양질의 일자리 확대와 격차 해소를 위한 장애인 고용대책

- 제5차 장애인고용촉진 및 직업재활 기본계획(2018~2022) -

2018. 4. 19.

고용노동부

순 서

Ⅰ. 추진배경 ····· 1

Ⅱ. 장애인 고용의 현주소 ····· 2

Ⅲ. 여건 전망 ····· 6

Ⅳ. 분야별 추진과제 ····· 8

1. 양질의 장애인 일자리 확대 ····· 9

2. 장애인노동자 지원을 통한 격차해소 ····· 15

3. 장애인 맞춤형 취업지원 확대 ····· 19

4. 체계적인 장애인 고용서비스 인프라 확충 ····· 24

Ⅴ. 향후 추진계획 ····· 30

Ⅵ. 추진일정 ····· 31

[참고] 제4차 기본계획(`13~`17) 평가 ····· 33

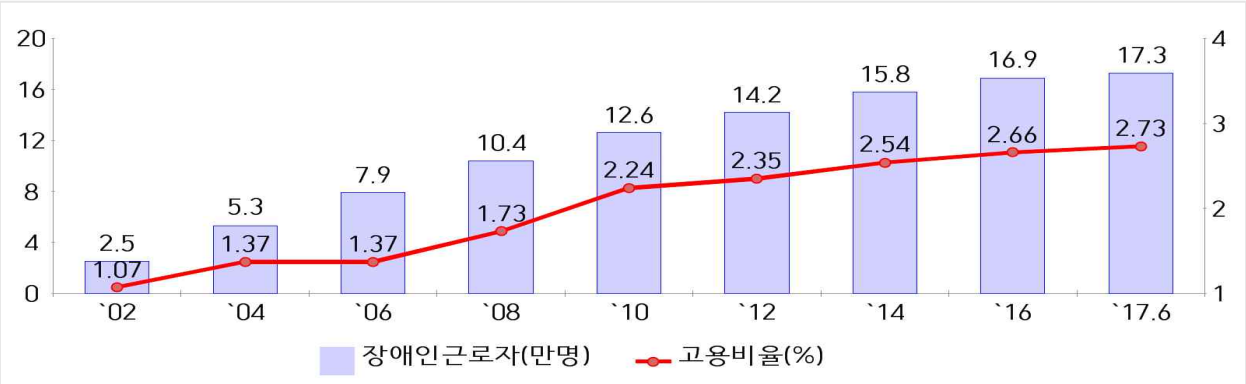
Ⅰ. 추진배경

□ ‘98년 이후 **총 4차례의 장애인고용촉진 기본계획 추진 결과, 법정 의무고용률은 지속 상향***되었고

* (공공) (‘91) 2% → (‘09) 3% → (‘17) 3.2% → (‘19) 3.4%
(민간) (‘91) 2% → (‘10) 2.3% → (‘12) 2.5% → (‘14) 2.7% → (‘17) 2.9% → (‘19) 3.1%

○ **국가·지자체,** 상시근로자 50인 이상 **공공기관·민간기업 등 의무고용사업체**의 전체 **장애인 고용도 지속적으로 확대**

< 연도별 장애인 의무고용 현황 >



○ 그러나 **대기업**(1,000인 이상)의 **의무이행비율**은 **21.4%**로 **중소기업보다 오히려 부진**하며, 장애인은 의무대상이 아닌 **50인 미만 소규모 사업장에 대부분**(68.2%) **채용**되어있고 **임금수준***도 **낮음**

* 월평균임금: 장애인 임금근로자 178만원 《 전체인구 임금근로자 242.3만원

⇒ 그간의 장애인 고용 정책은 **일자리의 양적 확대에는 기여했으나 質적인 측면의 대응은 미흡한 것으로 평가**

□ 한편, **장애등급제 폐지**에 대비 의무고용률 적용, 고용서비스 제공 등 **고용부문에 있어서 별도 기준 마련 검토 필요**

○ 아울러 **4차 산업혁명**으로 일컬어지는 **과학기술의 발달**과 선진국에 비해 **매우 낮은 장애인 출현율** 등을 고려할 때

○ 기존의 등록 장애인에 한정된 장애인 범주를 재검토하는 등 **장애인 일자리 정책**의 **패러다임 전환이 필요**한 시점

Ⅱ. 장애인 고용의 현주소

1 장애인, 얼마나 일하고 있나

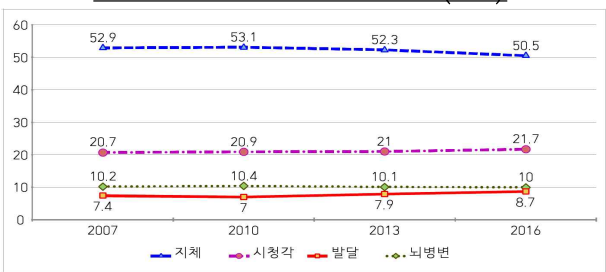
< 우리나라의 장애인구 현황 >

- ‘16년 현재 등록 **장애인구**는 **약 251만명**으로 **전체인구 약 4.9%** 수준이며, 지난 ‘10년 이후 **비슷한 수준을 유지**하고 있음
  - **장애출현율**은 나라마다 기준이 달라 단순 비교하기는 어려우나 **국제적**으로 비교했을 때 상당히 **낮은 수준***(OECD 평균 14.9%)

    * 유럽 등에서는 난독증·건선(피부질환) 등도 장애로 인정
- 5대 장애유형(지체·시각·청각·발달·뇌병변)이 **90% 이상**을 차지, 다만 최근 **지체장애**는 **감소**하고 **발달장애**(지적·자폐)가 **지속 증가***하는 추세

  * (‘07) 154,463명(장애인구의 7.4%) → (‘16) 218,136명(장애인구의 8.7%)
  - 특히 **발달장애**의 경우 **학령기·구직연령대**에서 **높은 비중** 차지

시기별 장애유형 분포(‘16)



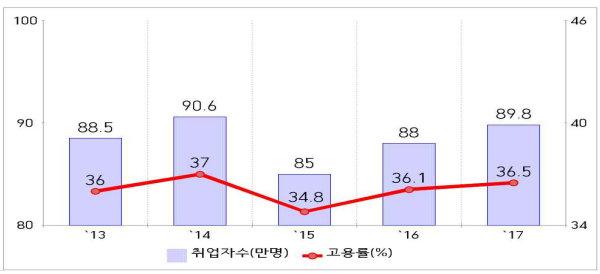
연령별 장애유형 분포(‘16)

□ ‘17년 15세 이상 장애인(246만명) 고용률은 36.5%

○ **전체인구**(고용률 61.3%) 대비 **현저히 저조**하나, **취업자수·고용률**은 **‘15년 메르스** 등으로 인한 **일시적 위축** 이후 **지속 개선**

○ **국제적**으로는 **OECD 기준**으로 **49.2%**로서 **평균(47.6%)을 상회**하며, 장애인 **의무고용제도를 도입**하고 있는 **독일·일본 등과 유사**한 수준

취업자·고용률 추이



OECD 장애인고용률 비교

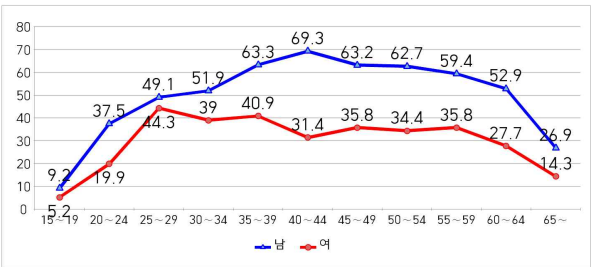
□ **여성 및 발달 등 중증 장애인의 경제활동 참여는 상당히 제한적**

○ **장애여성**의 **경활률·고용률**은 **남성**의 절반에도 못미치며, **전체인구**의 경우 **여성이 남성의 70% 수준**임을 감안하면 **상당히 열악**

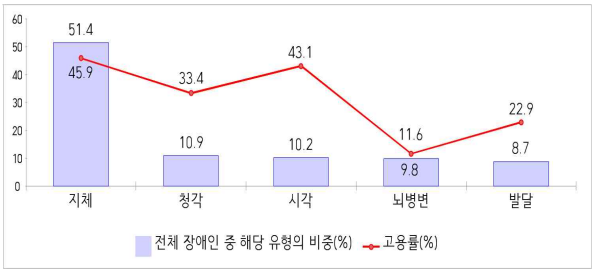
○ **장애특성**별로는 **중증장애인**의 고용률(19.5%)이 **경증장애인**의 **절반에도 못미치는 수준**에서 최근 **정체**되고 있으며

- 전체 **장애인구의 90%를 차지**하는 **5대 장애유형 중에서는 지체·시각**장애에서 **평균을 크게 상회, 발달·뇌병변** 장애는 **현저히 저조**

성별·연령별 고용률



5대 장애유형별 고용률



※ 출처: 장애인경제활동실태조사('17)

⇨ **유형별 고용여건 편차 큰 상황**, 여성·발달 등 **취약 장애인 집중 지원** 필요

2 주로 어디에서 일하고 있을까?

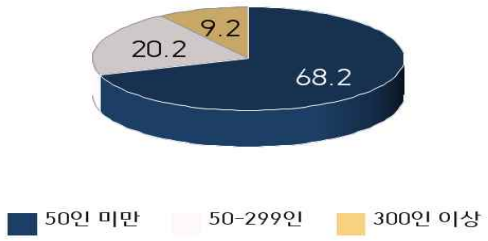
□ **대부분이 50인 미만의 영세한 사업체에 종사**

○ **임금근로자**(59만)의 **68.2%**가 **50인 미만 사업체에 종사**하고 있음

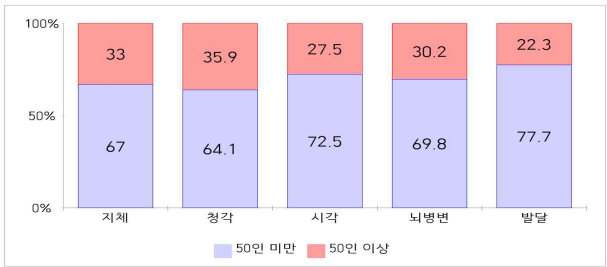
- 경증보다 **중증장애인**의 **50인 미만 종사비율**이 **다소 높고**, 유형별로는 특히 **발달장애**에서 타 유형에 비해 **월등히 높게** 나타남

- 이는 **발달장애**의 경우 규모가 영세한 **보호고용시설인 직업재활시설** 등에 주로 종사하는 특징이 반영된 것으로 보임

사업체 규모별 종사비율



5대 장애유형별 분포



※ 출처: 장애인경제활동실태조사('17)

○ **의무고용사업체**(50인 이상) **장애인 고용은 늘고** 있으나, 의무고용률 상향에 비해 **대기업의 이행비율**은 속도감 있게 **개선되지 않고 있음**

- **'17.6월** 장애인 의무고용 사업체 **28,218개소**의 **장애인 고용인원**은 **총 173,209명**이며 상시근로자수 대비 **고용률**은 **2.73%***

- 그러나 **의무고용 이행비율**(의무 사업장 중 이행비율)은 **46.8%**로 **절반에 못 미치고**, 특히 대기업이 선도하는 선진국과 달리* **대기업의 이행비율이 중소기업 보다 저조****

* ▲**독일**: 전체 4.7% vs 1,000인 이상 5.0~6.1% ▲**일본**: 전체 1.93% vs 1,000인 이상 2.12%

** ▲1,000인 이상 기업 21.4% ▲300인 미만 47.8%

< '17.6월 장애인 의무고용 현황 >

구 분		사업체수	장애인수*	고용률	이행비율
계		**28,218**	**213,381(173,209)**	**2.73(2.22)**	**46.8**
정부	공무원	313	24,367(21,130)	2.85(2.47)	82.7
	비공무원	294	13,037(9,686)	4.65(3.46)	89.8
공공기관		599	13,312(11,609)	3.08(2.69)	58.6
민간기업		27,012	162,665(130,784)	2.61(2.10)	45.7

※ 이는 중증장애인 2배수 제도를 적용한 것이며, 괄호 안은 순인원

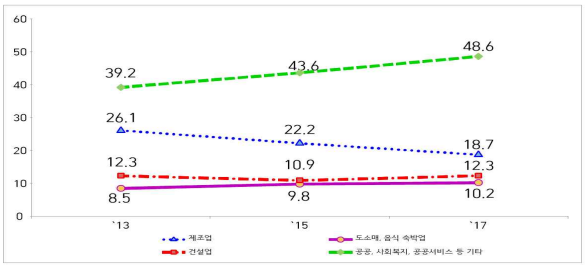
□ **제조업·건설업 편중 등 업종이 다양하지 않고, 대부분 단순노무직**

○ 장애인의 경우 **'17년 현재 보건업·사회복지·공공서비스 등 기타 업종**에 **가장 많고**(48.6%)

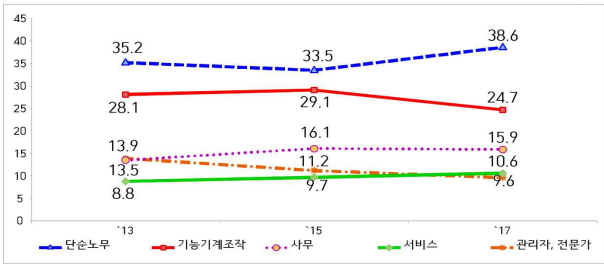
- 단일 업종으로 가장 높은 비중을 차지했던 **제조업** 종사 비중은 **18.7%로 최근 지속 감소하고 있는** 추세

○ 직종별로는 **단순노무직**(38.6%)에 가장 많고, **발달장애**의 경우 **단순노무직 종사비율**이 **타 유형**의 **2배 이상**에 이르고 있음

업종별 분포 추이



직종별 분포 추이



※ 출처: 장애인경제활동실태조사('17)

⇨ 장애인을 고용하고 있는 **소규모 사업장 지원을 확대**하고, 종사 업종·직종의 다양화를 위해 **학령기부터의 직업훈련·취업지원 강화** 필요

3 장애인 노동자 근로여건

□ **임금근로자는 증가하고 있으나 평균임금은 전체인구 70% 수준에서 정체**

○ 장애인 취업자 중 **임금근로자**는 **65.6%**로 **'13년 대비 약 6.2%p 증가**

- 이는 **무급가족 종사자** 비중이 크게 **감소**하고('13년 8.0% → '17년 3.6%), **상용·임시직** 비중이 **증가***(+5.6%p)한 것에서 기인

* 상용직: ('13) 33.0% → ('17) 35.9% / 임시직: ('13) 14.9% → ('17) 17.6%

○ **평균임금**은 **178만원**으로 **최근 전체인구**의 **70% 수준**에서 정체, **저임금 근로자 비중**(55.4%)도 **전체인구**(23.5%)의 **2배 이상**임

- 특히 **여성·중증**은 각각 남성·경증 평균임금의 **절반을 조금 넘는 수준***이며, **발달장애**는 **평균의 절반에도 못미치고 있음**

* (성별) 남성 203만원, 여성 112만원 / (장애정도별) 경증 191만원, 중증 120만원

□ **근속기간은 짧지 않으나 발달 등의 일부 유형은 현저히 짧은 상황**

○ **평균 근속기간**은 **6년**이나, **여성·중증***은 짧고 **뇌병변·발달**장애는 **3.5~3.8년에 불과**하여 **유형별로 근속기간 격차가 큰 것**으로 나타남

* (성별) 남성 6.8년, 여성 4.0년 / (장애정도별) 중증 4.5년, 경증 6.3년

- 특히 **발달장애**의 경우 **첫 입직나이**(약 20세), **평균 이직 횟수**(2.9회) 고려 시 **노동시장**에 **조기 진입·이탈**하는 것으로 추정

5대 장애유형별 평균임금(만원)

5대 장애유형별 근속기간(년)

※ 출처: 장애인경제활동실태조사('17)

⇨ 노동시장에서의 **장애인 노동자 근로여건 개선**을 위해 **장애인을 대상**으로 하는 **다양한 지원방안을 강구**할 필요

Ⅲ. 여건 전망

□ **장애인 의무고용제도의 실효성 제고를 위한 제도 개편 필요**

○ **의무고용제도**는 28년간 **장애인 일자리 확대에 기여**, '19년까지 **의무고용률 지속 상향*** 예정으로 '17년말 대비 **1.7만개 추가 고용** 전망

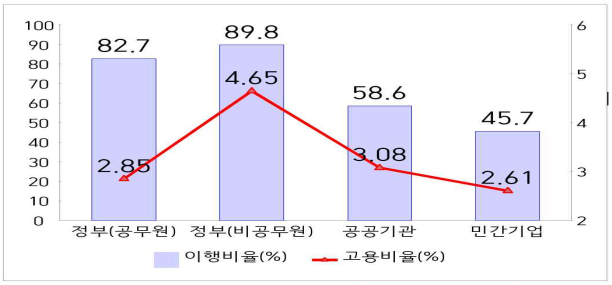
* ('17) 공공 3.2%, 민간 2.9% → ('19) 공공 3.4%, 민간 3.1%

○ 그러나 **의무고용 이행비율**은 여전히 **절반 수준에서 정체***되고 있으며

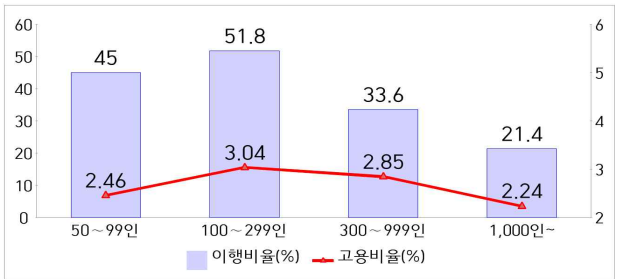
- 특히 **일부 공공부문** 및 **대기업 이행비율**이 **현저히 저조****하여 양질의 일자리 확대를 위한 **의무고용제도**의 **실효성 제고** 필요성 대두

* 추이: ('14) 48.1 → ('17.6) 46.8 / ** '17.6월 1,000인 이상 기업 이행비율: 21.4%

부문별 의무고용 현황



기업 규모별 의무고용 현황



□ **장애등급제 폐지에 따라 '직업적 장애기준' 도입 필요**

○ **등급제 폐지***에 대비, 그간의 **의학적 장애 기준과 직업적 장애 기준의 불일치**** **해소**를 위해 **기존 장애기준을 재검토**할 필요

* ('19.7) 중·경증 이원화 → ('22) 장애등급제 완전 폐지

** ▲ **난독증**과 같이 의학적 장애는 아니지만 직업적으로 장애가 될 수 있는 경우
▲ **경증 뇌병변**과 같이 직업적으로 중증으로 분류될 가능성이 큰 경우 등

○ 이에 **수행 예정 직무**와 관련된 **근로 능력** 및 사회적 생활 능력까지 포함한 '**직업적 장애기준**'* 도입을 추진

* (해외사례) ▲호주의 '구직 분류검사(JSCI)' ▲네덜란드의 '능력 프로파일'(Capacity profile)을 통한 근로능력 평가 등

- 등록 장애인을 넘어서는 **장애인 고용 정책 대상**이 **재설정**되고, **맞춤형 고용서비스 제공 기틀**이 **마련**될 예정

□ **장애인 소득 보장을 위한 고용분야 지원 확대 요구 증가**

○ 한국의 **장애 관련 공공사회지출**은 GDP 대비 0.61%로 OECD 평균(2.11%)의 **1β 수준, 독일**(2.06%)·**일본**(1.04%)에 비해서도 **현저히 저조**

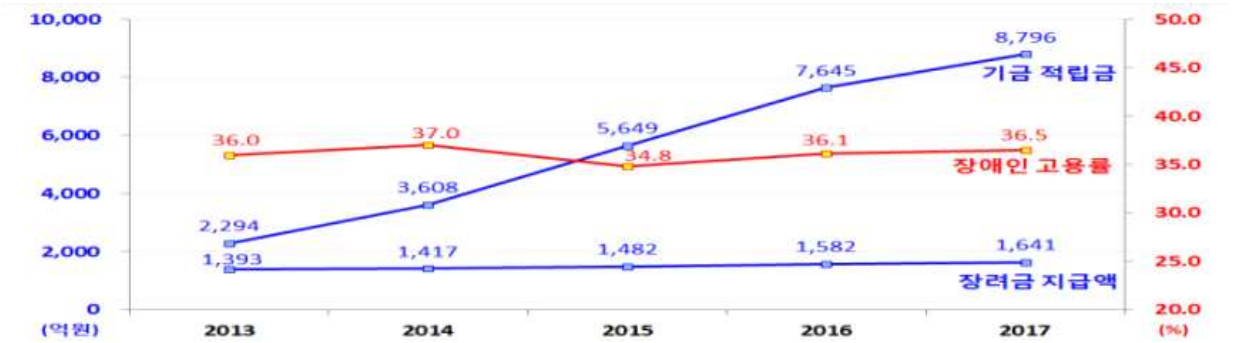
- 특히 **총 공공지출**에서 연금 등 **복지 분야 지출**이 차지하는 비중은 **65.6%**로 **OECD 평균**(약 80%)에 비해 **낮은 수준**

○ 이 같은 장애인 소득 보장 제도의 부족함은 **최저임금**과 임금 간 **차액 보전** 등 **고용분야에서의 지원 확대 요구**로 이어지고 있고

- 더불어 최근 **의무고용률의 꾸준한 인상**에도 불구, 고용률 정체에 따라 **장애인고용촉진기금 적립금이 지속 증가**하여

- **정부의 적극적 역할**이 필요하다는 목소리가 커지고 있는 상황

장애인고용촉진기금 적립금 추이



□ **과학기술 고도화에 따른 장애인 일자리 형태 다양화 추진**

○ **과학기술의 고도화**로 정형화가 용이한 **저숙련 일자리**는 **AI·로봇**으로 **대체 가능**함에 따라, **장애인 일자리에 큰 영향을 미칠 우려***

* 단순노무 종사자의 63.3%가 '20년까지 인공지능·로봇으로 대체될 가능성이 높은 직업에 종사(장애인 노동자 단순노무직 비율 38.6% / 전체인구는 13.8%)

○ 이에, **장애인의 강점이 발휘**될 수 있는 **신산업 분야 적합 직종 개발*** 및 **직업훈련 강화** 등을 통한 **일자리 다양화 필요성** 증가

* 발달장애인 위한 '자율주행차 데이터 입력', 'IT분야 음성전사(轉寫)' 직무 등

⇨ **제도·산업·장애 환경 변화** 속에서도 양질의 장애인 **일자리를 확보**하기 위해 기금 적립금을 활용한 **다양한 고용지원 사업을 강구**할 필요

Ⅳ. 분야별 추진과제

◇ 주요 정책 추진방향

양질의 일자리 확대와 격차 해소를 통한 포용적(Inclusive)노동시장 구축

맞춤형 고용서비스 인프라 구축

노동 수요 측면

양질의 장애인 일자리 확대

- 장애인 의무고용제 개편
- 표준사업장 요건 완화 및 지원 확대
- 장애인 고용장려금 지원 확대

노동 공급 측면

장애인 역량강화 및 격차 해소

- 증증장애인 등 맞춤형 지원 확대
- 청년장애인의 취업 역량 강화
- 여성·장년 장애인의 고용·유지 지원

- 장애인 직업훈련 체계 혁신
- 고용서비스 전달체계 확대
- 장애학생 통합취업 지원체계 구축

장애인 – 비장애인이 함께 일하는 문화 정착

◇ 장애인고용의 현재와 미래

	'17	'22
장애인 고용률	36.5%	→ 38.0%
의무고용 이행률	46.8%	→ 60.0%
평균임금 격차 완화	73.6% (전체인구 대비)	→ 77.0%

1	양질의 장애인 일자리 확대

< 주요 문제점 >

- **장애인 고용의무 이행을 독려**하기 위한 미이행 시의 **제재수단 실효성**이 낮아 **대기업 및 일부공공 부문**은 **부담금으로 충당***하고 있는 현실

  * '17.6월 대기업집단 고용률 2.04%, 납부 부담금 991억원(전체 부담금의 23%)

- 양질의 장애인일자리를 창출하기 위해 **장애인 표준사업장이 활성화**될 필요가 있고, **사업의 지속성을 높이기 위해** 지원 확대도 필요

  * 장애인 표준사업장 : '17.12월, 287개소(일반 227개소, 자회사형 60개소)

1-1 대기업 의무고용 이행 강화

□ **(기업규모별 부담금 차등제 도입)** 장애인 의무고용 대상 사업체의 경우 **기업규모가 커질수록 장애인 고용이 저조**한 점을 감안,

○ 의무고용 이행비율이 낮은 기업이 부담금을 더 많이 내도록 **의무 미이행 수준별** 부담금 **차등 가산율을 상향 조정***

  * 의무고용률 25% 미달 : 부담기초액(최저임금 60%)에 40% 가산 → 50% 가산
    의무고용률 25~50% : 부담기초액(최저임금 60%)에 20% 가산 → 30% 가산

○ 특히 장애인고용이 저조한 **대기업**에 대해서는 평균 임금과 최저임금 간 격차* 심화를 고려, **부담기초액을 차등 적용**

  * 300인 이상 월평균 임금: 498만원 》 부담기초액(최저임금의 60%): 94.5만원

□ **(고용개선계획 제출 의무화)** 고용 저조 기업에 대한 **이행지도와 제재를 강화**하고, 홍보 대상에 따라 **공표방법 차별화**

○ 실효성 있는 이행지도를 위해 **지도 기간을 6개월로 연장**하고, 현저히 저조한 기업을 대상으로 **장애유형·성별을 고려**한 **'고용개선계획' 제출 의무 부과**

  * '18년에는 제출 권고, '19년 법 개정 통한 의무화

- 계획 **미이행 시 공공 입찰시 불이익을 부여**하고 **이행 시**에는 **한시적으로 부담금 감면** 지원('19)

○ 명단공표의 실효성 제고를 위해 ① **장애인 접근성이 큰 기관**(장애인 복지관, IL센터 등)에 **지역 내 장애인고용 저조기업 명단**을 **게시**하고

- ② **일반국민** 대상 **관심도 제고**를 위해 **포털사이트, 일간지** 및 **지자체 홈페이지** 등에 명단 게시('18)

□ **(연계고용* 활성화)** 대기업의 **장애인 다수고용 사업장에 대한 판로**지원 확대를 위해 **연계고용시 부담금 감면 한도를 확대**('19)

* 연계고용: 부담금 납부 기업이 장애인 표준사업장 등에 도급을 줄 경우 장애인 고용에 기여한 것으로 간주, 도급액의 일부를 부담금의 50% 이내에서 감면

○ **대기업의 참여를 촉진하기** 위해 **지역별**로 연계고용 대상사업체·생산품을 **메일링 서비스** 등을 통해 **홍보**('19)

- **기업이 직접 연계고용 대상 사업체 및 생산품을 쉽게 검색**할 수 있도록 '**장애인고용공단 e-신고서비스***'(www.esingo.go.kr) **개편**('20)

* 기존 장애인 고용상황 및 부담금 납부 신고 사이트로만 활용

- 특히 **교육청**의 경우 초·중등 **사립학교 장애 교직원**에 대한 교육감의 인건비 지원*도 **연계고용으로 인정** 추진

* 교육청에서는 관할 초·중등 사립학교를 대상으로 교원 인건비 일부를 지원

□ **('고용기여 인정 제도' 도입)** 장애인 **직업훈련·체험* 인프라**의 **한계를 보완**하고 **대기업 의무고용을 촉진**하기 위해

* '18년부터 특수학교 자유학기제가 전면 실시됨에 따라 수요 증가 예상

○ **대기업·공공기관** 등에서 자체 훈련시설을 활용, **채용**을 **전제**로 장애인에게 **무상 훈련을 제공**하거나

- 장애인 예비노동자 대상 **직업체험 공간·프로그램을 제공**하는 경우 **훈련·참여인원의 일정비율**을 **해당 기간동안 고용**한 것으로 인정('19)

○ **기업-장애인단체 간** 체험·여행 등을 함께하는 '**1사·1장애인단체' 운동** 확산('18~), 운영 실적을 **인식개선 교육으로 간주 검토**('19)

1-2 공공부문 의무고용 이행 실효성 확보

□ **(공공기관 의무고용 전면 확대)** 현재 50인 이상 공공기관에 적용되는 **의무이행을 규모에 관계없이 전면 적용**('20)

* 의무고용 인원 산출 시 소수점 이하인 경우는 0명으로 간주

□ **(경영평가 반영 확대)** 의무고용률이 저조한 '**기타공공기관**' 및 '**지방 출자·출연기관**'에 대해 **경영평가**에 **의무고용 실적 반영** 추진

○ 공기업, 준정부기관 및 지방공기업의 경영평가에는 의무고용률이 반영되어 있어 의무고용 이행비율이 상대적으로 높게 나타남을 감안하여 추진

< 공공기관의 장애인고용 현황 >

(단위: 개소, 명, %)

구분	사업체수	장애인수	고용률	이행비율
공기업	30	3,467(3,180)	3.11(2.85)	86.7
준정부기관	89	3,291(2,842)	3.42(2.96)	84.3
기타공공기관	**180**	**3,142(2,681)**	**2.22(1.89)**	**42.2**
지방공기업	132	2,521(2,195)	3.96(3.44)	91.7
지방출자·출연기관	**165**	**643(546)**	**2.33(1.98)**	**45.5**

※ 이는 중증장애인 2배수 제도를 적용한 것이며, 괄호 안은 순인원

○ **기타공공기관**은 행안부의 부처별 『**정부혁신평가**』 시 **소속 기타공공기관**의 **장애인 의무고용실적도 반영**토록 추진('19)

* 올해부터 「정부업무평가」(국무조정실)에서 「정부혁신평가」(행정안전부)로 이관되는 '특정시책'(정부기관의 국가배려시책) 부분에 반영 추진

○ **지방출자·출연기관**은 행안부의 『**경영평가 표준모델***』 평가지표 상의 '**장애인 고용수준**'에 대해 **일정 점수를 부여**하는 방식으로 개정 추진

* 행안부가 자치단체에서 실시하는 지방출자·출연기관 경영평가 표준모델을 마련하여 각 자치단체에 배포하면, 자치단체가 최종 채택

○ 장애인 의무고용 현황 발표 시 **중앙행정기관, 지방자치단체별로 산하 기관의 의무고용 이행비율**을 비교하여 **발표**('19년)

□ **(인력채용 지원)** 장애인공단에 『**공공기관 전담 TF**』를 **구성**, 기타 공공기관, 지방출자·출연기관 등 **고용의무 불이행기관 중점지도**('18)

○ '**장애학생지원센터**'가 있는 대학(216개소)과 장애인공단 간 협약체결을 통해 **장애인 전문 인력풀* 확보**

* 기타공공기관, 출자·출연기관은 병원, R&D기관이 많아 전문인력 확보 중요

- **중점지도 대상**으로 선정된 공공기관 대상으로 **전문인력 풀을 배포**하고, 장애학생지원센터와 연계하여 **우선 알선 추진**

1-3 표준사업장 장애인 일자리 확대

□ **(중소기업 컨소시엄형 표준사업장 확대)** 다수의 **중소기업과 지자체 또는 공공기관**이 공동 참여*하는 '**컨소시엄형 표준사업장**' **설립 확대**

* 자치단체 또는 공공기관이 다수의 중소기업과 공동투자를 통해 장애인 표준사업장을 설립하고, 투자비율 만큼 의무고용을 이행한 것으로 인정

○ 컨소시엄형으로 설립하는 경우 **설립투자금 지원을 확대***하고, 장애인공단에서 참여 중소기업 구성, 표준사업장 설립 **컨설팅 지원**

* 현행 설립투자금 지원 한도를 10억 → 20억으로 확대

□ **(대기업 자회사형 표준사업장) 인증요건을 완화**하여 **대기업**의 **표준사업장 설립 활성화** 추진

○ **자회사 소유 인정범위 확대*** 등을 통해 자회사 설립 애로 해소 ('17년 현재 60개소)

* 자회사 개념을 주식 또는 출자 50% 초과 소유로 한정하지 않고, 50% 미만인 경우에도 임원파견 등 의사결정에 영향을 미치는 경우 인정

□ **(표준사업장 설립 확대)** 공모방식에서 **상시 신청 시스템으로 전환**, 중증장애인 비율이 높을 경우 설립비용 **지원 한도 상향 조정**(10억 → 20억) 등 **설립 활성화***

* '17년 총 287개소 → 매년 40개소 수준 신규 설립에서 2배로 확대 추진

□ **(사회적경제기업 설립지원)** 장애인 중에서도 고용이 어려운 **중증·여성·장년장애인**을 고용하는 **사회적기업·협동조합 등 설립 지원** 강화('19)

🗁 최근 설립 사례

☞ **(꿈더하기 사회적협동조합)** 발달장애인 부모(10명)들이 공동 출자하여 누룽지 등을 생산·판매하는 사회적협동조합을 설립, 최근 표준사업장으로 인증

☞ **(굳잡스 사회적협동조합)** 파주시 소재 사회적협동조합으로 발달장애인 부모(10명)들이 출자하여 다이어리 수첩, 메모지 등 문구류를 생산·판매

○ 기존 사회적기업 관련 지원제도를 활용하면서, **초기 창업 비용까지 일부 지원하**여 **사회적경제기업 창업 활성화**

* 장애인 표준사업장 지원 예산을 활용하여 표준사업장 전환을 전제로 지원

○ 취업·훈련 지원 후에도 취업이 어려운 경우에 대해 사회적협동조합 등 **'장애인고용型 사회적경제기업' 설립 컨설팅** 등을 **지원**

- **장애인공단** 내 장애인 **사회적경제기업 창업 지원 TF** 구성·운영

□ **(판로지원 강화)** 공공기관의 표준사업장 생산품 **우선구매 비율**을 현행 총구매액의 0.3% → **0.5%로 확대**(고시개정, '20)

* 공공기관 표준사업장 우선구매 충족비율('16년) : 0.32%

○ 행정안전부『**자치단체 합동평가**』 지표에 **표준사업장 생산품 구매실적을 신설**, 표준사업장의 **지역 내 자생 환경 조성**('19년)

* 기획재정부 『공공기관 경영평가』에 표준사업장 생산품 구매실적 기 반영('18)

○ **공공기관의 표준사업장 생산품 구매실적을 공표**하고('18.4월), 생산품 판로개척, 통합지원을 위한 **온라인 쇼핑 지원시스템 마련**('19년)

1-4 직업적 장애기준 마련 등

□ **(직업적 장애기준 마련)** '22년부터 **장애등급제가 완전 폐지**됨에 따라, **장애인 고용 정책**에 **적합한 장애 기준 마련**을 추진

○ (가칭)'**직업적 중·경증, 복지대상**' 등과 같은 「**직업적 장애기준**」을 도입, 정책대상 재설정 및 **맞춤형 고용서비스를 제공,** 괜찮은 일자리로의 전이를 지원

* ('18) 직업적 장애기준 연구 → ('19~'20) 기준 마련, 시범사업 → ('21) 법 개정, 시행

< (예시) 직업적 장애기준 도입 시 변화 >

□ **(일자리의 質 반영)** 현행 의무고용제도는 장애인 고용인원 산정 시 고용 형태·유지기간을 반영하지 않아 **일자리의 質에 대한 고려** 미흡

○ 해당 사업장의 **'상용직' 장애인노동자 비중이 높을수록** 장애인 고용장려금, **표준사업장 지원 등 우대 추진**('19)

□ **(고용의무 강화)** 장애등급제 개편, 과학기술 고도화로 인한 일자리 구축 우려 등을 감안하고 **장애인구 및 장애인노동자 비중, 의무이행비율** 등 **노동시장 상황을 고려**하여 **의무고용률 상향조정 검토**('20)

* 장애등급제가 폐지되고 '19.7월부터 중·경증으로 개편됨에 따라 기존 3급 장애인 일부가 중증으로 분류될 경우 장애인 고용비율 자동적으로 상향 전망

2	장애인노동자 지원을 통한 격차 해소

< 주요 문제점 >

▪ **최저임금 적용제외자가 최근 크게 증가***하고 있으나, 주로 현저히 낮은 임금을 받고 있으며 **최저임금 지속 인상으로 인해 격차 확대****

* ('15) 7,006명 → ('17) 8,632명 / ** ('15) 최저임금의 48.9% → ('17) 최저임금의 47.9%

✉ 현장의 목소리 * 대전 현장노동청('17.9월)

"장애인도 노동자라면 최저임금을 보장받을 수 있도록 장애인에 대해서만 적용하고 있는 최저임금 적용제외 제도를 폐지해주세요"

2-1 장애인노동자 직접 지원

중증장애인 최저임금 적용제외 제도 개편

□ **(1단계: 인가제도 엄격 운영)** 우선, **장애인 고용에 미치는 영향**을 고려, **적용제외 인가기준***을 **기존 작업능력의 90%에서 70%미만**으로 조정 ('18년 기 시행)

○ **사업주**가 적용제외 신청 시 대상 노동자 작업능력에 대한 **'사전 평가'** 실시 결과를 제출하도록 하여 **평상시 작업능력도 충실히 반영**

□ **(2단계: 적용제외 제도 자체의 개편)** 중증장애인도 적정 수준의 임금을 받고 고용도 안정될 수 있도록 **제도 자체의 전면 개편을 추진**

○ 먼저, ⅰ) **장애인노동자의 생활안정**, ⅱ) **사업주의 추가 부담 최소화**, ⅲ) **지원규모의 적정성**을 고려하여 **적정 수준 임금을 결정**하되,

- 임금 상승에 따른 **고용불안을 해소**하기 위해 **적정수준 임금과 지급 가능성 간 격차**를 고려, **중증장애인 고용안정을 위한 지원방안 강구**

○ 정부, 장애인단체 및 전문가가 함께 참여하는 「**최저임금 적용제외 제도 개편 TF**」를 운영하여 **'19년부터 법 개정 등 제도개선**

* ('18~'19) 개편방안 마련, 법개정 → ('20) 시범실시 → ('21) 시행

□ **(작업능력평가 기능 강화)** 장애인 노동자의 작업능력 **평가 수요 증가에 대비**, 현장 **사전평가 도입** 등 **평가절차를 개선**하고

○ 장애인고용공단의 **직업능력평가사 확대* 및 역량강화**를 위한 **자격제도 도입, 양성과정 및 연수제도** 운영

* '12~'17년 평가대상 인원이 2배 가까이 증가(7,770→14,500명)한 점을 고려하여 평가사 1인당 평가 인원이 100~120명 규모로 유지될 수 있도록 운영

외국의 직업능력평가사 자격·양성 제도

☞ **미국의 '공인 직업평가사'**: 직업적응 및 직업평가사 인증위원회에서 연 2회 자격시험 운영, 5년마다 80시간 보수교육 이수

☞ **일본의 '장애인직업카운슬러'**: 후생노동성령에서 자격 규정, 3년·5년 등 연차에 따라 1~2개월간 보수교육 실시

☞ **독일의 '직업재활상담사'**: 일반대학교 심리학 전공(3개월간 노동청 재활팀 실습) 혹은 석사 이수, 9개월 수습 및 4주 연수(교육, 현장실습)

중증장애인 노동자 비용지원

□ **(소규모 사업장 중증장애인 추가비용 지원)** 중중증장애인의 경우 근로에 따른 추가비용*이 발생하므로 근로의욕 고취를 위해 **사회보험료, 출·퇴근 비용 등 추가비용**의 일부를 보전하는 방안 강구

* 장애인실태조사 결과 교통비 등 추가비용은 월평균 92천원('14, 보건복지부)

2-2 장애인 고용 사업장 지원 확대

장애인 고용장려금 제도 등 개편

□ (장려금 고용유인 효과제고) 중증장애인 등 고용률이 저조한 장애인을 대상으로 지급단가를 상향 조정, 고용촉진 효과 제고

< 장애인 고용장려금 단가('18) >

경증남성	경증여성	중증남성	중증여성
30만원 (최저임금 19%)	40만원 (최저임금 25%)	50만원 (최저임금 32%)	60만원 (최저임금 38%)

※ 장려금 : 의무고용률을 초과하여 고용한 인원 당 장려금 지급, '10년 이후 단가가 고정되어오다 최근 중증여성('16), 중증남성('18) 10만원 인상

○ 장려금 단가 산정시 **최저임금('18년 16.5%** 인상, 월157.3만원)**·부담금과 균형**을 이뤄 **장애인 고용 유인 기능을 회복**하도록 **조정**

* (예시) 최저임금이 1만원까지 인상된다는 가정 하에 중증 여성 최저임금의 50%로 설정 등('18년 중증여성 60만원 : 최저임금의 38% 수준)

○ **장애유형별**로도 고용 여건 격차가 큰 점을 감안, **평균 고용률을 크게 밑도는 장애유형***은 장려금 **지급단가를 가산하는** 방안 검토

* (예시) 전부 중증장애인이 아님에도 평균 장애인 고용률(36.5%)의 절반에도 못 미치는 뇌병변(11.6%) 등

□ **(고용유지 지원 강화)** 기존 고용환경 개선 사업을 확대, **고용안정 및 새로운 직무 개발** 등 **고용유지에 쓰이는 운영자금*을 융자**

* 제품생산비용, 제품 및 기술개발비용 등 경영안정자금

○ 또한 담보력이 부족한 소규모 사업장에는 출퇴근 **편의시설, 재택근무 시설 등 무상지원 확대** 및 **지원 요건 완화***

* ▲**통근용 승합차 지원을 위한 장애인 고용 요건 완화(예시: 20인→10인)**
▲재택근무 작업장비 설치·구입·수리비 지원물량 확대 등

소규모 사업장 및 직업재활시설 지원 확대

□ **(장려금 부정적 사용 방지)** 장애인 다수 고용 사업장임에도 **장려금을 직접 받지 못해 임금 등 처우개선에 활용하기 힘든 직업재활시설*** 등에 대해 법률 개정을 통해 **장려금 직접 지급** 추진

< 법인에서 직업재활시설로의 장려금 전입 실적('16년) >

▪ **(문제상황)** 직업재활시설 대부분 사회복지법인 등 법인에서 운영 중이며 「장애인고용촉진법」 제30조에 의거 장려금 지급대상은 운영 법인(사업주)
▪ **(지급현황)** 장려금 지급이 확인된 시설운영 법인 306개 중 시설 전입 실적이 없는 법인이 78개(25.5%), **50%미만 시설 전입 법인**은 **160개(52.3%)**에 달함

□ **(직업재활시설 지원 확대)** 시설 **근로장애인의 일반 노동시장 전이**와 **소득향상**을 **촉진**하도록 **직업재활시설**에 대한 **표준사업장* 인증 제한을 폐지**하고, **장애유형별로** 편의시설 등의 **인증요건을 다양화**

* 장애인표준사업장 : 장애인 10명 이상(상시 30%이상) 고용, 장애인 편의시설 설치 및 최저임금 이상 지급 등의 요건을 갖춘 기업

○ 직업재활시설이 장애인 표준사업장으로 인증되는 경우 표준사업장 관련 각종 지원*을 활용할 수 있어 직업재활시설 운영여건도 개선 가능

* 작업장 관련 시설·장비 등 구입비용 무상지원 등

○ 중증장애인 취업·직업훈련 지원 사업인 '**민간위탁 훈련**' 및 '**지원고용 사업**' 수행기관으로 지정*, 근로능력 향상기회 확대

* ▲중증장애인 특화 훈련을 위탁하고 훈련비·훈련수당 지급
▲근로사업장 등의 장애인도 지원고용서비스를 받을 수 있도록 위탁기관 지정

○ 또한, 직업재활시설에도 **생산성**을 **보조**하는 **작업지도원·직무지도원 지원**이 가능하도록 하여 일반 노동시장으로의 전이 촉진

3	장애인 맞춤형 취업지원 확대

< 주요 문제점 >

- **장애유형별로 세분화된 취업지원을 요구***, 현재 장애인 대상 **직접 일자리** 사업은 **발달장애 등의 참여가 제한적****

  * 지원고용 사업에 참여하는 발달장애인에 대한 직무지도원 배치기간 연장 요구 등
  ** 발달장애인 참여비율은 26.4%로 적지 않으나, 현장에서는 적합직무 부족 호소

- 중증장애인의 고용 유지를 위한 **근로지원인·보조공학기기** 등 근로지원도 여전히 **현장의 수요에 못 미치는 실정***

  * '17년 기준 근로지원인 공급인력은 1,000명 수준에 그치고 있음

✉ 현장의 목소리 * 서울피플퍼스트센터(발달장애인 자조단체) 간담회('17.12월)

"발달 등 중증장애인도 시설을 벗어나 스스로 동료상담·권익옹호 활동을 하고, 이를 노동으로 인정해주는 공공일자리 도입이 절실합니다."

3-1 중증장애인 지원 확대

□ **(중증장애인 지원고용* 확대)** 중증장애인의 취업률이 높은 **'지원고용 서비스'**를 **확대, 현장훈련 기간을 연장**하고(7주 → 최대 6개월)

  * 중증장애인을 사업체 현장에서 직접 교육시켜, 취업까지 연결하는 프로그램으로 지도원을 통해 작업지도 및 직장적응까지 지원('17년 최종 취업률 83.8%)

○ 중증 장애인의 **직무·직장 적응률을 높이기** 위해 **채용후 최대 3년간 지도원을 지원**하고, 사업장 사정에 따라 유연하게 적용

- 기존에 이원화되었던 **직무지도원 및 작업지도원도 통합** 운영

< 중증장애인 지원고용 개편방향 >

□ **(맞춤형 취업지원 신설) 발달장애인 등의 취업의욕 고취에 동료 장애인의 지원이 효과적**인 점을 고려

○ **장애인이 직접** 다양한 취업지원 활동에 참여하는 **지역 맞춤형 취업지원 서비스를 제공**

- ①**유형**: 장애인을 활용한 **동료상담가, 장애인 인식개선교육 강사** 등을 통한 지역사회 내 **장애인 일자리 창출 친화적** 취업서비스 지원
- ②**유형**: 장애인 역량 강화와 **일자리 발굴, 취업지원, 취업후 적응지원 활동**을 장애인 단체 등에 **프로젝트 방식으로 지원**

  * 잡코치(Job coach) 활동 등을 통해 구인처 발굴, 취업알선, 취업유지 상담 등 제공

○ 이해관계자 의견 반영을 위해 정부(고용부·복지부), 장애인단체 및 민간 전문가가 참여하는 「**중증장애인 공공일자리 도입 TF**」 운영 중

□ **(보조공학기기 지원 확대)** 장애인 고용 사업주의 **보조공학기기 수요** 충족을 위해 **지원물량 확대**('18년 8천점 → '22년 12천점)

○ 현장 직무 **맞춤형 보조공학기기 지원*** 확대를 위해 **노동자 직접 신청 허용**, 적시·적소 지원 위한 '**보조공학기기 전용 웹사이트**' 신설

* 맞춤형 지원 비율 목표: ('18) 7% → ('22) 30%

○ 보조공학기기 **신청·제공** 및 **상담, 보조공학기기 등록·인증** 등의 **업무 기능을 강화**하고

- 중소벤처기업 및 스타트업 대상 **스마트 보조공학기기** 기술 **연구·개발을 지원**

< 보조공학기기 서비스 허브 구축(안) >

□ **(근로지원인 제도 확대·개편)** 중증장애인의 직무 관련 활동을 보조하는 **근로지원인*** 지원을 **확대****하여 **실질적인 고용유지** 지원

* 근로지원인 : 운반, 복사 등 장애인근로자 업무 시 부수적인 업무 단순 보조

** ('18) 1,200명 → ('22) 10,000명 목표로 추진

○ 최저임금 인상에 맞춰 근로지원인 **지원단가 인상** 등 **처우를 개선**

- 장애인의 활동·근로 특성 및 직무에 대한 이해도를 높이기 위한 **역량 향상 프로그램** 도입으로 **서비스 質 향상** 추진

3-2 여성·장년·발달 장애인의 취업지원 확대

□ **(장애여성 취업가능성 제고)** 월 60시간 미만 일자리도 시간에 비례하여 의무고용으로 인정*, 시간제 근로 희망 **장애여성** 취업기회를 확대

* 현재 월 60시간 미만 근로는 의무고용인원으로 불인정(중증은 인정)

□ **(장년장애인 고용유지 지원)** **작업능력 저하를 보완**하기 위해 **장년 장애인**에 대해서는 **보조공학기기**를 **우선 지원**하는 등 **우대**

○ 질병 등으로 인한 장년장애인의 고용불안 해소를 위해 장애인 노동자가 **병가·휴직**을 내는 경우 '대체인력 채용장려금' 지원

* 현재 대체인력채용지원금은 육아휴직, 산재노동자 등에 대해서만 운영 중

□ **(적합직무 개발 및 훈련과정 확대)** **여성 및 장년** 장애인의 강점과 특성을 반영한 **다양한 직업영역*을 개발**하고

* **여성**: 잡 매니저, 상품정보분석가 등 / **장년**: 시니어캐스트, 디지털 환경지킴이 등

○ 장애인 직업능력개발원, 장애인 민간위탁 훈련사업 등과 연계하여 **맞춤형 훈련과정을 지속 확대***('18년 40명 → '22년 120명)

< 직업영역 확산 사업(안) >

▪ **(신규 직업영역 공고)** 매년 신규로 개발된 장애유형별 적합 직업영역을 공고하고, 신규 직업영역* 도입 및 해당 분야 장애인 채용 희망 기업 모집

* 현재 매년 7~8개 개발하고 있으나, 장애인고용공단의 연구인력 확대 등 직업영역 개발 기능 강화를 통해 매년 10개 수준으로 확대

▪ **(부담금 감면 등 지원)** 맞춤훈련센터를 통해 채용예정자 훈련과정을 제공하고, 채용 시 한시적으로 부담금 감면* 등 지원

* ('18) 사업안, 법 개정안 마련 → ('19) 법 개정 추진 → ('20) 제도 시행

3-3 재학 · 청년 장애인의 취업 · 직업역량 강화

□ **(장애학생 통합취업지원체계 구축)** 생애주기별 '**진로지도 → 능력평가 → 취업지원 → 복지서비스**' 지원을 위해 **통합취업지원 체계** 구축

○ **고용부·교육부·복지부** 간 **'상설협의체'**를 구성*, 전달체계인 장애인공단·장애인개발원·특수교육원 간 협업으로 **통합경력개발 서비스** 제공

* '18년 상반기 중으로 협력체계 구축을 위한 3개 부처 간 협약 체결

** 고용서비스 지원 시 등록 정보를 바탕으로 복지부의 등록장애인 DB, 고용보험 DB와의 연계를 강화하여 노동시장 진입 이후의 이력 등을 지속 관리

< 장애학생 통합취업지원 체계(안) >

□ **(장애학생 취업지원 확대)** 장애학생 특징 및 **직업적 장·단점 조기 발견** 및 **체계적인 상담·직업체험 기회 제공**을 위한 지원 **대상 확대**

○ 서비스 대상자를 기존 **고등학교 2·3학년에서 全 학년으로 확대**

- 직업체험 희망 **중학교 장애학생**을 대상으로도 자유학기제와 연계하여 **발달장애인훈련센터 등 활용한 일일체험** 등 제공

○ 장애학생의 직업선택의 범위를 다양화하기 위해 **장애인 교원* 등과 같은 공공부문 사각지대** 진출 지원 등 **업종·직종 다양화**

* **(교원양성)** 교·사대 장애학생 도우미 배치 등 이동권·학습권 보장, **(임용지원)** 사이버임용교육과정 확대, **(편의지원)** 장애인 교원 보조공학기기 등 지원 개시

□ **(특수교육 인프라 연계)** 특수학교 · 학급에서 **취업을 위한 특별직무 과정**(전공과)을 운영할 수 있도록 **설치비용을 지원**

* '17년 기준으로 전국의 특수학교는 총 174개소(전공과 설치 학교는 137개소)

○ 특수교육 대상자의 **직무·취업 역량 향상을 지원**하기 위해 **학교내 훈련** 또는 **산업체 현장실습 시 기능훈련 담당 전문가 지원*** 확대

* 통합형 직업교육 거점학교별로('17년 48개)로 장애인고용공단의 훈련교사, 민간 직무숙련자로 구성된 기능훈련교사 풀 운영

○ 교육부의 '**장애학생지원센터**'('16년 215개소)'와 **취업지원사업 연계***를 통해 **장애 대학생** 대상 취업지원서비스 체계 구축

* ①공단지사-장애학생지원센터 간 고용협의체 구성, ②장애학생지원센터 내 취업지원관제 실시 ③멘토링프로그램 운영 ④학년별 맞춤형 취업지원 등

3-4 장애유형별 맞춤지원 강화

□ **(장애유형별 맞춤형 지원 강화)** **감각**(시·청각), **척수**(중도 지체) 장애 등 주 종사업종 및 장애발생 특수성 등을 감안한 **맞춤형 지원 강화**

○ **(시각·청각)** 시각장애인 안마사로 구성된 사회적협동조합의 장애인 표준사업장 인정, **시각장애인 훈련센터** 및 **청각장애인 훈련센터 확대** 등

○ **(척수장애인(지체))** 원직장 복귀를 위한 병원 내 조기 상담 지원, **척수장애인 훈련프로그램** 운영 등

○ **(뇌병변)** 행동 및 이동상의 제약 해소를 위한 **근로지원인 지원 확대**

4	체계적인 장애인 고용서비스 인프라 확충

< 주요 문제점 >

- 4차 산업의 도래, 발달장애인의 증가 등 환경 변화로 **장애유형별 특성화 직업훈련 지원 요구**가 증가하고 있으나 **인프라는 여전히 부족***

  * 전국의 유형별 훈련센터는 '17년 발달훈련센터 4개소, 청각훈련센터 1개소에 불과

- 장애인 대상 고용서비스를 제공하는 **장애인고용공단 지사는 전국 18개소에 불과**하여, 접근성이 중요한 장애인 대상 서비스 제공에 한계

  - **장애인복지관*** 등에서 취업지원 서비스를 제공하고 있으나, **인적·물적 인프라 부족**으로 **효과성 있는 서비스 제공은 어려운 상황***

  * 현재 장애인공단은 장애인복지관(43개소), 장애인단체(31개소)에 구인·구직 DB만 공유

- **사업주 장애인 인식개선 교육 의무화**를 앞두고 있으나('18.5.29. 시행), 정책 시행 **인지도도 낮고** 교육 콘텐츠·강사 등 각종 **인프라 준비 필요**

✉ 현장의 목소리	* 장애인정책조정위원회('18.3월)

"청각장애인훈련센터와 같이 시각장애인 맞춤형 훈련센터 도입 등 맞춤형 훈련이 필요한 장애유형 대상 훈련시설이 확대될 필요가 있습니다."

4-1 장애인 직업훈련체계 혁신

□ **(장애유형별 맞춤훈련 확대) 장애 유형에 따라** 직무능력을 더 크게 발휘할 수 있는 **직무를 발굴**하고, **맞춤 훈련과정**을 확대

○ **발달장애인**의 경우 i) 기계가공, 데이터 입력 등 **집중력을 요하는 직무** ii) 세탁물 정리, 의류·우편 분류 등의 **반복적 직무** 등 발달장애인이 **더 잘 할 수 있는 분야의 훈련과정**을 확대*

  * 연간 300명 수준 → 2,000명 수준까지 확대

○ **시각장애**의 경우 헬스키퍼, 속기(速記) 등, **청각장애**의 경우 네일 아티스트, 조립 및 검사 직무 등 분야의 **훈련과정을 확대**

□ **(공공 직업훈련 인프라 확대)** 훈련수요가 가장 많은 수도권 지역에 종합훈련시설인 **'경기남부 직업능력개발원'* 신설**('21년)

* ('17) 예비타당성 조사 통과 → ('18) 설계비 예산 반영

○ **감각**(시·청각) **장애인 훈련센터**를 설치하고, 타 유형과 통합 훈련이 어려운 **발달장애인 전용 훈련센터**를 **각 시·도***에 설치

* ('16) 2개소 → ('17) 4개소(누적) → ('18) 7개소(누적) → ('19~) 각 시·도별 확산

○ **맞춤훈련센터**는 우선 사업체 밀집지역을 중심으로 확대하고, **훈련 시설 소외지역에도 설치***하여 훈련인프라 사각지대 해소

* ('15) 1개소 → ('17) 3개소(누적) → ('18) 6개소(누적) → ('19~) 각 시·도별 확산

** 훈련 인프라 확대 시 연간 훈련인원 '17년 4,332명 → '22년 10,000명으로 확대

□ **(공공훈련기관 역할 강화) 4차 산업혁명**에 따른 인력수요 변화에 대비 **新산업·융합** 직종 분야 **장애 인력 양성** 추진

○ 직업능력개발원별 **지역 특화산업을 반영**하여 **高기능·신규 훈련 직종**을 **도입**하고, **연간 600여명*** 대상 훈련 제공('19년)

* 장애인 직업능력개발 훈련수요 조사('15, 장애인공단 고용개발원)

< 직능원별 高기능·신규 훈련직종(안) >

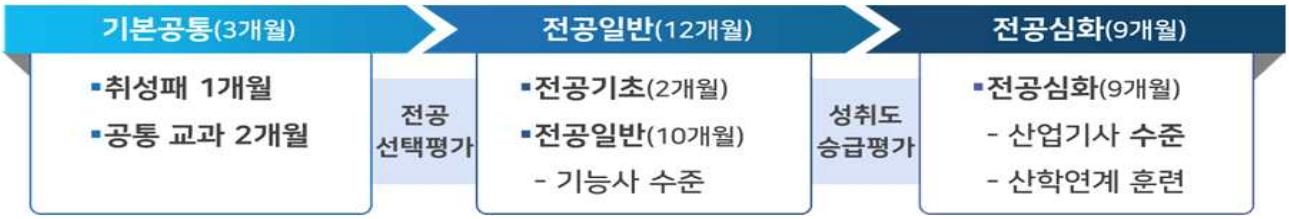
구분	일산	부산	대구	대전	전남
훈련 직종	ICT융합개발, SW개발 웹디자인, 스마트기계 등	스마트팩토리, IT전기전자 제어설계 등	사물인터넷(IoT) 개발, 전자제어 스마트기계 등	3D프린팅, IT 서비스 등	드론SW개발, IT기반전기시스템, 스마트 금형설계 등

○ 4차 산업혁명에 따른 **현장의 기술변화를 반영**한 **훈련직종 개발**을 위해 정기적으로 **'직업훈련수요조사**(구직자·사업체)' **실시**(2년 주기)

○ **기업의 인력수요·기술 변화**에 **탄력 대응**하기 위해 성취도 평가를 통해 상위 수준 진입을 유도하는 **단계별 훈련으로 전환***

* (예시) 장애인 특성·수준을 고려하여 **NCS 훈련과 非NCS훈련으로 이원화**
↳ NCS: 3~4 수준의 전공·심화(융·복합), 非NCS: 단순 직무 과정

< 훈련체계 개편 및 수준별 평가 개요 >



□ **(폴리텍의 장애친화적 운영) 접근성 제고, 이공계 장애 전문인력 양성**을 위해 **폴리텍 훈련 인프라를 활용**한 장애인 직업훈련 활성화

○ **장애인 훈련도우미 지정***, 권역별 교사 대상 장애인 훈련기법 교육 실시 및 **교사수당 지급요건**을 **완화**하고

* 같은 학급 훈련생으로 지정, 일정 수당 지급하여 참여 촉진

○ **장애 편의시설·장비 도입** 비용 지원 등을 통해 **폴리텍을 장애인 친화적으로 운영**

* ('19) 직능원 설치 권역별 5개 캠퍼스 → ('22) 전 캠퍼스로 확대

4-2 민간취업알선기관 활용 확대

□ **(취업지원기관 다양화)** 장애인복지관 등 **민간기관**에 **취업알선업무 위탁***, 낮은 접근성 등으로 인한 **취업지원서비스 격차 해소**

* 현재 구인·구직DB 공유를 위한 '장애인고용업무시스템' 이용 권한만 부여
→ 전문인력 인건비, 사업 운영비 등 지급(대상: 장애인복지관 등 총 70여개소)

○ **장애인복지관**의 장애인을 대상으로 **훈련체험 및 적응훈련 프로그램***을 **신설**하여 향후 정규훈련으로 전이를 지원

* ▲훈련체험: 취업을 전제로 하지 않는 1개월 내외의 체험 프로그램
▲적응훈련: 훈련센터 탈락자 대상 2년 이내 교양교육 프로그램

□ **(민간훈련 활성화) 실업자훈련**(내일배움카드)에 참여하는 **장애인**에 대해서는 교통비 등을 고려하여 **훈련수당을 추가로 지급**

○ 공공 인프라 한계를 극복하기 위해 **장애인공단 민간위탁 훈련 규모 확대*** 및 우수 기관 인센티브를 통해 **양질의 훈련기관 육성**

* 현재 연간 500명 수준을 위탁하고 있으나, '18년 총 신청 수요는 933명

4-3 장애인노동 지원센터

□ **(장애인 노동권 보호)** 일회성 취업·직업훈련 지원에서 나아가 **생애에 걸친 장애인의 사회참여와 경제활동 유지 지원**

○ 1단계로 장애인단체에 대한 위탁 등을 통해 **사업장 내에서 발생**하는 **고충에 대한 전문적 상담*** 등을 제공하고('19)

* 장애인노동자 부당해고, 승진 등 다양한 차별 상담, 장애인 노동문제 예방 등

○ 중·장기적으로 **전국단위로 지정·운영***하여 취업 이후의 **직장 내 적응 지도** 등 고용유지를 위한 지원을 확대

4-4 인식개선 교육 의무화 현장 안착

□ **(교육 인프라 구축) 인식개선 교육 의무화** 시행('18.5.29.)에 대비, **콘텐츠 개발·보급, 교육강사 양성*** 및 **전문강사 인증제** 단계적 추진

* 교육 강사 '18년 1,000명 양성 → '22년까지 총 5,000명 양성

- **장애인 당사자**가 직접 **인식개선교육 강사로 활동**할 수 있도록 장애인단체 등과 연계한 **강사 양성교육·보급 프로그램 운영**

○ 기존 공단의 교육 교재 및 강사양성 프로그램을 **회의·연수·사이버 교육·간이교육** 등 **교육방법 다양화에 맞게 개발*·보급**

* ▲**동영상:** 자체 교육 및 공단 홈페이지 사이버교육 용도 ▲**책자:** 교육강사 통한 집체교육 용도 ▲**간이교육교재:** 50인 미만 사업장 간이교육 용도

□ **(인식개선 교육 이행 지도)** 주기적으로 인식개선 교육 **실태점검***을 실시하여 **교육안내 및 이행 계도 실시**

○ 온라인 교육 지원, 교육기관 관리, 강사DB 운영 등 원활한 이행 지도 및 관리를 위한 **'장애인 인식개선 교육 포털' 구축**(~'19.下)

4-5 사업주 단체 협력체계 구축

□ **(장애친화성 진단도구 도입)** 기업의 장애인 통합 정책과 실행 정도를 측정할 수 있는 **'한국형 장애친화성 진단 도구'** 도입*

* ('18) 한국형 장애친화성 진단 도구 도입을 위한 연구 → ('19) 시범사업

○ **장애 친화성 지수가 높은 기업**을 저조기업 **명단공표시 함께 발표**함으로써 기업의 자발적인 장애인 고용 확산을 유도

🗁 영국의 장애표준(Disability Standard)
☞ **장애 친화성 정도 측정 도구**로서, **채용**(Recruitment) **고용유지**(Retension), **시설 및 환경**(Premises) 등 **총 10개 척도를 활용**하여 장애친화성 정도 측정

□ **(장애인 고용환경 개선 컨설팅)** 지역별로 사업주 단체 소속 관계자·컨설턴트, 공단 평가사로 구성된 (가칭)**'장애인 고용 컨설팅팀'* 신설**

* 기존 공단의 '통합고용지원서비스'를 확대하여 외부 컨설팅 전문가 참여, 평가사 연수제도 도입 등 서비스의 전문성을 확보

○ 친화성 진단도구를 활용하여 **친화성 지수를 측정**하고 이를 토대로 **장애인고용 환경 개선을 위한 컨설팅을 제공**하되

- **'고용개선계획'**을 제출한 기업에는 **컨설팅을 우선적으로 지원**

4-6 장애인 고용 행정통계 활용 강화

□ **(행정통계를 활용한 통계분석 실시) 장애인의 경제활동 특수성**을 반영하고, 15개 **장애유형별** 세밀하고 **정확한 고용현황 진단**을 위해

○ **장애인 고용 행정통계**(의무고용DB, 장려금·부담금DB 등)를 활용, 실데이터에 근거한 **통계분석*을 매년 실시**하여 경제활동실태조사 보완

* 장애인노동자의 노동시장 입직 특성 및 이동경로 등 분석

□ **(빅데이터 고용매칭 서비스)** 그간 축적된 장애인 정보의 융·복합을 통해 **장애인 고용 빅데이터를 구축, 최적의 구인-구직 매칭 서비스 제공**

○ 장애인 노동자가 직접 **경력경로를 설계**해보고, **각 단계별 필요한 훈련·일자리 정보를 제공**하는 **수요자 맞춤형 온라인서비스 도입**

Ⅴ. 향후 추진계획

□ 대책별 세부계획 수립 및 추진상황 점검

○ '18.5월까지 각 과제별 **세부 추진계획을 수립**하고 반기별로 '**장애인 고용촉진전문위원회**'* 운영을 통해 **과제 이행여부**를 정기 **점검**

* 『고용정책기본법』에 따라 운영되는 '고용정책심의회'의 세부 전문위원회로 정부, 장애인단체 및 관련 전문가로 구성(총 19명, 위원장: 고용부 고용정책실장)

○ 추진상황은 국정현안점검조정회의, 사회관계장관회의, 장애인정책조정위원회 등에 수시 보고

□ 정책 추진 인프라 구축

○ **통합지원체계 구축**을 위한 부처 간 '**상설 협의체**' 구축

- 장애인 대상 특수교육, 고용지원, 복지서비스를 담당하는 **교육부·고용부·복지부** 간 **차관급 업무협약**(MOU) 체결(4.25 예정)

○ **지역 중심 장애인고용 서비스 제공**을 위한 **자치단체 협력** 강화

- 장애인 맞춤형 취업지원, 지방 출자·출연기관 장애인 고용 확대 및 특수학교 지원 확대 등 **자치단체 협력이 필요한 과제 추진**을 위해

- **자치단체장협의회, 교육감협의회** 등에도 **관련 안건** 상정 추진

□ 민·관 소통채널 구축 및 운영

○ 5차 계획 추진과정에서 장애인 당사자, 장애인 고용 사업체 등의 의견을 수시로 반영하기 위해 **민·관 합동 제도개선 TF*** 등 운영

* 현재 최저임금 적용제외 개편, 공공일자리 도입을 위한 **2개의 TF** 운영 중

↳ 적용제외 제도 개편 TF : '18.하반기까지 운영하여 '19년부터 제도개선 추진

↳ 공공일자리 도입 TF : '18.5월까지 운영하여 '19년 시범도입 추진

Ⅵ. 추진일정 (시행일 기준)

과 제	추진일정				
	‘18	‘19	‘20	‘21	‘22
1. 양질의 장애인 일자리 확대					
1-1. 대기업 의무고용 이행 강화					
1-1-1. 기업규모별 부담금 차등제 도입					
1-1-2. 고용개선계획 제출 의무화					
1-1-3. 연계고용 활성화					
1-1-4. 고용기여 인정 제도 도입					
1-2. 공공부문 의무고용 이행 실효성 확보					
1-2-1 공공기관 의무고용 전면 확대					
1-2-2 경영평가 반영 확대					
1-2-3 인력채용 지원					
1-3. 표준사업장 장애인 일자리 확대					
1-3-1. 중소기업 컨소시엄형 표준사업장 확대					
1-3-2. 대기업 자회사형 표준사업장					
1-3-3. 표준사업장 설립 확대					
1-3-4. 사회적경제기업 설립지원					
1-3-5. 판로지원 강화					
1-4. 직업적 장애기준 마련 등					
1-4-1. 직업적 장애기준 마련					
1-4-2. 일자리의 質 반영					
1-4-3. 고용의무 강화					
2. 장애인노동자 지원을 통한 격차 해소					
2-1. 장애인노동자 직접 지원					
2-1-1. 1단계: 인가제도 엄격 운영					
2-1-2. 2단계: 적용제외 제도 자체의 개편					
2-1-3. 작업능력평가 기능 강화					
2-1-4. 소규모 사업장 중증장애인 추가비용 지원					
2-2. 장애인 고용 사업장 지원 확대					
2-2-1. 장려금 고용유인 효과제고					
2-2-2. 고용유지 지원 강화					
2-2-3. 장려금 부정적 사용 방지					
2-2-4. 직업재활시설 지원 확대					

과 제	추진일정				
	‘18	‘19	‘20	‘21	‘22
3. 장애인 맞춤형 지원 확대					
3-1. 중증장애인 지원 확대					
3-1-1. 중증장애인 지원고용 확대					
3-1-2. 맞춤형 취업지원 신설					
3-1-3. 보조공학기기 지원 확대					
3-1-4. 근로지원인 제도 확대·개편					
3-2. 여성·장년·발달 장애인의 취업지원 확대					
3-2-1. 장애여성 취업가능성 제고					
3-2-2. 장년장애인 고용유지 지원					
3-2-3. 적합직무 개발 및 훈련과정 확대					
3-3. 재학·청년 장애인의 취업·직업역량 강화					
3-3-1. 장애학생 통합취업지원 체계 구축					
3-3-2. 장애학생 취업지원 확대					
3-3-3. 특수교육 인프라 연계					
3-4. 장애유형별 맞춤지원 강화					
3-4-1. 장애유형별 맞춤형 지원 강화					
4. 체계적인 장애인 고용서비스 인프라 확충					
4-1. 장애인 직업훈련체계 혁신					
4-1-1. 장애유형별 맞춤훈련 확대					
4-1-2. 공공 직업훈련 인프라 확대					
4-1-3. 공공훈련기관 역할 강화					
4-1-4. 폴리텍의 장애친화적 운영					
4-2. 민간취업알선기관 활용 확대					
4-2-1. 취업지원기관 다양화					
4-2-2. 민간훈련 활성화					
4-3. 장애인노동자 지원센터					
4-3-1. 장애인 노동권 보호					
4-4. 인식개선 교육 의무화 현장 안착					
4-4-1. 교육 인프라 구축					
4-4-2. 인식개선 교육 이행 지도					
4-5. 사업주 단체 협력체계 구축					
4-5-1. 장애친화성 진단도구 도입					
4-5-2. 장애인 고용환경 개선 컨설팅					
4-6. 장애인 고용 행정통계 활용 강화					
4-6-1. 행정통계를 활용한 통계분석 실시					
4-6-2. 빅데이터 고용매칭 서비스					

참 고 제4차 기본계획(`13~`17) 평가

- 4차계획 비전 : 더 많은 장애인이 일터에서 마음껏 일하는 사회 -

- (전략①: 장애인 일자리 확충) 의무고용률 상향 추진, 장애인 표준사업장 설립 및 대형화 유도, 취업후 적응 지원 내실화 등
- (전략②: 장애인 특성을 반영한 맞춤형 서비스 제공) 맞춤·특화훈련을 통한 접근성 제고 및 훈련 내실화, 취업성공패키지 확대 및 운영체계 재설계 등
- (전략③: 일하고 싶고, 고용하고 싶은 여건 조성) 직업재활시설에서 노동시장 이행 확대, 고용환경 개선 무상·융자지원 확대, 보조공학기기 지원 확대 등
- (전략④: 장애인 고용 인식개선 및 인프라 확충) 공무원·학생 등 장애 인식개선 및 홍보 강화, 실태조사(기업체·경활) 매년 실시, 기금 재정건전성 강화 등

□ **의무고용제도 강화를 통해 장애인 고용은 지속 확대, 그러나 괜찮은 일자리에서는 여전히 장애인이 소외되고 있음**

○ **(성과)** 법 개정(´16.12)을 통해 **의무고용률 단계적 상향**(´19년까지 공공 3.4%, 민간 3.1%) 및 **공무원**에 대한 **고용부담금 신설**(´20년~)

- 최근 5년간 **의무고용사업체** 장애인 근로자 **약 2만명 증가, 임금근로자 증가**(6.3만명)의 **32%를 차지**하는 등 **전체 장애인고용**을 **견인**

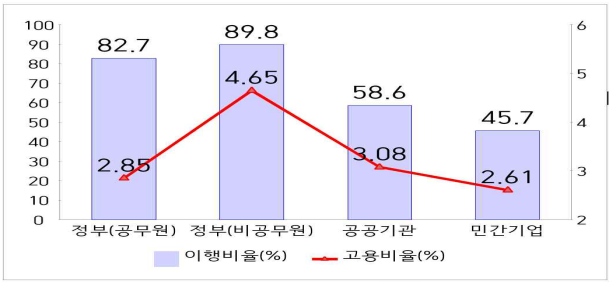
○ **(한계) 여전히 절반 이상** 기관에서 장애인 **의무고용을 미이행**

- **공공부문**에서는 **기타공공기관**(42.2%) 및 **지방출자·출연기관**(45.5%)의 이행비율이 특히 저조하고, **민간**의 경우 **기업규모가 커질수록 저조**

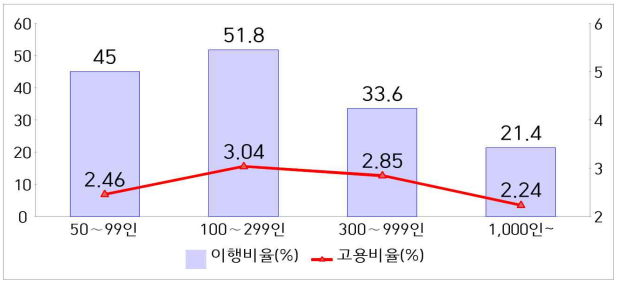
- 또한 現 의무고용제도는 **고용형태를 고려하고 있지 않아** 양질의 일자리 확대를 유도하기 어렵고, **일부**에서는 이를 **악용***

* 고용의무 이행을 위해 기간제(인턴) 등으로 채용하여 단기간(1년미만)만 고용

부문별 의무고용 현황



기업 규모별 의무고용 현황



□ **훈련센터 확대, 장애인취성패 도입 등 맞춤형서비스 기틀 마련, 고용서비스의 양적·질적 수요 충족은 여전히 부족**

○ (성과) **청각·발달센터, 맞춤센터** 설립 등 훈련 인프라 확대*, 유형별 특화과정 및 중증장애인 지원 확대 등 **맞춤 훈련 기반 마련**

* '17년 현재 청각훈련센터(1개), 발달훈련센터(4개), 맞춤훈련센터(3개) 운영 중

- 장애인에게 특화된 **취업성공패키지 서비스** 지원을 위해 '17년부터 **장애인고용공단으로 사업 이관**('17년 총 8,510명 참여)

○ (한계) 훈련 인프라 지속 확대에도 불구, **공공 훈련 인프라**를 통한 **장애인 및 사업체 훈련수요 충족률**은 여전히 **3.8%***에 그치고 있음

* 훈련수요: 장애인 27,052명, 사업체 55,208명/ 훈련공급: 1,363명
(출처,「2015 장애인직업능력개발사업 훈련수요 조사」(장애인고용공단))

□ **보조공학기기·근로지원인 등 중증장애인 고용지원은 지속 확대, 직업재활시설 중증장애인의 노동시장 전이 실적은 저조**

○ (성과) 중증장애인 생산성 보조, 근로여건 개선을 위한 **보조공학기기 및 근로지원인** 등의 인적·물적 지원은 **최근 지속 확대***

* 보조공학: ('14) 6.8천점 → ('17) 7.6천점 / 근로지원인: ('13) 528명 → ('17) 958명

○ (한계) 중증장애인 보호고용 시설인 **직업재활시설**은 지속 증가하는 반면, **일반노동시장**으로의 **전이 실적***은 **여전히 저조**하고

* '15년 기준 직업재활시설의 민간 일자리 전이율: 2.3%

- 시설 內 최저임금 적용제외자 증가에 따라 **임금 수준*도 저조한 상황**

* 직업재활시설 근로장애인 10,688명의 평균시급은 3,939원

□ **사업주 인식개선 교육 의무화 등 성과, 현장의 인식부족은 여전**

○ (성과) 법 개정('17.11)으로 **사업주 인식개선 교육을 의무화, 국제장애인기능올림픽('16) 우승** 등을 통해 **사회적 인식 개선에 기여**

○ (한계) 그러나 기업 스스로 **적극적·자발적**으로 **장애인 고용을 해야한다는 인식***은 여전히 **낮은 상황**

* 의무고용 대상 사업체 중 37.4%는 의무고용률 달성 의지가 없는 것으로 나타났고, 의무고용률 달성 기업 62.2%는 추가 채용의사가 없는 것으로 나타남