
제6차 장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획 (2023~2027)

2023. 5.

관 계 부 처 합 동

목 차

| | |
|--------------------------|----|
| I. 추진배경 | 1 |
| II. 정책방향 | 2 |
| III. 추진과제 | 3 |
| IV. 정책과제별 추진내용 | 4 |
| 1. 새로운 장애인 고용기여 방법 확대 | 4 |
| 2. 장애인 고용의무의 확실한 이행 지원 | 6 |
| 3. 장애인 대상 적극적 노동시장 정책 강화 | 8 |
| 4. 장애인이 일하기 편한 일터 조성 | 11 |
| 붙임1. 5년간 장애인 고용정책 평가 | 13 |
| 붙임2. 장애인 의무고용 현황 | 15 |

I. 추진배경

- 장애인의 일을 통한 자립을 지원하기 위해 '98년부터 매 5년마다 '장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획' 수립
 - '91년 도입된 장애인 의무고용 제도를 지속적으로 강화*하고, 장애인 일자리에 대한 정부 지원도 대폭 확대**
 - * ① (양) 적용범위 확대, 의무고용률 상향(의무고용대상 일자리 '07, 10.7만 → '22, 27.1만 개)
 - ② (질) 중증장애인 더블카운트 제도 도입('10), 공공부문 부담금('20) 신설 등
 - ** 지출규모(억원): ('07) 2,269 → ('12) 2,174 → ('17) 3,093 → ('22) 7,663[17년 대비 2.5배]
 - 장애인 고용률(15~64세)은 50.3%로 해외 주요국과 유사한 수준*이며, 의무고용 사업체의 장애인 고용과 중증장애인 비중도 빠르게 개선**
 - * 해외 장애인고용률(%): 佛 56.9 (20~64세, '19), 獨 53.3 (20~64세, '19), 美 31.4 (16~64세, '21)
 - ** 의무고용 사업체 장애인 고용(만명): ('07) 8.95 → ('12) 14.2 → ('17) 17.6 → ('22) 21.4
 - 의무고용 사업체 중증장애인 비중(%): ('07) 17.9 → ('12) 19.3 → ('17) 25.8 → ('22) 33.7
 - 다만, 대기업이 장애인 고용을 선도하는 해외와 달리, 1,000인 이상, 대기업 집단의 장애인 고용 저조(100~999인 장애인 고용의무 준수)
 - 의무이행률이 높은 공공부문도 '22년부터 의무고용률 상향('21, 3.4 → '22, 3.6 → '24, 3.8%)으로 고용의무 준수를 위해 추가적 노력 필요
 - 장애인구 고령화, 산업 고도화 등 노동시장 변화로 의무고용률 상향, 부담금 부과 등 기존 정책 수단만으로는 장애인 일자리 창출에 한계
 - 생산가능 장애인구 수 급감*, 고용률이 저조한 발달·정신 장애인 비중 증가** 등 장애인 노동시장의 양과 질 모두 변화
 - * 장애인구 중 생산가능인구 비중(%): ('13) 57.6 → ('22) 44.8 → ('30) 33.6
 - * 생산가능인구 중 장애유형 비중(추정): (발달) '22, 17.3% → '30, 25.2%(7.9%p↑), (정신) '22, 7.1% → '30, 8.3%(1.2%p↑), (지체) '22, 43.4% → '30, 30.6%(12.8%p↓)
 - 디지털 전환, 생산공정 자동화, 유통구조 변화 등으로 장애인 취업자의 36.7%가 종사하는 제조업·농림어업·도소매업 일자리 축소 전망
 - * 산업별 취업자('20 → '30, 천명): (정보통신) +135, (전문과학) +115 / (농림어업) -130, (도소매업) -130
- ❖ 장애인 고용의무 이행수단을 다양화하고, 장애인의 새로운 분야 진출을 지원하여 '실질적 장애인 고용기회 확대' 필요

II. 정책방향

- ❖ 고령화, 산업재편에 따라 '생산가능 장애인구'와 '장애인 일자리 기회'가 감소하면서 장애인 고용의무 준수는 과거에 비해 더 어려운 과제
- ❖ 장애인 고용기회 확대를 위해 의무이행 수단을 폭넓게 인정하고, 장애인 고용지원 인프라를 강화할 필요
 - ① 기업 : 의무고용률·부담금 외에 '실질적 장애인 채용방안 제시', '제도 정비 통한 기업 의무이행 수단 다양화'
 - ② 장애인 : 직업훈련·고용서비스 등 미래사회를 대비한 '적극적 노동시장 정책 강화'



III. 추진과제

비전

장애인 누구나 원하는 일자리에서 근무하는 노동시장

정책
목표

장애인 고용의무 이행수단을 다양화하여
의무고용 사업체의 의무준수 비율을 높이고,
디지털 훈련인원 확대, 통합고용플랫폼 구축 등 장애인 대상
적극적 노동시장 정책을 강화하겠습니다.

추진
과제

새로운 장애인 고용기여 방법 확대

1. 표준사업장 신규 설립, 규모화 지원
2. 장애인 고용기여 시 인센티브 강화

장애인 고용의무의 확실한 이행 지원

1. 장애인 고용저조 부문 집중 관리
2. 명단공표 강화 및 정보공시 추진
3. 장애인 고용사업주 지원 확대
4. 공공부문 장애인 채용확대 제도정비

장애인 대상 적극적 노동시장 정책 강화

1. 이력관리 기반의 개인별 고용지원 체계 구축
2. 대상별 특화서비스 제공
3. 미래사회 대비 직업훈련 강화

장애인이 일하기 편한 일터 조성

1. 장애인 근로자 인적·물적 지원 확대
2. 장애인 고용여건 조성
3. 장애인 공무원 지원 확대, 인사제도 개선 추진

IV. 정책과제별 추진내용

1 새로운 장애인 고용기여 방법 확대

❖ 표준사업장, 연계고용 등 기업이 장애인 고용에 실질적으로 기여할 수 있는 다양한 방법 제시

<1> 표준사업장 신규 설립, 규모화 지원

□ 대기업 자회사형 표준사업장 설립 확산

- 장애인 고용이 저조한 대기업(지주회사 체제 내 계열사)의 자회사형 표준사업장 설립규제를 완화하는 내용의 장애인고용법 개정 추진 **공정위**
- 장애인고용법에 의료법인의 자회사형 표준사업장 설립 근거 마련 검토 및 금융회사의 자회사형 표준사업장 설립 확산방안 모색 지속
- * 대기업·금융업·의료업은 출자제한 등 관련 규제로 표준사업장 설립이 저조하고, 장애인 고용률도 낮은 편임(장애인 고용률: 대기업 집단 2.35%, 금융업 1.54%, 의료업 2.34%)

관련 사례

- (삼성전자) '23.3월 자회사형 표준사업장 '취희망별숲' 설립, 연말까지 장애인 120명 채용 추진
- (SK) SK하이닉스 등 8개사가 개별적으로 자회사형 표준사업장을 설립(장애인 681명 고용)하여 '22년 기준 8개사 모두 의무고용 준수(3.2~3.8%)

- 지자체·공공기관·중소기업이 공동으로 설립·운영하는 컨소시엄형 표준사업장에 대기업 참여 허용('23.1.1 시행)
- 경영상 어려움 해소*를 위한 매뉴얼 제작·보급, 자회사형 표준사업장 간 주기적 간담회 개최(가칭'장애인 고용 리더스 클럽')('23~)
- * 장애인 인사·노무관리, 「공정거래법」상 불공정 거래행위 특례(법 제22조의2) 적용사례 등

□ 일반 표준사업장 판로 확대 지원 및 자생력 제고

- 국가·지자체·공공기관(총 867개 기관)의 표준사업장 생산품 우선구매 비율의 단계적 상향 추진 (~'22년 0.6%→ '23년 0.8%→ '26년 1%)
- 미래 성장 가능성·부가가치가 높은 업종(예: IT, 스마트팜, 문화예술 등)의 표준사업장 설립 시 가점부여, 지원강화 등 검토
- 공공기관 등과의 물품 판매 계약, 홍보를 전담하는 별도 대행기관을 지정하여 표준사업장 생산품 홍보·판매 강화*('25)

* 복지부는 중증장애인 생산품에 대한 수의계약 및 홍보 등 대행기관으로 한국장애인개발원, (사)한국장애인 직업재활시설협회 2곳을 지정·운영(중증장애인 생산품 우선구매 특별법 제11~12조, 제20조)

- 장애인고용법(제22조의3)에 규정된 표준사업장 수의계약 조항을 국가계약법·지방계약법(시행령)에도 명확히 규정 추진 **기재부** **행안부**
- 표준사업장 실태조사('23)를 통해 임금·근로시간, 직무내용 등을 파악해 장애인 근로 여건 개선 방안 마련('24)
- 자회사형 표준사업장 내 장애인 근로자도 중소기업과 동일한 수준의 재직자 훈련이 가능하도록 제도 개선('23, 고시개정)

<2> 장애인 고용기여 시 인센티브 강화

□ 장애인 일자리 창출을 위한 연계고용 활성화

- 민간기업·공공기관에 허용하던 연계고용*을 국가·지자체·교육청에도 허용 추진('23 고시개정)
 - * 장애인 표준사업장, 직업재활시설(단, 최저임금 이상 제공)과 도급계약 시 부담금 감면
 - 전년대비 장애인 고용률이 상승한 기관을 대상으로 하고, 부담금 감면 시 표준사업장 우선구매 비율* 달성 후 도급계약 금액 반영
 - * 공공기관은 장애인 표준사업장 생산품을 공공기관 총구매액의 0.8% 이상 구매할 의무 有
- 장애인 표준사업장(일반형)이 매출 증대를 위해 참여 중인 연계고용*을 민간에서 적극 활용토록 절차간소화, 정보제공 강화
 - * B사는 '22년 351개소와 연계고용 도급계약을 통해 '17년 대비 매출액 59%↑, 장애인 고용 25%↑
 - 연계고용 대상 표준사업장의 장애인 근로자 명부, 매출액 증빙 등 제출서류 간소화를 위한 시스템 개선('25, 서비스개시)
 - 기업이 표준사업장 정보를 쉽게 접할 수 있도록 표준사업장 생산품 홍보사이트(워드플러스)에 매출액 등 필요 정보 제공

□ 고용기여 인정제도 신설

- 기업이 채용 전제로 자체 훈련시설 활용 또는 훈련과정을 개발해 장애인 훈련 시 부담금 감면 등 인센티브 제공 검토 ('24)

해외 사례

- (프랑스, '숙련화계약') 기업이 40시간 이상 실습하는 실습생(근로자성 有)과 근로계약을 체결하는 경우 기업 총 근로자의 2% 범위 내에서 고용인원 인정 + 지원금, 세액공제 등 혜택제공
- (독일, '대체고용') 기업이 중증장애인을 일학습병행을 통해 계속 고용한 경우 장애인 2명 고용으로 인정(해당 중증장애인은 근로자성 有)

2

장애인 고용의무의 확실한 이행 지원

- ❖ 고용저조 부문 장애인 채용 확대를 위해 컨설팅, 직무개발 등 역량 집중
- ❖ 고용의무 불이행 시 명단공표를 강화하되, 이행 시 재정지원 확대

<1> 장애인 고용저조 부문 집중관리

□ 대기업 등 장애인 고용저조 부문에 컨설팅 집중

- (민간) 대기업 고용지원전담팀(장애인공단)을 신설해 의무고용률 미만인 모든 대기업에 컨설팅 집중 제공('22, 11→'23, 50→'25, 500개소)

| '23년 50개 | '24년 300개 | '25년 500개 |
|--|---|----------------------------|
| • 1,000인 이상(대기업 계열사 포함) 중 고용률 1% 미만 기업 | • 500인 이상(대기업 계열사 포함) 중 고용률 1.55% 미만 기업 | • 500인 이상 중 고용률 3.1% 미만 기업 |

- (공공) 법정 의무고용률 미달성 부처·기관에 컨설팅을 의무화하고, '24년 추가 상향을 고려, 의무고용률 3.8% 미만에도 참여 권고

□ 새로운 직무 발굴, 기업 현장에 확산

- IT·디지털, 친환경 등 미래 유망분야 업종을 포함하여 신규 직무 개발 확대('22, 14→'23, 30→'26, 50개), '27년까지 약 360개 적합 직무 보급
- 개발된 직무는 장애인이 실제 수행하는 직무 중심으로 체계화한 장애인 직무표준에 따라 DB화하여 고용컨설팅 사이트와 연계('25)

<2> 의무 불이행 기업 명단공표 강화 및 정보공시 추진

□ 명단공표 기준 강화

- (공공) 명단공표 대상 기준을 법정 의무고용률의 80% 미만(2.72%) → 법정 의무고용률(3.6%) 미만으로 강화 ('23년 시행)
 - 의무미준수 부처·기관 전체로 이행지도 대상을 대폭 확대('22, 206→'23, 531개)하고, 실질적 고용개선이 없는 경우 명단공표(매년 12월)
- (민간) 장애인 고용이 실질적으로 개선된 경우만 최종 공표에서 제외, 기업명·업종 외에 부담금 수준 등 공표 내용도 개선 ('23년, 훈령개정)

□ 장애인 고용현황 공시 의무화 추진

- (공공기관) 의무고용 대상 공공기관의 장애인 고용률, 의무이행 여부 등 고용현황을 알리오에 공시('23.7월) **기재부**
- (민간기업) 국제기준 논의 동향 등을 고려하여 '25년부터 의무화 되는 ESG 정보공시*에 장애인 고용관련 지표 포함 검토 **금융위**
 - * ('25) 자산규모 2조↑(장애인 고용의무 대상기업 178개) → ('30) 상장사 전체(대상기업 714개)

<3> 장애인 고용사업주 지원 확대

- 장애인 고용장려금 지원단가를 장애정도에 따라 높이고('23)*, 지원 규모 확대('23, 61 → '27, 73만명 예상)
 - * (월 지원수준, 만원) 男·경증 30→35, 女·경증 45→50, 男·중증 60→70, 女·중증 80→90
- 중소기업이 장애인 신규고용 시 세액공제액 1인당 350만원 상향 **기재부**
 - * 장애인 채용인원 한 명당 350만원 상향 : (수도권)1,100 → 1,450만원, (지방) 1,200 → 1,550만원

<4> 공공부문 장애인 채용 확대를 위한 제도 정비

□ 공공부문 장애인 고용 확대

- 공공의 선도적 역할 강화를 위해 국가·지자체·공공기관의 장애인 의무고용률 상향 ('23, 3.6% → '24~, 3.8%) **기재부** **행안부**
- 중증장애인 경력경쟁 채용 시 경력 인정 기간을 퇴직 후 3년에서 5년 이내로 연장 검토 **인사처**

□ 교원·연구인력 장애인 인재풀 확대 **교육부** **과기부**

- (교원) 교원양성기관(교대, 사범대 등) 역량진단지표 중 '장애학생 선발·지원' 부분을 강화*해 장애인 특별전형 확대 유도('23)
 - * "장애학생 선발 비율 및 장애학생에 대한 지원 노력" 지표 5 → 20점으로 배점 상향
 - 별도 실태조사('23)*, 간담회를 개최하여 고용확대 방안 논의
 - * (예) 장애인교원(교육부 협조): 17개 교육청 내 유·초·중·고, 대학별 장애인교원 현황 (장애유형, 근속기간, 담당 교과목 등) 및 사례, 교원양성 현황 및 양성경로 등
- (연구인력) 이공계 장애대학(원)생 대상 직무현장체험·교육·멘토링 등 제공하여 장애인 연구인재 풀 확대, 일자리 매칭 등 취업지원 추진

- ❖ 통합 이력관리 체계 구축하여 나에게 딱 맞는 취업지원 서비스 제공
- ❖ 장애인 디지털 훈련 인프라 구축하여 미래사회 장애인 일자리 기회 확대

<1> 이력관리 기반의 개인별 고용지원 체계 구축

□ 장애인 구직자 도약보장 패키지 신설

- **쏠 참여자**(’23년 1.1만명)대상으로 개인 이력을 고려한 심층상담 (1시간, 2회) 후 **개인별 고용계획 수립**(’23)
 - ‘잡컨설턴트’가 ‘구직부터 고용안정까지’ 원스톱 취업서비스 제공, ‘취업브릿지’를 신설(’23 시범 500명)해 대상별 특화 서비스 지원*
 - * (안) ▲청년: AI모의면접, 필수노동법, 어학자격증 등 지원, ▲장년: 수요가 많은 경비교육 등, ▲여성: 양육 등 특별스트레스 관리
 - 재직자 멘토링 등 취업 후 서비스를 강화해 직장 적응 어려움 해소
- **수급자의 노동시장 진입 촉진**을 위해 장애인 구직자 도약패키지 참여자 대상 **조기(재)취업 수당도입 검토**

□ 장애인 고용 통합플랫폼 신설 추진

- 개별 사업별로 운영되던 **대외사이트(5개)***를 통합해 로그인 한 번으로 모든 장애인 고용서비스의 검색·신청이 가능한 ‘통합플랫폼’ 마련
 - * 워크투게더, e신고, 직업능력평가 포털, 직장 내 장애인 인식개선 포털, 이어모아(외부기관 연계사이트)
- 장애인 개인 특성·지원 이력에 기반한 **AI 활용 맞춤형 상담** 및 챗봇·모바일앱 신설, **무(無)장애 사용환경** 구축 등도 함께 추진 (예 : 시각-음성안내, 느린말 지원, 발달-알기쉬운 정보제공 등)

현장 목소리

- 장애인 관련 취업지원 시스템은 국민 전체를 대상으로 하는 워크넷에 비해 너무 낙후되어 있습니다. 장애인은 움직임이 불편한 경우가 많아 오히려 편리한 시스템이 비장애인보다 더욱 필요해요. 장애유형, 고용복지 이력 등 개인별 패턴을 분석해 지원할 필요가 있습니다(전문가 간담회, ’22.6월)

<2> 대상별 특화서비스 제공

□ 장애학생 지원 내실화

- (고등학생) 진로·직업지원을 3학년 중심에서 1·2학년으로 확대하고, 학년별 프로그램 개발*, 현장실습 형태 다양화(채용형, 체험형 등) 추진

* (1·2학년) 자기관리, 의사소통 능력 향상 등 코칭, 사업체 견학 등 직업탐색 기회 제공
(3학년) 취업과 직업 선택에 도움을 주기 위한 면접 준비, 직무체험 및 현장실습 지원

- (대학생) 장애인 공단-거점대학 간 협업을 통해 산업체 수요에 기반한 주문형 교육·훈련실시, 훈련 이력을 졸업학점 등과 연계 검토 **교육부**

□ 발달·정신장애인 지원 확대

- (발달) 인턴 경험과 정규직 전환 기회를 함께 제공하는 '장애인 인턴제'에 발달장애 유형을 추가*하고, 사업주 지원금도 상향**('23)

* 現 평균 고용률보다 고용률이 낮은 장년, 정신·뇌병변 등 9개 취약 장애유형만 포함

** 인턴지원금(6개월, 월 80→100만원), 정규직 전환지원금(6개월, 월 65→80만원)

- (정신) 정신재활시설 등 정신건강 전문요원이 일대일 약물관리 및 심리상담 제공하여 직장적응 및 고용유지 지원('23 시범, 180명 → '24, 450명)
- 법정 장애인은 아니지만 직업 생활이 어려운 대상(예: 경계성 지능 장애)에도 고용지원 필요도 결정을 통해 취업지원하는 방안 검토

□ 고령·중증장애인 지원

- 중증·고령 장애인의 소득보장·일자리 경험 제공을 위해 '장애인 일자리 지원'을 단계적 확대('23, 3만 → '27, 4만개) **복지부**
- 직업재활시설 내 최저임금 적용제외 장애인의 최저임금 이상 일자리로의 전환 촉진을 위해 전환 준비훈련 내실화, 사후관리 강화('23)

노동시장 참여촉진 사례

- P씨는 자폐성 장애인으로 일반사업체 취업에 한 차례 실패하였으나, 지속적 상담을 통한 자신감 회복, 수행 가능한 직무발굴, 지원고용을 통한 현장훈련 등 통해 일반사업장 취업 <男, 자폐성 장애, '22 전환지원 사업참여자>

<3> 미래사회 대비 직업훈련 강화

□ 디지털 훈련 강화 및 훈련 사각지대 해소

- 빅데이터, IoT 등 4차 산업분야 장애인 인력풀 확대를 위해 디지털·맞춤 훈련센터를 전국으로 확대('22, 3개소, 340명 → '23, 6개소, 860명)
 - IT·디지털 분야 고속권 장애인 인력양성을 위해 산업기사 수준의 인력양성을 목표로 하는 융복합 훈련직종을 확대*('22, 11 → '23, 20개)
 - * '22, 융합소프트웨어, 빅데이터 개발 등 11개 → '23, 사물인터넷, 지능형시스템 등 9개 과정 추가
- 장애인 종합훈련시설인 '경기남부 직업능력개발원' 개소('24), 국내 최초 시각전용 공공 훈련시설 마련* 추진 등 훈련기반 대폭 확충
 - * 英(왕립시각장애인대학, 1872), 獨(시각장애인직능원, 1990)과 같이 시각장애인 전용 인프라를 갖춘 훈련시설에서 오디오 매체제작, IT기술 등 다양한 훈련을 지원

□ 장애인 디지털 기초역량 제고

- (발달) 19개 소 발달장애인 훈련센터에서 디지털 기초과정을 확대·운영해('23) 청년 발달장애인의 취업영역 확대
 - 가상현실(VR: Virtual Reality) 직업훈련 방식을 소 발달장애인 훈련센터 내 일부 직종에 접목해 훈련 효과성 및 디지털 친숙도를 함께 제고
- (시각) 훈련 접근성 제고를 위해 IT기기 지원·활용 훈련('23), 음성제공이 가능한 강의안 등을 시각장애인 맞춤형으로 제공

□ 장애인 교원임용·대기업 취업 지원 훈련 확대

- 교·사대 장애인 학생 대상의 '장애인 교원임용 준비과정'을 온라인 중심에서 오프라인 현장훈련으로 확대해 운영('23, 20명 시범운영)
 - * '22년 275명에게 온라인 장애인 교원 임용준비 과정 지원→ 20명 합격(초등 2명, 중등 18명)
- 장애인의 대기업 취업 확대를 위해 삼성 GSAT 등 '대기업 준비반' 확대 운영('22, 2개 직업능력개발원, 11명 훈련→'23, 5개 직업능력개발원으로 확대)

4

장애인이 일하기 편한 일터 조성

- ❖ 장애인 근로자 고용유지를 위해 인적·물적 지원을 확대하고, 장애인 고용지원 전문인력 육성, 직장 내 장애인 인식개선 등 종합지원

<1> 장애인 근로자 인적·물적 지원 확대

□ 근로지원인 서비스 질 제고, 실시간 현장 대응 시스템 구축

- 현장실습 신설, 교육 시간 확대 등 근로지원인 교육 강화*('23), 온라인 신청, 실시간 지원현황 파악 등을 위한 시스템 신설('24)

* (기존) 장애·제도 이해 등 이론 중심 → (변경) 현장실습(4H), 체험형 교육 확대

- 근로지원인 제도활용 실태조사 및 관련 연구용역 실시('23)

□ 맞춤형 보조공학기기 지원체계 마련

- 장애인 개인신청제 도입('22.7월)에 따라 맞춤형 기기 지원체계를 강화, 현장수요 반영해 지원물량도 확대('22, 13→ '23, 14천)

- 적합기기 추천을 위해 평가도구 개발('23), 빅데이터 기반 결정시스템 도입('24) 등 온라인 지원체계를 마련하고, 담당자 역량 교육 강화

- 장애인 당사자가 직접 기기체험 후 신청토록 관련 인프라를 마련하고, 온라인 보조공학기기 정보제공·신청 시스템 신설('24)

- 직접신청이 어려운 장애유형(발달·시각 등) 대상 대리인 신청제 도입('23)

□ 중증장애인 출퇴근 비용지원 대상 확대, 이용 편의 제고

- 지원대상을 최저임금 적용제외 인가자에서 기초·차상위 중증장애인으로 확대('22, 3,850 → '23, 15,000명, 약 4배 ↑)

- 편의성 증진을 위해 선불충전형 교통카드 출시('23), 복지부와 기초·차상위 수급자 정보를 연계하여 타겟 홍보 강화

<2> 장애인 고용 여건 조성

□ 장애인 고용지원 전문인력 육성

- 국내 최초의 장애인 고용 전문인력* 양성 시설인 '장애인 고용 교육 연수원' 신설('25)
 - * 근로지원인, 직장 내 장애인 인식개선 강사, 장애인 직업능력평가사, 장애인 직업생활상담원 등
- 장애인 직업능력 평가사*의 체계적 양성을 위해 NCS 개선('23), 양성 표준모델 마련('24) 등 교육·검정체계를 국가자격 수준으로 고도화('27)
 - * 장애인 개인의 직업능력·욕구를 파악해 맞춤형 취업, 고용유지를 전문적으로 지원
- 장애인 직업생활 상담원*이 실제 업무수행 시 필요한 내용으로 교육과정 개편, 보수과정 수료 의무화 등 자격유지 요건 강화 검토
 - * 장애인 고용기업의 노무관리 부담 완화를 위해 장애인의 직장 적응, 고충해소를 지원

□ 장애인 근로자 권익보호

- 장애인 근로자 지원센터 확대를 검토하고, 이동 제한이 있는 장애인을 위한 '찾아가는 상담서비스' 제공('24)
- 장애인 다수고용 사업장 지도·감독·조사 시 의사소통이 어려운 발달장애인 등의 권익보호를 위해 근로감독관 직무교육 강화('23)

□ 직장 내 장애인 인식개선 내실화

- 교육 수요자가 장애유형·업종 등에 적합한 콘텐츠를 선택할 수 있도록 20분 내외의 모듈형 콘텐츠 개발*('23~'25)
 - 인식개선 교육의 질 제고를 위해 인식개선 강사 처우 개선 추진

<3> 장애인 공무원 지원 확대, 인사제도 개선 추진

- 장애인 고용기금을 활용해 장애인 공무원에게 근로지원인, 보조공학기기를 적극 지원('22~)하고 지원체계 개선 추진
- 보직·근무지 지정 시 당사자 의견 적극 반영, 건강 상황에 따른 유연근무제 활용, 재활치료 목적의 병가 사용 등 복무 유연성 확보 **인사처**

□ **(의무고용) 고용률은 지속 상승했으나, 의무이행 준수기업 비율 하락**

↳ 국가·지자체, 50인 이상 민간기업에 장애인 고용의무를 부과하고, 미이행시 부담금 부과

○ **(성과) 의무고용률 상향***, 공무원 부문 부담금 신설('20) 등을 통해,

* (공공, %) ('17) 공무원 3.2 /비공무원 2.9 → ('19) 3.4 → ('22) 3.6 / (민간) ('17) 2.9 → ('19) 3.1

- 약 3만개 의무고용 사업체의 장애인 고용률이 3.12%로 지속 증가, 중증장애인 비중도 개선('18, 26.7% → '22, 33.7%)

* 장애인 고용률(%): ('18) 2.78 → ('19) 2.92 → ('20) 3.08 → ('21) 3.10 → ('22) 3.12

○ **(한계) 장애출현을 정채·고령화로 일할 만한 장애인은 감소된 상황에서 의무고용률은 상향되어, 장애인 고용의무 준수사업체 비율 감소***




* 의무이행률(%): ('18) 45.5 → ('19) 43.5 → ('20) 44.1 → ('21) 43.7 → ('22) 43.1

- 공무원 정원의 44%를 차지하는 교육청, 대법원·국회 등 정부부문과 대기업 집단의 장애인 고용저조 등 부문별 이행격차도 여전

* '22년 장애인 고용률: 17개 시도 교육청 공무원 평균 1.92%, 대기업 집단 2.35%

→ 장애인 고용저조 부문에 적용가능한 장애인 채용 방법을 제시하고, 기업의 장애인 고용 기여 수단을 다양화할 필요

❖ 장애인 의무고용 제도 운영 중인 해외 주요국과의 비교

|  독일 |  프랑스 |  일본 |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 장애출현율 22.3% • '87년부터 의무고용률 5% 유지 • 연계고용 통해 최대 50%까지 부담금 감면 • 기업이 장애인 직업훈련 시 부담금 감면, 지원금을 지급 | <ul style="list-style-type: none"> • 장애출현율 25.2% • '01년부터 의무고용률 6% 유지 • 연계고용 활성화를 위해 의무이행실적에 따라 부담금 감면액을 차등('21) • 기업이 장애인 직업훈련 실습생과 계약을 체결, 교육을 시키는 경우 의무고용인원으로 산정 | <ul style="list-style-type: none"> • 장애출현율 7.6% • '21년 0.1%p 상향하여 민간 의무고용률 2.2% • 우리나라 표준사업장과 유사한 특례 자회사제도 도입('87) |

※ 국가마다 장애출현율 및 장애인정 범주에 차이가 있어 의무고용률 단순 비교는 어려움

□ (표준사업장) 중증장애인 일자리 확대되었으나, 규모화·자생력 한계

- (성과) 표준사업장은 장애인 중에서도 더 열악한 중증·여성·발달장애인에게 일자리 제공('22년 622개소, 1.4만개 장애인 일자리)
 - * 표준사업장 장애인 근로자 중 중증 79.6%, 발달 56.7%, 여성 36.8%('22년 기준)
- 특히, 자회사형 표준사업장은 대기업의 장애인 고용에 기여*하고, 상대적으로 규모가 크고 근로 여건이 좋은 일자리로서 역할
 - * 대기업 집단 장애인고용률 변화('19→'21): 표준사업장 설립 0.13%p↑ vs 미설립 0.03%p↓
- (한계) 일반형 표준사업장은 영세하고 판로확보가 어려운 상황이며, 수도권 편중으로 지역장애인 일자리 창출에 한계
 - 자회사형 표준사업장은 출자업종, 주식소유비율 제한 등 제도적 장벽으로 대기업·금융업·의료업 등에서 충분히 확산되지 못하는 상황

→ 제도정비를 통해 자회사형 표준사업장과 지역 표준사업장 확산을 지원하고, 표준사업장의 판로지원 강화 필요

□ (훈련·취업지원) 규모는 확대했으나, 新산업 훈련·개인 맞춤형 지원 부족

- (성과) 발달장애인 훈련센터 신설(19개), 맞춤형 훈련센터 추가 설립(3개) 등 장애인 직업훈련 인프라, 훈련('18, 2,409명 → '22, 3,880명) 확대
 - 취업·고용안정 지원 확대*, 출퇴근 비용지원·장애인 근로자 지원센터 신설 등 장애인 당사자 지원 확대
 - * 지원고용(2.5 → 6천명), 장애인 취성패(0.8 → 1.1만명), 근로지원인(1.2천명 → 1만명) 등
- (한계) 제조·단순사무직 훈련 중심으로 IT 직무훈련은 적은 상황이며, 학령기부터의 디지털 기초교육도 부족
 - 성별·장애유형 등 대상별 특성을 반영한 취업프로그램은 미비

→ 디지털 훈련 인프라 확대 및 장애인 디지털 기초역량 강화 필요

→ 고용·복지·교육 이력에 기반한 개인별 서비스 제공 기반 마련 필요

- (개요) 1990년 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제정으로 도입
 - 국가·지방자치단체, 상시근로자 50명 이상의 공공기관 및 민간 기업에게 일정 비율 이상 장애인을 고용하도록 의무 부과
 - 장애인 고용이 현저히 저조한 경우에는 명단을 공표(장애인고용법 제27조제7항 및 제29조제3항)

| 적용대상 | | 연도 | | | | | | | | |
|----------|---------------|---------|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|
| | | '91-'08 | '09 | '10-'11 | '12-'13 | '14-'16 | '17-'18 | '19-'21 | '22-'23 | '24- |
| 국가·지방자치체 | 공무원 | 2.0% | 3.0% | | | 3.2% | 3.4% | 3.6% | 3.8% | |
| | 근로자 | 미적용 | 2.3% | 2.5% | 2.7% | 2.9% | 3.4% | 3.6% | 3.8% | |
| 공공기관 | 공기업, 준정부기관 | 2.0% | 3.0% | 3.0% | 3.0% | 3.2% | 3.4% | 3.6% | 3.8% | |
| | 기타공공기관, 지방공기업 | | 2.3% | 2.5% | | | | | | |
| 민간기업 | | | | | 2.7% | 2.9% | 3.1% | 3.1% | 3.1% | |

- (총괄) '22.12월 말 장애인의무고용 사업체의 장애인 고용률은 3.12%로 전년대비 0.02%p 증가했으며, 지속적인 상승 추세임

* ('19) 2.92%(0.14%p↑) → ('20) 3.08%(0.16%p↑) → ('21) 3.10%(0.02%p↑) → ('22) 3.12%(0.02%p↑)

- 취약계층인 중증 및 여성 장애인 비중*도 지속적으로 상승 중

* 중증: ('21) 31.9% → ('22) 33.7%(1.8%p↑) / 여성: ('21) 26.5% → ('22) 27.2%(0.7%p↑)

- (공무원) 장애인 고용률은 2.93%로 전년에 비해 0.04%p 하락

- 지방자치단체(3.84%), 중앙행정기관(3.66%)은 의무고용률을 상회하나, 헌법기관(2.88%), 교육청(1.92%)은 미달

- (비공무원) 장애인 고용률은 6.16%로 전년과 비교하여 0.33%p 상승, 공공부문에서 가장 높은 상승률을 보임

- 세부적으로는 지방자치단체(10.91%), 교육청(3.89%), 헌법기관(3.42%), 중앙행정기관(3.13%) 순임

□ (공공기관) 장애인 고용률은 3.84%로 전년에 비해 0.06%p로 상승

- 세부적으로는 준정부기관(4.43%), 지방공기업(4.01%), 공기업(3.84%), 기타공공기관(3.5%), 출자출연기관(3.27%) 순서임

□ (민간기업) 장애인 고용률은 2.91%로 전년에 비해 0.02%p 상승함

- 규모별로는 500~999인(3.35%), 300~499인(3.25%), 100~299인(3.2%), 1,000인이상(2.77%), 100인미만(2.29%)순임

〈장애인 의무고용 현황(’22.12월 기준)〉

(단위: 개소, 명, %)

| 구 분 | | 사업체수 | 상 시 근로자수 | 장애인 고용인원 | 고용률(%) | |
|------------------|------------------|--------|-------------|-------------|--------|-------|
| 합계 | | 31,455 | 8,936,761 | 278,823 | 3.12 | |
| 정부 부분 | 직 접 고 용 | 소계 | 317 | 954,759 | 27,998 | 2.93 |
| | | 중앙행정기관 | 53 | 202,342 | 7,402 | 3.66 |
| | | 헌법기관 | 4 | 24,988 | 719 | 2.88 |
| | | 지방자치단체 | 243 | 309,179 | 11,858 | 3.84 |
| | | 교육청 | 17 | 418,250 | 8,019 | 1.92 |
| | 간 접 고 용 | 소계 | 306 | 403,286 | 24,852 | 6.16 |
| | | 중앙행정기관 | 42 | 72,905 | 2,281 | 3.13 |
| | | 헌법기관 | 4 | 3,103 | 106 | 3.42 |
| | | 지방자치단체 | 243 | 138,674 | 15,129 | 10.91 |
| | | 교육청 | 17 | 188,604 | 7,336 | 3.89 |
| 공 공 기 관 | 소계 | 790 | 594,568 | 22,835 | 3.84 | |
| | 공기업 | 36 | 151,800 | 5,834 | 3.84 | |
| | 준정부기관 | 94 | 130,714 | 5,785 | 4.43 | |
| | 기타공공기관 | 208 | 176,586 | 6,183 | 3.5 | |
| | 지방공기업 | 152 | 81,159 | 3,256 | 4.01 | |
| | 출자출연기관 | 300 | 54,309 | 1,777 | 3.27 | |
| 민 간 기 업 | 소계 | 30,042 | 6,984,148 | 203,138 | 2.91 | |
| | 100인 미만 | 16,054 | 1,114,072 | 25,518 | 2.29 | |
| | 100~299인 | 10,223 | 1,680,980 | 53,745 | 3.20 | |
| | 300~499인 | 1,758 | 667,817 | 21,713 | 3.25 | |
| | 500~999인 | 1,163 | 799,322 | 26,794 | 3.35 | |
| | 1,000인 이상 | 844 | 2,721,957 | 75,368 | 2.77 | |
| | 대기업집단 | 954 | 1,440,404 | 33,889 | 2.35 | |

* 장애인 고용인원 및 고용률은 중증장애인 2배수제 적용