


제97회 충북사회복지포럼

충북형 지역사회기반 일자리사업
‘1인 1기’의 성과 및
참여장애인의 고용유지 요인

일시 · 장소 | 2022. 10. 5.(수) 14:00 | 증평군립도서관 다목적홀

 **SSN** 충청북도사회복지협의회


 충청북도발달장애인지원센터

제97회 충북사회복지포럼

충북형 지역사회기반 일자리사업
‘1인 1기’의 성과 및
참여장애인의 고용유지 요인

일시 · 장소 | 2022. 10. 5.(수) 14:00 | 증평군립도서관 다목적홀

 **SSN** 충청북도사회복지협의회

 충청북도발달장애인지원센터

PROGRAM

사회: 백운기(충청북도사회복지협의회 사무총장)

시간	식순	내용
13:30~14:00	등록	
14:00~14:10	개회식	내빈소개 및 인사 김영석 충청북도사회복지협의회 회장
14:10~15:10	주제발표	충북형 지역사회기반 일자리사업 '1인1기'의 성과 및 참여장애인의 고용유지 요인 김제선 백석예술대학교 사회복지학부 교수
15:10~15:50	종합토론	좌장 김영석 충청북도사회복지협의회 회장 토론 1. 김창수 충청북도장애인종합복지관 부장 토론 2. 박종식 (주)가치채움 본부장 토론 3. 이상정 충청북도의회 정책복지위원회 위원장
15:50~16:00	질의응답	질의응답
16:00	폐회	

CONTENTS

01 ■ 주제발표

주제발표

| 김제선 백석예술대학교 사회복지학부 교수

47 ■ 종합토론

좌장

| 김영석 충청북도사회복지협의회 회장

토론 1.

| 김창수 충청북도장애인종합복지관 부장

토론 2.

| 박종식 (주)가치채움 본부장

토론 3.

| 이상정 충청북도의회 정책복지위원회 위원장

**충북형 지역사회기반 일자리사업
‘1인 1기’의 성과 및
참여장애인의 고용유지 요인**

주제발표 김 제 선 / 백석예술대학교 사회복지학부 교수

주제발표.

김 제 선

백석예술대학교 사회복지전공 교수

I. 서 론

1. 연구의 배경

- 우리나라 장애인의 경제활동 참가율 및 고용률은 매우 낮은 수준에 있음.
 - 2020년 5월 기준으로 전체인구의 경제활동 참가율과 고용률이 각각 63.0%와 60.2%인 반면, 장애인의 경제활동 참가율과 고용률은 그보다 26.0%p와 25.3%p가 낮은 37.0%와 34.9% 임.
 - 여기에 장애인 실업률은 전체인구 4.5%보다 약 1.3배 높은 5.8%로 나타나고 있음(한국장애인고용공단, 2020).
 - 이처럼 우리나라 장애인들이 경제활동에 참가하거나 노동시장에서 취업 또는 고용되는 수준은 낮은 것이 현실임.

- 이러한 장애인의 낮은 고용 수준 등은 개인적 차원을 넘어 사회적으로 관심이 요구되는 사회 문제로서 접근해야 함.
 - 장애인이 경제활동 참가 또는 취업이나 고용이 되는 것, 그리고 직업을 가지고 사회구성원으로서 살아가는 것은 개인적 측면에서 매우 어려운 과제이면서 꼭 해결되어야 하는 문제임.
 - 또한, 사회적 측면에서도 장애인의 일자리 활성화는 사회문제로서 논의되고 받아들여지고 있는 사안임.

- 중앙정부는 2007년부터 재정지원 방식을 통해 그 역할을 해 오고 있으나, 장애인 의무고용 미이행 기업에게 부과되어 적립되는 ‘장애인 고용촉진 및 직업재활기금’ 액수가 매년 커지고 있는 것처럼, 실제 노동시장에서 장애인은 외면 받고 있는 것이 현실임.
 - 중앙정부 주도의 일자리 사업들은 대부분 단기적이며, 기회가 충분하지 않고, 지역사회 거주 장애인의

욕구를 반영하지 못하는 등의 한계를 보임(정승원 외, 2021).

- 지방정부로서 지방자치단체의 노력과 해당 지역사회에서 노동인력 수요를 하는 기업 등의 상생적 역할은 중요함.
 - 그 일환으로서 충청북도는 2020년 4월부터 도와 시·군이 예산을 매칭하고, 기업체에서 현장훈련 후 취업으로 연계하는 지역사회기반 중심 취업지원 사업인 ‘1인 1기 장애인·기업 상생맞춤형 일자리 사업(이하 1인 1기 사업)’을 운영해 오고 있음.
 - 이처럼 노동시장의 주요 축으로서 기업뿐만 아니라, 국가로서 중앙정부와 더불어, 지방자치단체는 장애인의 일자리 확충 등을 위한 지역사회기반 중심의 장애인 일자리정책 사업으로서 의미를 갖고 있음.
- 그러나 그에 대한 정책적 성과 등을 연구한 경우는 거의 없는 상태에서, 장애인의 일자리 확충 등을 위한 지역사회기반 중심의 장애인 일자리정책 사업에 대한 연구들이 필요한 시점임

2. 연구의 목적

- 본 연구의 목적은
 - 첫째, 지역사회기반의 장애인·기업 상생맞춤형 일자리 사업인 1인 1기 사업의 과정 및 성과 등을 실증적으로 분석하고,
 - 둘째, 참여장애인들을 대상으로 훈련의 성과 및 고용유지에 대해 실증조사를 함으로서,
 - 셋째, 1인 1기 사업의 정책 효과를 높일 수 있는 요인을 도출하는 것임.

3. 연구의 내용

- 위의 연구 목적을 달성하기 위해 연구내용은 다음과 같음.
 - 첫째, 충북형 지역사회기반 장애인·기업 상생맞춤형 일자리 사업인 1인 1기 사업의 정책 과정 및 성과 등을 비판적 고찰에 의해 체계적으로 분석하는 것임.
 - 둘째, 2020년 1인 1기 사업에 참여한 장애인들을 대상으로 해당 기업체에서 계속 고용이 유지된 경우 그 요인을 실증적으로 분석하는 것임.
 - 셋째, 1인 1기 사업의 효과성 및 한계점을 도출하고, 그를 기반으로 1인 1기 사업의 개선방안 등 발전 방향에 대해 정책적 제언을 하는 것임.

II. 이론적 배경

1. 장애인의 고용 및 훈련의 연계

- 「세계인권선언문」 제23조 1항에 의하면 ‘사람은 누구를 막론하고, 일할 권리와 직업의 자유선택과 적정·유리한 노동조건과 실적에 대하여 보호를 받을 권리를 가진다’고 명시하고 있는데 이는 모든 사람들은 일할 권리가 있으며, 노조를 구성하고 참가할 권리가 있다는 것임.
 - 우리나라의 「헌법」 제34조에서도 모든 국민에게 노동의 권리와 동시에 의무를 규정하여 직업을 통한 인간으로서 기본적 생존권과 더불어 행복추구권을 보장하고 있음.
 - 「장애인복지법」 제3조에서도 장애인은 개인으로서 존엄과 가치를 존중받으며, 이에 상응하는 처우를 받아야 한다고 명시되어 있다. 이는 장애인이든 비장애인이든 직업이 가지는 의미가 얼마나 가치가 있는지 헌법이나 각 관련 법률들이 보장해주고 있다는 것을 알 수 있음.
- 과거로부터 현재에 이르기까지 직업은 각 개인에게 경제적 보상과 이에 상응하는 역할을 부여함으로써 집단 내에서 정체감을 갖게 할 뿐 아니라, 인간생활 전반에 걸친 정서적 만족의 근원으로 작용하여 왔음(장훈석·나운환·박세진, 2007).
 - 우리나라는 1990년 1월 舊 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」 1)(이하 장애인고용촉진법) 제정으로 장애인의 직업재활에 대해 국가의 책임성을 강화하고, 장애인을 위한 일자리 창출과 안정적 고용유지를 위해 의무고용제도²⁾를 비롯한 다양한 제도를 운영하고 있음.
 - 코로나19로 인한 장애인 고용 위축 우려 속에서 공공부문의 선도적 역할을 강화하기 위해 국가·지자체 및 공공기관의 장애인 의무고용률은 2024년에 3.8%까지 단계적으로 상향할 예정임('21년 3.4% → '22년~'23년 3.6% → '24년 3.8%).

<표 16> 2021년 적용 부담기초액(월)

장애인 의무고용인원 대비 고용하고 있는 장애인 근로자 비율				
3/4이상	1/2이상 3/4미만	1/4이상 1/2미만	1/4미만	한명도 고용안함
1,094,000원 (부담기초액)	1,159,640원	1,312,800원	1,531,600원	1,822,480원

주) 월 부담금 = 해당 월 고용의무 미달인원 × 장애인 고용률에 따른 부담기초액 및 가산금액

1) 동 법률은 2000년 1월 12일 전부개정되며 제명을 「장애인고용촉진 및 직업재활법」으로 변경되었다.
 2) 장애인 고용의무제도는 장애인을 일정 비율 이상 고용하도록 하고 이를 지키지 않았을 때, 부담금을 부과하는 제도이며 2022년 기준, 의무고용률은 3.1%(공공부문 3.6%)이며 월별 의무고용률에 미달하는 인원에 대해 부담금을 부과

- 2007년 4월 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」(이하 장애인차별금지법) 제정으로 모든 생활영역에 있어 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 차별받은 사람의 권리를 효과적으로 구제하려는 노력을 강화하고 있음.
- 그러나 이러한 장애인고용활성화를 위한 다양한 정책적·제도적 노력에도 불구하고 여전히 장애인은 불안정한 고용에 직면하고 있음.
 - 2021년 『장애인경제활동실태』 조사 결과를 보면 장애인들이 노동시장에 진입함에 있어 상당한 어려움을 겪고 있으며 장애인들이 노동시장에 어렵게 진입하였다 하더라도 불안정한 고용형태, 낮은 임금수준 등 고용환경이 열악해 안정적인 직업을 유지하기에 어려움을 겪고 있음을 알 수 있으며, 취업 후 고용의 질, 고용유지 등의 질적 문제에 대해서도 더 많은 관심이 필요함을 알 수 있음.
 - 2021년 5월 기준 만 15세 이상 등록장애인은 2,574,907명이며, 전체인구의 취업자 비율이 61.2%를 차지하는데 비해 장애인 취업자 비율은 약 89만명으로 34.6%정도 밖에 미치지 못하고 있으며, 전체실업률 4.2%에 비해 장애인 실업률은 7.1%로 전체인구의 실업률보다 높은 것으로 나타났음.
 - 또한, 장애인 취업자의 69.4% 임금근로자, 30.6%는 비임금근로자로 임금근로자의 67.8%가 고용이 불안정한 한시적 근로, 시간제 근로, 비전형 근로 등 비정규직으로 2021년 장애인 임금근로자의 비정규직 비율은 2020년에 비해 8.4%p 상승하였음.
- 이러한 열악하고 불안정한 고용상황으로 인해 장애인 임금근로자의 최근 3개월 월평균 임금은 189.4만원임(2020년 대비 2.8만원 감소).
 - 전체 임금근로자 월평균 임금(273.4만원)의 69.3% 수준에 불과하고 장애인 취업자의 종사 직종은 관리자 0.4%, 전문가 및 관련종사자 9.8% 등 고소득, 안정적인 직종에 종사하는 비중은 비교적 낮은 반면 단순노무종사자 28.3%, 장치·기계조작 및 조립 종사자 13.1% 등 단순노무직의 비중은 높게 나타남.
- 장애인 임금근로자의 직장(일자리) 유형 중 ‘장애인 직업재활시설 일자리’는 4.2%, ‘정부재정지원 일자리(공공근로, 복지일자리 등)’는 18.6%, ‘공무원, 교사 등 정부 및 공공기관 일자리’는 8.9%로 2020년 대비 ‘장애인 직업재활시설 일자리’, ‘정부재정지원 일자리(공공근로, 복지일자리 등)’ 종사 비율이 증가하고, ‘공무원, 교사 등 정부 및 공공기관 일자리’와 ‘그 외 일반사업체’ 종사 비율이 감소함.
 - 충청북도의 경우 2020년 5월 기준 15세 이상 도민의 고용률(15세 이상)은 64.5%인데 반해 장애인 고용률은 35.0%로 현저히 낮은 수준에 머물러 있는 것으로 나타났음(한국장애인고용공단, 2020).
 - 또한, 한국장애인고용공단 고용개발원(2018)의 장애인직업능력개발 훈련 수요 조사 연구 결과에 따르면, 충청북도 내 장애인 구직자(15세~64세, 50,460명) 가운데 직업훈련기관을 통한 직업훈련

에 참여를 희망하는 비율은 약 9.6%(4,872명)으로 매우 낮은 편이었으며, 직업훈련 이후 취업으로 연계가 잘 이루어지지 않아 직업훈련 과정의 실효성이 낮았음.

- 그리고 장애인일자리사업은 단기간 근로로 안정적 고용을 보장하지 못하였으며, 한국장애인고용공단의 지원고용은 인증 기준 충족 등 참가의 제약이 따르는 등 한계가 존재하였음.
- 이러한 장애인 고용 문제를 해결하기 위해 충청북도는 지역기반 일자리 사업으로 2020년 4월부터 도와 시·군의 예산을 투입하여 기업체에서 현장훈련 후 취업으로 연계하는 현장중심 취업지원 사업인 ‘1인 1기 장애인·기업 상생맞춤형 일자리 사업’(이하 ‘상생일자리 사업’)을 운영하고 있음 (정승원·황의태·김창수·하성규. 2021. 재인용).

○ “정부가 4차 산업 등 장애인이 일할 수 있는 새로운 사업 영역을 발굴해야 함.”

- “장애인을 새로 고용하는 것도 중요하지만 한번 취업한 직장에 오래 다닐 수 있도록 지원하는 정책도 필요함.”(박경수, “편견 버리면 『동료』” 장애인 고용, 차별의 벽을 넘어. 쿠키뉴스 2020.01.03.).

○ 미국 등의 국가들은 장애인의 고용을 위해 다양한 제도적 지원을 하고 있는데, 이를 통해 ‘일하고자 하는 장애인이 일할 수 있도록 장애인 인적지원제도의 변화가 필요하다’는 입장임(한국장애인고용공단 고용개발원, 2022).

- 미국 : ‘Job Coach와 자폐성 스펙트럼 장애’

- 자폐성 스펙트럼 장애를 가진 학생의 수가 늘어나고 있어 전환기를 맞이한 자폐성 스펙트럼 장애를 가진 장애인들의 지역사회 내 고용을 지원하기 위해 Project SEACRH라는 인터십을 현장에서 운영하고 있음.
- 장애인 인턴을 지속적으로 직무지도하며 독립적인 생활을 할 수 있도록 스케줄 생성, 자기 모니터링 체크리스트 운영 등의 내용을 훈련하며 Job Coach를 통해 자폐성 스펙트럼 장애인들에 대한 고용지원이 중요함을 강조함.
- 직업전환기에 ‘인턴십 과정’을 만들어 충분한 시간 직업에 관한 여러 가지 상황과 기술을 익힌 후 정식으로 직업생활을 할 수 있도록 지원한다는 점에서 함의가 있음.

- 일본 : 장애인 개조 등 조성금 제도

- 청각장애인의 고용관리를 위해 수어통역·요약필기 등에 대한 담당자를 위촉할 수 있고, 위촉 시 일부 급여를 지원하고 있음.

- 호주

- 피고용인, 자영업자, 그리고 인턴십 등 직장의 유형이나 고용형태와 상관없이 이용이 가능함.

- 2021년 장애인고용패널조사 결과에 따르면 장애인 임금근로자중 비정규직 비율은 54.4%로 나타났으며, 그 중 한시적 근로가 34.4%, 비정형 근로(파견, 용역, 일일 등)가 23.2%로 나타남.
 - 정규적인 일자리에 근무하고 있는 근로자의 수가 적은 만큼 자영업자나 인턴 등 다양한 근로 환경에서 서비스를 지원받을 수 있고 이를 통해 일하는 경험을 해보고, 그 경험을 유지 할 수 있음.
- 프랑스 : ‘동행고용제도’, ‘창업과 회생을 위한 자문 및 동행제도’
 - 동행고용제도 직업코치가 동행하여 취업준비만이 아니라 취업 후 직장 적응 과정에서도 서비스를 제공하며 직장 내 다른 사람들과의 관계형성이나 장애인이 겪게 되는 어려움에 초점을 맞춰 지원하고 있음.
 - 창업과 회생을 위한 자문 및 동행제도 : 기업창업이나 기업회생을 용이하게 하고, 창업과 회생 과정에서 원하는 모든 장애인을 대상으로 전문가 연계서비스 제공.
 - 창업이 실패했을 경우를 대비한 소액 보험도 함께 제공되며 소요되는 비용은 국가가 부담함.
 - 독일 : ‘개인예산제도’
 - 우리나라의 근로인지원제도와 비슷한 제도가 있는데 근로지원은 중증장애인 근로자에게 현금으로 지급하고 있음.
 - 2001년에 도입된 개인예산제도로 중증장애인 노동자에게 현금급여가 지급되고 있는데 근로 지원 현금급여를 개인예산의 일부로 사용할 수 있도록 하고 있음.

2. 지역사회기반 장애인 일자리사업의 의미

○ 장애인 일자리사업의 목적

- 취업 취약계층인 장애인에게 일자리 제공을 통한 사회참여 확대 및 소득보장 지원
- 장애유형별 맞춤형 신규 일자리 발굴 및 보급을 통한 장애인일자리 확대
- 근로연계를 통한 장애인복지 실현 및 자립생활 활성화

○ 장애인 일자리사업 사업근거

- 장애인복지법 제21조(직업)
- 장애인복지법 시행령 제13조의 2(장애인일자리사업 실시)

○ 장애인일자리 사업 유형

- 장애인일자리사업은 일반형일자리(전일제/시간제), 복지일자리(참여형/특수교육-복지연계형), 특화형일자리(시각장애인안마사 파견사업/발달장애인 요양보호사 보조일자리)로 구분함.

<표 17> 장애인일자리사업의 유형 및 운영 현황

구분	사업기간	월 임금(원)			총인원 27,546명	국고 보조율	
		근로시간	인건비	운영비			
일반형 일자리	전일제	12개월	1월~11월	주 5일 (40시간)	1,914,440원	208,890원 (1인/월)	서울 30% 지방 50%
			12월	주 5일 (37.5시간)	1,795,360원		
	시간제	12개월	1월~11월	주 20시간	957,220원	112,650원 (1인/월)	
			12월	주 19시간	906,840원		
복지 일자리	참여형	12개월	주 14시간 이내 (월 56시간)		512,960원	23,690원 (1인/월)	서울 30% 지방 50%
	특수교육 복지연계형						
특화형 일자리	시각장애인 안마사 파견사업	12개월	1월~11월	주 5일 (25시간)	1,199,960원	153,330원 (1인/월)	전체 80%
			12월	주 5일 (23.5시간)	1,126,680원		
	발달장애인 요양보호사 보조일자리	12개월	1월~11월	주 5일 (25시간)	1,199,960원	155,660원 (1인/월)	서울 30% 지방 50%
			12월	주 5일 (23.5시간)	1,126,680원		

출처: 2022 장애인일자리사업안내(보건복지부)

- 장애인일자리사업은 노동시장에서의 장애인 배제와 낮은 경제활동, 저소득에 따른 장애인 가구의 잠재적 빈곤 위험 등의 문제를 해결하기 위해 2007년 재정지원 일자리사업의 하나로 도입되었음.
 - 2010년까지 10만개의 장애인 일자리를 창출한다는 목표로 시작된 장애인일자리사업은 현재 21,416명(2020.3월 기준)이 사업에 참여하고 있으며, 누적 참여 인원은 총 175,735명(2020.3월 기준)에 이르고 있음.
- 장애인일자리사업이 지난 10여 년간 장애인 취업 문제 해결을 위한 정부차원의 적극적 고용 정책이었음에도 불구하고, 일반 노동시장의 근로형태나 장애 특성에 따른 다양성을 충분히 반영하지 못한 근로조건, 참여자 적응지원을 위한 직무지도 연계 미비, 그리고 사업 이후 취업연계 체계가 마련되지 못하고 있는 부분은 사업 추진 이래 지속적으로 제기되는 문제점임(강동욱 외, 2014; 이인재 외, 2017. 재인용).
 - 또한, 장애유형, 연령, 성별 등 개인특성에 대한 고려가 미비했으며 전문가를 통한 직무분석과 개인의 특수성 등을 충분히 살피지 못한 문제점 역시 지적되고 있음(박희찬 외, 2013. 재인용).
- 장애인일자리사업의 중앙지원체계인 한국장애인개발원에서 매년 실시되는 정책모니터링단 회의 결과에 따르면 목적에 따른 사업유형 재개편, 민간일자리 전이 지원 체계마련, 생애주기를 고려

한 사업유형 재구성, 장애유형별 직무특성 개발 등 다양한 부분에서 사업의 취약점·개선점을 지적하고 있음(한국장애인개발원, 2015b; 2016b; 2017b).

- 장애인일자리사업 구성요인 도출에 관한 연구(이수용·류정은·김민정, 2018)에 따르면 장애인 일자리사업은 취업 자체에 어려움을 가지는 장애인에게 일자리를 제공하는 복지적 측면을 가지지만 이 사업이 지속적으로 발전하기 위해서는 일반 노동시장으로 이동하는 선순환 구조에 주목할 필요가 있음을 강조하고 있음.

○ 장애인일자리사업과 같은 중앙정부 주도의 재정지원 일자리 사업은 대부분 단기적이고, 기회가 충분하지 않거나, 지방자치단체의 역량이나 지역에 거주하는 장애인의 욕구를 반영하지 못하는 등 개별성을 보장할 수 없음.

- 이에 지방자치단체의 일자리 정책은 문재인 정부에 들어서며 현장중심의 자율성을 보장하는 상향식 소통방식으로 전환되고 있어 이른바 ‘지역주도형 일자리사업’을 시행하고 있음(이혜경·이수용·이선화, 2019. 재인용).

- ‘2021년 발달장애인 일과 삶 실태조사’에 따르면 취업희망자(67,251명)가 취업자(61,388명)보다 많았으며 발달장애인 미취업자 취업희망 비율은 32.1%로 2021년 장애인경제활동실태조사 미취업자 취업 희망 비율(18.2%)에 비해 13.9%p 높게 나타남(보호자가 희망하거나 또는 보호자가 판단하기에 당사자가 취업을 원하는 경우 모두 포함).

- 미취업자 발달장애인 당사자(보호자 판단) 또는 보호자가 취업을 희망(45.4%)하고 있으며 보호자가 발달장애인 취업을 원하는 이유로 ‘당당히 사회에 참여하길 원해서’(39.1%)가 가장 많고, 다음으로 ‘자립을 준비하기 위해서’(35.8%)로 응답함.

○ 장애인 일자리 사업은 복지정책의 재정특성에서 사회적 가치가 내재되어 있다. 그럼에도 장애인 일자리 사업의 운영과정과 운영주체들이 ‘주체’로서 사회적 가치를 활성화시킬 수 있는 새로운 사업관리체계를 정립해야 함(이인재 외, 2020).

- ‘2019 기업체 장애인 고용 실태조사’에 따르면 우리나라 전체 근로자 수는 14,405,983명 이지만 장애인 상시 근로자는 205,039명으로 1.4%의 고용률을 보였음.

- 장애인의 사회진출과 자립을 위해 국가는 장애인 의무고용제도를 도입하여 50명 이상의 사업체는 의무적으로 장애인을 고용해야 하며, 장애인을 초과 고용 시 사업체에 장려금을 지원하는 장애인 고용장려금과 고용을 이행하지 않으면 범칙금 형태인 장애인 고용부담금의 제도가 시행되고 있음.

- 그러나 고용의무 기업 중 51.9%는 장애인 의무고용률을 달성하지 못하여 장애인 고용부담금을 지불하고 있다. 더불어 비의무기업의 경우 98.8%는 장애인을 고용한 경험이 없었으며, 74.5%는 향후에도 장애인을 고용할 의향이 없는 것으로 나타났음(한국장애인고용공단, 2019. 재인용).

- 2021년 기업체 장애인고용실태조사에 따르면 장애인 고용기업체 중 2019년 말 대비 2020년 말 현재 장애인 근로자가 증가한 기업체는 6.8%(3,672개)인 반면, 감소한 기업체는 5.5%(2,989ro)로 나타남. 장애인 고용기업체가 장애인 근로자를 고용하는 주된 이유(1순)에 대해 ‘장애 여부를 고려 않고 업무상 필요에 의해’가 44.0%, ‘고용의무를 이행하기 위해서’가 27.6%로 나타났으며 ‘장애 여부를 고려 않고 업무상 필요에 의해’의 비율은 기업체 규모가 작아질수록, ‘고용의무를 이행하기 위해서’의 비율은 규모가 커질수록 높아진 것으로 나타남.
- 장애인에 대한 취업기회의 부여는 장애인 개인의 존엄성을 높이고, 장애인 가족의 기능을 회복 시킴으로서 가족구성원의 생활능력을 유지 시킬 수 있는 기능을 가지며, 장애인의 빈곤을 해소 할 수 있는 기능을 갖음.
 - 더욱이 우리나라는 현재 저출산 및 고령사회로의 진입으로 가족규모의 변화, 여성의 사회진출, 비혼 등의 사회적 변화에 따라 가족 내에서 장애인 돌봄의 비중이 저하되었음.
 - 즉, 장애인에게 취업기회를 부여하는 것은 사회통합의 가장 중요한 수단이라고 할 수 있다 (유동철, 2006).
- 직업에 대한 능력이 있음에도 불구하고 고용의 기회조차 갖지 못하는 장애인에게 일반 노동시장에서 보조적 지원을 제공하여 고용의 기회를 확대하여 폭 넓은 방향으로 전개되어야 한다. 이 과정은 장애인들의 일반 노동시장 진입으로의 전환단계로 전개되어야 함.
 - 아울러 기존의 직업재활시설에서 저임금을 받고 있는 장애인에게 소득보장 기회를 제공하는 차원에서 사회적 기업으로의 육성 등 새로운 일자리의 창출을 통한 소득증진의 기회를 제공해야 하며, 이제까지 노동시장에서 고용의 기회가 없었던 중증장애인에게도 고용의 기회를 제공하는 방향으로 전개하는 것이 일자리로서의 진정한 의미가 부여될 수 있을 것임(박선희, 2013).
- 장애인일자리지원 예산은 2021년 1,599억 원에서 2022년 1,832억 원으로 비교적 크게 증가하였음 (14.5%). 실제로 세부사업의 예산도 비교적 크게 증가하였음.
 - 행정도우미 등 일반형(전일제) 일자리의 경우 820억 원에서 924억 원(12.7%), 일반형(시간제) 일자리는 171억 원에서 221억 원(29.2%), 복지일자리는 400억 원에서 458억 원(14.4%), 시각장애인 안마사과견사업은 122억 원에서 134억 원(9.5%), 발달장애인요양보호사보조일자리는 69.9억 원에서 81.5억 원(16.5%)으로 증가하였음.
 - 현 정부가 예산을 편성한 2018년부터 2021년까지 장애인일자리지원 예산은 연평균 18.6%씩 증가해 왔음.
- 한편, ‘위드 코로나(With COVID19)’라는 현재의 사회적 환경 속에서 장애인의 일자리 활성화 사업은 감염병 예방 및 사회적 거리두기 등의 관련 대책과 함께 고려되어야 할 것임.

3. 장애인의 훈련 및 고용에 관한 요인

- 장애인의 고용유지 가능성에 영향을 미치는 요인에 대하여 살펴보았음.
 - 남정휘(2017) 『고령 장애인의 고용유지 가능성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구』에 따르면 장애인의 고용유지와 관련한 인구학적 예측요인으로 성, 연령, 가구소득, 건강상태, 장애요인 등, 인적자본요인으로 교육수준, 자격증보유, 고용서비스 경험등, 고용환경요인으로 임금, 사업체규모, 고용차별, 직무만족 등이 있다고 보고함.
 - 인구학적 예측요인에서 성별로는 장애여성에 비해 장애남성의 직업유지 기간이 길고, 연령이 높을수록, 가구소득이 많을수록 장기 근속할 확률이 높아지며, 만성질환이 있는 집단이 만성질환이 없는 집단에 비해 퇴사가능성이 높게 나타나고, 여성장애인의 경우 중증에 비해 경증일수록 근속기간이 길며, 장애유형에 따른 근속기간은 지체, 시각, 지적 순으로 긴 것으로 나타나고 있음.
 - 교육수준은 대표적인 인적자본으로 장애인 고용안정에 긍정적으로 작용할 것으로 예상되나 상반된 연구결과도 있어 면밀한 분석이 요구됨. 이는 장애인들의 인적자본수준에 맞는 직무배치 및 고용기회가 제공되지 않고 있기 때문이라고 진단하고 있음. 또한 자격증을 보유할 경우 근로 지속기간이 길어지며, 고용서비스도 장애인 근속기간에 영향을 미칠 것으로 예측함.
 - 고용환경요인에서 임금수준은 고용안정의 유인이자 이직의 역제의 강력한 요인이 되며, 사업체 규모도 일반적으로 큰 기업에 종사할수록 고용이 지속될 것으로 전망하고 있음. 또한, 장애인의 경우 고용현장의 차별경험은 직무만족과 관련성이 높아 고용유지 가능성에 중요한 변수이며, 직무만족도가 높을수록 근로자의 재직기간이 길어지는 반면, 직무불만족은 결국 이직을 야기한 원인이 된다고 설명함.
- 『장애인 근로자의 정당한 편의제공이 직무만족과 고용유지에 미치는 영향』(정다찬, 도유미, 나운환. 2019.) 연구결과에 따르면, 장애인 근로자는 직장 내에 정당한 편의의 제공 유무가 열악한 근로환경으로 연결이 되고 직무에 대해 만족하지 못할 가능성이 크며, 직무 유지기간 또한 짧을 가능성이 크다고 설명함.
- 2019년 장애인고용패널조사에 따르면, 장애인 맞춤형 업무능력 향상훈련(78.39%)이 취업 직장적응에 도움이 되는 것으로 나타났으며, 기업체 대상 조사 결과에서도 장애인 근로자 채용을 위해 취업 전 현장훈련이나 일정기간 직무체험, 현장 직무에 필요한 일정기간 훈련 등의 현장중심 훈련이 필요하다는 의견(30%)이 나타났음.
 - 이러한 욕구에 기반하여 현장중심 직업재활센터 사업, 맞춤형 훈련 등 현장중심 직업훈련과 취업 연계 서비스를 제공하는 사업이 확대되고 있음(정승원 · 황의태 · 김창수 · 하성규. 2021. 재인용).

- 장애인을 고용했던 기업체 고용주의 장애인 고용인식이 채용의사에 미치는 영향에 대한 연구에 서는 장애인 고용경험이 장애인 채용의사에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나는 것을 알 수 있었음(김용탁, 변민수, 이효성. 2010).
- 장애인의무고용제도에 대해 인지도가 높을수록, 장애인의 작업수행에 대해 긍정적으로 인식할수록, 장애인 고용 시 추가비용이 상승하지 않는다고 인식할수록, 장애인 고용 시 동료근로자의 부정적인 인식이 낮을수록, 장애인 고용이 기업의 사회적 책임이라고 인지하지 않을수록, 채용지원·교육훈련지원·재정적 지원을 경험할수록, 제조업의 경우, 비수도권의 경우, 종사자의 규모가 클수록 장애인을 고용하는 것으로 확인되었음(이지나, 황명진. 2021).

Ⅲ. 중복형 1인 1기 사업의 현황 및 특징

1. 중복형 1인 1기 사업의 현황

□ 사업의 목적

- “1인1기 장애인·기업 상생 맞춤형 일자리 사업”(이하 상생일자리 사업)은 장애인복지법 제21조 제1항과 장애인고용촉진 및 직업재활법 제3조(국가와 지방자치단체의 책임) 제1항, 제2항에 근거하여 추진되는 충청북도 자체 장애인 취업지원 시범사업으로 2022년 현재 충청북도내 장애인 지역 사회재활시설인 12개 장애인복지관이 수행하고 있음.
- 상생일자리 사업의 주요 내용은 구직을 희망하는 장애인과 구인을 희망하는 사업체를 연결하여 사업체현장에서 직업훈련 및 현장훈련을 진행하고 취업으로 연계하는 것임.
- 기업체 현장에서 직접 직업훈련을 실시하고 취업으로 연계하는 사업으로 장애인 구직자에게는 직업훈련 및 취업의 기회를 제공하고 사업체 측면에서는 사업체에서 현장훈련을 함으로써 장애인 채용전에 업무수행 등을 사전탐색하고 적합한 장애인력 제공의 기회와 장애인 의무고용에 따른 이행지원의 기회를 제공함.
- 더불어, 시군구별 장애인 취업지원 사업의 편차를 줄이는 기회 마련과 장애인에 대한 사회적 편견 해소에 기여함.

□ 사업기간 및 예산

- 사업기간 : 충북형 1인 1기사업은 2020년부터 2022년까지로 총 3개년 동안 이루어짐.
- 사업비 : 378백만원 (도비 30%, 시·군비 70%)
 - '20년 420백만원, '21년 420백만원, '22년 378백만원
 - 사업비는 78백만원으로 주로 참여하는 장애인의 훈련수당, 대상 업체의 훈련지원금, 수행기관의 취업성공수당으로 구성됨.

<표 18> 1인 1기사업의 주요 지원내용

대상	지원내용
장애인	훈련수당: 월500,000원(시급10,000원기준) × 3개월
대상업체	업체훈련지원금:월166,000원(1인당) × 3개월
수행기관	취업성공수당 : 500,000원

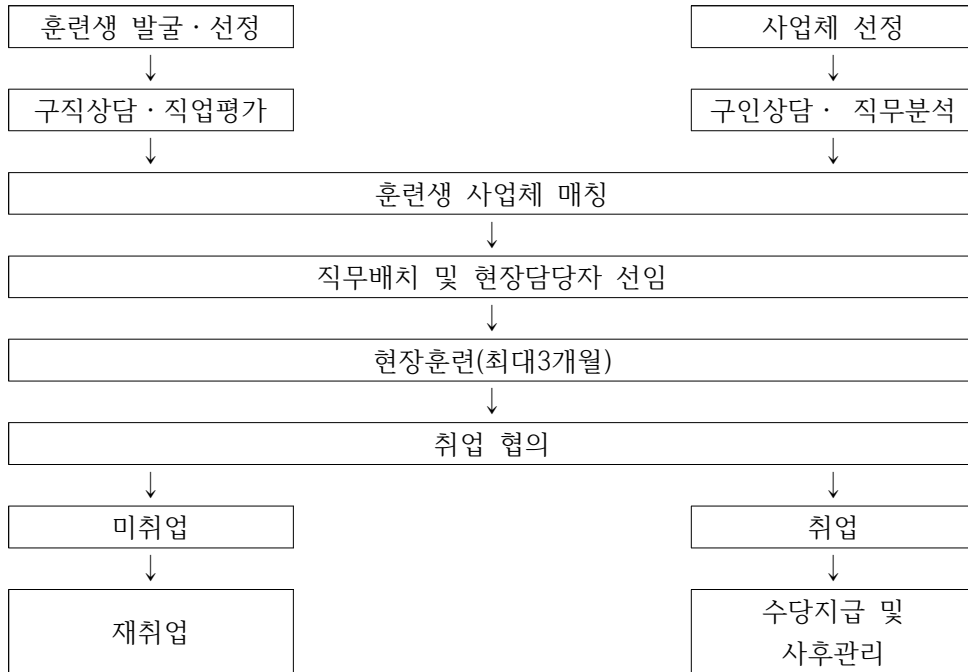
□ 사업추진체계

- 충청북도 : 사업계획 수립 및 추진을 총괄
- 도내 시·군 : 1인 1기 사업 수행기관 선정, 모니터링 등 사업 추진
- 수행기관 : 충북도내 시군 사회복지법인 및 장애인복지관 등
 - 취업의 욕구가 있는 장애인훈련생 발굴, 상담과 직업평가 및 선정, 사업 참여 대상 업체 개발 및 구인상담과 직무분석을 통한 적합성을 비교분석, 업체선정, 현장훈련 수행
- 참여 사업체 : 사업체는 장애인 훈련생에게 현장훈련 및 일자리 참여 기회 제공

<표 19> 1인 1기 사업의 사업추진체계

구분	내용
도	사업계획수립 및 추진총괄
시·군	사업수행기관 선정, 추진상황점검 등 사업추진
수행기관	훈련생선발, 대상업체 개발 미 선정, 현장훈련 등
대상업체	훈련생 일자리 및 현장훈련 제공

[그림 1] 사업수행 흐름도



□ 훈련생 발굴 및 선정

- 훈련생으로 참여하는 대상은 생산활동이 가능한 만17세 ~60세 도내 장애인을 대상으로 하며, 만 17세~18세는 법정 보호자의 동의하에 진행할 수 있음.
- 사전조사를 통한 구직욕구 파악 및 직업능력 평가
- 구직 신청서를 기초자료로 활용하여 상담실시
 - 대상자의 가족력, 현재의 장애특성, 취업을 위한 지지 또는 저해요인
 - 구직상담, 직업능력 평가, 직무분석표 작성
 - 교통수단의 이용, 직장내 기본규칙, 일상생활관리, 대인관계 등
- 지역별 구인업체의 실정에 따라 선정
- 자발적 퇴사가 2회 이상의 경우 1년간 참여제한(상담을 통해 퇴사 사유가 정당하다고 판단되는 경우 제외)

□ 사업체 선정

- 사업체는 충청북도에 소재를 두고 있으며 장애인 일자리 제공 및 장애인 구인 희망업체, 기관 등
- 사업장 방문, 각종 구인정보지 및 구인 관련 인터넷 활용 등 다양한 방법으로 사업체 발굴

○ 대상업체

- 4대보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험)에 가입한 업체, 기관 소상공인 등
- 근로기준법, 산업안전보건법 등 노동관계 법령에서 규정하는 산업안전보건 등 작업조건을 갖춘 업체
- 의료기관, 요양기관, 교육기관, 도내 출자 출연기관 등

○ 제외업체

- 장애인복지법 제 58조 제1항 제3호의 장애인직업재활시설(단, 지역시설에 따라 조정이 가능)
- 업체 훈련지원금 3개월분 수령 후 고용해지 2건 이상의 업체(단 6개월 고용유지의 경우 제외)

□ 사업체 배치

- 대상자와 구직상담 및 직업능력평가, 직무분석을 통해 얻어진 정보를 바탕으로 대상자와 직무에 대한 객관적이고 체계적인 비교 분석을 통해 대상자의 특성에 적합한 사업체에 배치

○ 장애유형별 직무유형

- 생산활동 환경미화, 급식지원, 사무보조 서비스 안내 등

□ 현장훈련

○ 현장훈련을 사업체에서 행하는 훈련

- 훈련 : 최대 3개월까지
- 훈련시간 : 1일 4시간(월 50시간). 야간(22시~06시) 및 휴일에는 훈련 미실시

○ 현장훈련 도중 취업이 결정되면 훈련생은 훈련기간 단축 가능

- 채용을 목적으로 초과 현장훈련이 필요하다고 판단될 경우 훈련생 및 기관과 협의하여 월 3일(1일 추가 4시간 이내) 내에서 예외 훈련을 둘 수 있으며, 예외 훈련시간을 사용할 경우 추가되는 훈련수당은 업체에서 부담하며 시급 일만원이 적용됨.

○ 업체 및 대상자의 요구가 있을 경우 상호협의하여 훈련중단 가능

○ 특이사항 유형이 발생하는 경우 현장훈련 중지 및 고발

□ 수행기관 역할

○ 사업관리

- 수행기관의 사업 담당자는 현장 훈련 기간 중 월 2회 이상 사업체를 방문하여 훈련생에 관한 관계자 상담 등으로 하고 관련자로부터 훈련 실시 상황을 청취함
- 다만, 유선으로 훈련이 실시되는 상황을 확인 가능할 경우에는 유선을 통해 확인할 수 있음.

○ 취업 협의

- 취업협의를 현장훈련 종료 이전에 훈련생, 사업체로부터 근무여건, 훈련생에 대한 동료들의 태도, 직무만족 등을 파악하여 취업여부 조정
- 수행기관의 사업 담당자는 훈련수료 후 7일 이내 취업결과 확인

2. 중복형 1인 1기 사업의 장애인 참여 실태

- 참여대상은 생산활동이 가능한 만 17세부터 만 60세까지 도내 장애인을 대상으로 하되, 만 17세부터 18세까지는 법정 보호자의 동의 하에 진행할 수 있음.
- 훈련에 참여한 장애인 및 그들의 훈련 후 취업한 결과는 2021년의 경우 60.0%의 취업률을 보였음.
 - 이는 지역에 따라 편차가 심하게 나타나고 있음.

<표 20> 2021년 사업결과 총괄표

(단위: 명, %)

시군	구분	훈련생	취업	취업률(B/A)
총계	목표인원(A)	150	60	60.0
	실시인원(B)	102	36	
청주	목표인원(A)	67	27	7.4
	실시인원(B)	26	2	
충주	목표인원(A)	20	8	150.0
	실시인원(B)	20	12	
제천	목표인원(A)	15	6	166.7
	실시인원(B)	17	10	
보은	목표인원(A)	4	2	50.0
	실시인원(B)	2	1	
옥천	목표인원(A)	7	3	66.7
	실시인원(B)	3	2	
영동	목표인원(A)	5	2	50.0
	실시인원(B)	5	1	
증평	목표인원(A)	4	2	150.0
	실시인원(B)	7	3	
진천	목표인원(A)	8	3	166.7
	실시인원(B)	8	5	
괴산	목표인원(A)	4	2	0
	실시인원(B)	1	0	
음성	목표인원(A)	12	5	0
	실시인원(B)	12	0	
단양	목표인원(A)	4	2	0
	실시인원(B)	1	0	

○ 정승원 외(2021)은 “충청북도 장애인 일자리 사업인 ‘1인 1기 장애인·기업 상생 맞춤형 일자리 사업’의 사업담당자 의견을 듣고 분석하여, 지역기반 장애인 일자리 사업의 운영 과정에서 나타나는 애로사항과 사업성과에 미치는 영향요인 및 개선사항을 도출”한 선행연구임.

- 첫째, 애로사항은 ‘참여자 모집의 어려움’, ‘기업체 모집의 어려움’, ‘홍보의 어려움’, ‘인력 부족’ 이었음.
- 둘째, 영향 요인은 ‘코로나-19요인’, ‘지역특성 요인’, ‘지자체 요인’, ‘사회인식 및 제도적 요인’ 이었음.
- 셋째, 개선 방향은 ‘사업운영 부분 개선’, ‘인력 부분 개선’, ‘지원 부분 확대 및 개선’ 이었음.

IV. 중복형 1인 1기 사업 참여장애인의 훈련 성과 및 고용유지 요인

1. 연구의 방법

조사 기간

- 설문 조사 및 분석 등은 2022년 5월 9일부터 9월 30일까지의 총 5개월 동안 진행되었음.
- 조사의 과정 및 추진 일정은 <표 4>와 같음.

<표 21> 조사의 과정 및 추진 일정

세부내용	5월	6월	7월	8월	9월
연구 계획안 수립					
문헌 등의 자료 수집 및 고찰					
설문지 설계 및 웹설문지 제작					
조사대상의 확보, 파일럿조사					
조사(응답) 시행					
이론적 배경 및 문헌 정리					
데이터 분석					
정책 방안 등 도출					
보고서 초안 작성					
최종 보고서 완료					

조사 대상 및 방법

- 2020년 1인 1기 사업의 훈련에 참여한 장애인 104명을 대상으로 구조화된 조사표에 자기기입식 또는 보호자의 응답 방식의 설문조사로 진행하였음.
- 조사대상은 모집단을 전수조사하나, 1인 1기 사업에 참여한 장애인을 해당 기업체에서 계속 고용이 유지된 경우와 고용이 중단되거나 탈락된 경우로 분류하여 조사되도록 하였음.
- 본 조사의 전체 응답률은 74.0% 임.

<표 22> 설문 조사 내용

(단위: 명, %)

	청주	충주	제천	보은	옥천	영동	증평	진천	괴산	음성	단양	계
대상자	26	20	17	2	4	6	7	8	1	12	1	104
응답자	18	8	18	2	3	1	4	7	1	12	1	77
응답률	69.2	40.0	105.9	100.0	75.0	16.7	57.1	87.5	100.0	100.0	100.0	74.0

□ 연구 내용

- 설문 항목은 한국장애인고용공단 고용개발원에서 수행되는 ‘장애인고용패널조사’의 조사표를 기반으로 설계하여 분석결과를 전국결과와 비교하되, 본 연구 목적에 따라 1인 1기 사업 참여 장애인의 고용유지와 중도탈락의 요인을 도출할 수 있는 설문항목으로 추가 및 변경함.

<표 23> 설문 조사 내용

(단위: 문항)

항목	조사 내용	문항 수
응답자의 특성	성별, 연령, 거주 지역, 최종 학력, 특수교육 여부, 장애 유형, 장애 정도, 근로가능 정도, 건강 상태, 가구의 경제적 수준, 월평균 가구의 지출액	11
장애인의 훈련 참여 실태	훈련 기간, 훈련 참여의 주된 이유, 훈련 참여 사업체의 업종, 훈련 만족도 및 어려웠던 점, 훈련의 이수 여부 및 이수를 못한 이유	7
훈련 이수 장애인의 경제활동 참여 실태	동 사업체에서의 고용 유지 여부, 사직 이유 및 지원 필요사항, 고용 유지 기간, 일주일 평균 근무 시간 및 40시간 미만 사유, 고용 유지 사업체의 종류, 직업, 근로 형태, 일의 변경 희망 사항 및 종류, 코로나19로 인한 애로사항, 고용유지를 위한 지원 필요사항, 일에 대한 만족도	14
고용 관련 요인	자기효능감(10개 지표), 사회적지지(12개 지표), 자기조절(20개 지표)	3

2. 분석대상의 일반 및 가구 특성

1) 응답자의 일반적 특성

- 성별의 경우 전체 응답자 75명 중에서 ‘남성’은 41명(54.7%), ‘여성’은 34명(45.3%)으로 각각 응답하였음.
- 연령의 경우 전체 응답자 75명 중에서 ‘20대’는 33명(44.0%), ‘30대’는 15명(20.0%), ‘40대’는 14명(18.7%), ‘50대’는 10명(13.3%), 그리고 ‘60대’는 3명(4.0%)으로 각각 응답하였음.
- 거주지역의 경우 전체 응답자 75명 중에서 ‘청주시’는 18명(24.0%), ‘충주시’는 8명(10.7%), ‘제천시’는 18명(24.0%), ‘보은군’은 2명(2.7%), ‘옥천군’은 3명(4.0%), ‘영동군’은 1명(1.3%), ‘증평군’은 4명(5.3%), ‘진천군’은 7명(9.3%), ‘괴산군’은 1명(1.3%), ‘음성군’은 12명(16.0%), 그리고 ‘단양군’은 1명(1.3%)이 각각 응답하였음.
- 최종 학력의 경우 전체 응답자 중에서 ‘무학’은 1명(1.3%), ‘중학교 이하’는 8명(10.7%), ‘고등학교’는 55명(73.3%), ‘대학(2·3년제)’은 9명(12.0%), 그리고 ‘대학교(4년제)’는 2명(2.7%)이 각각 응답하였음.
 - 교육과정에서 특수교육 여부에 대해 ‘일반학교 일반(통합)학급’은 66.7%, ‘일반학교 특수학급’은 20.3%, 그리고 ‘특수학교’는 13.0%로 응답하였음.

<표 24> 응답자의 일반적 특성

(단위: 명, %)

항목	범주	빈도	비율
성별	남성	41	54.7
	여성	34	45.3
	계	75	100.0
연령	20대	33	44.0
	30대	15	20.0
	40대	14	18.7
	50대	10	13.3
	60대	3	4.0
	계	75	100.0
거주지역	청주시	18	24.0
	충주시	8	10.7
	제천시	18	24.0
	보은군	2	2.7
	옥천군	3	4.0
	영동군	1	1.3
	증평군	4	5.3
	진천군	7	9.3
	괴산군	1	1.3
	음성군	12	16.0
	단양군	1	1.3
계	75	100.0	
최종 학력	무학	1	1.3
	중학교 이하	8	10.7
	고등학교	55	73.3
	대학(2·3년제)	9	12.0
	대학교(4년제)	2	2.7
	계	75	100.0
특수교육 여부	일반학교 일반(통합)학급	46	66.7
	일반학교 특수학급	14	20.3
	특수학교	9	13.0
	계	69	100.0

2) 응답자의 장애 및 건강 특성

○ 장애 유형의 경우 전체 응답자 75명 중에서 ‘신체적 장애’는 19명(25.3%), ‘정신적 장애’는 54명(72.0%), 그리고 ‘중복 장애’는 2명(2.7%)이 각각 응답하였음.

○ 장애정도의 경우 전체 응답자 75명 중에서 ‘정도가 심한 장애’는 67명(89.3%), 그리고 ‘정도가

심하지 않은 장애’는 8명(10.7%)이 각각 응답하였음.

- 근로 가능 정도의 경우 전체 응답자 75명 중에서 ‘일반적인 근로가 가능함’은 39명(52.0%), 그리고 ‘단시간 또는 단순한 근로가 가능함’은 36명(48.0%)이 각각 응답하였음.
- 건강 상태의 경우 전체 응답자 75명 중에서 ‘아주 건강함’은 22명(29.3%), ‘건강한 편’은 30명(40.0%), ‘보통’은 17명(22.7%), ‘건강하지 않은 편’은 5명(6.7%), 그리고 ‘아주 건강이 안 좋음’은 1명(1.3%)이 각각 응답하였음.

<표 25> 응답자의 장애 및 건강 특성

(단위: 명, %)

항목	범주	빈도	비율
장애 유형	신체적 장애*	19	25.3
	정신적 장애**	54	72.0
	중복 장애	2	2.7
	계	75	100.0
장애정도	정도가 심한 장애***	67	89.3
	정도가 심하지 않은 장애****	8	10.7
	계	75	100.0
근로 가능 정도	일반적인 근로가 가능함	39	52.0
	단시간 또는 단순한 근로가 가능함	36	48.0
	근로가 가능하지 않음	0	0
	계	75	100.0
건강 상태	아주 건강함	22	29.3
	건강한 편	30	40.0
	보통	17	22.7
	건강하지 않은 편	5	6.7
	아주 건강이 안 좋음	1	1.3
	계	75	100.0

주 * : 지체 · 뇌병변 · 시각 · 청각 · 언어 · 신장 · 심장 · 호흡기 · 간 · 안면 · 장루·요루 · 뇌전증 장애인

** : 지적 · 자폐성 · 정신 장애인

*** : 기존 1·2·3등급 장애인

**** : 기존 4·5·6등급 장애인

3) 응답자 가구의 경제적 특성

- 가구 경제적 수준의 경우 전체 응답자 75명 중에서 ‘일반 수급가구’는 27명(36.0%), ‘차상위계층 가구’는 4명(5.3%), 그리고 ‘일반 가구’는 44명(58.7%)이 각각 응답하였음.

- 가구 월평균 지출(소비)액의 경우 전체 응답자 75명 중에서 ‘월 100만원 미만’은 27명(36.0%), ‘월 100만원~199만원’은 31명(41.3%), ‘월 200만원~299만원’은 15명(20.0%), 그리고 ‘월 300만원~399만원’은 2명(2.7%)이 각각 응답하였음.

<표 26> 응답자 가구의 경제 특성

(단위: 명, %)

항목	범주	빈도	비율
가구 경제 수준	일반 수급가구(조건부수급가구 포함)	27	36.0
	차상위가구	4	5.3
	일반 가구	44	58.7
	계	75	100.0
가구 월평균 지출액	월 100만원 미만	27	36.0
	월 100만원~199만원	31	41.3
	월 200만원~299만원	15	20.0
	월 300만원~399만원	2	2.7
	월 400만원 이상	0	0
	계	75	100.0

3. 중복형 1인 1기 사업에 대한 훈련 참여 및 결과

1) 훈련 기간

- 훈련(사업)에 참여했던 장애인들 중 70% 이상의 장애인이 최대 훈련 기간인 ‘3개월’의 기간 동안 훈련을 모두 받은 것으로 결과가 나타났음.
 - ‘3개월’이라고 응답한 경우는 75명 중 58명으로, 약 10명 중 7명 이상에 해당하는 77.3%로 높게 나타나고 있음.
 - ‘2개월’의 경우는 13.3%로, 그리고 ‘1개월’의 경우는 9.3%로 각각 응답되었음.

<표 27> 훈련 참여 기간

(단위: 명, %)

범주	인원	비율
1개월	7	9.3
2개월	10	13.3
3개월	58	77.3
계	75	100.0

2) 훈련 참여 이유

- 훈련(사업)에 참여하려고 하였던 이유 중에서는 10명 중 7명 이상의 참여장애인들이 취업을 하고 싶어서인 것으로 조사되었고, 전반적으로 자발적이면서도 적극적인 이유로 훈련에 참여한 것으로 나타나 긍정적으로 평가됨.
- ‘취업을 하고 싶어서’라고 응답한 비율은 74.7%로 가장 많았으며, 여기에 ‘새로운 일자리를 찾고 싶어서’(5.3%)와 ‘직업기술을 배우고 싶어서’(2.7%) 및 ‘자기 계발을 하기 위해서’(1.3%)라는 응답 까지 합하면 약 10명 중 8명 이상의 장애인이 자발적이면서도 적극적인 이유로 훈련에 참여한 것으로 나타나고 있어, 긍정적인 것으로 본 사업을 평가할 수 있음.
- 이외에도 ‘돈이 필요해서’라는 응답과 ‘복지시설의 권유에 의해서’라는 응답은 각각 6.7%씩인 것으로, 그리고 ‘가족 지인의 추천이 있어서’라는 응답은 2.7%로 상대적으로 낮게 나타났음.

<표 28> 훈련에 참여하려고 하였던 이유

(단위: 명, %)

범주	인원	비율
취업을 하고 싶어서	56	74.7
새로운 일자리를 찾고 싶어서	4	5.3
직업기술을 배우고 싶어서	2	2.7
돈이 필요해서	5	6.7
복지시설의 권유에 의해서	5	6.7
가족·지인의 추천이 있어서	2	2.7
자기 계발을 하기 위해서	1	1.3
계	75	100.0

3) 훈련 업체의 업종

- 훈련으로 참여했던 사업체의 업종은 약 절반 이상의 장애인들이 제조업인 것으로, 그 다음은 서비스업으로 조사되었으나, 다양한 사업체들이 본 사업의 훈련기관으로 참여하지는 않은 것이 확인되었음.
- ‘제조업’은 전체 응답 중에서 58.7%로 가장 높게 나타났으며, ‘서비스업’은 18.7%로 그 다음으로 높게 나타났음.
- ‘사회(복지)서비스업’과 ‘기타’의 업종은 각각 6.7%로 나타났으며, ‘농·임업’의 업종은 4.0%로 나타났음.
 - 기타의 경우로는 단순 포장, 사무보조, 청소업(환경 미화) 등이 있었음.
- ‘건설업’과 ‘교육서비스업’의 경우에는 참여 업종이 없는 것으로 나타났음.

- 심지어는 참여장애인이 훈련에 참여했던 사업체의 업종에 대해 ‘잘 모르겠다’라는 응답 비율이 5.3%도 있었음.

<표 29> 훈련으로 참여했던 사업체의 업종

(단위: 명, %)

범주	인원	비율
농·임업	3	4.0
제조업	44	58.7
건설업	0	0
서비스업	14	18.7
사회(복지)서비스업	5	6.7
교육서비스업	0	0
잘 모르겠음	4	5.3
기타	5	6.7
계	75	100.0

4) 훈련 만족도 및 애로사항

- 훈련에 참여했던 장애인들은 훈련에 대한 만족도를 5점 만점을 기준으로 평균 4.15점으로 높게 인식하고 있어 본 사업에 대한 긍정적인 결과로서 평가될 수 있고, 그 중에서도 시간당 훈련비에 대한 만족도가 가장 높게 나타났음.
 - 5점 만점을 기준으로 만족도가 4점을 넘는 항목은 ‘총 훈련 기간’(4.11점), ‘훈련 내용’(4.21점), ‘시간당 훈련비’(4.32점), ‘월 최대 훈련비’(4.11점), ‘훈련 수행기관’(4.21점), ‘훈련 수행지역’(4.13점), ‘동료, 상사 등과 관계’(4.11점), 그리고 ‘훈련 전반에 대한 평가’(4.23점)로 조사되었음.
 - 반면, 5점 만점을 기준으로 만족도가 4점 미만인 항목은 ‘1일 훈련시간’이 3.93점으로 유일하게 조사되었음.

<표 30> 훈련 만족도

(단위: 명, 점)

범주	빈도	평균	표준편차	최소	최대
총 훈련 기간	75	4.11	.815	2	5
1일 훈련시간	75	3.93	.875	2	5
훈련 내용	75	4.21	.776	2	5
시간당 훈련비	75	4.32	.596	3	5
월 최대 훈련비	75	4.11	.831	2	5
훈련 수행기관	75	4.21	.776	1	5
훈련 수행지역	75	4.13	.811	2	5
동료, 상사 등과 관계	75	4.11	.924	1	5
훈련 전반에 대한 평가	75	4.23	.746	2	5
전체	75	4.15	.591	3	5

* 역코딩한 것으로, 5점에 가까울수록 만족도가 높은 것을 의미함.

○ 한편, 훈련에 참여하였던 기간 중 어려웠던 점에 대해서는 다음과 같은 사항들을 제시하였음.

- “1일 훈련시간이 짧아 제조공정을 학습하는데 어려움이 있었음.”
- “경쟁을 통한 정규직 선발이 너무 소수에게 제한되어 있음.”
- “집과 훈련장의 거리가 너무 멀어 출퇴근 이동의 거리가 멀었거나 교통수단이 자주 없고 이용하는 것이 매우 불편하였음.”
- “기계 조작 방법이나 담당할 업무를 위해 배워야 할 작업 기술의 난이도가 매우 어려웠고, 정상인과 동일한 작업량을 배정받고 그것을 완료하지 못할 시에는 꾸지람을 받는 등 작업 과제량에 대한 적정성이 잘못된 부분이 있음.”
- “훈련으로 배워야 할 사항이 다양하면서도 많음에도 불구하고 훈련 기간은 매우 짧음.”
- “동료나 상사 등과의 대인 관계, 또한 의사소통 등이 어려웠음.”
- “스스로 일을 찾아서 하는 점, 또는 작업을 스스로 진행하면서 역량이 부족하다는 스스로의 생각이 들면서 자신감이 줄어들었음.”
- “육아 관련 시간이 없는 등 일과 생활(여가)를 병행하기 힘들었음.”
- “훈련 도중 회사에서 훈련을 중단하여 심리적 상처를 크게 받았음.”
- “훈련일지를 수기로 작성해야 했는데 매우 어려웠음.”

5) 훈련의 이수 여부

○ “훈련에 참여한 이후 당초 계획했던 훈련 기간을 모두 이수하였는지”에 대해서는 조기 취업된 경우까지 포함하여 10명 중 8명 이상의 참여장애인들이 훈련을 이수한 것으로 조사되어, 본

사업의 긍정적인 결과로서 평가될 수 있음.

- 참여장애인 중 ‘이수’한 경우는 76.0%인 반면, ‘미이수’한 경우는 24.0%로 나타나고 있어, 훈련 이수율이 높은 것으로 평가할 수 있음.

○ 훈련의 미이수의 사유는 ‘훈련 장소의 환경이 맞지 않아서’와 ‘정신적인 불안감이나 초조함(자신감 결여 포함)이 있어서’(27.8%)라고 높게 조사되었음.

- 다만, 미이수(이수하지 못하였음)한 경우에 대한 사유를 살펴보면, ‘훈련 장소의 환경이 맞지 않아서’(33.3%)가 가장 많은 응답을 보였으며, 그 다음으로는 ‘정신적인 불안감이나 초조함(자신감 결여 포함)이 있어서’(27.8%)가 많은 응답을 보였음.
- 여기에다가 ‘조기 취업 연계로 인해서’(16.7%) 당초 훈련을 이수하지 못한 경우를 포함할 경우 본 사업의 훈련에 참여한 장애인들의 약 80% 이상이 훈련을 이수하거나 취업으로 연계된 것으로 평가할 수 있음.
- ‘훈련 시간이 맞지 않아서’, ‘훈련 기간이 맞지 않아서’, ‘신체적인 건강이 좋지 않아서(질병 포함)’, 그리고 기타의 경우는 각각 5.6% 씩의 응답률을 보였음.
- 기타의 경우로는 개인 사정에 의해서, 돈이 안되서 등이 있었음.

<표 31> 훈련 기간의 이수 여부 및 이수를 못한 이유

(단위: 명, %)

범주	인원	비율	이수하지 못한 이유	
이수하였음	57	76.0	범주	비율
이수하지 못하였음	18	24.0	조기 취업 연계로 인해서	16.7
			훈련 장소의 환경이 맞지 않아서	33.3
			훈련 시간이 맞지 않아서	5.6
			훈련 기간이 맞지 않아서	5.6
			집과 훈련 장소간 이동 접근의 장애 또는 제한 때문에	0
			신체적인 건강이 좋지 않아서(질병 포함)	5.6
			장애인에 대한 차별과 선입견 때문에	0
			정신적인 불안감이나 초조함(자신감 결여 포함)이 있어서	27.8
			기타	5.6
계	75	100.0	-	100.0

4. 훈련 이수 장애인의 경제활동 참여 및 고용유지

1) 훈련 종료 후 고용유지(일 지속) 여부 및 미지속 사유

- 훈련 종료 후부터 현재까지 같은 사업체에서 일을 지속하고 있는 경우는 24.1%로 상대적으로 낮게 조사되었음.
- ‘지속하고 있다’고 응답한 비율은 24.1% 이었으며, ‘그만두었다’고 응답한 비율은 그것보다 상대적으로 높은 75.9% 이었음.
- 전체 훈련에 참여했던 인원 중에서는 약 17% 정도가 훈련을 이수하고 계속 그 사업체에서 일을 지속하는 것으로, 10명 중 2명 이내 정도로 나타났음.

<표 32> 훈련 종료 후 동 사업체에서 일 지속 여부

(단위: 명, %)

범주	인원	비율
지속하고 있음	13	24.1
그만두었음	41	75.9
계	54	100.0

- 그만 둔 장애인들은 취업기관에서 사직했던 또는 일을 지속하지 못했던 이유들로서 더 좋은 일 자리로 이직(창업)하기 위해 자발적으로 일을 그만 둔 경우와 일거리가 없어서 또는 사업경영 악화, 또는 일 자체가 너무 힘들고 어려워 등의 회사 사정 및 직무의 어려움 등의 비자발적으로 일을 그만 둔 경우 등이었음.
- 가장 많은 응답이 된 이유로는 ‘더 좋은 일자리로 이직(창업)하기 위해’와 ‘임시 또는 계절적 일의 완료(계약기간 종료)’로서 이 두 이유가 각각 19.5% 씩으로 응답되었음.
- 그리고 ‘일거리가 없어서 또는 사업경영 악화’의 이유는 17.1%로 세 번째로 많은 응답을 보였음.
- 또한, ‘기타’의 경우도 19.5%로 비교적 높게 응답되었음.
- 기타로는 경쟁에서 탈락되었기 때문에, 수급자를 신청해야 해서, 시간이 늘어나서 힘들었기 때문에, 이사를 했기 때문에, 취업으로 미연계 또는 훈련을 이수하였는데도 고용을 해주지 않아서 등이 있음.

<표 33> 일을 지속하지 못한 사유

(단위: 명, %)

범주	인원	비율
일 자체가 너무 힘들고 어려워서	5	12.2
임금이 낮아서	1	2.4
임금 이외 근로조건(복리후생 근로시간 승진 장애진행)의 문제 때문에	0	0
더 좋은 일자리로 이직(창업)하기 위해	8	19.5
임시 또는 계절적 일의 완료(계약기간 종료)	8	19.5
일거리가 없어서 또는 사업경영 악화	7	17.1
지속적인 근무의 어려움(휴식 필요)	4	9.8
장애에 대한 차별과 선입견	0	0
기타	8	19.5
계	41	100.0

- 그만 둔 장애인들은 직장을 지속적으로 다니기 위해 어떤 지원이 필요한가에 대해 적절한 임금을 가장 높게 응답하였음.
- ‘적절한 임금’은 43.9%의 응답률을 보여 가장 필요한 지원책으로 나타났고,
 - ‘장애에 적합한 업무 배정’과 ‘정규직으로 전환 등 개인의 발전’은 17.9%와 12.2%로 각각 응답되어 그 다음으로 필요한 지원책으로 나타났음.
 - 또한, ‘근무환경의 변화’는 9.8%, ‘이동수단의 지원’은 7.3%, 그리고 ‘장애 이외의 질병이나 사고 등에 대한 복지혜택 지원’은 2.4%의 응답률을 보였음.

<표 34> 일 지속을 위한 지원책

(단위: 명, %)

범주	인원	비율
장애에 적합한 업무 배정	7	17.1
적절한 임금	18	43.9
근무환경(장애인편의시설, 장애인 인식개선)의 변화	4	9.8
장애 이외의 질병이나 사고 등에 대한 복지혜택 지원	1	2.4
이동수단의 지원	3	7.3
정규직으로 전환 등 개인의 발전	5	12.2
기타	3	7.3
계	41	100.0

2) 고용유지 기간

- 현재 직장(사업체)에서 고용(취업)을 유지한 기간은 6개월 이상이라는 응답이 가장 높게 나타나, 매우 긍정적인 성과로 판단될 수 있음.
- ‘6개월 이상’은 64.7%의 높은 응답률도 가장 높게 나타났음.
- 그 다음으로는 ‘2개월’로서 11.8%의 응답률로 나타났고, 그 외의 기간들은 모두 5.9%를 보였음.

<표 35> 일(고용, 취업)을 유지한 기간

(단위: %)

범주	비율
1개월	5.9
2개월	11.8
3개월	5.9
4개월	5.9
5개월	5.9
6개월 이상	64.7
계	100.0

2) 평균 근무시간

- 약 60%의 응답자가 평균 주 근무시간이 주 40시간 미만의 많지 않은 시간에 한정하여 일을 하는 것으로 조사되었음.
- ‘주 15시간 이상-40시간 미만’은 52.9%로 가장 많은 응답률로 나타났고, ‘주 15시간 미만’은 5.9%로 가장 낮게 응답되어, 결국 이 두 응답률을 합한 전체 58.8%의 응답자가 평균 주 40시간 미만의 근무시간이었음.
- 평균 주 40시간 미만을 근무하는 이유로는 ‘정해진 근로계약 시간으로 인해서’ 등의 사유가 대부분을 차지하였음.
- 반면, ‘주 40시간 이상’의 경우에는 응답자 중 41.2%에 해당하는 것으로 나타났음.

<표 36> 평균 주 근무시간

(단위: %)

범주	비율	사유		
주 15시간 미만	5.9	⇒		
주 15시간 이상-40시간 미만	52.9		범주	비율
			정해진 근로계약 시간으로 인해서	60.0
			장애로 인해 오래 근무할 수 없어서	10.0
			장애 이외 건강 문제로 근무를 오래 할 수 없어서	0
			본인이 원해서	10.0
			평소 일거리가 없어서(적어서)	10.0
			기타	10.0
계	100.0			
주 40시간 이상	41.2			
계	100.0			

3) 근무 사업체의 직종 및 직무

- 현재 직장(사업체)에서의 직종은 일반사업체가 주를 이루는 것으로 나타났음.
 - 응답자들 중 10명 중 약 7명 이상을 차지하는 76.5%가 ‘일반사업체’로 가장 많은 응답률을 보였음.
 - ‘직업재활시설’, ‘정부재정지원 일자리’, ‘공공기관 일자리’의 경우는 모두 5.9%의 낮은 응답률을 보이는 것으로 조사되었음.
 - 한편, 예비 사회적 기업 등의 기타의 경우에도 5.9%의 응답률을 보였음.

<표 38> 현재 직장(사업체)의 직종

(단위: %)

범주	비율
보호직업장, 근로사업장 등과 같은 장애인 직업재활시설 (일자리)	5.9
공공근로, 복지일자리, 지역공동체일자리 사업 등과 같은 정부재정지원 일자리	5.9
공무원, 교사 등 정부 및 공공기관 일자리	5.9
그 외 일반사업체	76.5
기타	5.9
계	100.0

- 또한, 현재 직장(사업체)에서 담당하는 직무에 대해서는 단순노무 종사자라는 응답이 가장 높게 나타났음.
 - ‘단순노무 종사자’는 58.8%의 가장 높은 응답률로 조사되었음.

- 그 다음은 ‘서비스 종사자’(11.8%)가 높게 응답되었으며, ‘사무 종사자’, ‘농림어업 숙련 종사자’, ‘기능원 및 관련 기능 종사자’, ‘장치, 기계조작 및 조립 종사자’ 등은 모두 5.9%로 나게 응답되었음.
- 한편, ‘관리자’, ‘전문가 및 관련 종사자’, ‘판매 종사자’ 등에 대해서는 참여한 실적이 없는 것으로 나타났음.

<표 39> 현재 직장(사업체)에서의 직무

(단위: %)

범주	비율
관리자	0
전문가 및 관련 종사자	0
사무 종사자	5.9
서비스 종사자	11.8
판매 종사자	0
농림어업 숙련 종사자	5.9
기능원 및 관련 기능 종사자	5.9
장치, 기계조작 및 조립 종사자	5.9
단순노무 종사자	58.8
기타	5.9
계	100.0

4) 근로형태

- 현재 직장(사업체)에서 근로 형태 또는 직원의 신분은 정규직보다는 비정규직이 상대적으로 더 높은 것으로 조사되었음.
 - ‘정규 근로자’의 경우는 35.3%로 낮았던 반면,
 - ‘비정규 근로자’의 경우는 상대적으로 높은 58.8%로 나타났음.

<표 40> 현 직장(사업체)에서의 근로 형태

(단위: %)

범주	비율
정규 근로자	35.3
비정규 근로자	58.8
기타	5.9
계	100.0

5) 일(근무) 변경 희망여부

- 현재 담당하고 있는 일(근무 또는 직장)에 대한 변경 등을 희망하는지에 대해 10명 중 7명에 가까운 참여 장애인들이 변경 없이 그대로 일하고 싶어하는 것으로 조사되었음.
- ‘계속 그대로 일하고 싶음’의 경우는 가장 높은 응답률인 64.7%로 나타났음.
- 반면, 변경을 희망하는 경우에는 ‘현재 하고 있는 일의 시간을 늘리고 싶음’이 29.4%를 차지하였고, ‘더 많이 일할 수 있는 일(직장)로 바꾸고 싶음’이 5.9%를 차지하였음.
- 희망 종류 중 일반사업체로의 변경이나 관련 전문기술직 등의 기타로 변경하고 싶어하는 것으로 나타났음.

<표 41> 현재 일(근무)에 대한 변경 희망 사항

(단위: %)

범주	비율	희망 종류	
현재 하고 있는 일의 시간을 늘리고 싶음	29.4		
현재 하고 있는 일 이외에 다른 일도 하고 싶음	0		
더 많이 일할 수 있는 일(직장)로 바꾸고 싶음	5.9	⇒	
		보호직업장, 근로사업장 등과 같은 장애인 직업재활시설(일자리)	0
		공공도로, 복지일자리, 지역공동체일자리사업 등과 같은 정부채용지원일자리	0
		공무원, 교사 등 정부 및 공공기관 일자리	0
		그 외 일반사업체	50.0
		기타	50.0
		계	100.0
계속 그대로 일하고 싶음	64.7		
현재 하고 있는 일의 시간을 줄이고 싶음	0		
계	100.0		

6) 코로나19에 따른 근로 애로사항

- 지난 2년 간의 코로나19 상황에서 겪었던 근로 또는 직무 관련 애로사항에 대해 대부분의 참여자가 특별한 어려움이 없었던 것으로 나타났으나,
- 일부 참여자는 업무량이 감소하거나 유급휴가 또는 휴직을 해야 하는 상황에 처했던 것으로 나타났음.
- 코로나19로 인해 근로시간의 단축 또는 연장, 업무량의 감소 또는 증가, 그리고 임금의 삭감 또는 체불, 혹은 퇴사 권고 등은 다행히 없었던 것으로 조사되었음.

<표 43> 코로나19 상황에서 겪었던 애로사항

(기준 : 항목당 100%, 단위: %)

범주		해당 비율
근로일, 근로시간	유급휴가(가족돌봄휴가 등), 유급휴직	17.6
	무급휴가, 무급휴직	0
	근로시간 단축	0
	근로시간 연장	0
근로형태	재택근무(원격근무)	0
	유연근무(출퇴근 시간 변경 등)	5.9
	비대면업무 전환(온라인 등)	0
업무 및 임금	업무량 감소	23.5
	업무량 증가	0
	업무 변경	0
	임금 삭감	0
	임금 체불	0
	근로자 지원 축소	0
일자리(직장) 상황 및 고용유지	일자리(직장) 휴업	5.9
	일자리(직장) 매출·고객 감소	0
	일자리(직장) 직원 감원	0
	재계약, 계약기간 연장 등 실패	0
	퇴사 권고	0
특별히 없었음		70.6

7) 근로 유지를 위해 필요한 지원사항

- 현재의 근로를 계속 유지하기 위해서 지원되어야 할 사항으로 취업 후 고용유지를 위한 지원, 또는 금전적 지원 등인 것으로 나타났음.
- ‘취업 후 고용유지를 위한 지원(근로지원, 근무환경 개선, 작업보조기기 지원 등)’은 35.3%로 가장 높은 응답률로 조사되었으며,
- ‘금전적 지원(임금보조, 세제 지원 등)’은 그 다음으로 높은 29.4%의 응답률로 조사되었음.
- 기타의 경우는 11.8%로 응답되었는데, 복지관에서의 지원 등이 있었음.

<표 44> 현 근로를 계속 유지하기 위해 필요한 지원

(단위: %)

범주	비율
취업알선, 일자리 정보 제공, 장애인 특별채용 등 취업지원	5.9
취업 후 고용유지를 위한 지원(근로지원 근무환경 개선 작업보조기기 지원 등)	35.3
직업능력개발훈련	5.9
금전적 지원(임금보조, 세제 지원 등)	29.4
장애인만을 위한 별도 작업장 근로 (근로작업장)	5.9
창업 지원(창업컨설팅, 창업정보 제공, 창업자금 융자 등)	0
차별금지, 인식개선 등 고용여건 조성	0
특별히 없음	5.9
기타	11.8
계	100.0

8) 직장 및 일 만족도

- 현재 직장(사업체) 및 담당하고 있는 일에 대한 만족도는 5점 만점을 기준으로 4.29점으로 매우 높은 것으로 인식되었음.
- 상대적으로 만족도가 높은 사항은 ‘수행 업무의 직무적합도’(4.53점), ‘동료, 상사 등과의 관계’(4.53점), ‘근무시간’(4.41점), ‘수행하는 업무의 난이도’(4.35점), 그리고 ‘안전한 작업환경과 편의시설’(4.35점) 등으로 나타났음.
- 반면, 상대적으로 만족도가 낮은 사항은 ‘출퇴근이 용이’(3.94점)로 나타났는데, 이는 표준편차(.966)가 매우 큰 것으로 보아 고용을 유지하고 있느냐에 따라 만족 정도가 크게 차이가 있는 것으로 분석할 수 있음.

<표 45> 현 직장(사업체) 및 일에 대한 만족도

(단위: 명, 점)

범주	빈도	평균	표준편차	최소	최대
출퇴근이 용이(가파른 사다리, 이동수단 등)	17	3.94	.966	2	5
수행하는 업무의 난이도	17	4.35	.606	3	5
수행 업무의 직무적합도	17	4.53	.624	3	5
근무시간	17	4.41	.618	3	5
급여	17	4.18	.883	2	5
동료, 상사 등과의 관계	17	4.53	.624	3	5
안전한 작업환경과 편의시설	17	4.35	.786	3	5
불만 및 요구사항에 대한 반영도	17	4.29	.686	3	5
다른 취업 관련 정보제공이나 직업상담	17	4.06	.827	3	5
전체	17	4.29	.585	3	5

*5점에 가까울수록 만족도가 높은 것을 의미함.

5. 중복형 1인 1기 참여장애인의 고용 관련 요인

1) 자기효능감

- 1인 1기 사업에 참여한 장애인들의 전체적인 자기효능감의 수준은 4점 만점을 기준으로 평균 2.77점(표준편차 .522)으로 비교적 낮은 것으로 나타남.
- 자기효능감은 객관적인 능력이나 조건보다는 자신이 성취할 수 있는 역량에 대한 신념 자체를 의미함. 이러한 자기효능감은 학교, 직장 등의 다양한 영역에서 개인의 수행과 안녕에 영향을 미치는 요인이며, 자기효능감은 자신이 얻고자 하는 결과를 성공적으로 수행하기 위해서 자신의 능력에 대한 신념과 자신감을 바탕으로 수행하는 것.
- 자기효능감 이론의 기본 전제는 다른 모든 조건이 동일한 경우 자기효능감이 높은 사람일수록 행동을 성공적으로 수행할 자신이 있다고 확신하여 그 행동을 시도할 가능성과 오래 지속할 가능성이 많을 수 있음.
- 일반적으로 자기효능감이 높은 영역일수록 내적 동기가 강하게 유발되어 더 많은 노력을 기울이고 이것이 더 나은 수행으로 이어진다고 알려져 있거나 반대로, 성공적인 수행이 자기효능감을 높이는 요인으로 작용할 수도 있음.
- 특히, 목표를 따르고 달성하는 사항, 어려움에 부딪힐 경우 평정을 유지하는 사항, 문제에 처할 때 해결방법을 찾는 사항, 그리고 어떠한 상황에 대한 스스로 대처하는 사항에 대한 자기효능감이 낮게 나타나고 있는데, 훈련 참여 장애인에게 자기효능감을 높일 수 있는 프로그램이 제공될 필요성이 있음.

<표 46> 자기효능감

(단위: 명, 점)

범주	빈도	평균	표준편차	최소	최대
1) 만약 내가 충분한 노력을 하면 나는 항상 문제를 해결할 수 있다.	75	2.99	.557	2	4
2) 어떤 어려움에도 불구하고 나는 항상 나의 목표를 달성한다.	75	2.92	.653	1	4
3) 나에게 있어 목표를 따르고 달성하는 것은 쉽다.	75	2.63	.731	1	4
4) 어떤 상황에서도 나는 자신감이 있다.	75	2.88	.614	2	4
5) 나의 능력으로 인해 나는 어떠한 예상하지 못한 상황에서도 무엇을 해야 할지를 안다.	75	2.72	.689	1	4
6) 만약 내가 노력을 한다면, 나는 나의 문제를 해결할 수 있다.	75	2.93	.644	1	4
7) 나는 어려움에 부딪히더라도 항상 평정을 유지한다.	75	2.61	.769	1	4
8) 어떤 문제에 처해도 나는 여러 가지 해결방법을 가지고 있다.	75	2.68	.681	1	4
9) 어떠한 문제에 부딪혀도 나는 해결 방법을 찾아낸다.	75	2.73	.704	1	4
10) 나는 어떤 상황이든지 그것을 다룰 수 있다.	75	2.65	.726	1	4
전체	75	2.77	.522	1	4

* 4점에 가까울수록 자기효능감이 높은 것을 의미함.

2) 사회적지지

- 1인 1기 사업에 참여한 장애인들의 전체적인 사회적지지의 수준은 5점 만점을 기준으로 할 때 평균 3.67점(표준편차 .615)으로 비교적 낮은 것으로 조사되었음.
- 사회적지지는 대인관계로부터 얻을 수 있는 한 개인의 모든 긍정적인 자원으로 스트레스 효과를 완충할 수 있으며, 개인의 심리적 적응을 돕고 좌절을 극복하고, 문제해결의 도전을 받아들이는 능력을 강화하며, 개인의 적응에 영향을 미치는 사회적 대처자원으로 작용할 수 있음.
- 특히 본 사업에 참여한 장애인들의 경우 사회적지지 측정 지표 중 ‘친구’와 관련된 사항이 상대적으로 낮은 것으로 나타나고 있음.

<표 47> 사회적지지

(단위: 명, 점)

범주	빈도	평균	표준편차	최소	최대
1) 내가 곤경에 처할 때 주위에 특별한 사람이 있다.	75	3.72	.781	1	5
2) 기쁨과 슬픔을 나눌 수 있는 특별한 사람이 있다.	75	3.79	.810	2	5
3) 나의 가족은 정말로 나를 도우려고 노력한다.	75	3.87	.777	1	5
4) 나의 가족으로부터 필요한 도움과 지지를 받는다.	75	3.89	.831	1	5
5) 나를 위로해주는 특별한 사람이 있다.	75	3.80	.854	1	5
6) 나의 친구들은 정말로 나를 도우려고 노력한다.	75	3.45	.843	1	5
7) 나의 상황이 좋지 않을 때 친구들에게 의지할 수 있다.	75	3.39	.899	1	5
8) 나는 내 문제에 관해 가족과 이야기 할 수 있다.	75	3.75	.856	1	5
9) 나는 내 기쁨과 슬픔을 나눌 수 있는 친구가 있다.	75	3.44	.919	1	5
10) 내 감정에 관해 염려해주는 내 인생의 특별한 사람이 있다.	75	3.69	.885	1	5
11) 내 가족은 내가 의견을 결정하도록 기꺼이 도와준다.	75	3.81	.817	1	5
12) 나는 친구들과 내 문제에 관해 이야기할 수 있다.	75	3.43	.989	1	5
전체	75	3.67	.615	2	5

* 5점에 가까울수록 사회적지지가 높은 것을 의미함.

3) 자기조절

- 1인 1기 사업에 참여한 장애인들의 전체적인 자기조절은 5점 만점을 기준에서 평균 3.25점(표준편차 .594)으로 비교적 낮은 수준으로 나타났음.
- 자기조절은 불만족스러운 현실을 벗어나는 것을 목적으로 사고와 행동에서 긍정적인 변화를 이끌어 내기 위한 개인의 능력을 의미
- 특히 본 사업에 참여한 장애인들의 경우 복잡한 일을 시도하는 것, 사회적 상황에서 대처하는 것, 그리고 새로운 친구를 사귀는 것 등에서 상대적으로 낮은 것으로 조사되었음.

<표 48> 자기조절

(단위: 명, 점)

범주	빈도	평균	표준편차	최소	최대
1) 계획을 세울 때, 그것을 할 수 있다고 확신한다.	75	3.48	.844	1	5
2) 하다가 힘들면 쉽게 포기하는 편이다.	75	3.23	.924	1	5
3) 나는 어려운 일을 피한다.	75	3.12	1.039	1	5
4) 일을 하기로 마음먹으면, 즉시 그 일을 한다.	75	3.64	.832	1	5
5) 하기 싫은 일도 해야 하는 것이며 끝까지 한다.	75	3.65	.893	1	5
6) 복잡한 일은 시도조차 하지 않는다.	75	3.09	1.016	1	5
7) 새로운 것을 배울 때, 잘 안 되면 곧 포기한다.	75	3.24	1.011	1	5
8) 예기치 못한 문제가 발생하면, 잘 처리하지 못한다.	75	2.93	1.004	1	5
9) 새로운 일이 어려우면, 배우려고 하지 않는다.	75	3.32	.989	1	5
10) 상대방이 관심이 없어도 사귀어 보려고 노력한다.	75	3.11	1.073	1	5
11) 나의 능력에 대해 자신이 없다.	75	3.37	.897	1	5
12) 나는 독립적인 사람이다.	75	3.48	1.031	1	5
13) 나는 일을 끝마치지 못한다.	75	3.47	1.004	1	5
14) 삶의 대부분의 문제를 잘 처리할 수 있다.	75	3.23	.938	1	5
15) 지금의 친구들은 내 사교성 덕분에 사귀었다.	75	3.12	1.078	1	5
16) 이야기하고 싶은 사람에게 먼저 다가간다.	75	3.40	.915	1	5
17) 관심이 가더라도 까다롭다고 생각되면 더 이상 사귀려고 하지 않는다.	75	2.83	.978	1	5
18) 실패는 나를 더 노력하게 만든다.	75	3.36	.799	1	5
19) 사회적 상황에서 잘 대처하지 못한다.	75	2.96	.951	1	5
20) 새로운 친구를 사귀는 것이 어렵다.	75	3.07	1.095	1	5
전체	75	3.25	.594	2	5

* 5점에 가까울수록 자기조절이 높은 것을 의미함.

VI. 결론 및 제언

1. 결론

□ 본 연구 조사를 통한 결과 내용은 다음과 같이 정리할 수 있음.

○ 긍정적인 결과

- 사업의 일차적 결과인 훈련 이수율은 상당히 높은 결과로 나타났고 있다는 점.
- 사업에 참여한 장애인들의 훈련 만족도는 매우 높았다는 점.
- 현재 직장(사업체)에서 고용(취업)을 유지한 기간도 주로 6개월 이상이어서 본 사업의 성과를 매우 긍정적으로 평가할 수 있다는 점.
- 현재 직장(사업체) 및 담당하고 있는 일에 대한 만족도 역시 매우 긍정적으로 평가될 수 있다는 점.

○ 미흡한 결과

- 1일 훈련시간 또는 훈련기간 등에 대한 만족도의 격차가 훈련 참여인 간 격차가 있다는 점.
- 훈련을 이수하지 못한 장애인들과 훈련을 이수한 이후에 동 사업체에서 계속 고용을 유지하지 못하고 그만둔 장애인들을 합하면 당초 본 사업에 참여했던 장애인 중 상대적으로 많은 장애인들이 고용을 유지하지 못하여 결국 경제 활동에 참여하지 못하고 있거나 근로를 하지 못하는 상황에 놓여 있을 수 있다는 우려가 있다는 점.
- 미이수(이수하지 못하였음)한 경우에 대한 사유는 ‘훈련 장소의 환경이 맞지 않아서’가 가장 높았고, ‘정신적인 불안감이나 초조함(자신감 결여 포함)이 있어서’가 그 다음으로 높은 응답을 보였다는 점.
- 출퇴근에 대한 직장 및 일의 만족도가 상대적으로 낮고, 고용을 유지하고 있는 장애인과 그렇지 않은 장애인 간에 격차가 나타나고 있다는 점.
- 훈련 참여 장애인들의 자기효능감 수준이 비교적 낮게 나타나고 있다는 점.

□ 이러한 상반된 결과를 바탕으로 충북형 지역사회기반 일자리사업 ‘1인 1기’가 주는 시사점을 도출하면 다음과 같이 정리할 수 있음.

- 첫째, 충북형 지역사회기반 일자리사업 ‘1인 1기’는 광역 지방정부로서 충청북도가 일을 하고 싶거나 경제적 활동에 참여하고 싶은 장애인들에게 일에 대한 훈련 과정과 고용 연계 과정을

단계적이면서도 포괄적으로 지원함으로써 지역사회 장애인들에게 고용 기회를 주며, 실제로도 훈련을 이수한 장애인들이 계속해서 고용을 유지하거나 경제적 활동에 참여하도록 하는 긍정적인 성과가 있다고 판단됨.

- 둘째, 충북형 지역사회기반 일자리사업 ‘1인 1기’ 훈련을 종료 및 이수한 장애인들이 훈련을 받았던 동 사업체에서 지속적으로 일을 지속할 수 있는 연계 방안이 마련되어야 할 필요성 또한 크다고 사료됨.
- 셋째, 충북형 지역사회기반 일자리사업 ‘1인 1기’ 훈련을 이수하고 고용 또는 근로를 유지하고 있는 장애인들이 자립할 수 있는 삶의 기반으로써 경제 활동에 더욱 적극적으로 참여할 수 있도록 하는 지원 방안 등이 필요한 것으로 사료됨.
- 넷째, 비록 충북형 지역사회기반 일자리사업 ‘1인 1기’ 훈련에 참여하였지만 훈련을 이수하지 못한 경우이거나 이수 후에 고용으로는 연계되지 못한 경우 또는 고용 후 자발적이든, 비자발적이든 이유로 경제활동에 참여하고 있지 못하는 경우의 장애인들에게 새로운 훈련 프로그램을 제공하거나 취업이 될 수 있는 경로를 마련할 필요성이 있다고 판단됨.

2. 정책적 제언

□ 본 사업의 단계를 1) 계획 및 훈련 참여 이전 단계, 2) 훈련 시행 및 참여 단계, 그리고 3) 고용 연계 및 유지 단계로 나누어 개선 방안을 제언하면 다음과 같음.

1) 계획 및 훈련 참여 이전 단계

- 첫째, 훈련 업체의 업종을 다양화해야 함.
 - 충북지역의 다양하고 더 많은 업체들이 1인 1기 사업에 참여하도록 하는 유인책 제공 및 훈련을 직접 할 수 있는 사업체로서 기능하도록 기반을 갖추도록 지원해야 함.
- 둘째, 훈련에 참여할 장애인의 특성에 적합한 훈련 기간, 시간, 작업 환경 등을 지방자치단체와 훈련 업체 간에 협의되고, 환경 환경체계를 갖추어야 함.
 - 훈련생이 배워야 할 업무 관련 지식 및 기술 등을 종합적으로 고려하며, 적절한 훈련 기간으로 설정될 수 있도록 하는 것이 필요함.
 - 1일 훈련시간을 다양한 참여장애인의 장애 또는 건강적 특성을 고려해 마련
 - 다양한 장애 종류와 정도 등을 고려하여 훈련장의 환경을 갖추도록 개선

- 셋째, 훈련 이수한 장애인을 해당 사업체에서 정규직 등의 ‘근로자’로 채용할 의사가 있는 사업체가 당초부터 참여토록 해야 함.
- 넷째, 장애인들이 최종적으로 사업체에서 담당하게 될 업무에 대한 직무기술서 등이 마련되어 있어야 함.
 - 사업에 참여한 사업체에서 훈련에 참여할 장애인의 특성에 맞는 업무에 대한 직무분석이 먼저 이루어지고, 그것을 바탕으로 참여장애인의 특성에 따른 직무기술서와 직무명세서가 갖추어져야 함.
 - 그리고 직무명세서에서 제시된 일정한 작업 역량이 있다고 판단되는 장애인을 훈련생으로 선발해야 함.
- 다섯째, 본 사업의 결과에 대한 성과목표 및 장기적으로 나타날 효과 등을 기획부터 명확하고도 장기적인 관점에서 설정하거나 목표화해야 함.

2) 훈련 시행 및 참여 단계

- 첫째, 훈련의 양을 고려한 탄력적 프로그램 운영
 - 1일 훈련시간 등의 조정
 - 훈련에 참여하는 장애인의 훈련 습득 역량을 고려하여 훈련 기간을 탄력성 있게 연장하는 등의 조정이 필요함.
- 둘째, 훈련 참여 장애인들의 정신적인 불안감 또는 초조함(자신감 결여 포함)이 발생할 수 있는데 이에 대한 심리적 지원이나 상담을 해주어야 함
 - 심리적 지원이나 상담을 통해 훈련 과정에서 발생할 수 있는 정신적인 불안감이나 초조함을 감소시켜주거나 감소할 수 있게 해야 하며, ‘할 수 있다’는 자신감을 얻도록 해야 할 것임
 - 또는 사회적지지 등을 얻을 수 있도록 그 가족이나 지역사회 관계인들과 관계를 개선시켜 주어야 함.
- 셋째, 동료나 상사 등과의 관계를 원만히 할 수 있게 대인관계 개선 프로그램을 훈련 시간 외에 지속적으로 진행해야 함.
 - 훈련생에 대한 개별 상담 또는 훈련 모니터링을 통해 훈련생이 동료나 상사 등과 의사소통의 문제, 인간관계 등을 어려워하는지를 파악하고,

- 업무에 대한 훈련과 더불어, 대인관계나 의사소통을 증진할 수 있는 프로그램도 병행하도록 진행.
- 넷째, 사전에 준비된 직무분석 및 직무명세서에 의해 선발된 훈련생에 대해 직무기술서에 따라 교육 및 훈련을 반복적으로 진행하고, 이수 진행 과정을 평가해야 함.
 - 훈련 참여 장애인 스스로도 정량화된 측정 지표로 본인의 역량과 훈련 성과를 매일매일 확인할 수 있도록 제공.
- 다섯째, 훈련생들이 훈련을 끝까지 이수하는데 있어 적절한 임금을 보상받을 수 있도록 해야 함.
 - 중앙정부와 충청북도가 적정한 임금 중 기본급(봉급)으로 받을 수 있도록 보조금을 예산으로 지원
 - 사업체도 훈련생의 사기 또는 훈련의 성과를 높일 수 있도록 수당 또는 성과금 등을 도입
- 여섯째, 본 사업의 결과에 대한 성과목표의 달성 정도를 사업을 진행하면서 월 단위별로 측정하고, 평가해야 함.
 - 지방자치단체와 사업체, 그리고 장애인복지관 등에서 종합적으로 측정하고 측정된 결과를 서로 공유
- 일곱째, 훈련 과정에 있는 장애인의 자기효능감을 향상시키는 프로그램을 동시에 진행해야 함.
 - 1인 1기의 훈련 과정과 같은 프로그램에 참여하는 장애인에게 자기효능감을 높이는 것은 훈련 결과를 긍정적으로 결과를 가져올 수 있기 때문에 1인 1기 훈련 과정에서 참여장애인의 자기효능감을 향상시키기 위한 프로그램이 같이 진행되어야 함.

3) 고용 연계 및 유지 단계

- 첫째, 훈련을 종료 및 이수한 장애인들이 훈련을 받은 동 사업체에서 계속적으로 일을 지속함으로써 고용을 유지할 수 있게 하여야 함.
 - 근로 및 근무환경 개선, 작업보조기기 지원 등 취업 후 고용유지를 위한 장애인에 대한 개별적 지원
- 둘째, 현재의 직장(사업체)에서 근로를 계속 유지하도록 하기 위해 지원 등이 이루어져야 함.
 - 훈련 이수한 장애인을 정규직 등으로 고용하도록 하기 위해 해당 사업체에게는 인센티브 도입
 - 임금보조, 또는 세제 지원 등 사업체 재정에 대한 금전적 지원 또는 세제 감면

- 셋째, 훈련장에서 근무지로서 변경된 이후 동료 또는 상사 등과의 관계에서 문제가 있는 경우 상담 또는 관련 프로그램에 참여시켜 관계 개선을 할 수 있도록 지원해야 함.
 - 동료나 상사 등과 의사소통의 문제, 인간관계 등의 어려워하는 점을 언제든지 개별 상담할 수 있도록 상담 체계를 갖추어야 하며,
 - 대인관계 및 의사소통이 증진될 수 있도록 관련 프로그램을 시행

- 넷째, 본 사업에 따른 효과성을 측정해야 함.
 - 참여장애인에게 나타나는 효과가 무엇인지를 장기적으로 측정하고, 그에 대한 홍보
 - 참여 사업체의 효과

- 다섯째, 비록 중복형 지역사회기반 일자리사업 ‘1인 1기’ 훈련을 이수하고도 고용으로 연계되지 못한 장애인과 비자발적인 이유로 현재 경제활동에 참여하고 있지 못하는 장애인에게는 새로운 고용이 될 수 있는 길을 마련하여 취업이 될 수 있도록 해야 함.

- 여섯째, 사회적지지가 낮은 훈련 참여 혹은 이수한 장애인에게 지지의 정도, 기능과 그 영향력을 강화하도록 해야 함.
 - 가족뿐만 아니라 친구로부터 지지를 받게 하여 근무하는 일에 대한 성공적인 성취감과 유능감을 경험하도록 함.
 - 특히 전문적이고 개인적인 차원의 슈퍼바이저의 지지를 받도록 함으로써 심리적 소진을 낮추는 역할을 해야 함.

□ 본 연구의 한계에 따른 후속적 연구의 필요성은 다음과 같음.

- 첫째, 1인 1기 사업 중 2021년도 한 해 기간만 한정해 연구조사가 이루어졌다는 한계가 있음
- 둘째, 훈련에 참여한 장애인에게만 연구조사가 이루어졌다는 한계가 있음.
- 셋째, 본 사업의 성과에 대한 지표 및 측정척도의 미흡, 그리고 측정 시기 등이 과학적이지 않다는 한계가 있음.

충북형 지역사회기반 일자리사업 ‘1인 1기’의 성과 및 참여장애인의 고용유지 요인

토 론 1. 김 창 수 / 충청북도장애인종합복지관 부장

토 론 2. 박 종 식 / (주)가치채움 본부장

토 론 3. 이 상 정 / 충청북도의회 정책복지위원회 위원장

토론 1.

김 창 수

충청북도장애인종합복지관 부장

토론 2.

박 종 식

(주)가치채움 본부장

토론 3. 이 상 정

충청북도의회 정책복지위원회 위원장

- 충북형 지역사회기반 일자리사업 ‘1인 1기’ 를 통한 충북 장애인의 일자리 창출과 안정적 고용유지에 대한 연구보고서를 작성하신 연구자분들의 노고에 감사드립니다.
- 앞으로도 이 사업이 밀거름되어 장애인이 취업을 통한 소득보장이 안정적으로 이루어져, 충북 장애인의 생활 안정과 사회참여가 더욱 확대될 수 있기를 기원합니다.
- 그럼, 연구내용과 관련하여 제 의견을 간단히 말씀드리겠습니다.
- 2021년 장애인경제활동실태조사에 따르면 2021년 충북의 취업자 장애인 수 40,132명, 장애인 고용률은 41.8%입니다.
- 이 사업이 시행된 2020년 기준 취업자 장애인 수 33,492명, 장애인 고용률 35.0%입니다.
- ‘ 20년 대비 ’ 21년 장애인 고용률이 6.8%p 상승한 것은 매우 의미 있는 결과이지만 여전히 장애인의 노동시장 진입 문턱은 높으며,
- 이를 낮추기 위해서는 지자체와 지역의 사회복지기관이 협업하여 장애인 고용률을 상승할 수 있도록 해야 합니다.
이러한 관점에서 ‘1인 1기’ 사업은 장애인들의 노동시장 진입 문턱을 낮추는 데 매우 중요하다고 생각합니다.
- 그 이유는 이 사업 시행의 근본적인 이유와 제일 중요한 목표인 장애인이 기업에서 현장훈련 후 취업으로 연계되어 노동시장 진입이 쉬워지기 때문입니다.
- 그러나 이 연구보고서의 ‘충북형 1인 1기 2021년 사업결과 총괄표(포럼 발표자료 p.17)’ 를 눈여겨보아야 합니다.
총괄표의 포인트는 목표인원 대비 실시인원 취업률이 아닌 실시인원 중 훈련생 인원 대비 취업 인원이라고 생각합니다.
- 먼저, 훈련생 실시인원의 102명에서 취업에 성공한 인원은 36명인 약 35.3%로 보고서의 취업률인 60.0%와는 큰 차이를 보입니다.
그리고 제가 계산한 실시인원의 취업률을 지역별로 보았을 때, 옥천 66.7%, 진천 62.5%, 충주 60.0% 등의 순으로 높게 나타났으며,

- 가장 낮은 지역은 제 지역구가 포함된 괴산, 음성, 단양으로 훈련생 모두가 취업으로 연계되지 못한 안타까운 결과가 나타났습니다.
특히 음성군 같은 경우는 훈련생이 12명이었음에도 단 한 명도 취업으로 연계되지 못하였습니다.

시·군	실시인원		
	훈련생	취업	취업률
총계	102	36	35.3%
청주	26	2	7.7%
충주	20	12	60.0%
제천	17	10	58.9%
보은	3	1	50.0%
옥천	3	2	66.7%
영동	5	1	20.0%
증평	7	3	42.9%
진천	8	5	62.5%
괴산	1	0	0%
음성	12	0	0%
단양	1	0	0%

- 이 결과를 바탕으로 훈련과 취업이 연계되지 못하는 이유를 살펴보고 개선방안을 모색해야 합니다.
- 훈련기간을 3개월 모두 이수한 참여장애인 수가 77.3%로 나타났으며, (포럼 발표자료 p.23) 참여장애인의 훈련 참여 이유 중 ‘취업을 하고 싶어서’가 74.7%로 나타났습니다.
(포럼 발표자료 p.24)
- 이러한 결과를 보더라도 참여장애인들의 훈련과 취업에 대한 의지가 매우 강합니다. 그러나 이들이 취업으로 연계되지 못한 이유를 훈련 시스템에서 찾아봐야 합니다.
- 훈련 만족도 및 애로사항 (포럼 발표자료 p.26) 결과에서 훈련에 참여하였던 기간 중 어려웠던 사항에서 ‘훈련 시간 또는 훈련기간’이 짧다는 의견이 나타났습니다.
이 결과를 보았을 때, 1일 훈련 시간 또는 전체 훈련기간을 늘려 훈련에 대한 시스템 개선이 필요합니다.
비장애인들도 회사 인턴생활이나 교육 훈련 시 최소 6개월 이상의 기간이 주어집니다. 비장애인들보다 배움의 속도와 업무 진행이 조금 느릴 수 있는 장애인들에게도 최소 6개월 이상의 훈련기간이 필요하다고 생각합니다.

이와 더불어 훈련 미이수 사유 중 ‘훈련 장소의 환경이 맞지 않아서’가 33.3%로 높게 나왔습니다.

이 부분에 대한 개선방안은 참여장애인들과 참여기업의 순환 훈련 시스템 도입이라고 생각합니다.

- 순환 훈련 시스템을 도입하면 참여장애인들에게 기업 한 곳에서만 경험하는 것이 아니라, 여러 기업에서 훈련받고 경험하며 자신에게 맞는 훈련 환경을 선택할 수 있게 됨으로써 취업 연계 가능성이 높아질 것입니다.
- 기업에서도 마찬가지로 자신의 기업에 여러 참여장애인이 훈련받음으로써 기업에 맞는 장애인 구직자를 찾을 수 있을 것입니다.
- 순환 훈련 시스템이 도입되려면 훈련기간이 늘어나는 것이 바탕이 되어야 할 것이며, 최소 6개월 이상의 훈련기간이 주어진다면 6개월 동안 최소 2개의 기업에서 훈련 받을 수 있을 것이고, 이에 따라 훈련에서 취업으로 연계될 가능성이 높아질 것으로 생각합니다.
- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제3조에 따르면, 지방자치단체는 장애인의 고용촉진을 꾀하기 위하여 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하여야 한다고 명시되어 있습니다.
- 이에 충청북도의회에서는 충북에 거주하는 장애인의 안정적인 생활과 적극적인 사회참여를 위해, 2015년에 「충청북도 장애인고용촉진 및 직업재활 지원에 관한 조례」를 제정하여 제도적 근거를 마련하였습니다.
- 앞으로 충청북도의회에서도 충북형 지역사회기반 일자리사업인 ‘1인 1기’ 사업이 충청도 내에서 더욱 자리매김할 수 있도록 충청도와 시·군 담당부서 및 여러 사회복지기관과 지속적으로 소통하고 협력해 나갈 것을 약속드리겠습니다.

제97회 충북사회복지포럼

- 발 행 일 : 2022년 10월 5일(수)
 - 발 행 인 : 김영석(충청북도사회복지협의회 회장)
 - 주 소 : 충북 청주시 흥덕구 공단로 87 3층
 - 전 화 : 043)234-0840~2
 - 팩 스 : 043)234-0849
 - 홈페이지 : www.cwin.or.kr
-

충청북도사회복지협의회
w w w . c w i n . o r . k r