

“편견을 걷어내면 인재가 보입니다”

장애인 고용



목 차



01

장애인 고용, 기업에게 어떤 의미가 있을까

02

함께 일하는 동료 이해하기

03

장애인 고용, 이렇게 할 수 있습니다

04

함께 일하기, 이렇게 하면 잘 할 수 있습니다

01

장애인 고용, 기업에게 어떤 의미가 있을까



실력으로 당당히 No.1 게임 기업의 일원이 되다!



차별도 우대도 없었던 게임 산업 분위기 속 장애인 고용의 돌파구

—
2011년 (주)넥슨커뮤니케이션즈(넥슨컴즈)를 설립하고
넥슨의 게임 운영 서비스지원과 고객 지원 업무를 담당함

4개월간의 직무훈련을 거친 장애인 23명이
처음으로 산업에 입사하게 됨

*게임 홈페이지 관리, 게임 상담, 모니터링 등



넥슨컴즈의 장애인 고용 주력부서
웹서비스 운영팀

“ 78%가 장애인 직원
이중 중증장애인 비율 73% ,”



모든 출입문
문턱 제거



통로 간격
확장



핸드레일

상시 근로자 2,691명 / 장애인 근로자 33명(2.04%)

*2018.12월 기준

장애인 업무의 한계를 없애다

장애인 고용 전문가와 함께
다양한 장애인 고용 대책 마련



장애물 없는 생활환경 (Barrier Free)
자체 인증 제도를 각 사업장에 도입



상담심리사를 상주시켜
직무갈등, 대인관계 등 고충을 해결



업무에 집중할 환경을 마련



장애인 고객의 입장에서 바라본
기술개발에도 적극 참여

상시 근로자 100,016명 / 장애인 근로자 1,386명(1.54%)

*2018.12월 기준



삼성전자

장애인은 단순 업무만 해야 하나?

‘삼성전자 맞춤형 인재’로 성장하는데 있어서
비장애인과 장애인의 구분은 의미가 없다고 판단,
직무교육을 거쳐 고용된 장애인은 각 사업장에서
전기·전자, 정보기술, 기계디자인 분야에서 근무 중



장애인고용의 의미

기업 ESG 경영 전략으로의 ‘장애인고용’

| ESG 경영전략 |



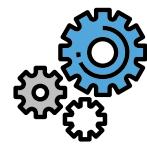
| 사회적 가치실현 |

“기업이 사회적 책임을 완수할 수 있는
가장 효과적인 방법의 일환으로
‘장애인 고용’에 대한 관심 확대”

| 기업의 장애인 고용 이점 |



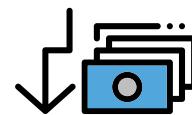
기업의 사회적
책임·이행



지속가능경영
수단



장애인노동력
활용



미고용 부담금
감면



고용장려금
수혜

다양성 관리 전략으로의 ‘장애인고용’

| 다양성 관리 |



다양한 근로자들의 적절한 능력 배합



조직 이익 극대화

포춘지 선정

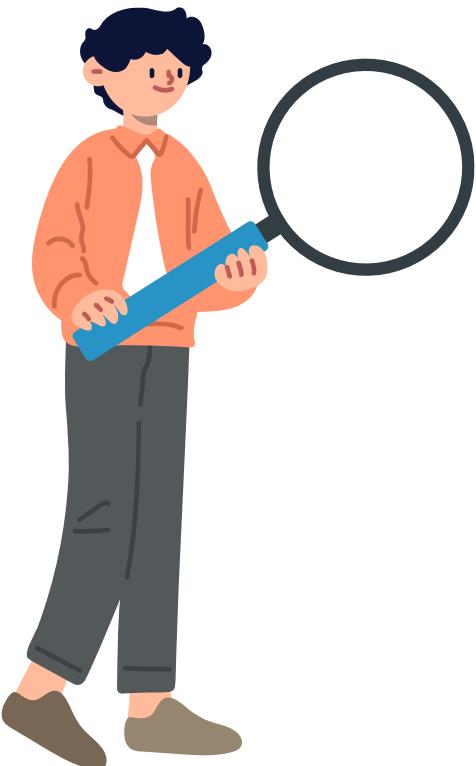
100대 기업의 다양성 관리 분석



42%의 기업

“다양한 노동력”
정의에 장애인을 포함

존 롤스 「정의론」 중, 최소극대화의 법칙



사회전체의 행복과 복지 수준은

그 사회에서 가장 소외되거나 배제된 약자의 행복과 복지수준에 의해 결정된다.
즉, 사회적으로 가장 열악한 처지에 있는 소득계층의 복지를 극대화 하는
분배가 최적 재분배이다.

최소 수혜자에게 최대의 이득이 될 때,

이러한 불평등은 오히려 정의로운 것으로 정당화될 수 있다.

- 존 롤스, 정의론(A Theory of Justice) 중

한 개인이
행복하려면
사회구성원 모두가
안전해야 함

그러한
사회 구축을 위한
노력 필요!

기업의
장애인 고용이
가지는
정당성의 논리

‘기회’의 평등과 ‘조건’의 평등

우리사회 구성원 모두 안전하고 행복하게 살기 위해서는
‘기회’의 평등과 함께 ‘조건’의 평등이 갖추어져야 함



기회의 평등



조건의 평등

장애인 고용, 다른 기업은 어떻게 하고 있을까?

장애인과 함께 성장하고 있는 기업들

이랜드리테일

상시 근로자
3,754명



*2018.12월 기준

장애인 근로자
70명
3.01%

- '장애인'이라는 호칭 바꾸기부터 시작
- 2018년부터 모든 현장 직원 대상으로
직장내장애인인식개선 교육을 시행하는 등
장애인 직원이 장기간 근무할 수 있는 여건 마련

노력 1

매장별 멘토를 지정해 현장업무에
잘 적응하도록 지원

노력 2

지점의 인사담당자가 정기면담을 진행해
고충 처리

서울대학교치과병원

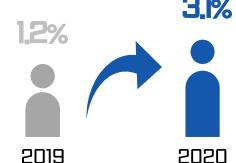
장애인 근로자

17명
3.1%

상시 근로자
550명



*2020.9월 기준



- 구성원 간의 화합을 강조
- 전사적인
장애인 직무 개발 노력으로
1년 만에 고용률 성장

노력 1

한국장애인고용공단과 협력하여,
중증·장년·여성 장애인고용을 위한 직무개발

노력 2

공단의 면접 교육, 수어 통역 지원 등으로
직무수행능력과 조직적합성을 갖춘 인력 선발

**중앙장애인
구강진료센터
운영기관 선정**
보건복지부(2018)

02

함께 일하는 동료 이해하기



장애, 제대로 알아야 이해할 수 있습니다

UN장애인권리협약 제1조

장애인이란 다양한 장벽들로 인해, 다른 사람과 동등하게 사회에 참여하는 것을 방해받는 장기간의 신체적, 정신적, 지적, 감각적 손상을 가진 사람을 포함한다.

장애인복지법



장애인은 신체적·정신적 장애로 인하여
오랫동안 일상 및 사회생활에
상당한 제약을 받는 자

장애인고용촉진 및 직업재활법



장애인이란 신체 또는 정신상의 장애로
장기간에 걸쳐 직업생활에
상당한 제약을 받는 자

장애를 보는 관점이 변화하고 있습니다

의료적 관점

개인의 책임

- 당신은 자신에게 어떤 문제가 있는지 말해줄 수 있습니까?
- 청각상의 문제 때문에 당신은 사람들과 의사소통 하는 데 어려움이 있습니까?
- 당신의 건강문제나 장애가 버스로 여행하거나 이동하는 것을 어렵게 하나요?

사회적 관점

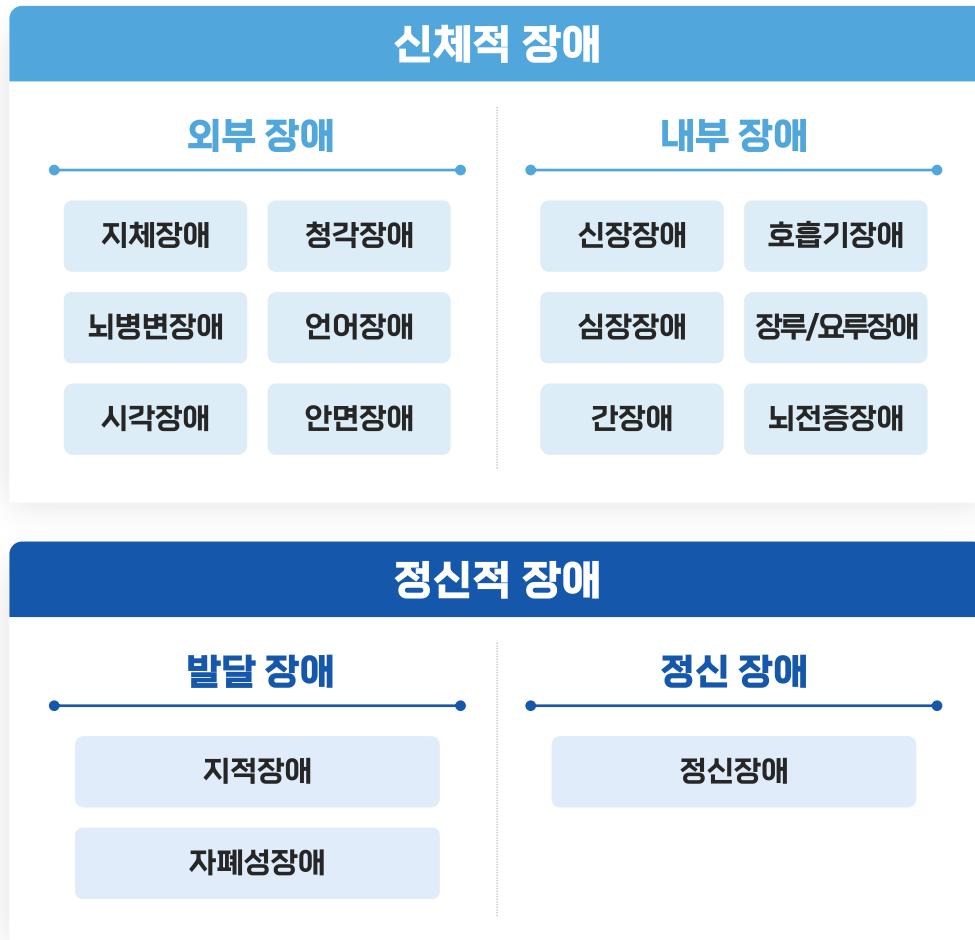
환경적 책임

- 당신은 사회에 어떤 문제가 있는지 말해줄 수 있습니까?
- 사람들이 당신과 대화하는 능력을 지니지 못해, 당신은 사람들과 의사소통하는데 어려움이 있습니까?
- 부적절하게 설계된 버스가 당신이 그것을 이용하는데 어려움을 발생시키나요?

“ 개인의 문제에서 사회구조의 문제로! 관점이 바뀌면 해결책도 바뀝니다 ”

장애유형의 이해

우리나라는 15개의 장애유형을 법적으로 정하고 있습니다



국가마다 다른 장애인 인정 범주



미국
알코올 중독



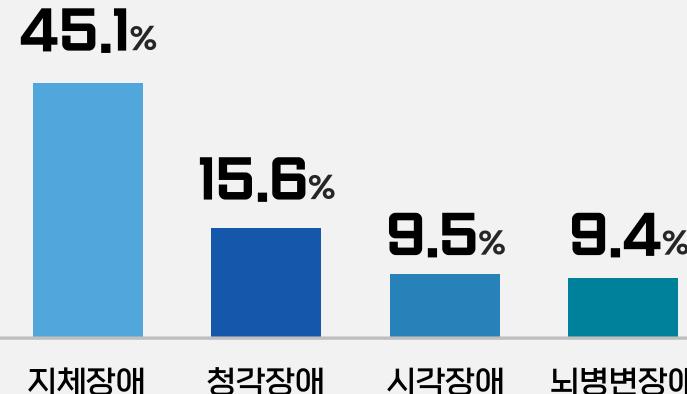
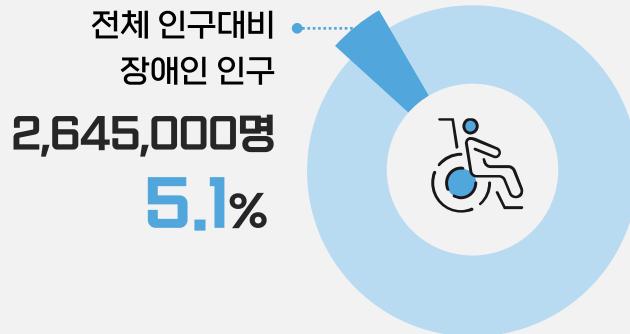
스웨덴
의사소통이 어려운
외국 이민자



우리는 함께 살아가고 있습니다

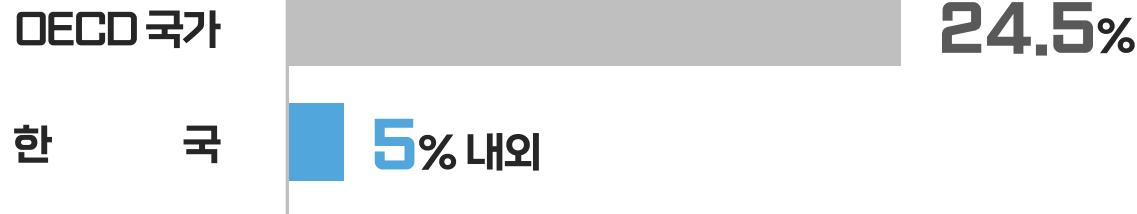
우리나라 장애인 인구 및 유형

*보건복지부 장애인등록현황 (2021년 기준)



우리나라 장애인 출현률은 5% 내외

*「장애인실태조사」, 보건복지부 (2022년 기준)



“상대적으로 협소한 장애 범주”

대중매체에서 만나는 장애인의 모습

시혜와 동정

장애 때문에 어려움과 비참함을 겪는 사람들의 모습을 통해 **시혜와 동정을 불러일으킴**

봉사

장애인을 위해 봉사하는 이웃들의 아름다운 이야기들을 통해, **착막한 사회에서 인간미가 살아있음을 보여줌**

장애인은 늘 불쌍하고 도움이 필요한 존재로 인식시킴

극복

개인의 초인적인 노력을 통해 **장애를 극복하고 성공한 장애인의 영웅담**



헬렌켈러



스티븐호킹

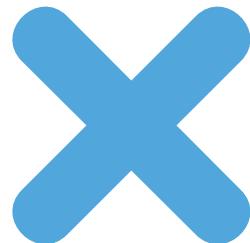
책임을 오롯이 장애를 가진 개인에게 떠넘기는 결과를 낳음

우리 사회 구조가 바뀌어야 한다는 생각을 약화시킴

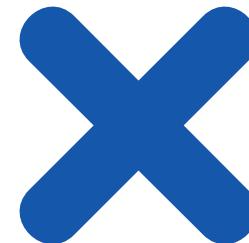
장애인을 보는 시각에는 특별함이 아닌, 평범함이 필요합니다

“장애인을 잘 대하는 방법은 따로 존재하는 것이 아닙니다”

모든 시각장애인은
점자를 안다?



모든 청각장애인은
수어를 사용한다?



도움을 줄 때는 먼저 상대방의 의사 확인하기



03

장애인고용, 이렇게 할 수 있습니다



우리나라의 장애인 고용정책, 장애인 의무고용제도

장애인 의무고용제도

근로자를 고용하는 사업주는 해당 사업체 근로자 총수의 2%내지 3%에 해당하는 장애인근로자를 의무적으로 고용해야 하는 제도

*의무고용대상 : 국가·지방자치단체, 상시근로자 50명 이상을 고용하고 있는 사업주



장애인 의무고용률
달성을 못할 경우

장애인 고용부담금 부과
100명 이상 기업



의무고용률 이상
고용한 사업주

초과인원에 대한 장려금 지급
규모 관계없이

장애인의 고용촉진 및 직업재활법

장애인 고용촉진 및 직업재활법 제1조 (목적)

이 법은 장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 꾀하는 것을 목적으로 한다



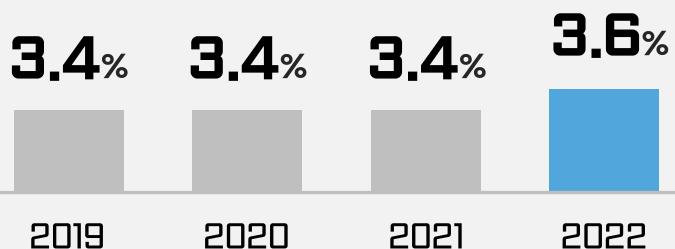
- ① 장애인 노동경력과 보수, 통상적인 삶 영위
- ② 장애인 스스로 자립할 권리 실현
- ③ 장애인 생존권·노동권 보장
- ④ 장애인 자아 실현
- ⑤ 기업, 정부, 기타 단체의 사회적 책임 인식

장애인고용의 법적, 제도적 내용

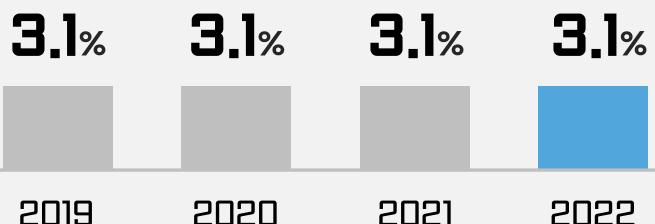
장애인 고용의무제를 통한 장애인 고용률의 변화

장애인 의무고용률의 변화

| 정부 및 공공기관 |



| 민간사업주 |



의무고용사업체 장애인 고용현황

* 2021년 말 기준



의무고용 사업체
장애인 고용률
3.1%



공공기관
장애인 고용률
3.78%

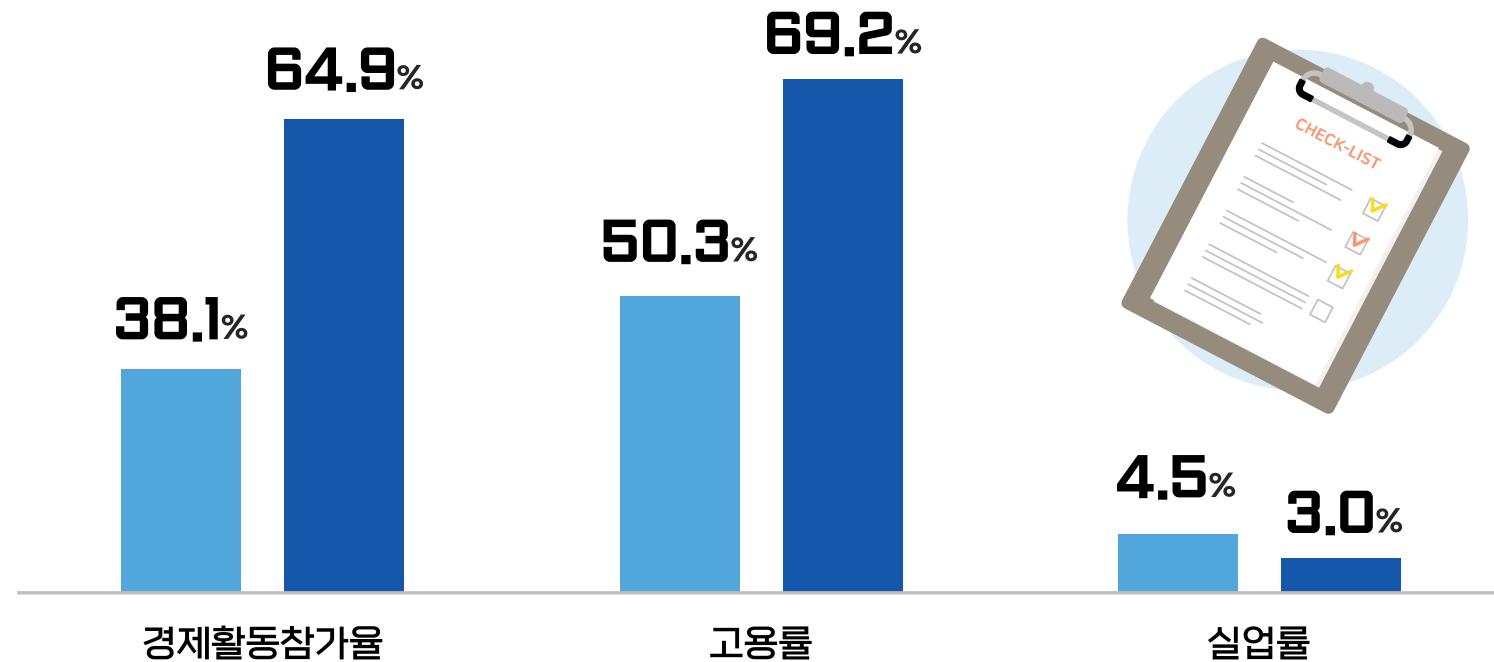
장애인고용의 법적, 제도적 내용

누구나 일할 수 있는 일터를 만듭니다

장애인구와 전체인구의 경제활동상태 비교

| 2022년 상반기 |

■ 장애인구
■ 전체인구



출처 : 한국장애인고용공단, 「2022년 상반기 장애인경제활동실태조사」

장애인 고용을 위한, 단계별 다양한 지원책 운영

구인
사업체

구인
상담

구인
신청

구인
홍보

대상
추천

전형
지원

고용관리
지원

장애인고용현황 상담 및
고용확대방안 협의

직무분석 및 직무추천

구인구직매칭 및
고용환경개선 지원

각종 고용유지
서비스 제공

사전 서비스

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

고용과정 서비스

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

사후 서비스

- 작업편의지원
근로지원인,
보조공학기기
- 고용장려금 지원,
고용장려금 감액
- 장애인 인식개선
교육

장애인을 고용하면 어떤 혜택을 받을 수 있나요?

장애인 고용장려금



한국장애인
고용공단



의무고용률
초과 사업체

고용장려금 지급단가('23년 기준)

경증 남성

35만원

경증 여성

50만원

중증 남성

70만원

중증 여성

90만원

신규고용장려금

장애인의 신규고용 유도를 위해

- ① 상시근로자수가 5인 이상 50인 미만 사업주가
- ② 장애인 근로자를 신규 고용하여
지원금 신청일 기준 6개월 이상 고용 유지한 경우

“**장려금
지급**”



사업주 지원 제도

장애인을 고용하면 어떤 혜택을 받을 수 있나요?

장애인 표준사업장 설립 지원



장애인 근로자 수
10인 이상



상시근로자 중
**장애인
30% 이상**



장애인 근로자 중
**중증장애인
일정비율 이상**

자회사형 표준사업장

자회사의 장애인근로자를 모회사의 장애인고용의무인원으로 산입하여 부담금 감면



“**국내 1호 자회사형**”
장애인표준사업장
포스코휴먼스

*이미지 출처 : 포스코휴먼스

장애인을 고용하면 어떤 혜택을 받을 수 있나요?

근로지원인 지원

중증장애인의 안정적,
지속적 직업생활을 하도록 지원

중증장애인
1일 8시간, 주 40시간 이내

이동 지원

수기

서류 대독

수어 통역



보조공학기기 지원

장애인의 작업을 효율적으로
수행할 수 있도록 지원

장애인을 고용하고 있거나 고용하려는 사업주,
4인 이하의 근로자를 고용하고 있는
장애인 사업주 및 근로자

보조공학
기기

시각장애인용 컴퓨터

음성증폭기

맞춤보조 공학기기

출퇴근
보조

자동차 개조

차량용 보조공학기기

04

함께 일하기, 이렇게 하면 잘할 수 있습니다



누구나 예외 없이 보장되어야 하는 인권

대한민국 헌법 제10조

모든 국민은 인간으로서 존엄과 가치를 가지며
행복을 추구할 권리를 가진다

장애인 인권헌장



장애인은 인간의 존엄과 가치를 가지며 행복을 추구할 권리를 가진다.
장애인은 건전한 사회 구성원으로 책임 있는 삶을 살아가며
자신의 능력을 개발하여 자립하도록 노력하여야 한다.
국가와 사회는 헌법과 국제연합의 장애인 권리선언의 정신에 따라
장애인의 인권을 보호하고 완전한 사회참여와 평등을 이루어
더불어 살아가는 사회를 만들기 위한 여건과 환경을 조성하여야 한다.

- 장애인 인권헌장 中

누구나 예외 없이 보장되어야 하는 인권

UN 장애인 권리협약

장애인은 점진적으로 변화하는 개념이며,
손상을 지닌 사람과 그들이 다른 사람과 동등하게 사회에
완전하고 효과적으로 참여하는 것을 저해하는 태도 및
환경적인 장벽 간의 상호작용으로부터 기인된다는 것을 인정한다.

_ UN장애인 권리협약 전문(e)항



장애인도
시민으로서 인권을
보장받을 수 있는
법적 장치 마련

보호받는 신분

편견, 차별의 대상

수동적, 의존적, 부정적 시민

소외

무력함

박애, 자선, 시혜의 대상

적극적 사회성원

평등과 반차별

긍정적 시민적 권리

포함

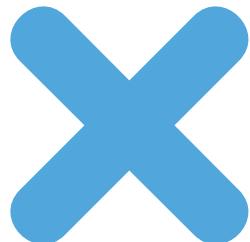
역량강화

시민으로서의 권리 인정

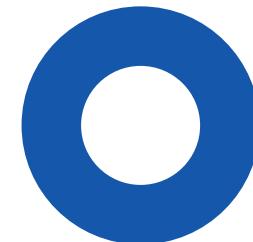
모든 인간의 보편적 권리로서의 장애인 인권

“ 사회적 약자 의 인권은? ”

• 사회적 약자만의 인권



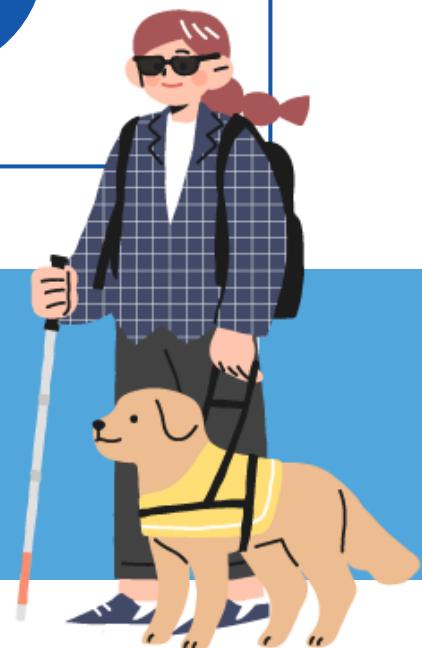
• 모든 사람의 인권



장애인 인권의 목표

모든 인간의 보편적 권리로서의 장애인 인권 보장

→ 장애인 인권에 대한 장애인과 비장애인의 공감대 확산이 무엇보다 중요



차이를 넘어 차별 없는 세상으로!

장애를 이유로
빈번하게 발생하는 차별



채용 및 임금, 복리후생
불리한 조건 적용



행복추구권,
교육받을 권리 등의 침해

장애인차별금지법 (2007.4월 제정)



차이를 넘어 차별 없는 세상으로!

장애인 차별금지 유형 및 영역

직접 차별



장애인을 정당한 이유 없이 배제·거부하거나
불리하게 대우하는 경우를 말합니다.

간접 차별



형식상으로 공정한 기준을 적용했더라도 장애인에게 불리한
결과가 발생하였다면 이는 간접차별에 해당합니다.

장애인 차별금지법

차이를 넘어 차별 없는 세상으로!

장애인 차별금지 유형 및 영역

정당한 편의제공 거부에 의한 차별



과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정과 같은 정당한 이유 없이 장애인에게 편의시설이나 서비스 등의 제공을 거부하는 경우를 말합니다.

광고에 의한 차별



광고의 내용이 장애인에 대한 배제·거부 등 불리한 대우를 나타내는 경우
이는 광고에 의한 차별에 해당됩니다.

정당한 편의제공 거부에 의한 차별

정당한 편의제공으로 장애인의 동등한 활동 참여

장애인차별금지법 제4조

- “‘정당한 사유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 경우’를 차별행위의 한 유형으로 규정”
-1항-
- “‘정당한 편의’라 함은 장애인이 장애가 없는 사람과 동등하게 같은 활동에 참여할 수 있도록
장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려한
편의시설·설비·도구·서비스 등 인적·물적 제반 수단과 조치를 말한다”
-2항-

정당한 편의는 고용과 관련된 전과정에서 필요!



물적인 지원, 직무재배치

시설장비의 설치나 개조,
출입구 및 경사로 설치



인적지원 서비스

직무조정,
수어통역·훈련 보조인력



제도개선

휴가제도나
작업장 방침 변경

정당한 편의제공 거부에 의한 차별

정당한 편의제공으로 장애인의 동등한 활동 참여

장애유형에 따른 정당한 편의제공

지체장애

계단 이용이 어렵다면,
경사로를 설치하여 출입이 가능하도록 함



시각장애

모니터에 확대 독서기 설치

청각장애

의사소통에 제한에 있을 시,
수어통역사를 보조인으로 배치하여
의사소통이 필요한 직무를 가능하게 함

신장장애

근무시간 중
투석이 필요한 경우, **근무시간을**
변경하여 근무가 가능하도록 함

정당한 편의제공 거부에 의한 차별

정당한 편의제공으로 장애인의 동등한 활동 참여

수행직무에 따른 정당한 편의제공

실내 근무 지체장애인 근로자

경사로, 엘리베이터, 높낮이조절 테이블 등의 시설·장비가 필요

제조업체 생산직에 근무하는 지적장애인 근로자

생산성 향상을 위한 맞춤 보조공학기기 필요

외부업무 많은 지체장애인 근로자

이동과 짐 운반 등을 도와 줄 보조인 필요

외식업체 주방보조로 근무하는 지적장애인 근로자

원활한 업무수행과 안전을 위한 작업지도원 필요



일하고 싶다면 지원 받을 수 있습니다

취업알선지원

능력에 따른 사업체 소개

직업훈련을 통한 능력제고

구인상담 및 현장 방문

취업 후, 적응과 경력 개발 지원



중증장애인 지원고용

선훈련
후배치

선배치
후훈련



장애인

훈련준비금,
일비, 상해보험 등



사업주

훈련준비금,
직무지도원 배치

취업성공패키지·중증인턴제

장애인 취업성공패키지

단계별 전문적인 서비스를
제공하는 통합취업지원프로그램

중증장애인 인턴제

중증장애인 인턴 근무기회 제공,
직무능력 향상·정규직 전환 지원



일하고 싶다면 지원 받을 수 있습니다

장애인 취업성공패키지

취업을 희망하는
만 18세 이상 69세 이하의 장애인

1단계

2단계

3단계

상담·취업
계획 수립

직업능력
향상

집중
취업알선

근로지원인 지원

장애인 직무 중 **부수적인 업무** 지원



이동 지원



수기



서류 대독



수어 통역

맞춤훈련 및 능력개발 지원

한국장애인
고용공단

약정체결



사업주

[훈련실시, 우선 채용]

장애인 직업생활상담원 선임의무

장애인 근로자 **상시 20명 이상**



장애인
직업지도



직업능력
개발훈련



직업적응
훈련



취업 후
적응지도

“기업의 사회적 가치 실현의 첫걸음, 장애인 고용,
함께 하면 길이 보입니다”

감사합니다

