
시설유형	근로	49	0.0	8.2	73.5	18.4	3.10	70.1
	보호	492	0.0	2.4	63.6	33.9	3.32	77.2
	적응	28	0.0	3.6	46.4	50.0	3.46	82.1
운영법인	사단법인	149	0.0	4.0	65.1	30.9	3.27	75.6
	사회복지법인	303	0.0	2.3	63.0	34.7	3.32	77.4
	사회적협동조합	80	0.0	5.0	61.3	33.8	3.29	76.3
	재단법인	18	0.0	0.0	61.1	38.9	3.39	79.6
	개인	14	0.0	0.0	71.4	28.6	3.29	76.2
	기타	5	0.0	0.0	80.0	20.0	3.20	73.3
장애인 수	20인 미만	149	0.0	5.4	69.1	25.5	3.20	73.4
	20 ~ 30인 미만	174	0.0	1.7	57.5	40.8	3.39	79.7
	30 ~ 50인 미만	221	0.0	2.3	62.4	35.3	3.33	77.7
	50인 이상	25	0.0	4.0	84.0	12.0	3.08	69.3
매출액	1억원 미만	142	0.0	0.7	54.9	44.4	3.44	81.2
	1 ~ 5억원 미만	247	0.0	3.6	64.8	31.6	3.28	76.0
	5 ~ 10억원 미만	75	0.0	5.3	58.7	36.0	3.31	76.9
	10억원 이상	105	0.0	2.9	76.2	21.0	3.18	72.7
권역	서울/경기/인천	252	0.0	2.4	64.7	32.9	3.31	76.9
	부산/울산/경남	83	0.0	1.2	61.4	37.3	3.36	78.7
	대구/경북	67	0.0	4.5	61.2	34.3	3.30	76.6
	광주/전라	57	0.0	7.0	56.1	36.8	3.30	76.6
	대전/충청/세종	81	0.0	2.5	71.6	25.9	3.23	74.5
	강원/제주	29	0.0	3.4	58.6	37.9	3.34	78.2

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

환경·안전·지속가능성 영역의 필요도(필요함 + 매우 필요함)는 시설유형별로는 보호작업장(98.3%)이 근로사업장(97.9%) 보다 높게 나타났다. 운영법인별로는 사단법인(99.3%)이, 장애인 수별로 30인 이상 50인 미만(99.1%) 시설이, 매출액별로는 10억원 이상(99.0%) 시설이, 권역별로는 대구/경북(100.0%)에서 가장 높게 나타났다.

〈표 Ⅵ-63〉 사회적 가치 실현 영역별 필요도 - 8) 환경·안전·지속가능성

단위: 개소, %, 점

구분		빈도	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	중요함	매우 중요함	4점 평균	100점 평균
전체		569	0.4	1.4	59.6	38.7	3.37	78.9
시설유형	근로	49	0.0	2.0	67.3	30.6	3.29	76.2
	보호	492	0.4	1.2	59.3	39.0	3.37	79.0
	적응	28	0.0	3.6	50.0	46.4	3.43	81.0
운영법인	사단법인	149	0.0	0.7	63.1	36.2	3.36	78.5
	사회복지법인	303	0.7	1.3	58.1	39.9	3.37	79.1
	사회적협동조합	80	0.0	3.8	57.5	38.8	3.35	78.3
	재단법인	18	0.0	0.0	61.1	38.9	3.39	79.6
	개인	14	0.0	0.0	64.3	35.7	3.36	78.6
	기타	5	0.0	0.0	60.0	40.0	3.40	80.0
장애인 수	20인 미만	149	0.0	2.7	65.1	32.2	3.30	76.5
	20 ~ 30인 미만	174	1.1	0.0	55.7	43.1	3.41	80.3
	30 ~ 50인 미만	221	0.0	0.9	58.4	40.7	3.40	79.9
	50인 이상	25	0.0	8.0	64.0	28.0	3.20	73.3
매출액	1억원 미만	142	1.4	1.4	56.3	40.8	3.37	78.9
	1 ~ 5억원 미만	247	0.0	1.2	59.9	38.9	3.38	79.2
	5 ~ 10억원 미만	75	0.0	2.7	56.0	41.3	3.39	79.6
	10억원 이상	105	0.0	1.0	65.7	33.3	3.32	77.5
권역	서울/경기/인천	252	0.4	2.0	59.1	38.5	3.36	78.6
	부산/울산/경남	83	1.2	0.0	56.6	42.2	3.40	79.9
	대구/경북	67	0.0	0.0	64.2	35.8	3.36	78.6
	광주/전라	57	0.0	1.8	56.1	42.1	3.40	80.1
	대전/충청/세종	81	0.0	1.2	64.2	34.6	3.33	77.8
	강원/제주	29	0.0	3.4	55.2	41.4	3.38	79.3

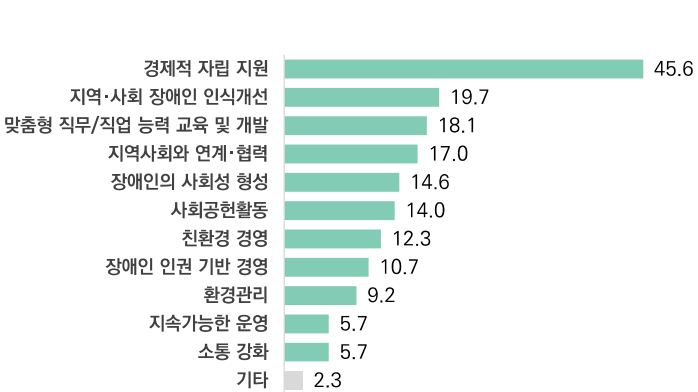
※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

사회적 가치 실현을 위한 자체적 활동이나 구체적 사례에 대해 '경제적 자립 지원'이 45.6%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 '지역·사회 장애인 인식개선'(19.7%), '맞춤형 직무/직업 능력 교육 및 개발'(18.1%), '지역사회와 연계·협력'(17.0%), '장애인의 사회성 형성'(14.6%) 등의 순으로 높게 나타났다.

기타 의견에는 '직업재활시설 본연의 역할에 집중해야 함', '종사자의 전문성 강화', '자체 프로그램', '외부교육 참여' 등이 제시되었다.



[그림 Ⅵ-36] 자체적 활동 및 구체적 사례 (워드클라우드) (복수응답)



[그림 Ⅵ-37] 자체적 활동 및 구체적 사례 (복수응답)

'경제적 자립지원'을 세부유형별로 살펴보면, 시설유형별로는 근로사업장(50.0%)이 보호작업장(46.6%) 보다 높게 나타났다. 운영법인별로는 사회적협동조합(48.6%)이, 장애인 수별로는 인원이 많을수록, 매출액별로 매출액이 높을수록, 권역별로 대구/경북(55.2%)에서 가장 높게 나타났다.

〈표 Ⅵ-64〉 자체적 활동 및 구체적 사례 (복수응답)

단위: 개소, %

구분		빈도	경제적 자립 지원	지역·사회 장애인 인식개선	맞춤형 직무/직업 능력 교육 및 개발	지역 사회와 연계·협력	장애인의 사회성 형성	사회 공헌 활동
전체		513	45.6	19.7	18.1	17.0	14.6	14.0
시설 유형	근로	46	50.0	17.4	17.4	26.1	10.9	15.2
	보호	440	46.6	19.1	17.7	15.5	15.0	14.3
	적응	27	22.2	33.3	25.9	25.9	14.8	7.4
운영 법인	사단법인	129	44.2	19.4	12.4	19.4	12.4	17.8
	사회복지법인	277	46.9	19.1	21.3	16.2	14.4	13.0
	사회적협동조합	72	48.6	20.8	20.8	13.9	16.7	15.3
	재단법인	17	41.2	23.5	17.6	23.5	5.9	5.9
	개인	13	30.8	15.4	0.0	7.7	38.5	7.7
	기타	5	20.0	40.0	0.0	40.0	20.0	0.0
장애인수	20인 미만	135	40.0	20.0	16.3	11.1	20.7	12.6
	20 ~ 30인 미만	150	46.0	21.3	22.0	16.0	12.7	14.0
	30 ~ 50인 미만	204	47.1	18.6	16.2	21.6	12.3	14.7
	50인 이상	24	62.5	16.7	20.8	16.7	12.5	16.7
매출액	1억원 미만	131	38.2	22.9	16.8	18.3	19.8	13.0
	1 ~ 5억원 미만	218	45.9	18.3	18.8	13.8	11.5	13.3
	5 ~ 10억원 미만	69	46.4	24.6	20.3	17.4	18.8	14.5
	10억원 이상	95	54.7	14.7	16.8	22.1	11.6	16.8
권역	서울/경기/인천	236	46.2	21.6	16.1	14.8	14.0	13.1
	부산/울산/경남	71	40.8	21.1	25.4	21.1	16.9	14.1
	대구/경북	58	55.2	22.4	22.4	20.7	15.5	10.3
	광주/전라	52	38.5	25.0	13.5	17.3	9.6	15.4
	대전/충청/세종	69	47.8	8.7	17.4	18.8	18.8	13.0
	강원/제주	27	40.7	11.1	18.5	11.1	11.1	29.6

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

〈표 Ⅵ-67〉 자체적 활동 및 구체적 사례 (복수응답) (계속)

단위: 개소, %

구분		빈도	친환경 경영	장애인 인권 기반 경영	환경 관리	지속 가능한 운영	소통 강화	기타
전체		513	12.3	10.7	9.2	5.7	5.7	2.3
시설 유형	근로	46	23.9	6.5	13.0	2.2	8.7	0.0
	보호	440	11.8	11.4	8.9	5.5	5.5	2.7
	적응	27	0.0	7.4	7.4	14.8	3.7	0.0
운영 법인	사단법인	129	10.1	14.7	8.5	7.0	7.0	1.6
	사회복지법인	277	14.1	10.5	9.7	6.1	4.7	2.5
	사회적협동조합	72	9.7	6.9	9.7	4.2	4.2	4.2
	재단법인	17	23.5	5.9	11.8	0.0	17.6	0.0
	개인	13	0.0	7.7	0.0	0.0	7.7	0.0
	기타	5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
장애인수	20인 미만	135	12.6	8.9	7.4	4.4	3.7	3.0
	20 ~ 30인 미만	150	8.7	12.0	8.0	6.7	4.0	2.7
	30 ~ 50인 미만	204	14.2	11.3	11.3	6.4	8.3	2.0
	50인 이상	24	16.7	8.3	8.3	0.0	4.2	0.0
매출액	1억원 미만	131	9.2	11.5	7.6	8.4	8.4	1.5
	1 ~ 5억원 미만	218	12.4	10.6	10.6	6.0	3.2	2.8
	5 ~ 10억원 미만	69	14.5	5.8	7.2	2.9	4.3	1.4
	10억원 이상	95	14.7	13.7	9.5	3.2	8.4	3.2
권역	서울/경기/인천	236	17.4	9.7	8.9	5.5	7.6	3.0
	부산/울산/경남	71	8.5	12.7	12.7	7.0	8.5	0.0
	대구/경북	58	3.4	12.1	10.3	5.2	0.0	3.4
	광주/전라	52	9.6	7.7	9.6	1.9	1.9	1.9
	대전/충청/세종	69	11.6	11.6	5.8	10.1	4.3	1.4
	강원/제주	27	3.7	14.8	7.4	0.0	3.7	3.7

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

〈표 Ⅵ-65〉 자체적 활동 및 구체적 사례 (세부 의견) (복수응답)

구분	세부 의견
경제적 자립 지원 (보호고용, 수익증진 등)	- 직업재활시설을 이용하는 근로장애인(시설거주)의 자립지원, 직업재활시설에서 직업재활과 다양한 교육을 바탕으로 경제적 자립을 이루어서 주거지역을 거주시설이 아닌 지역사회의 일반적인 주거환경에서 직업재활시설을 이용하는 사례, 직업재활시설에서 다양한 서비스를 이용하고 지원을 받아 이제는 거주시설을 퇴소하여 지역사회 내의 보통의 삶을 살아가는 사례, 직업재활시설 이용장애인으로 행복한 결혼가정을 꾸려 살아가는 사례가 있음 - 우리 기관은 중증장애인 등 취약계층에게 안정적이고 지속적인 일자리를 제공함으로써, 근로 기회를 확대하고 자립을 지원하는 것을 사회적 목적으로 삼고 있습니다. 전체 근로자의 70% 이상을 장애인으로 고용하고, 사회보험 가입을 통해 고용 안정성을 보장하여 자립을 지원합니다. 그리고 시설의 발생 수익은 장애인 근로자 고용 확대와 처우 개선에 우선 사용합니다. - 고령화로 장년, 노년층 장애인구가 늘어남에 따라 기존 근로장애인 및 훈련장애인들이 정년 도래하는 케이스가 많아짐. 정년으로 고용 종료가 될 경우 가정내에서 돌봄 공백이 발생하는 경우가 있기 때문에 정년 후 재고용을 실시하여 지속적인 직업재활 서비스를 제공하고 있음 - 임가공사업, 골프공 인쇄사업, 소독·방역사업, 로스팅·카페 운영 등 다양한 보호고용 기반 사업을 운영하여 장애인에게 안정적인 일거리와 일터를 제공하고 있으며, 이를 통해 지속 가능한 경제활동과 자립을 지원하고 있습니다. - 기초생활수급 장애인을 채용 이들의 경제적 자립 우선적 도모하며, 나아가 취업에 취약한 정신적(지적, 자폐, 정신) 장애인 채용확대를 통해 “중증장애인의 행복한 일터 만들기”를 실천하고자 합니다. - 생산성이 낮아도 일할 수 있는 구조 만들기, 보호 고용뿐 아니라 단계적 자립 고용 경로 제공, 채용 시 '취약 그룹 우선 채용 원칙' 적용, 최저임금 접근 전략 수립
지역·사회 장애인 인식개선	- 성지, 그리고 사회적가치 스토리텔링북 첫번째 이야기 발간(2025. 5.), 작업장의 일상과 이용인의 성장기, 지역사회와의 소통과 연대에 관한 미담사례를 정리하여 사례집을 발간하여 지속적으로 공유하고 알리고 있음. 이러한 활동을 통하여 이용인, 종사자, 지역주민, 거래처 간의 긍정적인 상호작용이 드러나며, 보호작업장이 생산보다 관계, 일보다 삶을 먼저 생각하고 장애인의 평범한 하루를 통해 더불어 사는 사회를 만들어가는 ‘작은 마을’이라는 인식이 강화되고 있음. - 지역사회와의 연계·통합을 통한 장애 인식 개선과 공동체 회복에 힘씀. 지역 대학(직업재활·사회복지 관련 학과), 자원봉사단체, 지역아동센터 등과 협력해 현장실습·자원봉사·장애인식개선 교육을 꾸준히 진행. 아동·청소년이 장애인의 직업생활과 작업 현장을 자연스럽게 접하도록 도움. 이는 장애에 대한 오해와 편견을 줄이고, ‘함께 일하는 이웃’으로서 장애인을 인식하게 만드는 중요한 사회적 가치 활동임

구분	세부 의견
	- 장애 인식 개선을 위한 지역 행사참여(허준 축제, 플리마켓, 장애인생산품 박람회 등)와 서울 로타리클럽 영 리더스와 연계한 플리마켓 및 발달장애인 미술작가 전시회 진행, 지역사회 내 장애 인식 개선을 위한 발달장애인 미술작가의 미술작품 무료 정기 전시회 개최 진행함. 또한, 시설 생산품·서비스의 사회적 신뢰 확보하기 위해 노력함 - 지역사회와의 물리적·심리적 장벽 해소 및 개방성 확대 시설 내 카페, 공방 등을 지역 주민과의 소통 창구인 '열린 공간'으로 운영 기능 강화 지역사회의 자연스러운 시설 이용 및 교류 유도를 통한 장애인에 대한 편견 해소
맞춤형 직무/직업 능력 교육 및 개발	- 개별 맞춤형 직업훈련 제공: 장애 특성과 수준에 맞춘 작업 배치, 속도 조절, 반복 훈련 등을 통해 모든 이용자가 자신의 역량 안에서 성장하도록 지원하고 있습니다. 작업 품질 향상을 위한 지속적인 지도 : 복무요원·사회복지사 등이 작업 중 불량품을 줄일 수 있도록 1:1로 안내하고, 작업 종료 후 불량품을 선별하며 품질을 유지합니다. - 직업재활시설이 사회적 가치를 실현하기 위해서는 장애인의 능력과 성장 가능성을 고려한 다양한 일할 기회를 지속적으로 만들어내고, 이를 안정적으로 유지할 수 있는 구조를 갖추는 것이 중요하다고 생각합니다. 시설은 시대 변화에 맞추어 새로운 직무 영역을 적극적으로 발굴해야 한다. - 직업평가, 직무분석, 개별재활계획(IPE) 수립 등 체계적인 직업재활 과정을 통해 개인별 능력과 특성에 맞는 맞춤형 직업훈련을 제공하며, 직업적응훈련·직무기능향상훈련·일상생활훈련·사회적응훈련 등 단계별 프로그램을 통해 직무 역량을 지속적으로 강화하고 있습니다. - 고용·훈련을 통한 자립 지원 : 제과제빵, 바리스타, 임가공 등 다양한 직무훈련 프로그램을 운영하여 직업능력 향상과 지역사회 내 안정적인 일자리 참여를 지원함.
지역사회와 연계·협력	- 지역사회협력기관 수: 보건소, 국립재활원(대사, 구강검진 등 연계), 보건지소(근력운동 , 스트레칭 프로그램 연계), 한국장애인고용공단(전환지원사업, 평가), 특수학교(예비 졸업자 대상 현장실습 등), 경영지원센터(컨설팅 등), 직업재활시설협회(행복장터 및 중증장애인생산품 홍보), 지역사회 식당(식사지원프로그램), 온라인마켓(현대투홈 등) 연계 또는 협력중 - 지역 내 물품 구입을 우선으로 하여 소규모 수선이 있을 경우 동네에 있는 소상공인과 진행함. 지역사회 내 장애인복지시설과 MOU를 체결해 사업장에서 매 달 2회 정기적으로 훈련활동을 할 수 있도록 장소와 실습서비스를 제공함 장애당사자가 취업활동을 위해 기관에 전화를 하는 경우, 면접의 기회를 부여하고 있음 - 지역사회 연계 및 공공성 확대 지역 주민을 대상으로 한 협동 마켓·바자회 개최, 지역 기업과 협력해 장애인 고용 체험·실습 프로그램 운영, 지역사회와 함께하는 사회적 기여 활동 외부 기관과 협력하여 무료 급식·후원 물품 제작·나눔 활동 등 지역사회 공공기관과의 사회적 가치 공동사업 추진 - 연간 진행됐던 사업 유관기관 초청 후 성과 공유회 진행. 봉사, 후원자

구분	세부 의견
	대상 월 자원봉사자의 날 진행으로 감사물품 증정 진행 이용인 자기주도 지원을 위한 사업 계획 수립시 TF팀 참여 후 사업 기획 의견 반영 장애인 생산품 구매를 위한 노력 진행
장애인의 사회성 형성	- 장애인의 자립과 사회통합을 지원하고, 다양한 고용 기회를 확대하는 데 중점을 두는 것입니다. 사회적 가치 실현을 위한 주요 노력 장애인의 자립과 존엄성 보장: 직업재활시설은 장애인이 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 직업훈련, 상담, 취업알선 등 다양한 서비스를 제공해야 하며, 이를 통해 장애인의 존엄성과 자립을 실현하는 데 기여해야 합니다 - 중증장애인이지만 자신의 역할과 보통의 시민들과 같이 자신의 사회적 책임을 이해하고 있고 수행하고 있다고 생각합니다. 보통의 시민으로 살아갈 수 있는 다양한 교양들과 생활의 기술들을 습득하고 있습니다. 중증장애인들도 보통의 삶을 살아갈 수 있도록 지원해 주는 것이 직업재활시설의 가장 큰 목적입니다. - 일상생활 지원 등을 통해 자립과 자활을 돕고, 사회구성원으로서 당당히 살아갈 수 있는 기회를 제공하는게 중요하다고 생각함
사회공헌활동	- 해당 지역의 관공서 및 주민단체와 협력하여 카페 트럭 운영 사업을 진행함으로써 장애인의 노동 참여 기회를 확대하고 있습니다. 카페 트럭은 공공기관 행사 및 주민 참여형 지역축제와 연계하여 운영되고 있으며, 이를 통해 참여 장애인들은 실제 판매 경험, 고객응대, 위생관리 등의 직무 역량을 강화하고 있습니다. 또한 관공서에서 주관하는 벚꽃행사, 중소기업 전시박람회, 런치콘서트, 장애인식개선 캠페인 등 다양한 지역 행사에 참여하여 지역사회와 적극적으로 소통하고 있습니다. - 지역사회와의 연계를 통한 발달장애인들의 사회참여 기회를 제공하고 더 나아가 같은 구성원으로서의 정체성 확립을 위해 다양한 외부활동과 체험의 기회를 만들기 위해 노력하고 있습니다. 그들이 직업을 갖기 위해 일선에서 노력하는 직업훈련교사의 역할이 매우 중요하다고 판단되지만 현실적인 여건들을 고려하였을때 시설 자체에서 더 많은 역할을 해야 한다고 생각합니다. - 근로장애인에게 안정적 일자리 제공 및 지역사회에 기여할 수 있는 사업추진: 원예보조강사 양성 통한 프로그램의 진행자로 활동하도록 지원, 자기주도적인 사회구성원으로 성장할 수 있도록 지원하고 있음. 일부 근로자는 자발적으로 지역사회 후원모금 사업에도 참여하고 있음 - 중증장애인, 사회적 경제적 약자에게 제품판매 서비스제공 기회의 확대 등 공공적 책임이 선행되어야 사회적 가치실현도 동반되어 진다고 생각됩니다
친환경 경영 (제품 생산, 자원 등)	- 가치 소비'를 견인하는 ESG 경영 체계 구축 단순 호소 판매를 지양하고 친환경 포장재 사용, 윤리적 생산 공정 등 시스템 전환 소비자가 구매 행위 자체로 사회적 효능감을 느낄 수 있는 가치 중심 생산 구조 확립 - 신생직업재활시설로 아직은 사회적 가치 실현을 위하여 많은 부분을 추진하고 있지는 못하지만 근로인 가족들과 함께 지역사회의 쓰레기 줍기, 플라스틱히어로 사용방법 교육 및 참여하기를 실천하고 있습니다

구분	세부 의견
	- 본 시설은 사회적 가치 실현을 위해 동일 법인에서 운영하고 있는 나눔가게에 본인의 물품을 취합해서 기부하고 그 수익금을 통해 사회 환원 합니다 그외 제로웨이스트 환경 살리기 등에 동참하고 있습니다 - 친환경·ESG 기반 경영 실천: 환경표지 인증 준비, 친환경 원료 사용, 재활용 자원 활용 등 지속가능한 생산체계를 마련하고 있음 - ESG 실천을 위해 전직원 일회용품 사용 줄이기 실시하고 있음. 개인컵을 활용해서 식수를 음용할 수 있도록 함
장애인 인권 기반 경영	- 정서, 건강 지원 프로그램 운영 : 체험활동, 자조모임, 문화 체험, 월1회 자체 건강점검 등 사회참여 활동 진행/시설 내 헬스장 설치하여 자조모임 진행 : 근로장애인의 건강 증진 프로그램/누구나 존중받는 근로문화/장애인 근로자의 삶의 질 향상(직업재활뿐 아니라 건강관리, 여가, 상담 등 통합적 지원 체계 마련) - 근로환경 측면에서는 공정하고 안전한 근로조건 제공을 위해 근로자 전원이 사회보험에 가입되어 있으며, 근로자의 휴식권 보장을 위해 별도의 휴게공간을 마련하고 냉난방 설비를 설치하여 정기적으로 점검을 실시하고 있습니다. 이러한 노력은 취약계층 근로자의 작업 만족도 제고와 지속적인 고용 유지에 도움이 되고 있습니다. - 근로장애인 문화·여가 체험 프로그램을 통해 삶의 질 향상 도모/근로장애인 복지 증진을 위한 다양한 프로그램 개발 - 존중과 배려의 태도 속에서 긍정적 관계 문화를 조성
환경관리 (시설, 안전, 근무환경 등)	- 더불어 시설 내부에서는 정기적인 안전사고 예방교육, 감염병 예방 관리, 연 1회 이상 응급처치·심폐소생술(CPR) 교육 등을 통해 근로장애인과 종사자 모두의 안전과 건강을 지키는 조직문화를 만들어가고 있습니다. - 안전한 작업장을 만들기 위한 환경개선 활동을 지속적으로 추진하고 있음. 노후화된 창호 교체, 환기 개선, 안전장치 보완 등을 통해 발달장애인이 보다 건강하고 안전하게 일할 수 있는 작업환경을 구축하고 있음. - 정기적인 시설 안전점검, 작업안전관리, 급식관리, 환경개선사업 등 다양한 안전·복지 활동을 통해 장애인이 보다 쾌적하고 안전한 환경에서 일할 수 있도록 지속적으로 환경을 개선하고 있습니다. - 우리 시설은 장애인과 장애인 관련시설 등에 자동차 2차 사고를 통한 대형사고를 예방하기 위한 안전사고 예방을 위한 LED비상경고판을 보급하는 일을 추진
지속가능한 경영 (투명하고 윤리적인 경영)	- 고용성과 : 정기적 사업보고, 사업평가, 상하반기 실적보고 등/사회적 가치 지향성 : 기관의 미션과 비전에 따라 프로그램 운영 및 수익사업 실천/조직운영의 투명성 및 민주성 : 회계공시, 법인 및 민간위탁사업 정기적 감사 및 컨설팅 - 투명한 회계와 책임 있는 예산 집행 후원금과 보조금이 약속된 목적에 맞게 쓰이도록 꼼꼼하게 관리하고 공개하는 것, 불필요한 지출을 줄이고 이용자와 프로그램에 최대한 재투자하는 것이 회계·행정 담당자로서 실천할 수 있는 방법임 - 윤리적·책임 있는 경영을 위해 시설 자체는 물론 법인이 경각심을 갖고

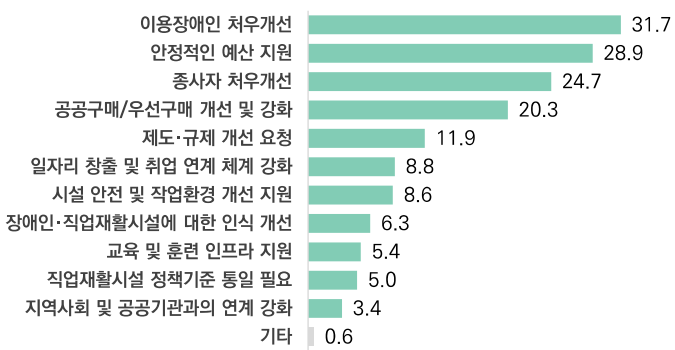
구분	세부 의견
	운영하고 있음. 재정·사업 결과의 투명한 공개, 의사결정 과정의 이해관계자 참여 확대를 위해 외부전문가(회계사) 통한 법인감사를 실시하고 있으며 정기적인 중간점검을 실시
소통 강화	- 내부 이용장애인 및 보호자의 만족도 향상을 위한 개인별 욕구조사를 반영한 9개의 사회적응프로그램 및 캠프, 미술 프로그램, 필라테스 프로그램을 운영함. 이용장애인의 권리보장을 위한 이용인 자치회의 진행 및 이용장애인 임원을 선출하여 운용하고 있으며 자치회의에 따른 의견 및 건의, 고충사항을 수령하여 시설운영에 반영 - 개별화 계획 수립과 사례회의 시에는 이용자와 보호자가 의사결정 과정에 참여할 수 있도록 하여, “지원받는 대상”이 아니라 “자기 삶의 주체”로 존중받는 경험을 제공하고 있습니다. 향후 우리 시설은 근로장애인 당사자의 참여를 확대하여 의사결정 구조를 더욱 민주적으로 만들고자 합니다. - 이용자 권익향상을 위한 고충처리 운영 : 이용자·보호자 의견을 수렴하고 문제를 개선하기 위한 고충처리 절차를 운영
기타	- 언제부터인가 장애인의 일자리에만 몰두하고, 직업재활시설의 복지적인 요소들이 퇴색됨. 장애인들이 일해야 한다는 점이 부각되어 일자리에만 장애인들을 내 모는 듯한 모습이 보여짐. 돈을 벌거면 근로 사업장만 돈을 벌고 보호작업장이나 작업활동시설은 본연의 기능인 보호기능과 작업활동기능에 포커스를 맞추어야 함 - 낮시간 장애인의 일터 유입으로 인한 보호가족들의 사회활동 참여 높아짐 - 직원들의 역량강화를 위하여 외부교육에 끊임없이 힘쓰고 있음 - 사회적 가치 실현과 관련된 교육이 있으면 좋을듯 합니다. - 시설의 안정적 운영과 근로자 보호를 위한 노무컨설팅 - 내부 직원(종사자)의 전문성 강화

직업재활시설의 사회적 가치 실현을 위해 정부와 지방자치단체에 요청하고 싶은 사항에 대해 '이용장애인 처우개선'이 31.7%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '안정적인 예산 지원' (28.9%), '종사자 처우개선'(24.7%), '공공구매/우선구매 개선 및 강화'(20.3%) 등의 순으로 나타났다. 기타 의견에는 '다양한 정책 실현', '다양한 정보 제공'의 의견이 제시되었다.



[그림 Ⅵ-38] 정부와 지방자치단체에 요청하고 싶은 사항 (워드클라우드) (복수응답)

단위: %



[그림 Ⅵ-39] 정부와 지방자치단체에 요청하고 싶은 사항 (복수응답)

'이용장애인 처우개선'을 세부유형별로 살펴보면, 시설유형별로 보호작업장(34.1%)이 근로사업장(19.1%) 보다 높게 나타났고, 운영법인별로는 사회복지법인(33.8%)이, 장애인 수별로는 30인 이상 50인 미만(36.2%), 매출액별로는 5억원 이상 10억원 미만(40.8%) 시설이, 권역별로 대구/경북(42.4%)에서 가장 높게 나타났다.

〈표 Ⅵ-66〉 정부와 지방자치단체에 요청하고 싶은 사항 (복수응답)

단위: 개소, %

구분		빈도	이용 장애인 처우개선	안정적인 예산 지원	종사자 처우개선	공공구매/ 우선구매 개선 및 강화	제도·규제 개선 요청	일자리 창출 및 취업 연계 체계 강화
전체		523	31.7	28.9	24.7	20.3	11.9	8.8
시설 유형	근로	47	19.1	25.5	17.0	27.7	17.0	8.5
	보호	449	34.1	29.4	25.6	20.3	11.4	7.8
	적응	27	14.8	25.9	22.2	7.4	11.1	25.9
운영 법인	사단법인	136	33.1	25.7	25.7	18.4	8.1	13.2
	사회복지법인	275	33.8	26.2	25.5	24.0	13.1	7.6
	사회적협동조합	77	23.4	41.6	18.2	11.7	11.7	5.2
	재단법인	17	47.1	17.6	29.4	23.5	17.6	5.9
	개인	13	7.7	53.8	30.8	0.0	7.7	15.4
	기타	5	20.0	40.0	20.0	40.0	40.0	0.0
장애인수	20인 미만	139	30.9	33.8	23.0	16.5	10.1	8.6
	20 ~ 30인 미만	154	27.3	27.9	27.9	20.1	12.3	12.3
	30 ~ 50인 미만	207	36.2	26.6	23.7	22.2	12.1	5.8
	50인 이상	23	26.1	26.1	21.7	26.1	17.4	13.0
매출액	1억원 미만	131	27.5	34.4	26.0	12.2	9.2	13.0
	1 ~ 5억원 미만	227	34.8	24.7	27.8	22.0	10.6	5.3
	5 ~ 10억원 미만	71	40.8	28.2	18.3	23.9	11.3	8.5
	10억원 이상	94	23.4	31.9	20.2	24.5	19.1	11.7
권역	서울/경기/인천	236	31.8	28.8	21.6	20.3	11.0	8.1
	부산/울산/경남	73	26.0	41.1	32.9	19.2	16.4	4.1
	대구/경북	59	42.4	15.3	28.8	23.7	13.6	16.9
	광주/전라	54	33.3	24.1	22.2	22.2	11.1	5.6
	대전/충청/세종	74	28.4	33.8	23.0	18.9	8.1	9.5
	강원/제주	27	29.6	22.2	29.6	14.8	14.8	14.8

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

〈표 Ⅵ-67〉 정부와 지방자치단체에 요청하고 싶은 사항 (복수응답) (계속)

단위: 개소, %

구분		빈도	시설 안전 및 작업환경 개선 지원	장애인·직업재활시설에 대한 인식 개선	교육 및 훈련 인프라 지원	직업재활시설 정책기준 통일 필요	지역사회 및 공공기관과의 연계 강화	기타
전체		523	8.6	6.3	5.4	5.0	3.4	0.6
시설 유형	근로	47	8.5	6.4	4.3	2.1	4.3	0.0
	보호	449	9.1	6.0	5.6	5.3	3.3	0.7
	적응	27	0.0	11.1	3.7	3.7	3.7	0.0
운영 법인	사단법인	136	6.6	6.6	4.4	4.4	2.9	0.0
	사회복지법인	275	10.5	6.2	4.4	5.5	4.0	1.1
	사회적협동조합	77	7.8	6.5	7.8	3.9	1.3	0.0
	재단법인	17	5.9	11.8	17.6	5.9	5.9	0.0
	개인	13	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	5	0.0	0.0	20.0	20.0	20.0	0.0
장애인수	20인 미만	139	5.0	4.3	6.5	1.4	2.2	0.7
	20 ~ 30인 미만	154	9.7	7.8	7.1	5.2	3.9	0.0
	30 ~ 50인 미만	207	9.7	6.8	3.4	6.8	3.9	1.0
	50인 이상	23	13.0	4.3	4.3	8.7	4.3	0.0
매출액	1억원 미만	131	6.9	6.9	7.6	3.8	5.3	1.5
	1 ~ 5억원 미만	227	7.9	4.4	3.5	4.8	2.6	0.0
	5 ~ 10억원 미만	71	8.5	7.0	4.2	4.2	2.8	0.0
	10억원 이상	94	12.8	9.6	7.4	7.4	3.2	1.1
권역	서울/경기/인천	236	8.9	6.4	5.9	6.4	2.5	0.0
	부산/울산/경남	73	9.6	9.6	6.8	8.2	5.5	0.0
	대구/경북	59	11.9	6.8	3.4	5.1	6.8	0.0
	광주/전라	54	1.9	3.7	1.9	1.9	1.9	3.7
	대전/충청/세종	74	8.1	5.4	6.8	1.4	2.7	1.4
	강원/제주	27	11.1	3.7	3.7	0.0	3.7	0.0

※ 빈도 30 미만으로 해석시 유의

〈표 Ⅵ-68〉 정부와 지방자치단체에 요청하고 싶은 사항 (세부 의견) (복수응답)

구분	세부 의견
이용장애인 처우개선 (근로환경, 급여, 복지 등)	- 근로장애인의 급여와 훈련장애인의 훈련수당을 정부 또는 지방자치단체가 지원해주세요. 근로장애인에게 급여를 지원하면 작업에 대한 동기부여를 할 수 있으며 그로인한 작업수행능력 향상으로 근로사업장 및 일반고용으로 나갈 수 있습니다. 훈련장애인에게 훈련수당을 지원하게 되면 훈련장애인에게 지급되는 자부담이 줄어들고 줄어든 자부담으로 근로장애인의 급여를 인상할 수 있는 효과를 낼 수 있습니다. - 임금 영역은 구조적 보완이 시급함. 현재 장애인직업재활시설은 정부의 직접 임금 지원이 부재하여 자체 수익만으로 임금을 지급해야 하는 현실임. 이로 인해 많은 시설이 최저임금 적용제외 인가에 의존할 수밖에 없으므로, 정부는 장애인근로 임금보전에 대한 지원해야 하고 최저임금 전면 준수로의 단계적 로드맵을 제시해야 함. 인력과 품질을 뒷받침하기 위해 필수 인력 기준과 충원률을 재정과 연동해 보장해야 함 - 근로장애인 급여보장 지원, 일반 고용 전이 이후 장애인이 근로를 유지할 수 있는 또는 보장하기 위한 법령 마련 (보호작업장은 근로장애인을 일반 고용 전이한 후 시설은 신규 근로장애인을 채용하여 정원을 채울것이고 장애인은 고용 전이 이후 일반사업체에서 근로를 하다 계약이 종료되면 시설은 정원이 채워져 다시 복귀하기가 어려움. 안전한 고용이 보장되지 않으면 장애인도 보호자도 전이를 원하지 않음.) - 복지는 매우 중요합니다. 직업재활시설에서의 가치실현을 말하자면 일하면서 사회일원으로 생활을 합니다. 그런데 플러스 알파는 있어야된다고 생각합니다. 예를 들면, 기본소득을 보장해주고 직업재활에 따른 이익을 실현하면 보다 나은 내일을 꾸려나갈수 있을 것으로 사료됩니다. 즉 국가나 자방자치단체에서 직업재활을 하는 장애인분들에게는 기본소득을 보장해주면 좋겠습니다. - 직업재활시설이 다양한 장애를 가진 분들에게 안정적으로 일할 기회를 제공하기 위해서는 생산성 중심의 지원체계에서 벗어나 최저시급 보전을 위한 제도 마련과 보호고용 강화가 반드시 필요합니다. 정부는 장애인 근로자의 임금 보전과 시설 운영을 위한 현실적인 지원을 확대하여, 생산 능력과 상관없이 누구나 일할 수 있는 환경을 만들어야 합니다.
안정적인 예산 지원	- 인건비가 제대로 지원되길 바랍니다. 지자체의 예산 부족으로 인건비가 제대로 지원되지 않는 경우가 발생하고 있습니다. 또한, 운영비 지원도 지침에 맞게 확대되길 바랍니다. 공과금, 관리비, 차량유지비 등 시설을 운영하는데 필요한 요소들은 상승하고 있으나 운영비 매년 그대로 이거나 부족하게 받아 시설을 운영하고 있습니다. - 직업재활의 본연의 기능이 제대로 발휘되기 위해서는 인력 운영에 부합하는 예산 편성 및 집행이 필요합니다. 그러나 현재는 예산이 지속적으로 축소되고 있어, 현장의 운영 부담이 더욱 가중되고 있습니다. 예산 축소와 인력 미충원이 동시에 발생하면서 시설 전반의 업무 과중 문제가 심화되고 있습니다. - 보조금 지원이 부족하여 기초적인 시설 운영을 위한 매출 증진에 힘을

구분	세부 의견
	쏟다 보니 신규 이용자 발굴, 고용 전이을 위해 힘쓸 여력이 부족함. 시설 운영비를 확대하여 직업재활시설의 본연의 업무(사회적가치 실현)을 위해 힘쓸수 있도록 지원 바람 - 해마다 예산이 반복적으로 삭감이 되고 있어 시설 운영에 어려움이 발생하고 있습니다. 이에 따라 예산 삭감 없이 안정적인 지원이 필요하며, 나아가 예산 증액을 통해 직업재활시설이 지속 가능하게 운영될 수 있도록 지원이 이루어져야 합니다. - 직업재활시설의 안정적인 운영을 위해서는 현실적인 운영비 지원이 필수적임. 그러나 운영비 보조금이 몇년째 동결되어 인건비/물가 상승을 감당하기 어려운 상황
종사자 처우개선 (근로환경, 급여, 인력확충 등)	- 직업재활의 발전을 위해서는 단순한 인력 감축이 아니라, 업무에 적합한 적정 인력 배치가 이루어져야 합니다. 현재는 인력 배치가 충분히 이루어지지 않은 상태에서 업무 부담만 증가하고 있습니다. 노력에 비해 승진 및 처우 개선이 이루어지지 않아, 종사자의 동기 저하가 발생하고 있습니다. 이로 인해 직원과 이용 장애인 모두에게 번아웃 현상이 나타나고 있으며, 현장의 피로도가 누적되고 있습니다. - 종사자 투입도가 높은 수익사업 중심의 운영 구조로 인해 매출 대비 근로장애인 수가 많아 최저임금 미지급 문제가 발생하고 있으며, 이로 인한 이용 감소와 시설 기피 현상이 종사자 배치 기준 미달 및 미배치 문제로 이어지고 있다. - 보건복지부 기준에 따라 인력을 지원해줬으면 좋겠습니다. 소규모 시설은 직업훈련교사가 맡는 이용장애인수가 너무 많습니다. 미래를 위해서 이용장애인수가 유지 또는 인원을 늘리는 수밖에 없어 직업훈련교사의 부담이 커집니다.
공공구매/ 우선구매 개선 및 강화	- 직업재활시설이 중증장애인의 고용과 자립을 안정적으로 지원하기 위해서는 공공구매 제도의 현실에 맞는 보완이 필요하다고 생각합니다. 현재 의무·우선구매 대상에는 '장애인표준사업장'이나 '장애인기업'도 포함되어 있으나, 직업재활시설은 제도적으로 표준사업장 인증을 받을 수 없어 경쟁에서 다소 불리한 위치에 있습니다. 이에 복지시설도 표준사업장 인증을 취득할 수 있는 제도 개선 또는 중증장애인생산품 인증대상 범위를 조정하는 방안이 함께 검토된다면 큰 도움이 될 것 같습니다. - 중증장애인생산품 우선구매제도로 공공기관들이 생산품 구매를 해주고 있지만, 여성기업이나 사회적기업 등 타 우선구매제도로 실적이 갈음되어 실제로 구매가 많이 일어나지 않고 있음. 중증장애인생산품 우선구매제도의 비중을 높여서 직업재활시설의 매출이 상승되어 근로장애인들의 급여가 인상되고 더 많은 이용장애인들이 직업재활 서비스의 기회를 누릴 수 있도록 요청함. - 현재 있는 중증장애인 생삼품제도는 실질적인 매출에 확대에 큰 도움이 되지 않고 있다. 중증장애인생산품의 구매 비율을 의무화 하고 다양한 형태로 중증장애인생산품을 소비할 수 있도록 해야 장애인도 자신의 일을 통해 자아실현과 그로 인한 정당한 수입으로 주도적 소비가 가능해질 것이다.

구분	세부 의견
제도·규제 개선 요청	- 장애인 근로사업장 평가체계의 현실화와 개선 : 평가 기준이 현장 상황을 반영하도록 조정 필요, 장애인 고용 중심 모델에 적합한 별도 평가 기준 마련 요청/수익사업비 사용 규제 완화 요청, 수익사업비의 자율적 운영 폭 확대/정부 보조금, 지자체 지원체계의 유연성 강화 : 기증 기반 운영 특성을 반영한 지원 구조 필요 - 직업재활시설이 단순한 장애인 직업훈련에서 벗어나 다양한 사회적 가치실현, 자원봉사활동, 역량강화를 위한 교류프로그램 확대를 위한 지원으로 나아가고 평가의 방향도 단순고용을 하는 차원에서 벗어나 지역사회에 자립을 위한 활동서비스 기관으로서의 가치를 중요시 한다면 좋겠음 - 매해 근로장애인에 대한 최저임금적용 제외 인가를 받고 있는 상황임. 직업재활시설 근로인에 대한 최저임금적용 제외 인가에 대한 평가 방식의 변화 혹은 평가 자체를 제외시켜줬으면 함. - 불필요한 이용시설 중복사업은 정리 및 통폐합이 필요함. 장애인이 없어 보호작업장으로 장애인 유치하려 영업다니는 유사 이용시설을 보면서 통폐합이 필요하다고 생각됨 - 행정 절차 간소화 및 예산 집행 유연성 확대, 각종 보고·평가·증빙 간소화, 사업비 사용 기준을 현실에 맞게 완화, 생산품 개발 및 창업형 사업 추진 시 규제 완화
일자리 창출 및 취업 연계 체계 강화	- 직업재활시설에서 직업훈련 외에 수익사업을 진행하여 근로장애인분들 급여를 드리고 있는데 수익에 대한 아이템, 판로 모두 시설에서 고민을 많이 해야 하는 부분에 어려움이 있습니다. 직업재활시설 수익사업 부분이 정부나 지방자치단체와 자동연계되어 장애인분들 급여 지급에 고민이 안될 수 있었으면 좋겠습니다. - 요즘 청년장애인을 고용하기가 굉장히 어려운데 여러가지 이유 중 청년 장애인들이 취업시장에 나서는 걸 부담스러워하고 꺼려하는 것을 느꼈습니다. 취업시장에 부담없이 나설 수 있도록 여러가지 제도나 사업이 진행되기를 바랍니다. - 지역사회 고용 확대를 위해 공공기관·지자체 산하 기관의 선도적 장애인 고용 확대 및 직무개발 참여가 이루어질 필요가 있음. 공공부문의 모범적인 장애인 고용 확대는 민간 고용시장 변화에도 긍정적 영향을 줄 수 있음 - 지역사회 기반 직무 발굴 및 고용 연계 시스템 구축 지방자치단체 차원에서 지역 산업과 연계한 신규 직무 발굴 지원이 필요합니다. 지역 기업과 직업재활시설을 연결하는 고용지원 협력 네트워크 구축을 요청합니다. - 장애인 특성에 맞는 새로운 직무 개발 지원 : 정부·지자체가 적극적으로 디지털 직무, 친환경 산업, 농업·도시재생 협업 직무 등을 발굴해 시설과 연결
시설 안전 및 작업환경 개선 지원	- 장애인보호작업장 설치 기준 완화가 필요함. 다수의 장애인보호작업장의 경우 임차하는 경우가 많음. 그 경우 해당 건물을 노유자 시설로 변경해야 하는 과정이 필요함. 그 과정에서 집 주인과의 협업 등이 필요함. 보호작업장 이용자들의 특성을 고려(보호작업장의 경우 주로 발달장애인들이 많이 이용하고 있기 때문에 경사로 설치 등은 불필요한 사항임)한 노유자 시설 조건이 필요함

구분	세부 의견
	- 시설의 안전성·노후도 개선·작업환경 구축 등을 위해 필수적인 기능보강 사업비 단가 현실화 및 지원 규모 확대도 간절히 요구됩니다. 최근 자재비 상승, 공사비 증가, 안전기준 강화 등으로 인해 기존 단가 기준만으로는 시설 개선이 어려우며, 이는 장애인의 안전한 근로환경 조성에도 직접적인 영향을 미치고 있습니다. - 직업재활시설의 작업환경 개선 및 안전 인프라 구축을 위한 시설·설비 투자 지원 확대가 필요. 작업공정 분리, 안전장비 확충, 노후시설 보수, 생산라인 효율화 등이 이루어져야 생산성과 안전성이 동시에 확보되며, 직업훈련 효과가 실질적으로 향상됨 - 중증장애인 고용을 위한 보조공학기기 및 시설 개선 지원 : 근로가 어려운 장애인을 위해 보조공학기기, 작업환경 보조장치, 자동화 장비에 대한 지원을 강화해주길 바랍니다. 노후화된 시설·설비 개선을 위한 시설 개보수 사업 확대가 필요합니다. - 시설 간 격차 해소를 위한 인프라 투자, 시설 현대화 지원
장애인·직업재활시설에 대한 인식 개선	- 직업재활 시설이면서 월급을 주는 기업의 형태이기도 한 현실에서 매출 상승 밑 유지에 대한 많은 어려움이 있다. 제품의 경쟁력도 중요하지만 지역사회 내에서 만큼은 판매실적을 위한 지자체 홍보 및 기여가 많은 도움을 줄 수 있다고 판단됨 - 사회적 편견과 차별 문제 인식개선을 위해서 힘써야 된다고 생각합니다. 장애인에 대해 부정적이고 제한적이며, 고용에 대해 저항감이 존재하기 때문에 사회적 편견을 해소하기 위한 캠페인이나 교육이 필요하다고 생각합니다. - 장애인 인식개선 및 사회참여 확대 정책 강화 직업재활시설과 협력하여 지역사회 장애 인식개선 사업을 확대해주길 바랍니다. 지역사회 행사, 공공사업에 장애인이 참여할 수 있도록 포용적 지역 환경 구축 지원이 필요합니다. - 직업재활시설의 참여를 통해 사회의 한 구성원으로써 장애인들의 사회활동의 기회가 다각화 될 수 있도록 많은 관심과 지원이 필요합니다.
교육 및 훈련 인프라 지원	- 장애인의 다양한 특성에 맞는 전문 직무 개발 및 교육비 지원이 필요하다고 생각합니다. 다양한 장애 특성을 고려하여 직무개발이나 전문강사 지원 및 프로그램 운영비 지원이 필요하다고 생각합니다. - 근로 장애인의 역량 향상을 위해 전문 직업훈련 프로그램 및 맞춤형 인력 지원 제도를 확대해 주시기 바랍니다. - 교육 훈련 외부취업에 좀더 집중할 수 있도록 시설 자체의 수익보다 이를 보전할 수 있는 지원이 필요함 - 평생학습 프로그램을 통한 장애인들의 자립프로그램 - 상품의 개발 및 유통, 마케팅, 경영관리 등 전문적 분야의 교육 및 비용 지원 - 종사자 및 근로자를 위한 전문성 있는 교육 및 생산 지원 - 장애유형별 맞춤 직무훈련 프로그램 개발

구분	세부 의견
직업재활시설 정책기준 통일 필요	- 직업재활시설이 지속적으로 사회적 가치를 실현하기 위해서는 안정적인 개정 구조가 가장 중요하다고 본다. 특히 직업적응훈련시설은 자체 소득이 발생하지 않은 구조이기 때문에, 운영비의 불안정은 곧 서비스의 질 저하로 이어질 수 있다. 따라서 기본운영비와 인건비뿐 아니라 임대시설의 경우 임대료 보전을 명확한 항목으로 제도화하여 시설마다 비용 부담이 달라지는 문제를 해소해 주기를 요청한다. 또한 지역 내 직업재활 인프라가 안정적으로 유지될 수 있도록 예산 편성과 지원 기준을 보다 장기적이고 예측 가능하게 마련해주었으면 한다. - 지방자치단체의 관내 복지시설에 대한 관심과 지원이 필요함. 지자체마다 복지시설에 지원 수준이 천차만별이며 자치단체장의 관심도에 따라 지원의 유무가 결정되어 아쉬움. 정부는 지자체에 직업재활시설의 생산품 향상을 위한 지원과 노력에 대한 관심을 촉구하기 위해 지자체 평가사항에 적용하여 관심과 의무를 실시해야 함 - 필요사항, 요구사항에 대한 업무 매뉴얼화가 필요함. 동일한 직업재활서비스를 운영하면서 지침 및 매뉴얼은 시설별로 각각 만들어 사용해야 하고, 평가는 동일한 기준이 적용되기 때문에 직업재활에 대한 매뉴얼이 꼭 필요함 - 일부 지자체(서울 동작구, 제주도) 에서는 장애인근로자의 임금을 매월 1인 40만원 정도 지원해준다고 하는데, 그런 정책들이 공통으로 적용되기를 기대해봅니다. - 직업재활시설이 수행하는 사회적 가치를 공공기관과 동일하게 평가하고 인정받을 수 있도록 표준화된 사회적 가치 지표 개발을 요청합니다.
지역사회 및 공공기관과의 연계 강화	- 지방자치단체 역시 시설의 판로·운영·근로환경 개선을 위한 지원을 강화하여 직업재활시설이 지역사회 내에서 사회적 가치를 실현하는 기관으로 자리 잡을 수 있도록 도와주시기 바랍니다. - 정부와 지방자치단체에서는 지역사회 연계사업 활성화를 위한 행정적·재정적 지원 등으로 직업재활시설의 안정적 운영과 장애인의 자립·사회참여 확대에 크게 기여할 것입니다. - 지방자치단체는 지역 내 기관·기업과의 연계 강화를 통해 장애인 고용기회를 더욱 확대하는 지원체계를 마련해 주시면 좋겠습니다. - 생산품이 없는 곳을 지역의 회사와 연결해주는 역할을 해줬으면 좋겠습니다. - 지역사회와의 동반 성장을 위한 협력 체계 구축 지원 - 지역사회 연계 프로그램과 민/관 협력체계 강화
기타	- 다양한 정책 실현, 다양한 정보제공

4. 소결

본 장에서 실시한 설문조사는 직업재활시설의 운영 현황과 사회적 가치 실현 수준, 성과관리 체계에 대한 인식을 종합적으로 파악하기 위해 실시되었다. 분석 결과, 직업재활시설은 장애인의 고용 유지와 직업적응 지원 등 기본적인 기능을 안정적으로 수행하고 있으나, 사회적 가치 실현과 성과관리 측면에서는 개선이 필요한 것으로 나타났다.

우선, 직업재활시설은 보호작업장을 중심으로 중증장애인의 고용 유지와 사회참여를 지원하는 핵심 인프라로 기능하고 있으며, 직무지도와 직업훈련 등을 통해 이용자의 직무 적응을 지원하고 있는 것으로 확인되었다. 그러나 운영이 여전히 보호중심 구조에 머무르고 있어, 일반 노동시장으로의 전환고용 및 고용의 질 향상 측면에서는 한계가 존재하는 것으로 나타났다.

사회적 가치 실현과 관련해서는 고용 창출, 직업훈련, 지역사회 연계 등 다양한 활동이 이루어지고 있으나, 이를 체계적으로 측정하고 관리하는 성과지표와 평가체계는 미흡한 것으로 확인되었다. 특히 이용자의 삶의 질 변화나 사회참여 확대와 같은 질적 성과는 중요하게 인식되고 있음에도 불구하고, 현재의 평가체계에는 충분히 반영되지 못하고 있다.

성과관리 체계 역시 정량적 운영 실적 중심으로 이루어지고 있다는 인식이 강하게 나타났으며, 고용 유지, 임금 수준, 직무 만족도 등 결과 중심의 질적 성과를 반영할 필요성이 제기되었다. 또한 시설 유형별로 기능 차이가 존재함에도 불구하고, 획일적인 평가 및 지원체계가 적용되고 있어 차별화된 접근이 요구된다.

한편, 인력 부족, 예산 제약, 직무 개발 및 기업 연계 부족 등이 주요한 운영상의 어려움으로 제시되었으며, 이는 직업재활시설의 성과 향상을 위해 인력 및 역량 강화, 노동시장 연계 기능 강화가 필요함을 시사한다.

결과적으로 직업재활시설은 장애인의 고용 유지와 사회참여를 지원하는 중요한 역할을 수행하고 있으나, 사회적 가치 실현과 성과관리 체계는 아직 미흡한 수준에 머물러 있다. 따라서 향후에는 고용의 질, 이용자 삶의 변화, 사회적 가치 창출을 반영하는 통합적 성과관리 체계를 구축하고, 시설 유형별 특성을 고려한 차별화된 지원과 노동시장 연계 강화가 필요하다.

Ⅶ 직업재활시설의 사회적 가치 실현 방안

1. 운영 측면의 방안

사회적 가치란 명확하게 규명하기는 어렵지만, 바람직한 가치를 구현하려는 전략적이고 정책적인 함의가 강하게 내포된 개념(박명규, 2018; 박정민, 2023)이기에 사회적 가치를 규정하는 집단이나 개인의 시각과 목표에 영향을 받을 수 밖에 없다.

장애인복지, 그 안에서도 장애인의 직업재활과 관련해서는 사회적 가치를 측정하는 것이 눈에 보이는 것이 아닌 보이지 않는, 즉 측정할 수 없는 것들을 측정해 내야 하는 것일 수 있으며, 측정방법은 까다롭다. 그럼에도 장애인복지, 장애인 직업재활시설에서의 사회적 가치를 측정하가 위해서는 비화폐성, 공동체성 강조, 사회적 약자에 대한 고려와 같이 사회적 가치에서 공통적으로 자주 언급되는 것들에 대해서 간과할 수가 없다.

따라서 직업재활시설의 사회적 가치 실현을 위해 운영 측면에서의 개선방안을 제안하면 다음과 같다.

첫째, 직업재활시설에서 장애인에게 안정적인 일자리를 지속적으로 제공하도록 해야 한다.

직업재활시설은 이율 창출을 우선으로 하는 일반 기업과는 달리 사회적 가치 창출을 최우선으로 삼아야 한다. 따라서 이를 위해서는 일반고용이 어려운 장애인에게 지속적이면서도 안정적인 일자리를 제공해야 하며, 이를 통해 장애인이 지역사회에 통합되고 직업적 욕구를 충족시키며, 궁극적으로 장애인의 삶의 질이 개선되도록 해야한다. 이미 많은 직업재활시설에서 장애인에게 안정적 일자리를 제공하기 위해 노력하고 있지만 이윤추구에 우선순위를 두지 않고, 일반고용시장에서 그리고 장애인 고용시장에서도 취약계층이라고 할 수 있는 중증장애인이나 여성장애인 등의 일자리 제공을 통해 사회적 가치를 실현하는 주체로서의 역할을 충실히 해야 할 것이다.

둘째, 직업재활시설을 이용하는 장애인의 참여와 주도성을 충분히 보장하도록 해야 한다.

사회적 가치를 실현하기 위한 대표적인 주체인 사회적 기업은 직업재활시설의

운영 배경, 목적과 동일하다 것은 십수년간 회자되고 있는 것이다. 이러한 사회적 기업에서는 시민사회의 주도성, 시민의 참여, 사회적 이윤 분배, 지역사회 공헌의 4가지 차원에서 사회적 가치의 실현에 기여한다(이명진·천희주, 2018; 박정민, 2023). 따라서 직업재활시설의 구성원이자 주체인 장애인의 시설운영 참여, 특히 자발적인 참여가 매우 중요하다. 본 연구의 설문조사에서도 확인되었지만 이미 시설 운영 위원회와 같은 체계를 통해 직원이나 장애인당사자가 참여하고 있는 것을 확인하였지만, 형식적으로 참여하는 경향이 높고, 자발적으로 참여하고 의사결정 과정에 적극적으로 참여하고, 또 장애인당사자의 참여로 시설 운영에 개선이 되고 있는 환류체계를 확인하는 것은 다소 어려움이 있었다. 이에 직업재활시설의 주체이자, 사회적 가치를 실현하는 주체인 장애인이 자발적이고 민주적인 방식으로 참여할 수 있는 체계를 마련하여 그 기회를 충분히 보장하고, 이를 통해 직업재활시설 이용장애인의 권익 향상과 협력적 체계를 구조화해 나갈 수 있을 것이다.

셋째, 직업재활시설의 지역사회 및 사회문제 대응과 같은 공유가치체계를 만들어 나가야 한다.

현재 우리 사회가 경험하고 있는 기후위기 문제, 지역사회 구성원의 돌봄공백, 차별, 사회서비스 결핍, 정보부족 등과 같은 구성원이 경험하는 다차원적인 문제에 대해 직업재활시설이 사회적 가치를 실현하기 위해 좀 더 구체적인 목표를 가지고 운영하여야 한다. 직업재활시설의 일차적인 고객은 당연히 이용장애인과 그들의 가족 구성원이며, 이들의 삶에 직접적으로 기여하지만, 지역사회 차원에서 보았을 때, 장애인의 일자리 제공을 통해 지역경제를 순환시키며, 지역사회 내 생산과 유통을 포함한 상생협력을 통한 지역사회 활성화에도 기여하고 있는 것이다. 이에 지역사회 내 장애인의 일자리 제공과 사회통합 증진, 관련 기관과의 상생협력, 지역사회 공동이익 실현화 공동성 강화 등의 사회적 가치를 실현하기 위한 보다 강화시켜 나가야 하며, 이를 위해서는 '직업재활시설 사업 안내'(지침)에 관련 내용을 보다 강조하여 이행할 수 있도록 할 필요가 있을 것이다.

2. 관리 측면의 방안

직업재활시설의 사회적 가치 실현을 위한 방안으로 관리 측면에서의 개선방안은 '장애인 직업재활시설 평가지표'의 개선과 연결시킬 수 있다. 이에 본 연구의 질적 조사와 양적조사결과를 종합하여 직업재활시설 평가지표 개선방안을 몇 가지 제안

하고자 한다.

우선 C12 지표는 보호작업장의 구조적 특성을 충분히 반영하지 못하는 한계를 지니므로 개선이 필요하다.

보호작업장은 일반고용이 어려운 중증장애인을 대상으로 고용기회를 제공하고, 나아가 경쟁고용으로의 전이를 지원하는 것을 핵심 목적으로 한다. 그러나 시설별 이용자의 장애정도와 근로능력 수준이 상이함에 따라 평균임금 수준은 구조적으로 차이가 발생할 수밖에 없다. 즉, 근로능력이 낮은 장애인의 비중이 높은 시설은 평균임금이 낮게 나타나고, 반대로 근로능력이 높은 이용자가 많은 시설은 상대적으로 높은 임금을 형성하게 된다. 그럼에도 불구하고 현행 지표는 이러한 이용자 구성의 차이를 충분히 반영하지 못하여 시설 간 성과 비교의 타당성이 저하되는 문제가 있다. 또한 일정 수준 이상의 임금을 달성한 근로장애인의 경우 일반고용으로의 전이가 바람직함에도 불구하고, 고임금 근로자가 외부 노동시장으로 이동할 경우 시설 내 평균임금이 하락하는 구조적 모순이 발생한다. 이는 결과적으로 시설이 경쟁고용 전이를 적극적으로 유도하기보다 이를 지연시키거나, 생산성 저하를 감수해야 하는 비효율적 상황을 초래할 가능성이 있다.

한편 C13 지표 역시 취업자 수, 취업률 등 양적 성과 중심으로 구성되어 있어 직업재활시설의 본질적 기능을 충분히 반영하지 못한다. 직업재활시설은 단순한 취업 성과 창출을 넘어 직무능력 향상, 사회적응 지원, 단계적 고용전이 등 과정 중심의 재활 기능을 수행함에도 불구하고, 현행 지표는 최종 취업 여부 중심으로 평가가 이루어지고 있다. 이에 따라 고용의 질, 취업 유지, 임금 수준 및 근로조건 등 핵심적인 성과 요소가 평가에서 배제되는 한계가 나타난다. 특히 경쟁고용으로의 전이가 활성화될수록 단기적으로는 시설 내 인력 감소 및 생산성 저하가 발생할 수 있으나, 현행 평가지표는 이러한 과도기적 변화를 반영하지 못한다. 그 결과 '보호고용 유지'와 '경쟁고용 전이 촉진'이라는 정책 방향과 평가체계 간의 불일치가 발생하며, 이는 시설의 전이 지원 기능을 약화시키는 요인으로 작용할 수 있다.

아울러 장애인일자리사업의 실적이 임금 및 고용지표에 포함됨에 따라, 해당 사업에 참여하는 시설과 그렇지 않은 시설 간 성과 격차가 발생하는 형평성 문제가 제기되고 있다. 이는 시설의 실제 직업재활 성과와 무관한 외생적 요인이 평가 결과에 영향을 미치는 구조로, 평가지표의 신뢰성과 공정성을 저해할 우려가 있다.

이러한 한계를 고려할 때 C12 및 C13 지표는 다음과 같은 방향으로 개선될 필요가 있다. 첫째, 평균임금 및 근로시간 지표는 절대 수준 중심의 평가에서 벗어나

이용자의 기능수준을 반영한 상대평가 및 향상도(증가율) 중심 지표로 개편할 필요가 있다. 둘째, 취업 및 고용성과는 단순 취업 여부가 아닌 취업 유지기간, 임금수준, 근로조건 등 고용의 질을 반영하는 지표로 전환되어야 한다. 셋째, 경쟁고용 전이율 및 전이 이후의 성과를 핵심 평가지표로 포함하여 직업재활시설의 궁극적 목표가 평가에 반영되도록 해야 한다. 넷째, 직무능력 향상, 직업적응, 사례관리, 사후관리 등 과정 중심 성과를 평가체계에 포함함으로써 직업재활의 전 과정을 포괄적으로 반영할 필요가 있다. 다섯째, 장애인 일자리사업 참여 여부에 따른 영향을 분리하거나 보정하는 방식으로 평가의 형평성을 확보해야 한다.

마지막으로, 경쟁고용 전이에 따른 단기적 생산성 저하 문제를 완화하기 위해 인건비 지원, 대체인력 지원 등 정책적 지원을 병행할 필요가 있으며, 이를 통해 시설이 전이 지원 기능을 적극적으로 수행할 수 있는 환경을 조성해야 할 것이다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

Ⅷ 결론 및 제언

1. 연구요약

본 연구는 장애인 직업재활시설이 보호 및 생산 중심 기능을 넘어 사회적 가치 실현을 지원하는 핵심 기반으로 역할을 수행할 수 있도록, 운영체계와 성과관리 방식의 한계를 분석하고 기능 고도화 방안을 도출하는 것을 목적으로 한다. 특히 최근 복지 및 공공정책 영역에서 사회적 가치의 중요성이 강조됨에 따라, 직업재활시설 역시 경제적 성과 중심의 운영에서 벗어나 장애인의 삶의 질, 사회참여, 자립역량 강화 등 비경제적 성과를 포함하는 통합적 성과체계로 전환할 필요성이 제기되었다.

이를 위해 본 연구는 직업재활시설의 운영현황 및 성과 분석, 국내외 제도 및 선행연구 검토, 전문가 FGI, 설문조사를 종합적으로 실시하였다. 먼저 운영현황 분석에서는 전국 직업재활시설의 유형, 이용자 구성, 종사자 현황, 임금 수준 등 구조적 특성을 분석하였다. 그 결과 직업재활서비스는 보호 중심의 기능에 초점을 맞추고 있고, 노동시장으로의 전환 기능이 상대적으로 미흡한 것으로 나타났다.

성과 측면에서는 사회복지시설 평가 결과를 중심으로 분석한 결과, 직업재활시설의 전반적인 운영 수준과 서비스 질은 점진적으로 향상되고 있는 것으로 나타났다. 특히 평가제도 도입 이후 우수시설 비율이 증가하고 미흡시설 비율이 감소하는 등, 평가가 시설 운영 개선과 서비스 질 향상에 긍정적인 영향을 미친 것으로 확인되었다. 또한 프로그램 및 사업실적 영역의 비중 확대에 따라 직업상담, 직업평가, 취업지원 등 핵심 서비스의 체계성과 전문성이 강화된 것으로 분석되었다.

그러나 이러한 성과에도 불구하고 구조적 한계 역시 분명하게 나타났다. 첫째, 고용의 질 측면에서 근로장애인의 임금 수준이 낮고, 최저임금 적용 제외 비율이 높은 등 경제적 자립을 충분히 보장하지 못하는 문제가 지속되고 있다. 둘째, 직무 다양성과 직무 고도화 수준이 제한적이며, 단순 작업 구조가 유지되고 있어 노동시장 전환 기능이 충분히 작동하지 못하고 있다. 셋째, 성과관리 체계가 매출, 취업률, 사업실적 등 정량적 지표 중심으로 구성되어 있어, 장애인의 삶의 질 변화나 사회적 관계망 형성 등 질적 성과를 충분히 반영하지 못하는 한계가 존재한다.

또한 현행 평가체계는 3년 주기의 평가를 중심으로 운영되고 있으며, 중앙정부

와 지방자치단체 간 데이터가 분절적으로 관리되고 있어 통합적 성과관리 및 정책 환류가 제한되는 문제점이 확인되었다. 이는 직업재활시설이 수행하는 다양한 성과를 체계적으로 축적하고 정책에 반영하는 데 한계로 작용하고 있다.

이러한 한계를 보완하기 위해 본 연구에서는 사회적 가치 개념을 중심으로 직업재활시설의 역할과 성과를 재정립하였다. 사회적 가치는 단순한 경제적 성과를 넘어 삶의 질 향상, 사회통합, 관계망 회복, 자존감 증진 등 다양한 비경제적 성과를 포함하는 개념으로, 직업재활시설의 본질적 목적과 밀접하게 연계된다. 특히 장애인 직업재활은 단순한 고용 제공이 아니라, 노동을 통한 사회참여와 자립, 사회적 관계 형성을 가능하게 하는 과정이라는 점에서 사회적 가치 창출의 핵심 영역으로 이해될 수 있다.

FGI 및 설문조사 결과에서도 이러한 인식은 일관되게 나타났다. 전문가와 종사자들은 직업재활시설의 성과를 평가함에 있어 고용률이나 매출과 같은 지표뿐 아니라, 이용자의 삶의 변화, 사회적 관계 확대, 직무 유지, 자존감 향상 등을 중요한 성과로 인식하고 있었다. 또한 사회적 가치 측정의 필요성에 대해 높은 공감대를 형성하고 있었으며, 이를 반영할 수 있는 새로운 평가지표 개발이 필요하다는 의견이 제시되었다.

이를 바탕으로 본 연구는 직업재활시설을 사회적 가치 실현을 선도하는 핵심 정책수단으로 재정립할 것을 제안하였다. 이는 직업재활시설이 단순히 일자리를 제공하는 기능을 넘어, 장애인의 삶 전반에 긍정적 변화를 창출하는 핵심 인프라로서 기능해야 함을 의미한다. 따라서 성과관리 역시 경제적 성과 중심에서 벗어나 사회적 가치 중심으로 전환되어야 하며, 정량지표와 정성지표를 통합한 평가체계 구축이 필요하다.

또한 사회적 가치 측정체계는 개인 수준, 관계 수준, 사회 수준의 다층적 구조로 설계될 필요가 있다. 개인 수준에서는 삶의 질, 자존감, 직무 만족도 등의 변화가 주요 지표가 될 수 있으며, 관계 수준에서는 가족 부담 감소, 사회적 관계망 확대 등이 포함될 수 있다. 사회 수준에서는 고용 유지, 복지비용 절감, 지역사회 기여 등 보다 거시적인 성과를 측정할 수 있다. 이러한 다차원적 지표 체계는 직업재활시설의 성과를 보다 종합적으로 이해하고 평가하는 데 기여할 것이다.

아울러 직업재활시설의 기능 고도화를 위해서는 전달체계 개편이 필요하다. 현재 훈련-고용 중심 구조에서 벗어나 훈련-고용-전이로 이어지는 단계적 서비스 체계를 구축을 강화하여 일반 노동시장으로의 전환 경로를 확대해야 한다. 또한 지역

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

산업 및 기업과의 연계를 통해 다양한 직무 개발과 일자리 창출이 이루어질 필요가 있다.

본 연구는 직업재활시설이 사회적 가치 실현의 핵심 정책 수단으로 기능하기 위해서는 기능 재정립, 성과관리 체계 개편, 평가지표 개선이 동시에 추진되어야 함을 제시하였다. 특히 사회적 가치 기반의 성과관리 체계 구축은 직업재활시설의 지속가능성을 확보하고 정책 효과성을 제고하는 핵심 과제로서, 향후 정책 설계 및 제도 개선 과정에서 우선적으로 고려되어야 할 필요가 있다.

결론적으로 장애인 직업재활시설은 보호와 생산 중심의 기존 패러다임을 넘어, 장애인의 삶의 질 향상과 사회통합을 실현하는 사회적 가치 창출의 핵심 기반으로 전환되어야 하며, 이를 위한 제도적·정책적 지원이 지속적으로 확대되어야 할 것이다.

2. 정책제언

본 연구 결과를 토대로 장애인 직업재활시설이 사회적 가치 실현의 핵심 기반으로 기능하기 위해서는 시설 기능의 재정립, 운영체계 개선, 평가체계 개편, 그리고 제도적 지원 강화가 종합적으로 추진될 필요가 있다. 특히 직업재활시설은 단순한 보호 및 생산 중심의 기능을 넘어 장애인의 자립과 사회통합을 실현하는 핵심 정책 수단으로 전환되어야 하며, 이를 위해 다음과 같은 정책적 개선 방향을 제안한다.

1) 직업재활시설 기능 고도화를 위한 정책 제언

직업재활시설의 기능 고도화를 위해서는 우선 시설의 기능과 역할을 명확히 재정립하고, 기존 운영에서 상대적으로 미흡하거나 소홀하게 다루어졌던 영역을 보완하는 방향으로 접근할 필요가 있다. 현재 직업재활시설은 보호작업장 중심의 운영 구조를 유지하고 있으나, 향후에는 보호고용 중심 체계에서 경쟁적 통합고용 중심 체계로의 전환이 요구된다. 이는 단순한 보호적 일자리 제공을 넘어 일반 노동시장으로의 진입과 고용 유지까지를 포함하는 보다 확장된 직업재활 기능을 의미한다.

이를 위해 직업재활시설은 장애인일자리사업, 표준사업장, 사회적기업 등 유사 및 연계사업과의 유기적 협력을 통해 일자리 창출 기능을 강화할 필요가 있다. 특히 지역사회 기반의 고용 생태계를 구축함으로써 직업재활시설이 독립적인 생산시설이 아닌 지역사회 일자리 창출 플랫폼으로 기능하도록 유도할 필요가 있다. 이러한 연계는 단순한 사업 확장을 넘어 직업재활시설의 사회적 가치와 정책적 위상을 제고하는 데 기여할 수 있다.

또한 성과관리 체계 역시 전면적인 전환이 필요하다. 기존의 매출액, 생산량, 취업률 등 정량적 성과 중심 평가에서 벗어나 사회적 투자수익률(SROI)과 같은 정량적 사회성과 지표와 더불어, 삶의 질 향상, 자기결정권 강화, 사회참여 확대 등 질적 성과를 반영하는 통합적 평가체계로 전환해야 한다. 특히 이용자의 참여와 선택권 보장, 개별화된 서비스 제공 여부 등은 직업재활시설의 사회적 가치 실현 정도를 판단하는 핵심 지표로 반영될 필요가 있다.

아울러 직업재활시설 운영 기준 역시 재정립이 요구된다. 단순한 투입 대비 산출 중심의 효율성 평가를 넘어, 장애인의 삶의 질 향상과 서비스 만족도를 핵심

성과로 설정하는 방향으로 전환해야 한다. 이를 위해 조직의 생산성과 경쟁력뿐 아니라 이용자 중심의 성과를 우선적으로 고려하는 운영 패러다임으로 변화할 필요가 있다.

2) 직업재활시설 운영 측면에서의 제언

직업재활시설은 사회적 가치 실현을 위해 지역사회와의 연계를 강화하고, 지역 기반의 사회적 경제 생태계의 일원으로서 역할을 수행할 필요가 있다. 이를 위해 지역기업과의 협력, 주민 대상 인식개선 활동, 지역사회 자원의 적극적 활용 등을 통해 지속적인 소통과 협력 구조를 구축해야 한다. 이러한 노력은 장애인 고용 확대뿐 아니라 지역사회 내 포용적 환경 조성에도 기여할 수 있다.

또한 직업재활서비스의 질적 수준을 제고하기 위해 개별 맞춤형 직업재활서비스 제공이 강화되어야 한다. 기존의 획일적 생산활동 중심 운영에서 벗어나, 장애인의 개인별 욕구와 능력을 반영한 직업재활계획을 수립하고, 직업평가 및 직무분석을 기반으로 맞춤형 훈련과 고용지원이 이루어져야 한다. 특히 직무 다양화와 직무 고도화를 통해 장애인의 직업 선택권을 확대하고 고용 유지 가능성을 높이는 방향으로 서비스가 설계될 필요가 있다.

아울러 직업재활시설은 공익성과 사회적 책임성을 핵심 가치로 인식하고 운영되어야 한다. 이는 단순한 수익 창출을 넘어 장애인의 삶의 질 향상과 사회적 통합을 우선 목표로 설정하는 것을 의미한다. 따라서 시설 운영에 있어 경제적 성과보다 공익적 효과를 우선적으로 고려하는 가치 지향적 운영체계가 확립되어야 한다.

3) 정부 및 제도적 측면에서의 제언

정부 차원에서는 직업재활시설이 사회적 가치 중심으로 전환될 수 있도록 제도적 기반을 강화할 필요가 있다. 우선 보호고용 중심의 예산지원 구조에서 벗어나, 일반 노동시장으로의 전환을 촉진하는 방향으로 예산지원 체계를 개편해야 한다. 이를 통해 직업재활시설이 단순한 보호 기능에 머무르지 않고, 실제 고용성과를 창출하는 기관으로 기능하도록 유도할 수 있다.

또한 최저임금 적용 확대와 함께 고용 유지에 대한 인센티브 지원을 강화할 필요가 있다. 이는 장애인의 경제적 자립을 실질적으로 지원하고, 고용의 질을 향상

시키는 핵심 정책 수단이 될 수 있다. 특히 일정 기간 이상 고용을 유지한 경우 추가 인센티브를 제공하는 방식은 안정적 고용을 유도하는 데 효과적일 것으로 판단된다.

운영체계 측면에서는 현재의 민간위탁 중심 운영방식에서 일부 시설에 대해 지방자치단체 직접 운영 모델을 도입하는 방안도 검토할 필요가 있다. 이는 직업재활시설의 공공성과 책임성을 강화하고, 사회적 가치 실현을 위한 정책 실험 및 모델 개발을 가능하게 할 수 있다.

아울러 사회적 가치 중심의 법·제도 정비가 필요하다. 직업재활시설 관련 법령 및 평가 기준에 사회적 가치 개념을 명확히 반영하고, SROI 등 사회적 가치 평가 방식의 도입 및 표준화를 추진해야 한다. 이를 통해 직업재활시설의 성과를 보다 종합적으로 평가하고 정책적 근거로 활용할 수 있는 기반을 마련할 수 있다.

마지막으로 직업재활시설이 안정적으로 운영될 수 있도록 행정적·재정적 지원을 강화해야 한다. 특히 사회적 가치 창출을 위한 신규 사업, 직무 개발, 인력 확충 등에 대한 지원을 확대함으로써 시설이 지속가능한 운영 기반을 확보할 수 있도록 해야 한다.

4) 평가지표 개선 제언

직업재활시설의 기능 고도화를 위해서는 기존의 성과평가 체계를 재구조화하고, 사회적 가치 중심의 평가체계로 전환할 필요가 있다. 현재 평가지표는 매출, 생산량, 취업률 등 정량적 성과 중심으로 구성되어 있어 장애인의 삶의 질 향상, 사회참여, 자립역량 강화 등 직업재활의 본질적 성과를 충분히 반영하지 못하는 한계가 있다. 이에 따라 향후 평가지표는 정량적 성과와 정성적 성과를 통합하고, 단기성과 중심에서 중장기 성과 중심으로 전환하는 방향으로 개선되어야 한다.

먼저, 평가지표 개선의 기본 방향은 다음과 같이 설정할 수 있다. 첫째, 정량 중심 평가에서 정량·정성 통합 평가로의 전환이 필요하다. 기존의 생산성과 효율성 중심 평가에서 벗어나 삶의 질 변화, 자존감 향상, 사회적 관계망 확대 등 질적 성과를 반영해야 한다. 둘째, 단기 성과 중심에서 중장기 성과 중심으로의 전환이 요구된다. 취업 여부뿐 아니라 고용 유지기간, 직무 적응, 자립생활 유지 등 지속가능한 성과를 평가할 수 있는 지표가 포함되어야 한다. 셋째, 시설 중심 평가에서 이용자 중심 평가로의 전환이 필요하다. 이용자의 변화와 성과를 중심으로 평가구조

를 재설계하고, 자기결정권과 서비스 참여 수준을 핵심 평가 요소로 반영해야 한다. 넷째, 사회적 가치 기반 평가체계를 구축하여 SROI 등 사회적 가치 측정 방식을 도입하고, 정량·정성 지표를 통합한 평가모형을 마련해야 한다.

이러한 방향에 따라 평가지표는 다음과 같이 개편될 필요가 있다. 고용성과 영역에서는 취업률 중심에서 벗어나 고용 유지율, 고용이후 성과 등 고용의 질을 반영하는 지표로 전환해야 한다. 임금 영역에서는 평균 임금 수준뿐 아니라 생활임금 수준과 임금 상승률을 포함하여 실질적 소득 보장을 평가해야 한다. 서비스 영역에서는 프로그램 운영 여부가 아닌 개인별 맞춤 서비스 제공 수준과 효과성을 중심으로 평가해야 하며, 이용자 권리 영역에서는 자기결정권 보장과 서비스 만족도를 포함하는 이용자 중심 평가가 강화되어야 한다. 또한 조직 운영 영역에서는 재정·인력 중심 평가를 넘어 지역사회 연계성과 사회적 가치 기여도를 반영할 필요가 있다. 특히 사회적 가치 평가지표는 개인, 관계, 사회 수준의 다층적 구조로 구성되어야 한다. 개인 수준에서는 삶의 질 변화, 자존감, 직무 만족도 등을 평가하고, 관계 수준에서는 가족 부담 감소와 사회적 관계망 확대를 반영할 수 있다. 사회 수준에서는 고용 유지, 복지비용 절감, 지역사회 기여 등 보다 거시적 성과를 포함하여 직업재활시설의 정책적 효과를 종합적으로 평가할 필요가 있다. 이러한 평가지표 개선에 대해 현행 지표에서 개선이 필요한 부분을 간략히 제시하면 다음 표와 같다.

〈표 Ⅷ-1〉 직업재활시설 평가지표 개선(안)

구분	현행	개선안
B10. 외부자원개발	①시설의 외부자원금 비율 산정	①훈련 및 고용을 위한 협력기관 개발 및 연계 실적
	②시설의 직원 1인당 프로포절 체결 건수	②외부기관과의 연계를 통한 성과
B11. 사회적 가치 실현	사회적 가치실현기업 구매 실적 여부 (1건 이상 1점, 비구매시 0점)	①개인영역-삶의질 변화, 자존감, 직무만족도 ②관계영역-가족부담 감소, 사회적 관계망 확대 ③사회영역-고용유지, 복지비용 절감, 지역사회 기여(정성평가)
C12. 근로장애인의 평균급여수준 및 근로시간	①근로장애인 1인 시간당 평균급여의 최저임금 도달정도 산출	C.12 근로장애인의 평균급여수준 ①(외부 자원 일자리 제외)근로장애인의 임금증가률

구분	현행	개선안
B10. 외부자원개발	①시설의 외부자원금 비율 산정	①훈련 및 고용을 위한 협력기관 개발 및 연계 실적
	②시설의 직원 1인당 프로포절 체결 건수	②외부기관과의 연계를 통한 성과
B11. 사회적 가치 실현	사회적 가치실현기업 구매 실적 여부 (1건 이상 1점, 비구매시 0점)	①개인영역-삶의질 변화, 자존감, 직무만족도 ②관계영역-가족부담 감소, 사회적 관계망 확대 ③사회영역-고용유지, 복지비용 절감, 지역사회 기여(정성평가)
	②근로장애인의 평균 근로시간 산출	
C13. 취업 및 고용실적	고용실적 산정 $\frac{\text{2022~2024년 훈련장애인 중 근로장애인으로 전환된 수 + 외부취업자 수 + 신규채용 근로장애인 수( )명}}{\text{2022~2024년 근로장애인 현원 수 ( )명}} \times 100$	①고용 유지율 ②외부 전이율 ③사후관리 및 고용 이후 성과

평가방식 또한 개선이 요구된다. 사회적 가치 영역에 대해서는 절대평가 비중을 확대하고, 시설 유형별 특성을 고려한 차등 평가체계를 도입하여 평가의 공정성과 적절성을 확보해야 한다. 아울러 현장평가, 이용자 인터뷰 등 정성평가를 강화하고, 3년 주기 평가를 보완하는 연차 점검 및 상시 모니터링 체계를 구축할 필요가 있다. 또한 평가 결과는 인센티브 제공, 컨설팅 지원, 예산 배분 등과 연계하여 정책 환류체계를 강화해야 한다.

결과적으로, 직업재활시설 평가지표는 생산성과 효율성 중심에서 벗어나 장애인의 삶의 질과 사회적 가치 창출을 반영하는 방향으로 전환되어야 한다. 이를 위해 정량·정성 통합 평가, 이용자 중심 평가, 사회적 가치 지표 도입이 핵심적으로 추진되어야 하며, 평가 결과가 정책 개선으로 이어지는 구조를 마련하는 것이 중요하다. 이러한 평가지표 개선은 직업재활시설의 기능 고도화와 지속가능한 발전을 위한 핵심 기반이 될 것이다.

참고문헌

김의영, 미우라 히로키, 주병기, 홍현우, 이승철, 박정민, 신혜란, 최인철, 구자일, 김수민, 이준환, 권현지, 황세원(2023). 사회적 가치 패러다임(서울대학교 사회과학대학 8개 전공 연구 프로젝트). 박영사.

송창근(2023). 중증장애인생산품 우선구매제도의 사회적 가치 규명: 직업재활시설을 중심으로, 재활복지 27(3), 45-72.

신현욱(2010). 직업재활 통합 전달체계 발전방안 모색을 위한 미국·영국·호주 비교연구, 직업재활연구 20(2), 45-65.

이선우, 주재현(2020). 장애인 고용 문제에 대한 정부개입의 변화 과정 분석:영국 렘플로이 사례를 중심으로, 장애와 고용, 30(3), 33-56.

이준우, 백강, 이성호, 설명환(2010). 중증장애인생산품 선구매제도의 사회적 가치 및 효과성 분석 연구, 한국장애인개발원.

조성혜(2018). 독일의 장애인작업장 제도와 최근의 장애인 사회통합정책, 사회법연구 제36호 311-361.

한국장애인개발원(2018). 현장중심 직업재활센터사업 현황 분석 및 평가지표개발 연구, 한국장애인개발원.

한국장애인개발원(2022). 중증장애인직업재활지원사업 성과분석 및 발전방안 연구, 한국장애인개발원.

한국장애인고용공단(2017). OECD 주요 국가의 장애인 고용 정책 및 현황 비교 연구, 고용개발원.

홍나리(2023). 호주의 국가장애보험제도(National Disability Insurance Scheme)에 관한 연구: 최근 성과 및 만족도를 중심으로, 보건사회연구, 43(3), 174-194.

Bellante, D. M. (1972). Amultivariate analysis of a vocational rehabilitation program. Journal of Human Resources, 7(2), 226-241. doi:10.2307/145185

Bua-Iam, P., & Bias, T. K. (2011). Estimating worklife return on investment of WVDRS youth and older consumers with significant disabilities. Journal of RehabilitationAdministration, 35(1), 17-26.

Bua-Iam, P., Hampton, J. E., Sink, T., & Snuffer, D.W. (2013). Critical issues unique to the selection of a realistic return on investment method for public vocational rehabilitation programs. Journal of

Rehabilitation Administration, 37(1), 25-33.
Cambridge Associates(2016). Understanding the World of Impact Investing A practitioner's perspective on a growing field, COMMITTEE REPORT: INVESTMENTS.
CARF (2025). CARF international, https://carf.org/about/
Cawley, J. (2023). SROI Report, SEMLEP ENTERPRISING PEOPLE FUNDED BY THE NATIONAL LOTTERY COMMUNITY FUND AND THE EUROPEAN SOCIAL FUND.
CHAS (2025). What Is The Social Value Act 2012?, https://www.chas.co.uk/blog/what-is-the-social-value-act-2012/
Cimera, R. E. (2010). The national cost-efficiency of supported employees with intellectual disabilities: the worker's perspective. Journal of Vocational Rehabilitation, 33(2), 123-131.
Conley,R.W. (1969).Abenefit-cost analysis of the vocational rehabilitation program. Journal of Human Resources, 4(2), 226-252. doi:10.2307/144722
CRS Australia (2004). A Cost Benefit Analysis of Vocational Rehabilitation Services Provided by CRS Australia.
Dean, D., Pepper, J. V., Schmidt, R., & Stern, S.(2015). The effects of vocational rehabilitation for people with cognitive impairments. International Economic Review, 56(2), 399-426.
Dean, D., Pepper, J. V., Schmidt, R., & Stern, S.(2017). The effects of vocational rehabilitation services for people with mental illness. Journal of Human Resources, 52(3), 826-858.
Department of Social Services (2025). Commonwealth, State and Territory Supported Employment Plan V.2 November 2024, https://www.dss.gov.au/system/files/documents/2024-12/commonwealth-state-and-territory-supported-employment-plan_0.pdf
Dure, S., Edwards, T. (2023). Social Return on InvestmentEvaluation Report Mencap's Supported Internship programme 2021-2022, mencap.
Everyonecanwork (2025). Australian Disability Enterprises (ADE), https://

www.everyonecanwork.org.au/glossaryterm/australian-disability-enterprises-ade/

GuideStar (2025). CARF accreditation report for goodwill of southwestern pennsylvania. CARF international.

Hutchinson, C., Lester, L., Coram, V., Flatau, P., & Goodwin-Smith, I. (2024). Beyond the bottom line: Assessing the social return on investment of a disability-inclusive social enterprise. Social Enterprise Journal, 20(5), 951-968.

Le Grand, J. (1991). The Theory of Government Failure. British Journal of Political Sciences. 21(4): 423-442.

McGuire-Kuletz, M., & Tomlinson, P. (2015). Return on investment and economic impact: Determining and communicating the value of vocational rehabilitation (Institute on Rehabilitation Issues Monograph No. 38). Washington, DC: The George Washington University Center for Rehabilitation Counseling Research and Education.

National Disability Insurance Scheme (2025). Supported employment survey, report, https://www.ndis.gov.au/media/7639/download?attachment

NDIS Quality and Safeguards Commission (2021). NDIS Practice Standards and Quality Indicators, https://www.ndiscommission.gov.au/sites/default/files/2024-10/ndis-practice-standards-and-quality-indicators.pdf

NDS (2024). State of the Disability Sector Report 2024, National Disability Services, https://nds.org.au/about/state-of-the-disability-sector-report

RELIAS(2025). CARF Employment and Community Services Standards 2024-2025, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://providers.org/assets/2024/09/CARF-Employment-and-Community-Services-Standards-2024-2025_852.pdf

Social Value International (2025). ASSURANCE STANDARD, SVI. https://www.socialvalueint.org/

Szplit, K. (2013). Social Return On Investment (SROI) Forecast Analysis,

Individual Placement and Support (IPS) For Period April 2010 to March 2011, Remploy.

The Action Group. (2010). Social Return on Investment (SROI) Analysis An evaluation of social added value for Real Jobs, the Action Group, Edinburgh, The Action Group.

Thurairajah, N., Muchena, J., & Xiao, H(2019). CHALLENGES TO EMBEDDING SOCIAL VALUE ACT 2012 IN THE STRATEGIC AND OPERATIONAL PROCESSES OF PUBLIC SECTOR CONSTRUCTION PROJECTS, 2019 ARCOM Conference.

Uvin, J., Karaaslani, D., & White, G. (2004). Evaluation of Massachusetts' public vocational rehabilitation program: Final report. Boston, MA: Massachusetts Rehabilitation Commission.

Wilhelm, S. (2013). The economic impact of Utah's vocational rehabilitation program. Journal of Disability Policy Studies, 24(3), 148-157.

WISE Employment (2025). Social Return on Investment (SROI) Analysis, The social value of vocational rehabilitation and employment for people with mental illness, https://wiseemployment.com.au/resources/the-social-value-of-vocational-rehabilitation-and-employment-for-people-with-mental-illness/

Worrall, J. D. (1978). A benefit-cost analysis of the vocational rehabilitation program. Journal of Human Resources, 13(2), 285-298. doi: 10.2307/145363

부록

사회적 가치 실현을 위한 직업재활시설 운영 및 의견조사

ID : | | | - | | | |

안녕하십니까?

한국장애인개발원(이하 "개발원")은 장애인복지법 제29조의2에 의거 장애인 복지의 종합적이고 체계적인 조사·연구 평가 및 정책개발 등을 위해 설립된 보건복지부 산하의 공공기관으로, 장애인 정책 개선방안 및 대안 수립 등의 정책지원을 위한 다양한 연구를 수행하고 있습니다.

본 조사는 개발원이 수행하고 있는 '사회적 가치 실현을 위한 장애인직업재활시설 기능 고도화 방안 연구'를 실시하는 과정 중에 장애인직업재활시설(이하 "직업재활시설")의 현황과 의견을 청취하기 위해 실시하고자 합니다.

개발원에서는 사회적 가치의 개념을 정리하고, 사회적 가치를 측정할 수 있는 지표를 마련하여 직업재활시설에서의 측정 가능성 여부와 지표에 따른 현황을 파악함으로써 직업재활시설의 역할과 기능 개선 방안을 모색하고자 하오니 바쁘시더라도 시간을 내어 참여해주시기 바랍니다.

본 조사를 통해 수집된 자료는 직업재활시설의 발전을 위한 정책에 기초자료로 활용되오니, 모든 문항에 빠짐없이 응답해 주시기 바랍니다. 작성하신 자료는 통계 집계시 모두 삭제되며 통계작성 목적 외에는 절대 사용되지 않으며, 응답자의 비밀이 보장됩니다.

2025년 11월

[조사주관] 한국장애인개발원 Korea Disabled People's Development Institute

[실사기관] MetriX R&C

문의처 : 연구 남우영 연구원(02-6377-0701)
실사 어인선 차장 (02-6377-0831)

※ 개인정보 수집·활용
- 개인정보 수집·활용 목적 : **정책 연구 및 상품권 지급**
- 수집하는 개인정보 항목: 연락처, 기타 설문내용
- 보유 및 이용기간 : 연구완료 후 파기
- 개인정보를 제공받는 자 : 한국장애인개발원
- 개인정보의 수집·활용을 거부할 수 있으며, 그에 따른 불이익이 발생하지 않습니다. 다만 동의를 거부할 경우 조사 참여가 어려울 수 있음을 알려드립니다.
- **개인정보 수집·활용에 동의하십니까?**

○ 동의합니다.
○ 동의하지 않습니다. (동의하지 않을 경우 설문 종료)

* 동의하실 경우, 설문이 진행되며, 10,000원 **상당의 온라인 상품권**이 지급됩니다. 이를 위해 설문 맨 마지막 부분에 연락처를 기재해주시면, 연구진이 연락을 취해 전송해드리겠습니다.

A. 응답자 일반 사항

A1) 귀하의 **성별**은 무엇입니까?

① 남성 ② 여성

A2) 귀하의 **출생연도**는 어떻게 되십니까? ( )년

A3) 귀하의 **최종학력**은 어떻게 되십니까?

① 고등학교 졸업 이하
② 대학교 졸업
③ 대학원 졸업 이상

A4) 귀하의 **근무기관 및 직책, 경력**을 작성해주시기 바랍니다

시설명	
현재 기관 유형	① 근로사업장 ② 보호작업장 ③ 직업적응훈련시설
직책	① 시설장 ② 사무국장 ③ 부장 / 팀장 ④ 직업훈련교사 ⑤ 기타( )
관련업무 경력 (장애인 직업재활 분야 총 경력)	( )년 ( )개월 ※ *직업훈련, 상담 및 평가, 지원고용 및 취업알선, 사례관리, 작업·공정지도, 직업재활시설 운영 등 직업재활 관련 모든 경력을 포함하여 기입해 주십시오.*

※ 여러곳에서 근무한 경우, 재직기간을 모두 합산하여 응답해주시기 바랍니다

A5) 귀하가 **소유하고 있는 자격증을 모두** 선택해주시기 바랍니다.

① 없음
② 사회복지사
③ 장애인재활상담사
④ 특수교사
⑤ 재활치료사(물리치료사, 작업치료사, 심리치료사, 언어치료사 등)
⑥ 간호사
⑦ 간호조무사
⑧ 생산업종 관련 전문 자격증 (바리스타, 제과제빵, 기술관련 등)
⑨ 정보처리기사
⑩ 기타 ( )

B. 직업재활시설 이용장애인 현황

B1) 귀 기관의 이용 장애인 수는 몇 명입니까? (복지카드의 주장애를 기준으로 작성, 2025년 6월 기준으로 작성)

구분	인원 수	
	근로장애인	훈련장애인
지적장애	명	명
자폐성장애	명	명
지체장애	명	명
뇌병변장애	명	명
시각장애	명	명
청각장애	명	명
기타(유형:)	명	명
계	**명**	**명**
25년 1월 이후 신규 이용자	명	명

※ **훈련장애인 :** 귀 시설과 훈련동의서를 작성하고 현재 작업활동프로그램이나 10인 미만의 직업훈련 프로그램에 참여 중인 장애인(중증장애인 직업재활지원사업의 직업적응훈련대상자, 직업적응훈련시설의 훈련장애인 포함)

※ **근로장애인 :** 귀 시설과 근로계약을 체결하고 매월 일정한 금액의 월급을 받고 있는 장애인

B2) 2024년부터 2025년 6월까지 **귀 시설 이용장애인의 전이 현황**은 어떠합니까?

구분	인원 수		
	훈련생→근로자로 전이	상위기관으로 전이	일반사업장으로 전이
심한장애			
심하지 않은 장애			
계	**명**	**명**	**명**

B3) 귀 시설을 이용하는 이용장애인의 임금수준과 근속기간은 어떠합니까?

구분	전체 인원 수	최저임금 이상 인원 수	평균 근속 기간
근로장애인	*B1_근로장애인 합계* **명**	_____명	____년 ____개월

B4) 귀 시설의 **2024년 매출액은 전년대비 얼마나 변화**하였습니까?

2023년 매출액 (B)	2024년 매출액 (A)	매출증가율 (A − B) / B × 100
_____원	_____ 원	(*자동계산*) %

B5) 귀 시설에서 2024년 한 해동안 5대 보험료*로 지출한 금액은 총 얼마입니까?

(원)

* 5대보험: 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험, 장기요양보험

C. 기관 운영 및 환경

C1) 귀 시설은 시설 **미션과 비전, 세부 운영목표**가 **수립**되어 있습니까?
① 예 (C1-1번 으로)
② 아니오 (C2번 으로)

C1-1) 귀 시설에서는 시설의 미션과 비전, 운영목표를 **정기적으로 평가** 또는 **모니터링**하고 있습니까?
① 예
② 아니오

C2) 귀 시설에서는 시설 운영에 대한 **내·외부 감사가 실시**되고 있습니까?
① 전혀 실시하지 않음
② **내·외부인력**이 참여하여 **비정기적**으로 실시
③ **내부인력**만 참여하여 **비정기적**으로 실시
④ **내·외부인력**이 참여하여 **정기적**으로 실시
⑤ **내부인력**만 참여하여 **정기적**으로 실시

C3) 귀 시설의 운영위원회에 **근로장애인 및 직원이 참여**하고 있습니까?
① 예 (C3-1번으로) ② 아니오 (C4번 으로)

C3-1) **어떠한 방식으로 참여**하고 있습니까?
① 운영위원회 당연직 위원으로 근로장애인과 직원이 모든 회의에 참여
② 비정기적으로 (안건에 따라) 근로장애인과 직원이 참여
③ 기타 ( )

C4) 귀 시설에서는 **종사자와 이용장애인 대상의 만족도 조사를 실시**하고 있습니까?
① 예 (C4-1번으로) ② 아니오 (C5번으로)

C4-1) 만족도 조사 실시 대상을 **모두** 선택해 주세요.
① 이용장애인 대상으로 실시
② 보호자(가족 등) 대상으로 실시
③ 종사자 대상으로 실시

C5) 귀 시설에서는 **종사자와 이용장애인을 대상**으로 **역량강화**를 위한 **교육을 실시**하고 있습니까?
① 예 (C5-1번으로) ② 아니오 (C6번으로)

C5-1) 종사자와 이용장애인 대상 **역량강화 교육**을 **실시**하는 **방법**은 무엇입니까?
① 내부직원에 의한 자체적인 교육 ② 외부 전문가 초빙을 통한 집체교육
③ 교육 전문기관을 통한 교육 ④ 기타 ( )

C5-2) 귀 시설의 **종사자 및 이용자 1인당 연평균 교육 참여시간**은 어떻게 되십니까?

구분	종사자	이용장애인	
		근로장애인	훈련장애인
연평균 교육시간	시간	시간	시간

C6) 귀 시설에서는 **지역사회와 협력, 파트너십을 구축**하고 있습니까?
① 예 (C6-1번으로) : 2025년 9월 기준 협력, 파트너십을 구축한 기관 수는? _____개
② 아니오 (C7번)

C6-1) 어떠한 방법으로 **지역사회와 협력, 파트너십**을 구축하고 계십니까?
① 지역사회 내에서의 자원봉사, 기부 등을 통한 공헌활동 실시
② 지역사회 유관기관과의 MOU를 통한 생산활동 증진
③ 지역사회 유관기관과의 정기적인 회의 또는 공동 프로그램 운영
④ 기타 ( )

C7) 귀 시설에서는 **정기적**으로 **안전교육 및 비상대비훈련**을 실시하고 있습니까?
① 예 (C7-1번으로)
② 아니오 (D1번으로)

C7-1) **정기적인 안전교육 및 비상대비훈련을 어떠한 방법**으로 실시하고 계십니까?
① 안전교육 담당자를 지정하여, 담당자가 외부기관에 교육 참석
② 자체적으로 종사자 및 이용장애인 전체를 대상으로 정기적인 안전교육 및 비상대비 훈련 실시
③ 전문가(소방서, 안전교육 전문기관 등)를 통한 정기적인 안전교육 및 비상대비 훈련 실시
④ 상시적으로 게시판 홍보, 교육자료 배포 등의 방법으로 교육, 훈련
⑤ 기타 ( )

D. 직업재활시설의 사회적 가치 실현을 위한 의견조사

※ 다음은 **직업재활시설의 사회적 가치를 실현**하기 위해 필요한 영역을 나열한 것입니다. 해당 영역의 **중요도**에 대하여 해당항목에 체크하여 주시기 바랍니다.

구분	중요도			
	① 전혀 중요하지 않음	② 중요하지 않음	③ 중요함	④ 매우 중요함
D1. **고용성과** (근로 장애인 수, 신규채용 인원, 평균 근속년수, 정규직 비율, 고용유지율, 외부취업(전이)인원 등)	①	②	③	④
D2. **사회적 가치 지향성** (공익적 미션·철학, 미션 실천사업 건수, 자체 평가기준 보유, 정성평가 비중 등)	①	②	③	④
D3. **사회통합 및 지역사회 기여** (지역사회 협력기관 수, 지역사회 인식 및 평판, 인식개선 교육 및 행사 참여 실적 등)	①	②	③	④
D4. **사회적 관계 및지지** (가족·동료 지지도, 내부만족도, 사회참여활동 수 등)	①	②	③	④
D5. **조직 운영의 투명성 및 민주성** (회계 공시, 외부감사 실시 여부, 의사결정 반영 비율, 직원 만족도 등)	①	②	③	④
D6. **경제적, 재정적 성과** (사회적 투자수익률, 지역사회 후원금/기부금 환원 비율 등)	①	②	③	④
D7. **교육, 역량, 직무 만족** (교육훈련 제공 및 역량강화, 장애인 가족 시설이용 만족도 등)	①	②	③	④
D8. **환경, 안전, 지속가능성** (안전한 작업환경과 근로자 건강 보호, ESG 활동 여부 등)	①	②	③	④

※ 다음은 **직업재활시설의 사회적 가치를 실현**하기 위해 필요한 영역을 나열한 것입니다. 해당 영역의 **필요도**에 대하여 해당항목에 체크하여 주시기 바랍니다.

구분	필요도			
	① 전혀 중요하지 않음	② 중요하지 않음	③ 중요함	④ 매우 중요함
D9. **고용성과** (근로 장애인 수, 신규채용 인원, 평균 근속년수, 정규직 비율, 고용유지율, 외부취업(전이)인원 등)	①	②	③	④
D10. **사회적 가치 지향성** (공익적 미션·철학, 미션 실천사업 건수, 자체 평가기준 보유, 정성평가 비중 등)	①	②	③	④
D11. **사회통합 및 지역사회 기여** (지역사회 협력기관 수, 지역사회 인식 및 평판, 인식개선 교육 및 행사 참여 실적 등)	①	②	③	④
D12. **사회적 관계 및 지지** (가족·동료 지지도, 내부만족도, 사회참여활동 수 등)	①	②	③	④
D13. **조직 운영의 투명성 및 민주성** (회계 공시, 외부감사 실시 여부, 의사결정 반영 비율, 직원 만족도 등)	①	②	③	④
D14. **경제적, 재정적 성과** (사회적 투자수익률, 지역사회 후원금/기부금 환원 비율 등)	①	②	③	④
D15. **교육, 역량, 직무 만족** (교육훈련 제공 및 역량강화, 장애인 가족 시설이용 만족도 등)	①	②	③	④
D16. **환경, 안전, 지속가능성** (안전한 작업환경과 근로자 건강 보호, ESG 활동 여부 등)	①	②	③	④

D17) 귀 시설이 **사회적 가치 실현**을 위해 **추진하고 있는 자체적 활동**이나 **구체적 사례**는 무엇입니까? 추진하고 있는 활동이나 사례가 없다면, 직업재활시설이 사회적 가치 실현을 위해 해야 하는 노력은 무엇이라고 생각하십니까?

D18) 직업재활**시설의 사회적 가치 실현**을 위해 **정부**와 **지방자치단체**에 **요청하고 싶은 사항**을 자유롭게 작성해주시기 바랍니다.

☺ 설문에 참여해주셔서 대단히 감사합니다 ☺

※ **통계법 제33조(비밀의 보호)**에 따라, 응답한 내용은 반드시 **무기명** 자료로 처리됩니다.

※ **답례품 제공** 및 조사 응답 확인을 위해 조사위탁기관에 아래 정보를 제공되며, **연락처를 정확하게 입력하지 않으시면 답례품 지급이 어렵습니다.** 일부 응답자에게 조사 응답에 대한 사실 확인 연락을 할 수 있습니다.

•응답자성명 _____ •연락처(휴대폰) _____

작성해주신 정보는 응답사실 확인•검증으로만 활용되며, 과업 종료 시점 폐기됩니다.



사회적 가치 실현을 위한 장애인 직업재활시설 기능 고도화 방안 연구

발 행 일 : 2025년 12월
발 행 인 : 이경혜
발 행 처 : 한국장애인개발원
서울시 영등포구 의사당대로22 이룸센터 5층
Tel. 02-3433-0600
Fax. 02-416-9567
http://www.koddi.or.kr
편집·인쇄 : 유-파트너 보호작업장

※ 본 연구보고서의 내용을 무단 복사하는 것을 금합니다.