

본 보고서의 우측 상단에는  
시각장애인을 위한 음성변환용  
바코드 보이스아이(VOICEYE)가  
실려 있습니다.

# 정부부문 정신적 장애인 고용창출 프로젝트

- 고용노동부 · 문화체육관광부 · 보건복지부를 중심으로 -

홍 자 영

---

집필진 · 홍자영 (한국장애인고용공단 고용개발원 직업영역개발팀)

## 머 리 말

장애인 고용을 위해서는 함께 근무하는 동료들의 장애인에 대한 긍정적인 인식이 가장 중요합니다. 장애유형 중 특히 정신적 장애인에 대한 부정적인 인식이 가장 심하며, 고용 형태 또한 보호작업장에서의 근무 비율이 다른 장애유형에 비해 월등히 높은 편으로, 소위 안정된 일자리로 간주되는 정부부문의 정신적 장애인 고용은 전무한 현실입니다.

열악한 고용 환경에 처한 정신적 장애인에게 괜찮은 일자리를 접해볼 수 있는 기회를 제공하기 위해 중앙정부부처에서 고용창출 시범사업을 실시한 것은 뜻 깊은 일이라고 할 수 있습니다.

이번 중앙정부부처에서 고용창출 시범사업 대상자가 전원 각 부처에서 근무하게 된 것은 다른 정신적 장애인에게도 정부부문에 도전 할 수 있는 희망을 주었습니다. 이번 계기를 발판으로 정부부문에 정신적 장애인이 고용 되는 사례가 확대되기를 기대해 봅니다.

끝으로 정부부문 정신적 장애인 고용창출 프로젝트가 성공될 수 있도록 도움을 주신 고용노동부, 보건복지부, 문화체육관광부 부서 사업 담당자 및 정신적 장애인을 고용해 주신 12개의 소속기관 담당자께 깊은 감사를 드립니다.

2012년 3월  
한국장애인고용공단 고용개발원  
원장 김 광 용

# 목 차

C · O · N · T · E · N · T · S

사업요약 .....	1
<b>제1장 사업개요</b> .....	21
제1절 사업의 필요성 .....	23
제2절 사업목적 및 의의 .....	24
제3절 사업추진방안 .....	25
1. 사업준비 단계 .....	25
2. 사업실행 단계 .....	26
3. 사업종료 단계 .....	27
<b>제2장 사업준비 단계</b> .....	29
제1절 정부부문의 국내외 고용사례 분석 .....	31
1. 한국의 정부부문 장애인고용사례 .....	31
2. 일본의 정부부문 장애인고용사례 .....	36
제2절 사업 추진 방안 .....	40
1. 전담팀 구성 .....	41
2. 3개 부처 전략회의 추진 .....	41
3. 장애인 인식개선 교육 .....	43
제3절 3개 부처 직무환경 분석 .....	45
1. 고용노동부의 직무환경 및 직무발굴 .....	45
2. 문화체육관광부의 직무환경 및 직무발굴 .....	49
3. 보건복지부의 직무환경 및 직무발굴 .....	56
<b>제3장 사업실행단계</b> .....	61
제1절 고용노동부 정신적 장애인 시범사업 .....	63

1. 직무배치 .....	64
2. 사전훈련 .....	70
3. 현장훈련 .....	72
<b>제2절 문화체육관광부 정신적 장애인 시범사업 .....</b>	<b>77</b>
1. 직무배치 .....	78
2. 사전훈련 .....	85
3. 현장훈련 .....	87
<b>제3절 보건복지부 정신적 장애인 시범사업 .....</b>	<b>91</b>
1. 직무배치 .....	92
2. 사전훈련 .....	95
3. 현장훈련 .....	97
<b>제4장 사업종료단계 .....</b>	<b>101</b>
<b>제1절 시범사업 성과 .....</b>	<b>103</b>
1. 국가적 관심에 의한 정부부문 정신적 장애인 고용 추진 .....	103
2. 정부부문의 정신적 장애인 고용가능성 확인 .....	104
3. 정신적 장애인의 정부부문 근무에 대한 높은 직무 만족도 .....	105
4. 정신적 장애인의 진출 가능 분야 확대 .....	105
5. 중증장애인을 위한 일자리 사업을 고용으로 연계 .....	106
<b>제2절 시범사업 한계점 .....</b>	<b>106</b>
1. 정부기관의 순환 보직 제도에 따른 한계 .....	106
2. 정부기관 고용 진입 및 유지를 위한 지원 제도 부재 .....	107
3. 정신적 장애인을 대상으로 한 직업 전 교육교재 부재 .....	107
<b>제5장 결론 및 제언 .....</b>	<b>109</b>
<b>제1절 결 론 .....</b>	<b>111</b>
<b>제2절 제 언 .....</b>	<b>114</b>
<b>참고문헌 .....</b>	<b>117</b>
<b>부 록 .....</b>	<b>119</b>

## 표목차

〈표 2-1〉 2010년 정부부문 장애인 공무원 고용현황 .....	32
〈표 2-2〉 2010년 정부부문 장애인 근로자 고용현황 .....	33
〈표 2-3〉 2010년 장애인 공무원 장애유형별 고용현황 .....	33
〈표 2-4〉 2010년 장애인 근로자 장애유형별 고용현황 .....	34
〈표 2-5〉 정부부문 대상 시범사업 추진 현황 .....	35
〈표 2-6〉 일본 정부부문 장애인 고용추이 .....	37
〈표 2-7〉 2010년 일본 정부부문 장애인 고용현황 .....	37
〈표 2-8〉 2010년 일본 정부부문 장애 유형별 고용현황 .....	38
〈표 2-9〉 일본 지적, 정신장애인 챌린지 고용 흐름도 .....	38
〈표 2-10〉 중앙 행정기관 별 지적장애인 고용 인원 및 업무 .....	39
〈표 2-11〉 지자체별 정신적 장애인 고용 인원 및 업무 .....	40
〈표 2-12〉 시범사업 추진을 위한 전략회의 진행 경과 .....	42
〈표 2-13〉 고용노동부의 장애인 고용 인원 현황 .....	45
〈표 2-14〉 7개 고용지원센터 직무분석 일정 및 가능직무 .....	46
〈표 2-15〉 고용노동부 직무분석 후 배치 부서 및 직무 .....	47
〈표 2-16〉 문화체육관광부 장애인 근로자 및 공무원 고용률 .....	50
〈표 2-17〉 직무분석 일정 및 정신적 장애인 가능직무 .....	50
〈표 2-18〉 기관별 정신적 장애인 고용가능성 직무 .....	53
〈표 2-19〉 정신적 장애인 유형별 고용가능성 직무 .....	54
〈표 2-20〉 문화체육관광부 직무분석 후 최종 배치가 결정된 부서 및 직무 .....	55
〈표 2-21〉 보건복지부 장애인 공무원 및 근로자 고용률 .....	56
〈표 2-22〉 직무분석 일정 및 정신적 장애인 가능직무 .....	57
〈표 2-23〉 기관별 정신적 장애인 고용가능성 직무 .....	58
〈표 2-24〉 정신적 장애인 유형별 고용가능성 직무 .....	58
〈표 2-25〉 보건복지부 소속기관 직무분석 후 배치 가능 부서 및 직무 .....	59
〈표 3-1〉 고용노동부 지원자 현황 .....	64
〈표 3-2〉 각 지역별 직무평가 대상자 .....	65
〈표 3-3〉 지원자 현황 .....	66
〈표 3-4〉 선발일정 .....	68
〈표 3-5〉 최종 합격자 현황 .....	69
〈표 3-6〉 최종 합격자 기본정보 .....	69
〈표 3-7〉 사전훈련 교육 구성 .....	70
〈표 3-8〉 고용센터 장애유형별 수행 업무 .....	73

〈표 3-9〉 고용센터 훈련생 근무 평가 내용 .....	75
〈표 3-10〉 문화체육관광부 지원자 현황 .....	79
〈표 3-11〉 모집 직무별 직무평가 대상자 선발 현황 .....	81
〈표 3-12〉 도서관 사서보조 직무 평가 항목 .....	82
〈표 3-13〉 지원자 평가 결과 .....	82
〈표 3-14〉 최종 합격자 현황 .....	85
〈표 3-15〉 최종 합격자 기본정보 .....	85
〈표 3-16〉 사전훈련 교육 구성 .....	85
〈표 3-17〉 정신적장애인이 작성한 훈련일지 .....	87
〈표 3-18〉 정신적 장애인을 위한 훈련일지 양식 .....	88
〈표 3-19〉 국립민속박물관 청소미화 직무목록 .....	88
〈표 3-20〉 정신적 장애인을 위한 훈련일지 양식 .....	89
〈표 3-21〉 보건복지부 국립재활원 지원자 현황 .....	92
〈표 3-22〉 직무평가 대상자 .....	94
〈표 3-23〉 지원자 평가 결과 .....	94
〈표 3-24〉 최종 합격자 기본정보 .....	95
〈표 3-25〉 사전훈련 교육 시간표 .....	96
〈표 3-26〉 사전훈련 교육 구성 .....	96
〈표 4-1〉 3개 부처 정신적 장애인 고용현황 .....	103
〈표 4-2〉 설문지 요인별 직무만족도 .....	105

## 그림목차

[그림 1-1] 사업추진 과정 .....	25
[그림 2-1] 2005년부터 2010년까지 지적,정신 장애인 증가율 .....	37
[그림 2-2] 고용개발팀 조직도 .....	41
[그림 2-3] 전략회의 추진 .....	43
[그림 2-4] 3개 부처 인사담당자와 국회 및 우체국 방문 .....	44
[그림 2-5] 고용센터의 정신적 장애인 가능 직무 프로세스 .....	47
[그림 2-6] 문화체육관광부 소속기관의 정신적 장애인 배치 가능 부서 .....	55
[그림 2-7] 보건복지부 소속기관 정신적 장애인 배치 가능 부서 .....	59
[그림 3-1] 시범사업 추진절차 .....	63
[그림 3-2] 시범사업 평가 .....	68
[그림 3-3] 면접전형 사진 .....	68
[그림 3-4] 사전교육 사진 .....	72
[그림 3-5] 현장 훈련 수행 직무 사진 .....	74
[그림 3-6] 고용센터 훈련생의 7주간 현장훈련 평가 .....	77
[그림 3-7] 시범사업 추진절차 .....	78
[그림 3-8] 문화체육관광부 모집공고문 .....	80
[그림 3-9] 시범사업 평가 .....	83
[그림 3-10] 면접전형 사진 .....	84
[그림 3-11] 사전훈련 사진 .....	86
[그림 3-12] 환경미화직무 수행빈도 .....	89
[그림 3-13] 국립민속박물관 사서직무 수행빈도 .....	90
[그림 3-14] 현장훈련 사진 .....	90
[그림 3-15] 시범사업 추진절차 .....	91
[그림 3-16] 시범사업 대상자 평가 .....	94
[그림 3-17] 면접전형 사진 .....	95
[그림 3-18] 보건복지부 사전훈련 사진 .....	97
[그림 3-19] 보건복지부 국립재활원 현장훈련 평가 결과 .....	98
[그림 3-20] 보건복지부 훈련생 현장훈련 .....	99



# 사업 요약



# 사업 요약

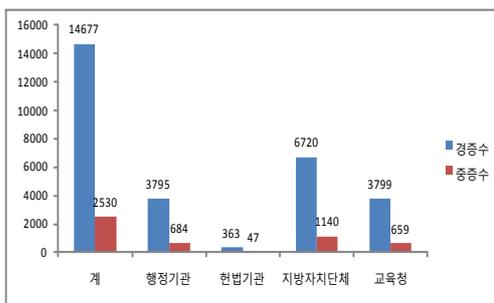
## 가. 추진배경

1991년 「장애인고용 및 직업재활법」에 의해 장애인 의무고용제도가 추진되고 있습니다. 정부부문 공무원에 대하여 의무고용률이 적용된 시점은 2000년으로 민간부문에 비해 다소 늦게 도입되었습니다. 의무고용제도가 시행된 이래 정부부문은 장애인 고용 확대를 위한 지속적인 노력을 기울인 결과, 2010년 12월 말 현재 민간부문의 장애인 고용률 2.19%보다 높은 2.40%의 장애인 고용률을 보이고 있습니다. 그러나 중증장애인의 근로능력에 대한 부정적 선입견 등의 영향으로 주로 경증장애인 위주의 고용이 이루어지고 있습니다.

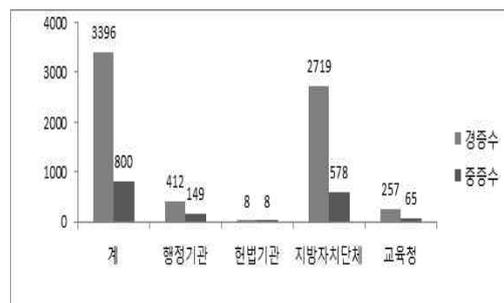
중증장애인 공무원 특별채용제도 도입 등 중증장애인 고용확대를 위한 지속적인 노력에도 불구하고 여전히 중증장애인의 고용은 부진한 실정입니다.

2010년 정부부문 장애인 공무원과 공무원이 아닌 장애인 근로자의 중증 및 경증 인원을 비교하면, 장애인 공무원의 중증비율은 14.7%이며 공무원이 아닌 장애인 근로자의 중증비율을 19.1%입니다. 장애인 공무원과 공무원이 아닌 장애인 근로자를 합산한 중증장애인의 비율은 2010년 민간기업 중증장애인 고용률 18.2%에 비해 낮습니다.

[공무원 장애인의 중·경증 인원수]

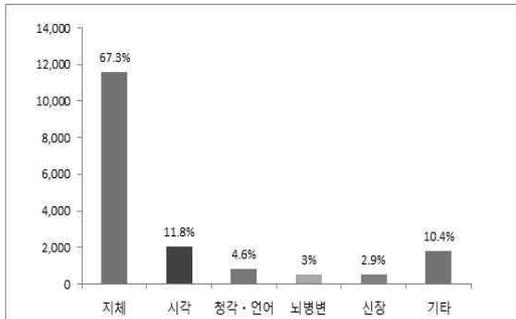


[공무원이 아닌 근로자 중·경증 인원수]

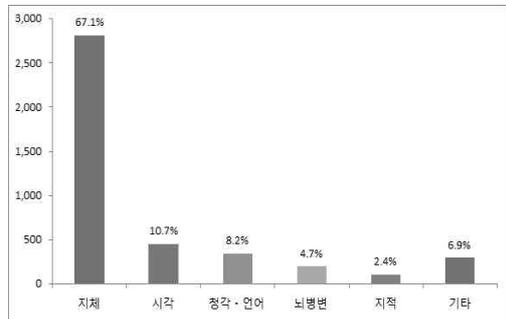


정부부문 중증장애인의 고용률이 낮은 가운데, 지적·자폐·정신장애 등 특정 유형의 중증장애인의 고용은 특히 저조한 실정입니다.

[장애인 공무원 장애유형별 인원수]



[장애인 근로자 장애유형별 인원수]



이러한 상황을 범정부적으로 개선하고자 국무회의에서 중증장애인 중 정신적 장애인의 고용을 확대하기로 하고 고용노동부, 문화체육관광부, 보건복지부 3개 부처를 시범사업부처로 선정하여 정신적 장애인의 고용 가능성을 시험하고자 하였습니다(국무회의 자료 '10.11.3)

시범사업 실시 결과를 토대로 향후 전 부처로 확대하는 것을 목표로 추진하였습니다.

**일본의 '챌린지 고용제도' 사례**

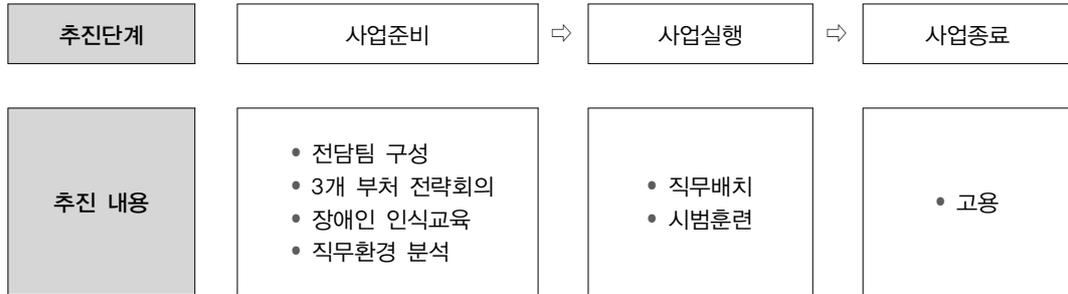
일본은 정부부문의 지적, 정신장애인 고용확대를 위하여 2006년 시범사업을 추진하였고 시범사업 성과를 바탕으로 2007년부터 '챌린지 고용' 제도를 실시하고 있습니다. 매년 100명 이상의 장애인을 1~3년 계약직 공무원 신분으로 고용하는 것을 목표로 하고 있습니다. 계약직 공무원 신분으로 공직경험을 한 후에는 일반 기업체에 고용되기도 하며 직무능력을 인정받은 경우 계약직 공무원으로 계속 근무할 수도 있습니다. '챌린지 고용' 제도 실시 전후의 일본 정부부문의 장애유형별 고용 증가율을 살펴보면, 2005년부터 2010년까지 지적장애인 고용은 2005년에 비해 약 3배 증가하였으며, 정신장애인 고용은 약 4배가 증가하였습니다. '챌린지 고용' 사례는 한국의 정부부문에 적용 가능할 것으로 판단되었습니다.

**나. 추진방향**

- ◆ 정부부문 중 중앙행정기관을 대상으로 정신적 장애인을 '공무원이 아닌 근로자'로 채용하기 위하여 한국장애인고용공단 고용개발원에서 시범사업을 추진하여 정신적 장애인의 고용가능성을 제시하고자 하였습니다.
- ◆ 고용개발원은 시범사업 부처로 선정된 고용노동부, 문화체육관광부, 보건복지부에서 정신적 장애인에 적용 가능직무를 발굴하기 위해 직무분석을 실시하고 시범사업을 추진하고자 하였습니다.

## 다. 추진과정

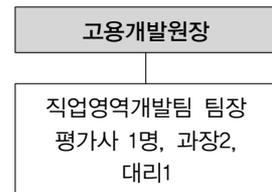
정부부문의 정신적 장애인 고용창출을 위해 3단계로 사업을 진행하였습니다.



### 1) 사업준비단계

#### ◆ 전담팀구성

- 정부부문 3개 부처 시범사업 추진을 위하여 고용개발원 원장 직속의 직업영역개발팀 편성



#### ◆ 3개 부처 전략회의 개최

- 시범사업 실현을 위한 고용노동부, 문화체육관광부, 보건복지부 부처 담당자와 회의 실시
- 3개 부처 전략회의 결과 사업방향 결정
  - 3개 부처에 정신적 장애인을 5명 이상 고용
  - 부처 또는 소속기관에 고용 (산하기관은 대상에서 제외)
  - 정부부처의 본부가 정신적 장애인 고용을 위한 주도적인 역할 수행



[전략회의 일시]

내용	고용노동부	문화체육관광부	보건복지부
부처 회의	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2011.01.19 3개 부처 담당자 회의</li> <li>• 2011.02.22 고용노동부 1차 회의</li> <li>• 2011.03.08 고용노동부 2차 회의</li> <li>• 2011.03.24 고용노동부 3차 회의</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2011.01.19 3개 부처 담당자 회의</li> <li>• 2011.02.28 문체부 내 소속기관 담당자 사업설명회</li> <li>• 2011.03.11 소속기관 직무분석협의</li> <li>• 2011.04.20 직무분석 결과 및 배치기관협의</li> <li>• 2011.07.29 시범사업 실시 전 업무협의</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2011.01.19 3개 부처 담당자 회의</li> <li>• 2011.3.16 보건복지부 소속기관 담당자 사업설명회</li> <li>• 2011.9.1 시범사업 논의</li> </ul>

- ◆ 장애인 인식개선 교육
  - 정신적 장애인에 대한 지식 및 정보 부족으로 인한 편견 및 그릇된 인식을 사전에 방지하고자 각 기관 직원들을 대상으로 장애인 인식개선교육을 실시하였습니다.
  - 각 부처 인사담당자를 대상으로 정신적 장애인이 근무하는 국회, 우체국 견학을 실시함으로써 장애인 인식을 개선하고자 하였습니다.
  - 정신적 장애인이 배치될 기관에 대해서는 고용개발원 연수팀의 지원을 받아 관계자들을 대상으로 ‘EDI 장애인 인식개선교육’을 방문 실시하였습니다.
- ◆ 3개 부처 인사담당자를 대상으로 정신적 장애인 근무처 견학 실시
  - 3개 부처 인사담당자와 함께 국회 및 우체국을 방문 정신적 장애인들을 인터뷰하고 근무 시 애로사항 및 근로 장점에 대하여 직접 듣고 판단할 수 있는 기회를 제공하였습니다.

[3개 부처 인사담당자와 국회 및 우체국 방문]

		
<p>광화문우체국 운용실장과 정신적 장애인 고용관련 인터뷰</p>	<p>국회도서관 근무 중인 근로자 인터뷰(지적3급)</p>	<p>3개 부처 인사담당자 및 소속기관 담당자</p>

- ◆ 정신적 장애인 배치 예정 기관에 대한 장애인 인식개선교육 실시(13개소)
  - 장애인이 근무하게 될 부서에 대해서 교육을 필수적으로 실시하였습니다.
  - 장애인 인식개선교육은 장애인 인식개선 프로그램을 활용하여 1시간 정도로 진행 하였으며, 정신적 장애인 이해에 대한 교육을 중점적으로 실시하였습니다.

정신적 장애인이 고용되어 있는 기관 견학에 대한 피드백은 매우 긍정적이었으며, 실제 일하는 모습을 보고 면담을 실시함으로 근무 가능 여부 판단에 도움이 되었습니다.

- ◆ 3개 부처 정신적 장애인 가능 직무 분석
  - 정신적장애인의 고용 가능한 직종을 발굴하기 위하여 대상 부처와 전략회의를 거쳐 고용 가능성이 높은 기관을 선정하고, 직무환경 분석을 통하여 정신적 장애인이 수행 가능한 직무를 발굴하고자 하였습니다.
  - 해당 기관에서 정신적 장애인에게 적용할 수 있는 직무가 발견되지 않은 경우에는 장애인의 직무 수행능력을 고려하여 반복적인 업무를 통합하여 한 명분의 업무로 직무를 재조정하였습니다.

부처명 장애인고용상황	직무분석 일자	적합 직무	배치 가능 부서																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">구분</th> <th rowspan="2">전체 대상 인원</th> <th rowspan="2">의무 인원</th> <th colspan="3">장애인공무원 (근로자)</th> <th rowspan="2">장애인 고용률</th> </tr> <tr> <th>전체</th> <th>경증</th> <th>중증</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>공무원</td> <td>5725</td> <td>172</td> <td>186</td> <td>147</td> <td>39</td> <td>3.93</td> </tr> <tr> <td>근로자</td> <td>1637</td> <td>37</td> <td>38</td> <td>22</td> <td>8</td> <td>2.32</td> </tr> </tbody> </table> <p>* 장애인고용률 중증2배수 적용</p>	구분	전체 대상 인원	의무 인원	장애인공무원 (근로자)			장애인 고용률	전체	경증	중증	공무원	5725	172	186	147	39	3.93	근로자	1637	37	38	22	8	2.32	3.3~3.4 3.14 3.17~18 3.21	<ul style="list-style-type: none"> <li>자료실 사서업무 보조</li> <li>일용근로자 근로내역확인신고서 전산 입력(공통)</li> <li>구직표 및 재취업활동계획서 전산 입력(공통)</li> <li>전자팩스 배부 및 관리(공통)</li> <li>실업급여 및 각종 지원금 지급 서류 편철(공통)</li> <li>실업급여 교육 안내문 배부(공통)</li> <li>센터 주변 환경관리(공통)</li> <li>JOB CAFE 안내 및 관리(서울청)</li> </ul>	<p>본부 운영지원과 (자료실)</p> <p>고용센터 취업지원과, 기업지원과</p>
구분				전체 대상 인원	의무 인원	장애인공무원 (근로자)			장애인 고용률																		
	전체	경증	중증																								
공무원	5725	172	186	147	39	3.93																					
근로자	1637	37	38	22	8	2.32																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">구분</th> <th rowspan="2">전체 대상 인원</th> <th rowspan="2">의무 인원</th> <th colspan="3">장애인공무원 (근로자)</th> <th rowspan="2">장애인 고용률</th> </tr> <tr> <th>전체</th> <th>경증</th> <th>중증</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>공무원</td> <td>2,462</td> <td>74</td> <td>71</td> <td>53</td> <td>18</td> <td>3.61</td> </tr> <tr> <td>근로자</td> <td>975</td> <td>22</td> <td>10</td> <td>8</td> <td>2</td> <td>1.23</td> </tr> </tbody> </table> <p>* 장애인고용률 중증2배수 적용</p>	구분	전체 대상 인원	의무 인원	장애인공무원 (근로자)			장애인 고용률	전체	경증	중증	공무원	2,462	74	71	53	18	3.61	근로자	975	22	10	8	2	1.23	3.11 3.22 4.08 6.01 6.22	<ul style="list-style-type: none"> <li>도서관 사서보조 (반납도서 책 배가업무)</li> <li>도서관 사서보고</li> <li>도서관 사서보조</li> <li>환경미화 직무</li> </ul>	<p>국립중앙도서관 주재정보과</p> <p>국립중앙박물관 도서관</p> <p>국립민속박물관 아카이브실 (총무과)</p>
구분				전체 대상 인원	의무 인원	장애인공무원 (근로자)			장애인 고용률																		
	전체	경증	중증																								
공무원	2,462	74	71	53	18	3.61																					
근로자	975	22	10	8	2	1.23																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">구분</th> <th rowspan="2">전체 대상 인원</th> <th rowspan="2">의무 인원</th> <th colspan="3">장애인공무원 (근로자)</th> <th rowspan="2">장애인 고용률</th> </tr> <tr> <th>전체</th> <th>경증</th> <th>중증</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>공무원</td> <td>2959</td> <td>89</td> <td>102</td> <td>85</td> <td>17</td> <td>4.02</td> </tr> <tr> <td>근로자</td> <td>818</td> <td>18</td> <td>13</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>1.58</td> </tr> </tbody> </table> <p>* 장애인고용률 중증2배수 적용</p>	구분	전체 대상 인원	의무 인원	장애인공무원 (근로자)			장애인 고용률	전체	경증	중증	공무원	2959	89	102	85	17	4.02	근로자	818	18	13	5	4	1.58	4.19	<ul style="list-style-type: none"> <li>병원식당 보조</li> <li>의료기기 포장 및 소독</li> <li>사무보조</li> <li>안내</li> </ul>	<p>국립서울병원</p> <p>국립재활원</p>
구분				전체 대상 인원	의무 인원	장애인공무원 (근로자)			장애인 고용률																		
	전체	경증	중증																								
공무원	2959	89	102	85	17	4.02																					
근로자	818	18	13	5	4	1.58																					

직무분석 시 각 부서의 인사담당자와 인터뷰 및 해당 기관의 업무분장표 (일용직, 계약직, 공무원) 등 업무분장을 통해 직무 환경 분석 실시

## 2) 사업 실행단계

### ◆ 직무배치

- 직무배치를 위해서 서류접수, 1차 서류 전형, 2차 직무평가, 면접을 통해 최종 시범사업에 참여할 대상자를 선정하였습니다.

- 장애인을 적정 직무에 배치하기 위해서 각 직무별 채용기준, 평가 기준을 표준화하여 진행하였습니다.

서류접수 → 1차 서류전형 → 1차 서류 발표 → 2차 직무능력평가, 면접 → 최종 대상자 선정

◆ 서류접수

- 정신적 장애인은 공개모집을 통해서 대상자를 모집하였으며, 지사 및 정신적 장애인 유관기관의 추천을 포함하여 교육청, 장애인 부모회, 언론 등에 홍보하여 보다 많은 우수한 정신적 장애인이 지원하도록 하였습니다.
- 부처별 소속기관의 특성 및 장애인의 고용 안정성을 고려하여 해당 기관의 추천에 의해 대상자를 모집한 경우도 있습니다.
  - 국립중앙도서관의 경우 복지적 일자리 훈련생을 시범사업 대상으로 선정하였습니다.
  - 국립서울병원은 익숙한 환경에서 지속적으로 일할 수 있도록 배려하는 차원에서 낮병동 환자를 정신장애인 기관추천 대상으로 선정하였습니다.

부처별	모집기관	모집기간	모집분야	응시인원
고용노동부	고용센터 7개소 (서울, 수원, 인천) (대전, 대구, 부산) 본부 도서관 1개소	5.3~5.13	사무보조(7명) 사서보조(1명)	93명 (지적36, 자폐성17, 정신 38, 중복 2)
문화체육관광부	국립중앙박물관 국립민속박물관	8.4~8.12	사서보조(3명) 환경미화(1명)	21명 (지적 6, 자폐성 2, 정신 12, 중복 1)
보건복지부	국립재활원	9.20~9.26	안내, 사무보조 의료기기 (4명)	9명 (지적 3, 정신 6)

- 정신장애인의 경우 지원서류에 의사소견서 및 정신장애인 유관기관 사례관리자 추천서 첨부
- 소속기관 특성을 고려하여 기존의 훈련생 및 병원 추천자를 시범사업 대상자에 포함 (국립중앙도서관, 국립서울병원)

◆ 1차 서류 전형

- 각 모집부문별 서류전형 합격자 선정 기준 및 우대 요건을 설정하여 모집인원의 7 배수를 선발하였습니다.

- 1차 서류전형 평가 항목은 자기소개서, 취업의욕, 직무적합성, 업무가능성으로 100점을 만점으로 하였고, 우대에 따른 가산점 (10점)을 부여하였습니다. 고득점 순으로 2차 직무평가 및 면접 대상자로 선정하였습니다.

부처별	선발직무	선정기준	우대조건
고용노동부	사무보조 사서보조	자기소개서 취업의욕 직무적합성 업무가능성	컴퓨터 활용능력관련 자격증소지자
문화체육관광부	사서보조 환경미화		컴퓨터 활용능력 사서자격증 한자자격증
보건복지부	안내, 사무보조 의료기기포장 및 소독		병원근무 경험 컴퓨터 활용능력

고용노동부에 지원한 93명 정신적 장애인 중 컴퓨터 활용 자격증 소지자는 43명 (자폐성장애 12명, 정신장애 13명, 지적장애 18명) 이었습니다.

◆ 2차 직무평가 및 면접

- 정신적 장애인의 인지능력을 평가하기 위해 언어수리검사(SRA)를 실시하였으며, 직무능력평가는 실제 직무환경과 유사한 환경에서 사무보조, 사서보조, 환경미화 직무와 관련한 평가를 실시하였습니다.

직무평가 항목	평가항목
사무보조 (100점)	사무기초, 전산기초, 문서작성, 전산통신
사서보조 (100점)	기본태도, 책등록, 서가정리, 반납도서 정리
환경미화 (100점)	손의 힘, 눈 손 협응, 운동감각, 양손협응 (mve 동작성검사, 맥케런 신경근육발달검사)

- 7배수로 선정된 대상자 중 2차 직무평가점수와 면접점수를 합산한 최고득점자를 시범훈련 대상자로 선발하였습니다.
- 면접 평가 요소는 태도 및 복장(25점), 직장 및 업무에 대한 이해 (25점), 질문이해도(25점), 답변의 명확성 (25점)으로 100점을 만점으로 하였습니다.
- 면접관은 중앙부처 본부의 시범사업 담당자, 소속기관 인사담당자, 고용개발원 직업영역개발팀장, 고용창출부장으로 구성하였습니다.

부처별	모집기관	일시 및 면접장소	면접대상자
고용노동부	고용센터 7개소 (서울, 수원, 인천 (대전, 대구, 부산) 본부 도서관 1개소	2011.5.24 고용개발원(본부, 서울, 수원, 인천) 2011.5.25 대전, 대구, 부산, 광주 고용센터	총 56명 지적22명 정신17 자폐15 지적, 중복 2
문화체육관광부	국립중앙박물관 국립민속박물관	2011.08.22 국립중앙박물관	총 21명 지적7 정신 12 자폐2
보건복지부	국립재활원	2011.10. 국립재활원	총9명 지적 3 정신 6

[대상자 선발과정]

직무능력평가  
지필검사(언어수리검사)

직무능력평가  
(사무보조직무)  
사무기초 테스트

직무능력평가(사무보조)  
문서작성능력테스트

직무능력평가(사서보조)  
서가정리 테스트

직무능력평가(환경미화)  
MVE 동작성검사

면접전형

◆ 시범훈련

- 시범훈련은 사전훈련과 현장훈련으로 나누어 실시하였습니다. 사전훈련은 2011년

장애인의 특성 및 희망직업을 고려한 단계별 맞춤 취업지원 서비스 제공 목적으로 개발된 희망코디 프로그램 중 2단계인 구직역량강화프로그램을 중심으로 실시 하였습니다.

◆ 사전훈련



구직역량 프로그램 모듈 자기 이해

고용노동부 인사담당자 기관 설명

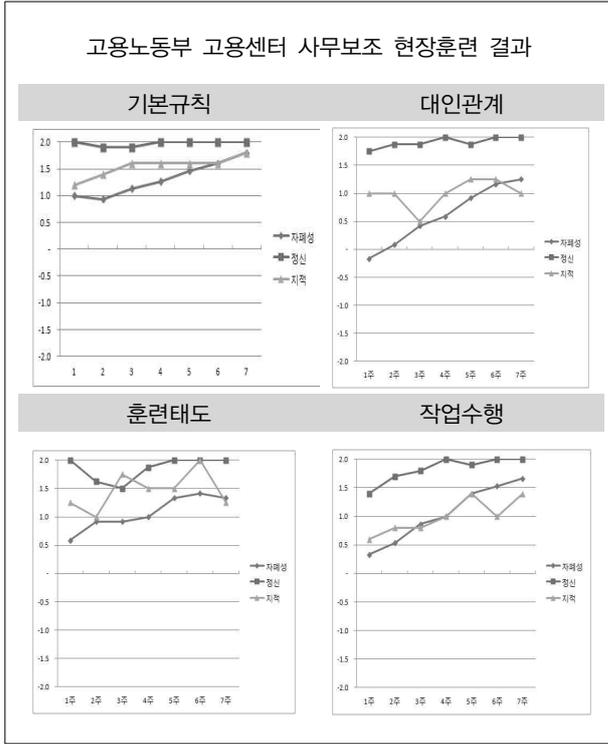
선배와의 대화(정부부문 장애인 근무자)

구직역량강화프로그램은 자기 이해, 직업탐색, 구직기술, 대인관계기술 4모듈로 구성되어있으며, 선배와의 대화, 정부부문 기관 인사담당자 기관 설명을 추가하여 적용

◆ 현장훈련

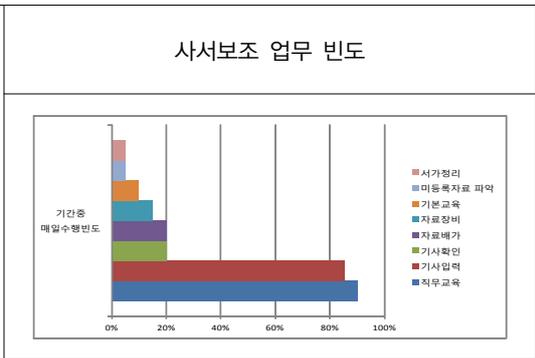
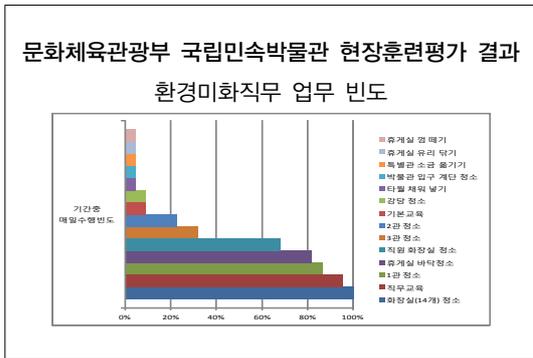
- 각 부처의 소속기관에서 현장 실습을 통해 업무를 습득할 수 있도록 하였으며, 정신적 장애인의 업무 적응을 지원을 위해 직무지도원을 배치하였습니다. 시범훈련 기간 동안은 고용개발원에서 지원고용에 준한 훈련생 수당 및 직무지도원 수당을 지급하였습니다.

부처		시범훈련 일정		직무	대상자
주관부처	선발기관	사전훈련	현장훈련		
고용노동부	7개 고용지원센터 본부	6.1~6.8	6.13~8.31 (3개월)	사무보조 사서보조	정신3명 자폐 4명 지적 1명
문화체육관광부	국립중앙박물관 국립중앙도서관 국립민속박물관	8.29~8.31	9.01~10.14 (7주)	사서보조 환경미화	정신2, 지적1 정신1
보건복지부	국립서울병원 국립재활원	10.10~10.11	7.11~9.31 (3개월) 10.12~11.04 (4주)	식당보조 안내 사무보조 의료기기포장·소독	정신1 정신1 정신1 지적, 정신2



고용노동부 고용센터 실시 업무내용 희망카드 스티커붙이기, 팩스보내기, 주민등록번호순으로 정리 편철업무, 우편물 수거, 우체국업무, 안내데스크 안내, 교육장 정리 및 교육프로그램보조, 전자팩스 전산입력, 입력업무

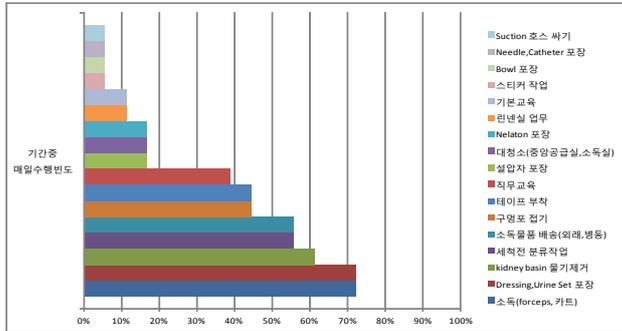
- 직무지도원이 장애인의 고용센터 직무 수행 능력을 7주간 평가하였습니다.
- 기본규칙, 대인관계, 훈련태도, 작업수행 4가지 항목에 대해 평가하였습니다.
- 지적·자폐성 장애를 가진 훈련생은 시간경과에 따라 기본규칙을 습득하고 점차적으로 업무에 익숙해졌습니다.
- 지적장애 훈련생은 대인관계에서 원만한 관계를 유지하였으나, 자폐성 및 정신장애 훈련생은 직원들과의 대화에 긴장을 하는 편으로 대인관계에 익숙해지기 위한 적응 시간이 상대적으로 더 많이 필요하였습니다.



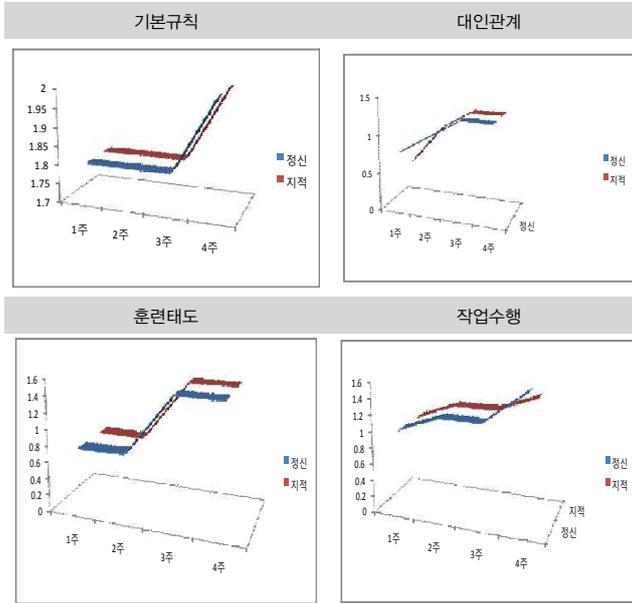
4주간 현장훈련 결과 사서보조직무와 환경미화직무의 업무 빈도를 살펴보면 직무교육이 가장 많이 차지하고 있습니다. 정신적 장애인의 직무를 지도하고 적응을 지원할 수 있는 담당직원 지정이 필요합니다.

**보건복지부 국립재활원 현장훈련평가결과**

**의료기기 포장 및 소독 직무 빈도**



정신적 장애인은 의료기기 포장 및 소독 직무를 4주간 훈련하였으며 수행 직무의 빈도를 살펴보면 소독, 포장 직무가 많고 직무교육은 비교적 적은 편이므로 반복 업무가 많다고 볼 수 있습니다.



- 4주간 국립재활원 의료기기포장 및 소독 업무에 배치된 2명의 정신적 장애인을 대상으로 직무능력에 대해 평가하였습니다.
- 근무시간 준수 등 작업태도가 우수하며, 대인관계에서 내성적으로 말은 없는 편이나 인사 및 예절은 잘 지키는 편이었습니다.
- 의료기기 포장 및 소독업무는 최초 작업 습득 시 다소 어려움을 겪었으나 대체적으로 단순 반복 업무 비중이 높아 점차 작업완성도가 향상되었습니다.

**3) 사업종료 단계**

- 중앙행정기관 최초로 정신적 장애인 16명 고용  
정신장애 8명, 자폐성장애 6명, 지적 2명
- (\* 정신적 장애인 중 장애에 대한 편견이 가장 심한 정신장애, 자폐성 장애인 위주의 고용)

연번	부처명	고용 인원	추진결과	관련기사
1	고용노동부	8명	• 기관 : 고용노동부 본부 및 고용센터8개 기관	<p>조선일보 등64건</p> 
			• 직무 : 사무보조	
			• 장애유형 : 지적1명, 자폐성4명, 정신3명	
2	문화체육관광부	5명	• 기관 : 국립중앙도서관, 국립중앙박물관, 국립민속박물관	
			• 직무 : 사서보조, 환경미화직	
			• 장애유형 : 자폐성2명, 정신3명	
3	보건복지부	3명	• 국립서울병원, 국립재활원	
			• 직무 : 병원 내 조리보조, 의료기구 포장 및 소독	
			* 정신2명 지적1명 (정신장애 2명 중도포기)	

[3개 부처 정신적 장애인 직무]



민원인상담  
(대구고용센터)



서류편철  
(수원고용센터)



청사 내 우편발송업무  
(서울고용센터)



신규 구인정보 관리  
(대구고용센터)



반납도서정리  
(국립중앙박물관)



자료배가  
(국립중앙도서관)



신규도서 등록  
(국립민속박물관)



박물관 주변 환경정리  
(국립민속박물관)



의료소모품정리  
(국립재활원)



병원 식당 조리보조  
(국립서울병원)



의료기구 포장  
(국립재활원)

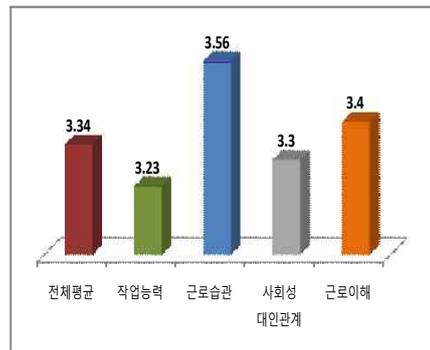


린넨 정리  
(국립재활원)

## 라. 추진성과

- ◆ 국가적 관심에 의한 정부부문의 정신적 장애인 고용 추진
  - 정부부문에서 정신적 장애인 고용을 추진하게 된 계기는 3개 부처의 정신적 장애인 시범고용을 통한 전 부처 확대라는 국무회의 논의 결과에 따라 실시되었습니다.
  - 이번 사업의 성공 요인으로는 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」 개정에 의해 정부 및 지방자치단체에도 2010년부터 공무원이 아닌 근로자에 대해서 장애인 의무고용률을 적용하게 된 점과 청와대의 지시로 특정 장애유형에 대한 고용이 국무회의에서 논의되었다는 점입니다.
  - 정부부문의 장애인 고용 확대를 위해서는 기관장의 추진 의지와 사회적 책임을 강화하기 위한 제도 마련이 필수적입니다.
- ◆ 정신적 장애인의 진출 가능 직무분야 확대
  - 정신적 장애인의 직무 진출 유형을 살펴보면 단순제조업과 보호작업장의 비율이 높습니다. 이번 정부부문 고용창출 프로젝트를 계기로 정신적 장애인이 진출할 수 있는 직무 영역이 사무보조, 주 업무에 해당하는 직무에까지 확대되었습니다.
  - 그동안 정신적 장애인 유형 내에서 고기능의 정신적 장애인을 대상으로 한 직무개발이 활발하지 못했다는 점에서 이번 시범사업은 이러한 구직 욕구를 반영한 고용창출 사업이라고 볼 수 있으며, 정신적 장애인의 고용 가능 직종이 확대되었다는 데 큰 의의가 있습니다.
- ◆ 정부부문의 정신적 장애인 고용가능성 확인
  - 현장훈련 종료 후 2개월 이상 경과한 시점에서 동료직원이 정신적 장애인의 능력을 평가하도록 하였습니다. 동료들은 ‘인지력은 약간 부족하며 항상 웃는 모습으로 편하게 지냄’, ‘책임감, 표현력이 있고 업무지도 등에 잘 따름’, ‘근무태도가 성실하고 지시사항을 잘 지킴’ 등과 같이 장애인을 평가하였습니다. 장애인 능력을 작업적 측면, 근로적 측면, 사회성, 대인관계 측면, 근로이해 측면 4가지 측면에 대해 4점 척도로 평가를 실시하였으며 평균 3.34점으로 중간이상으로 평가하였습니다.
  - 평가자 대다수가 장애인 근로자에 대해 긍정적으로 평가하였습니다.

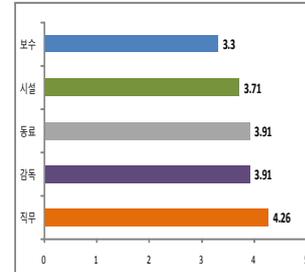
동료직원의 장애인 능력관련 평가 결과



◆ 정신적 장애인의 정부부문 근무에 대한 높은 직무 만족도

- 시범사업 종료 후 취업된 정신적 장애인을 대상으로 직무 만족 척도인 JDI(Job Descriptive Index)를 기본으로 설문하였습니다. JDI의 직무 만족 요인은 직무요인, 감독요인, 승진요인, 보수요인, 동료요인 등 5요인이며, 이 중 승진요인을 제외하고 시설요인을 추가하여 조사하였습니다. 대체적으로 현재 근무하고 있는 직무에 흥미가 있고 자기 발전에 도움이 된다고 응답하였습니다.
- 5점 리커트 척도 기준 직무에 대한 만족도가 4.26으로 가장 높았습니다.

정신적장애인의 직무만족도결과



◆ 중증장애인을 위한 일자리 사업의 고용 연계 가능성 확인

- 보건복지부 주관의 ‘장애인 복지 일자리 사업(Able 2010)은 고용이 아니며 취업 훈련 성격의 일자리입니다. 국립중앙도서관에 복지일자리 사업의 일환으로 자폐성 장애인이 훈련하였으나, 사업추진 부처가 달라 장애인을 연속적으로 고용하지 못하는 어려움이 있었습니다. 이에 시범사업 대상자로 복지 일자리 사업 대상자를 선정하여 고용으로 연계하고자 하였습니다.
- 향후에는 장애인 복지 일자리 훈련 대상자가 평가를 거쳐 정부 및 지방자치체의 근로자로 고용될 수 있도록 제도화하는 것이 바람직합니다.

사업 진행 추진 시 애로사항

- 정부기관의 순환보직 제도에 따른 한계
- 정부기관 고용 진입 및 유지를 위한 지원제도 부재
- 정신적 장애인을 대상으로 한 직업 전 교재 부재

마. 제언

- ◆ 정부 부문에 중증장애인 진입을 확대를 위해서는 고용 모델 및 예산의 제도화
- 정부 부문의 시범사업 형태를 벗어나 정신적 장애인을 지속적으로 고용하기 위해서는 장애인고용 인턴 프로그램 실시 등 정신적 장애인 고용 촉진 제도가 수립되어야 합니다.
- 관련 사업이 정착되기 위해서는 매년 실시할 수 있는 예산이 마련되어야 합니다.

- 일본의 챌린지 제도는 정신적 장애인의 정부부처 고용 창출을 위해 직장체험프로그램 운영 및 고용에 필요한 예산은 매년 정기적으로 사업예산에 반영하고 있습니다.

- ◆ 중증장애인을 위한 특별채용 규정 개선을 통한 정신적 장애인의 진입 활성화
  - 정신적 장애인의 정부부문 진입장벽을 완화하고 안정적인 고용 유지를 위한 제도 준비가 필요합니다.
  - 현행 공무원 구분 모집 및 중증장애인 특별 채용을 통하여 정신적 장애인이 공무원으로 진입하기는 현실적으로 어려운 상황입니다.
  - 중증장애인을 위한 특별채용 규정 등을 개선하여 정신적 장애인에 대하여 구분 모집을 실시하거나, 공무원이 아닌 근로자 신분의 정신적 장애인에 대한 근무 평가를 통하여 공무원으로 전환 가능한 제도적인 기반이 마련되어야 합니다.
  
- ◆ 정부기관 및 자치단체에 대해서도 장애인 인식개선교육과 관련한 의무조항 적용
  - 2008년부터 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 장애(인)에 대한 부정적 인식을 개선하기 위하여 사업주의 장애인식개선교육을 의무적으로 시행하도록 하고 있습니다. 그러나 정부기관 및 자치단체에 대해서는 장애인 인식개선교육에 대한 의무조항을 적용하고 있지 않습니다.
  - 이번 정신적 장애인 고용창출프로젝트 추진 과정 중 가장 큰 걸림돌은 정신적 장애인에 대한 막연한 편견 및 근무 능력 부족에 대한 선입견으로, 정신적 장애인에게 적용 가능한 직무임에도 시범 사업을 적용하기가 어려웠습니다.
  - 그 원인은 장애인에 대한 올바른 지식을 접할 기회가 없거나 특정 장애유형과 함께 근무할 기회가 없었기 때문으로 판단됩니다. 따라서 정부기관 및 자치단체에도 장애인 인식개선교육과 관련된 의무조항을 적용함과 더불어 장애인식개선교육의 강화가 요구됩니다.
  
- ◆ 채용 후 초기 적응에 대한 문제를 최소화할 수 있는 다양한 지원 방법 모색
  - 프로젝트를 통해 취업한 정신적 장애인들은 초기 적응기간에 대인관계에 대한 어려움을 가장 많이 토로하였습니다. 현재 민간기업에 적용되고 있는 직업생활상담원 등 고용유지를 위한 지원 제도가 정부 및 자치단체에도 적용되어야 합니다.
  
- ◆ 정신적 장애인을 대상으로 한 직업 전 교육교재 및 평가도구 개발
  - 정부부문 정신적 장애인 시범사업 진행시 희망코드 2단계인 구직역량강화프로그램을 적용하여 교육하였으나, 구직역량강화프로그램은 지적 기능에 장애가 없는 장애유형을 대상으로 개발되었으므로 정신적 장애인에게 적용하기 어려운 점이 있었고, 구조화된 설문지를 통해 욕구 등을 파악하기 쉽지 않다는 한계가 있었습니다.

- 정신적 장애인을 대상으로 하는, 특히 지적 기능에 장애가 있는 지적·자폐성 장애인을 중심으로 한 교육 프로그램 개발이 요구됩니다.
- ◆ 정부부문 지원고용 적용기간 연장 지원 요구
  - 지원고용제도를 통한 현장훈련 기간이 최대 7주로 한정되어 있으나, 장애유형 및 직무별 특성에 따라 현장훈련 기간 연장이 필요합니다.
  - 정신적 장애인에게 새로운 직무를 적용할 경우, 숙련되기까지는 타 장애유형에 비해 더 많은 기간이 소요됩니다. 이번 시범사업에서도 사무보조 직무에 약 3개월 간의 훈련 기간이 필요하였으며, 낮병원 환자의 병원 고용 연계를 위한 근로 가능 여부 판단에도 3개월 정도의 기간이 필요하였습니다.
  - 7주의 현장훈련 기간 내에도 장애인의 기능을 판단하기 어려운 직종 및 사업에 대해서는 현장훈련 기간을 연장할 수 있도록 제도 변경이 필요합니다.





# 제 1 장 사업개요

제1절 사업의 필요성

제2절 사업목적 및 의의

제3절 사업추진방안



# 제1장

## 사업개요

### 제1절 사업의 필요성

법 제정에 기반한 장애인고용에 대한 지원은 1991년 『장애인고용 및 직업재활법』의 해 추진되고 있으며, 제정 당시 장애인 고용률은 0.43%이었다. 정부부문에 의무고용률이 적용된 시점은 민간부문에 비해 다소 늦은 2000년으로 장애인 공무원 고용에 대한 의무 규정이 도입되었다.

그간 정부부문의 장애인 고용 확대를 위해 장애인 공무원 특별전형, 2009년 정부 및 지방자치단체 장애인 공무원 의무고용률 3% 상향조정, 2010년 국가 및 지자체의 공무원이 아닌 근로자에 대한 장애인 의무고용률 적용 등 민간부문에 대해 장애인 고용을 선도한 결과, 장애인 고용률은 2010년 12월말 기준 민간부문 2.19%보다 높은 2.40%이다.

최근 경제상황 악화로 인하여 안정적이면서 지속적으로 다닐 수 있는 직장으로 직장 선호도가 변화되고 있다. 한국직업정보원 대학생 직업선호실태조사(2008년)에 의하면 전체 응답자의 42.6%가 정부기업, 공기업에 취업을 희망하고 있어 고용 안정성을 직업선택의 중요한 기준으로 생각하고 있다는 것을 알 수 있다.

그러나 2008년 장애인 실태조사에 의하면 지적 자폐성, 정신 장애인은 일반사업체에서 각 44.7%, 27.1%, 20.0%가 근무 중이며 장애인 보호작업장에서 각 18.0%, 39.3%, 52.6%가 근무 중 이다. 즉, 대다수 지적, 자폐, 정신 장애인은 일반사업장, 보호작업장에서 근무하고 있음을 알 수 있다. 정부 및 정부관련 기관 등 소위 안정적인 일자리로 선호도가 높은 직장에 대한 진입율은 지적장애 1.2%, 자폐성장애 0.0%, 정신장애인은 0%로 정신적 장애인의 정부부문 진입은 거의 전무한 실정이다.

2010년 12월 말 국가 및 지자체의 장애인 공무원 고용률은 2.40%로 민간기업의 장애인 고용률 2.24%에 비교 해 높은 편이나, 중증장애인의 고용률은 14.7%로 민간기업의 중증장애인 고용률 18.2%보다 낮으며 특히 지적, 자폐성, 정신장애인 (이하 정신적 장애

인)의 고용은 전무하다. 그 이유로는 공무원으로 진입하기 위해서는 경쟁시험 통과가 필수적이며, 중증장애인 특별채용 제도가 있으나 모집 부문과 관련한 면허 및 학위를 요구하고 있으므로 정신적 장애인의 진입은 어려운 상태이다.

2010년 법률 개정에 의해 국가 및 지자체에서도 공무원이 아닌 근로자를 고용하는 경우에도 2.3%의 장애인 의무고용률을 적용하게 되었다. 이 제도를 통해 정신적 장애인에게도 그동안 진입이 어려웠던 국가 및 지자체에서 근무할 수 있는 기회가 열렸다.

한국장애인고용공단(이하 공단)에서도 정부부문의 중증장애인 취업과 관련하여 2004년 4개 기관, 2005년 9개 기관의 시범사업을 통해 중증장애인의 고용 가능성을 꾸준히 탐색해왔다.

2009년 국회를 대상으로 도서관 사서보조, 식당보조, 체력단련실 정리 3개 직무에 지적, 자폐성 장애인 7명을 고용시킨 사례가 있었다. 그러나 국회 내의 근무 환경은 일반 행정기관과 차이가 있어 국회에 적용된 직무를 모든 부처에 적용하기는 쉽지 않을 것으로 판단하였다.

정부부문의 정신적 장애인 고용 증진을 위해 2010년 국무회의 시 정부 부처 중 3개 부처(고용노동부, 문화체육관광부, 보건복지부)를 시범운영기관으로 선정하였다. 선정된 시범운영 부처에서 정신적 장애인이 수행 가능한 직무를 발굴하고 이를 확대 보급하고자 정신적 장애인의 국내외 고용 사례를 조사하였고 정부부문 및 지자체의 실정에 맞는 적용 직무 및 사례를 연구하였다.

## 제2절 사업목적 및 의의

본 사업의 목적은 정부부문 중 중앙행정기관인 고용노동부, 문화체육관광부, 보건복지부 3개 부처를 대상으로 정신적 장애인의 고용 가능성을 제시하기 위함이다. 구체적으로는 2010년부터 정부 및 지자체에 적용되는 ‘공무원이 아닌 근로자’의 의무고용 제도를 활용하여 정신적 장애인의 고용을 추진하며, 정부부문의 정신적 장애인 고용사례를 구체적으로 제시함으로써 정신적 장애인을 고용하고자 하는 타 정부 부처에 유용한 고용모델이 되고자 한다.

3개 부처 대상 정신적 장애인 고용창출 프로젝트 사업의 의의는 다음과 같다.

첫째, 정부부문의 정신적 장애인의 고용창출을 통해 그간 고용이 전무한 정신적 장애인의 고용활성화에 기여할 수 있다.

둘째, 정부부문에 정신적 장애인의 근로 가능성을 보여줌으로써 정부 공무원들의 장

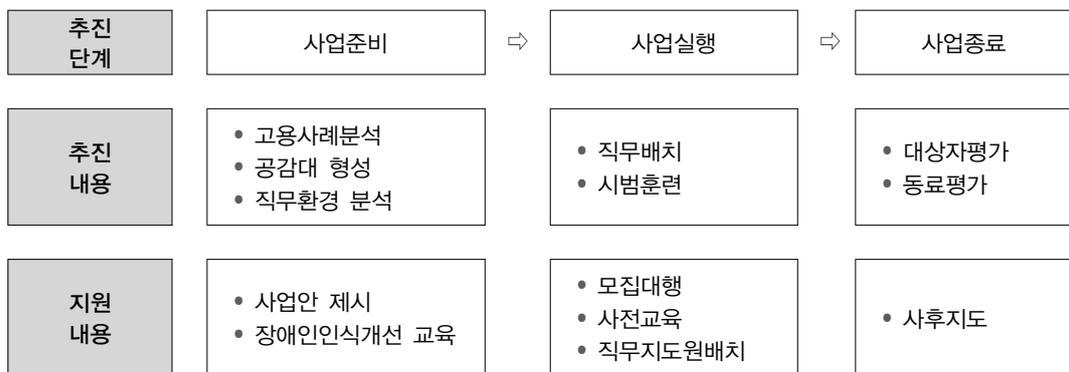
애인 인식 개선에 일조 할 수 있다.

셋째, 정신적 장애인이 정부기관에 진입하고 적응하는 일련의 과정을 제시함으로써 정부기관에 취업을 희망하는 정신적 장애인에게 취업 가능성을 확인시키고 관련 직무 분야에 대한 정보를 제공한다.

### 제3절 사업추진방안

정부부문 정신적 장애인 고용창출 프로젝트를 실현하기 위해서 [그림 1-1]과 같이 단계별로 사업을 추진하였다.

그림 1-1 사업추진 과정



#### 1. 사업준비 단계

사업준비 단계는 2010년 국무회의에서 정신적 장애인 고용창출 시범사업기관으로 지정된 고용노동부, 문화체육관광부, 보건복지부 3개 부처 관계자를 대상으로 시범사업의 중요성과 시급성을 인식시키기 위한 단계이다.

##### 가. 고용사례분석

3개 부처 인사담당자에게 공단이 그동안 실시한 정부부문 장애인 고용 사례를 소개하였다. 또한 일본 정부부문의 정신적 장애인 고용 제도인 챌린지 고용 제도를 소개하고 국내 적용 가능성을 검토하였다.

## 나. 공감대 형성

3개 부처 인사담당자와 전략회의를 실시, 정신적 장애인의 고용 사례를 제시하였다. 이를 통해 실제 고용 가능성을 높이고 사업 추진 당위성에 대한 확신을 심어주고자 하였다.

더불어 각 부처 담당자들과 정신적 장애인이 고용되어 있는 국회 및 우체국을 방문하여 근로자 및 함께 근무하고 있는 동료와의 인터뷰를 추진하고 각 부처 인사담당자들의 인식을 개선하고자 하였다. 이외에도 각 부처 소속기관의 직원들을 대상으로 장애인 인식개선 교육을 실시하였다.

## 다. 직무환경 분석

3개 부처 본부와 소속기관 중 정신적 장애인의 고용 가능성이 높은 기관을 중심으로 실질적인 고용을 이루기 위해 각 기관을 방문하여 근무 환경 및 인력 구성 등을 분석하고 정신적 장애인이 수행 가능한 직무를 발굴하였다. 정신적 장애인이 전담하기 어려운 직무의 경우 직무 재구성을 통해 정신적 장애인의 적용 가능성을 높였다.

## 2. 사업실행 단계

사업실행 단계는 3개 부처에서 정신적 장애인이 수행 가능한 직무를 중심으로 해당 장애인을 모집하고 선발하여 실제 고용으로 연계 될 수 있도록 교육을 실시하였다.

### 가. 직무배치

직무배치 단계는 각 부처별로 정신적 장애인이 수행 가능하다고 판단된 직무에 적격자를 선발하는 것을 목표로 하였다. 모집과 면접에 정신장애인의 참여를 높이기 위하여 관계기관의 협력과 홍보가 필수적이었다. 정신보건센터 등 관계기관과 공단 지사, 인터넷 구직 사이트 및 장애인 부모회 등을 통해 참여 대상자를 모집하고 관련 직무 능력 평가를 통해 시범사업에 참여할 대상자를 선정하였다.

### 나. 시범훈련

직무능력 평가 및 면접을 통해 선발된 장애인이 시범훈련을 통해 각 선정 기관에서 업무를 잘 수행할 수 있을지 여부를 판단하는 단계이다. 직무 적응성을 높이기 위하여 사전훈련과 현장훈련을 병행하여 실시하였다. 사전 훈련은 2011년도 상반기에 개발되어

활용 중인 구직역량 프로그램을 활용하여 정신적 장애인에게 적용 가능한 항목을 중심으로 사전교육을 실시하였다. 현장훈련은 정신적 장애인에 대한 이해와 기본지식을 갖춘 직무지도원을 시범사업 부서에 배치하여 실시하였다.

### 3. 사업종료 단계

#### 가. 고용 연계

일정 기간 현장훈련을 이수한 장애인을 대상으로 훈련과정에 대한 평가를 토대로 ‘공무원이 아닌 근로자’로 고용하는 것을 목표로 하였다.

정신적 장애인의 근로 의욕 및 직무지도원의 직무 평가 등을 종합 평가하여 상위 수료자는 고용으로 연결될 수 있도록 하였다. 사업에 참여한 정신적 장애인들에게 매일 수행한 직무 내용을 작성하도록 하여 직무 습득 및 수행 능력 발전 정도를 스스로 파악할 수 있도록 하였다.

#### 나. 정신적 장애인 고용 후 평가

3개 부처의 현장 훈련을 거쳐 고용된 정신적 장애인에 대한 평가를 실시하였다. 정신적 장애인에게 근무 만족감과 근무 시 애로사항에 대한 인터뷰를 실시하였으며, 정신적 장애인과 함께 근무한 동료 및 3개 부처 인사 담당자에게 사업에 대한 평가를 실시하였다. 시범사업에 대한 평가를 토대로 향후 사업 확대를 위한 방향을 제시하고자 하였다.



## 제 2 장 사업준비 단계

제1절 정부부문의 국내외 고용사례 분석

제2절 사업 추진 방안

제3절 3개 부처 직무환경 분석



# 제2장

## 사업준비 단계

본 프로젝트의 사업준비 단계는 시범기관으로 선정된 3개 부처에 정신적 장애인을 고용할 수 있도록 업무 협의 및 수행 가능 직무를 발굴하는 것을 목표로 진행하였다.

정부부문의 정신적 장애인 고용가능성을 높이기 위해 유사 사례로서 일본의 정부부문 정신적 장애인 고용 제도인 ‘챌린지고용’을 소개하였다. 이후 각 부처의 근무 환경 분석을 통해 정신적 장애인이 수행 가능한 직무를 발굴하였다.

### 제1절 정부부문의 국내외 고용사례 분석

정부부문의 장애인 고용현황에 대해 살펴보고, 정신적 장애인 고용 제도 등에 대해 분석하였다. 적용 가능한 직무를 발굴하기 위해 정부부문을 대상으로 중증장애인 고용 촉진을 위해 그 동안 공단에서 실시한 시범사업 및 일본의 챌린지 고용 사례를 통해 지적, 정신 장애인이 고용된 직무를 살펴보고 이를 통해 적용 가능성이 높은 직무를 제시하고자 하였다.

#### 1. 한국의 정부부문 장애인고용사례

##### 가. 한국의 정부부문 고용현황

정부에서 장애인 고용문제를 제도적으로 해결하려는 움직임이 시작된 것은 1990년 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」이 제정되면서부터이다. 1990년에는 민간기업을 대상으로 의무고용제도가 실시되었고, 정부부문의 경우 의무 이행 노력이 규정되었다.

2000년대에 이르러 권장사항에서 의무사항으로 법률이 개정되었으며, 정부부문에서 장애인 공무원 확대를 위해 본격적으로 제도가 마련되기 시작하였다.

중증장애인의 고용을 높이고자 2009년 중증장애인 특별전형을 마련하여 중증장애인의 공무원 진입이 점차적으로 확대되는 추세이나, 중증장애인에 해당되는 정신적 장애인의 정부부문 진입은 전무한 실정이다.

정신적 장애인의 저조한 고용률을 개선할 수 있게 된 것은 2010년 공무원이 아닌 근로자에게 의무고용이 제도화되고 부담금을 부과할 수 있도록 제도가 개정되면서 부터이다. 이와 더불어 중증장애인 2배수 인정 제도가 마련되어 정부부문에 정신적 장애인의 진입을 촉진하는 계기가 마련되었다고 볼 수 있다.

그러나 제도 마련에 따른 정신적 장애인의 고용을 확대하기 위해서는 추가적인 대책이 필요한 현실이다.

정부부문의 인적 구성은 크게 공무원과 공무원이 아닌 근로자로 나뉜다. 장애인 고용인원 산정시 2010년부터 전체 공무원의 3% 이상을 장애인으로 고용하여야 하며, 장애인이 아닌 근로자의 경우 전체 인원의 2.3%를 의무적으로 고용하여야 한다.

2010년 12월 말 정부부문의 장애인 공무원 및 근로자의 고용현황은 장애인 공무원 18,282명으로 고용률은 2.40%(중증 2배수 적용)이며, 장애인 근로자는 4,196명으로 고용률은 2.36%(중증 2배수 적용)이다. 민간기업의 장애인 고용률 2.21%(중증 2배수 적용)로 민간기업에 비해 정부부문의 장애인 고용률은 0.19% 높고, 근로자 고용률은 0.15% 높아 전반적으로 국가 및 자치단체의 장애인 고용률이 민간기업에 비해 높은 편이다.

그러나 중증 장애인 고용률은 민간기업이 18.2%로 정부부문의 중증장애인 공무원 14.7%에 비해 높다. 또한 정부부문의 중증장애인 근로자 고용률은 19.1%로 민간기업에 비해 상대적으로 낮다. <표 2-1>를 살펴보면 공무원 의무고용률 달성 기관의 비율은 행정기관이 64.4%이며, 근로자 의무고용률 달성기관은 34.4%이다.

표 2-1 2010년 정부부문 장애인 공무원 고용현황

(단위 : 명, %, 개)

구 분	적용대상 공무원수	전체 장애인수	중증수	장애인 고용률	의무고용 달성기관 수	의무고용 달성비율
계	821,794	17,207	2,530 (14.7)	2.09 (2.40)	45/81	55.6
행정기관	171,421	4,479	684	2.61 (3.01)	29/45	64.4
헌법기관	21,459	410	47	1.91 (2.13)	0/4	0
지방자치단체	244,563	7,860	1,140	3.21 (3.68)	16/16	100.0
교육청	384,351	4,458	659	1.16 (1.33)	0/16	0

자료 : 노동부(2011: 4) \*( )는 중증장애인 2배수제 적용 시 현황

표 2-2 2010년 정부부문 장애인 근로자 고용현황

(단위 : 명, %, 개)

구 분	적용대상 근로자수	전체 장애인수	중증수	장애인 고용률	의무고용 달성기관 수	의무고용 달성비율
계	207,281	4,196	800 (19.1)	2.02 (2.36)	240/292	82.1
행정기관	33,919	561	149	1.65 (2.09)	10/29	34.4
헌법기관	668	16	8	2.40 (3.59)	2/3	66.6
지방자치단체	71,963	3,297	578	4.58 (5.26)	228/244	84.7
교육청	100,731	322	65	0.32 (0.38)	0/16	0

\* ( )는 중증장애인 2배수제 적용 시 현황

자료 : 노동부(2011: 4)

정부부문의 장애유형별 현황을 살펴보면 장애인 공무원 중 신체적 장애인이 86.7%이며, 장애인 근로자 중에도 신체적 장애인이 90.7%로 신체적 장애인이 높은 비율을 차지한다. 정신적 장애인 비율은 <표2-3>, <표2-4>에서 알 수 있듯이 자폐성 및 정신 장애인은 전무한 것으로 나타났다.

장애인 공무원의 장애유형별 비율을 보면 지체장애(67.3%), 시각장애(11.8%), 청각·언어 (4.6%), 뇌병변(3.0%) 순으로 높다.

표 2-3 2010년 장애인 공무원 장애유형별 고용현황

(단위 : 명, %, 개)

구 분	장 애 유 형						
	계	지체	시각	청각·언어	뇌병변	신장	기타
계	17,207 (100.0)	11,580 (67.3)	2,032 (11.8)	800 (4.6)	512 (3.0)	501 (2.9)	1,782 (10.4)
중앙행정기관	4,479 (100.0)	2,923 (65.3)	454 (10.1)	168 (3.8)	116 (2.6)	104 (2.3)	714 (15.9)
헌법기관	410 (100.0)	242 (59.0)	79 (19.3)	25 (6.1)	10 (2.4)	9 (2.2)	45 (11.0)
지방자치단체	7,860 (100.0)	5,558 (70.7)	882 (11.2)	394 (5.0)	250 (3.2)	254 (3.2)	522 (6.6)
교육청	4,458 (100.0)	2,857 (64.1)	617 (13.8)	213 (4.8)	136 (3.1)	134 (3.0)	501 (11.2)

자료 : 노동부(2011: 4)

정부부문의 장애인 근로자의 장애유형별 비율은 지체(67.1%), 시각(10.7%), 청각·언어(8.2%), 뇌병변(4.7%) 순으로 높다.

표 2-4 2010년 장애인 근로자 장애유형별 고용현황

구 분	장 애 유 형						
	계	지체	시각	청각·언어	뇌병변	지적	기타
계	4,196 (100.0)	2,816 (67.1)	449 (10.7)	343 (8.2)	196 (4.7)	101 (2.4)	291 (6.9)
중앙행정기관	561 (100.0)	319 (56.9)	54 (9.6)	42 (7.5)	29 (5.2)	13 (2.3)	104 (18.5)
헌법기관	16 (100.0)	5 (31.3)	2 (12.5)	1 (6.3)	0 (0.0)	4 (25.0)	4 (25.0)
지방자치단체	3,297 (100.0)	2,280 (69.2)	362 (11.0)	271 (8.2)	151 (4.6)	67 (2.0)	166 (5.0)
교육청	322 (100.0)	212 (65.8)	31 (9.6)	29 (9.0)	16 (5.0)	17 (5.3)	17 (5.3)

자료 : 노동부(2011: 4)

#### 나. 한국의 정부부문 장애인 고용사례

정부부문 및 공공기관을 대상으로 하는 중증 장애인의 고용 시범사업은 2004년에 최초로 실시되었다. 2004년 2월 5일 국무회의에서 ‘장애인 공직임용 확대 방안’이 확정되었고, 후속조치로 정부혁신 지방분권위원회를 중심으로 행자부, 중앙인사위원회, 노동부, 공단, 예산처, 교육부 등 다양한 기관이 시범사업 기관으로 지정되었다. 고용개발원은 ‘정부부문 중증장애인 고용촉진을 위한 취업지원 프로그램’을 개발하여 시범적용 하였다. 시범적용 대상자는 뇌병변 장애인 등 4명이었으며, 공직에 대한 경험 축적 및 중증 장애인이 수행 할 수 있는 직무를 발견하였다는데 의의가 있다.

2005년에는 정부 주도 하에 대상기관과 직무를 먼저 선정하고 장애인을 모집하는 방식으로 시범사업이 진행되었다. 이 두 시범사업은 공직부문 인턴 체험 기회를 통해 장애인 및 정부부문 담당자들이 함께 근무할 수 있는 기회를 제공하였다는데 의의가 있다.

현저하게 낮은 정부부문의 지적·자폐성 장애인 고용률을 높이기 위해 2008년 국회를 대상으로 지적·자폐성 장애인의 직무를 발굴하였고 사서보조, 식당보조 등 직무에 7명이 최초로 국회에 고용된 사례가 있다.

2009년 우정사업본부에 50명의 정신적 장애인이 단시간 근무자로 고용되는 성과가 있었으며, 2007년부터 송파우체국이 특수학교 현장체험 장소로 활용되었던 것이 고용의 계기가 되었다.

정부부문 시범사업을 통해 살펴본 결과 2004년, 2005년은 공무원 고용 진입을 위한 국가적 노력의 일환으로 중증장애인을 대상으로 시범사업을 실시하였으며, 실제 고용으로 연계 되었다기 보다는 중증장애인이 정부부문에 진입이 가능한지 공직체험을 해 볼 수 있는 기회를 제공하는데 중점을 둔 것이었다. 2005년에 개발된 정신적 장애인의 직무는 사서보조, 병원 차트정리이며 당시 개발된 직무는 시범사업 추진 시 유용하게 활용되고 있다.

최초로 정신적 장애인이 시범사업을 통하여 정부부문에 고용된 것은 2008년 국회의 지적, 자폐성 장애인 고용, 2009년 우체국의 정신적 장애인 고용이다. 2개의 고용 사례를 기초로 타 고용 환경에서의 정신적 장애인 고용 가능성에 대한 지속적인 사례 개발이 필요한 실정이다.

표 2-5 정부부문 대상 시범사업 추진 현황

추진 년도	프로젝트	추진배경	추진기관	직무	대상자	형태
2004	정부부문 중증장애인고용 촉진을 위한 취업지원 프로그램	국무회의 '장애인 공직임용확대 방안'에 의해	경기도청 안산시청 안산시 선부동사무소 서울시의회	사무보조 취업상담 청소업무 의회속기	4명 뇌병변3급 지체1급 약시 3급 언어2급	공직 체험
2005	정부부문 중증장애인 고용확대방안 연구	고용노동부협조에 의한 공직임용확대	인천지방검찰청 부산고등검찰청 중앙선거관리위원회 CS센터 광화문우체국 조달사무소 한국체육대 서울교육대 경인교육대 서울대 서울산업대 노동부 건설교통부 국가보훈처 양천노인복지관 대법원 경찰청	전화교환 사무보조 인사DB입력 전화민원상담 업무보조 사무보조 사서보조 경비 DB작업 헬스키퍼 차트이송	19명 지체 6명 청각4명 정신3명 지적1명 뇌병변3명 호흡기1명 시각1명	공직 체험

표 2-5 정부부문 대상 시범사업 추진 현황(계속)

추진 년도	프로젝트	추진배경	추진기관	직무	대상자	형태
2008	지적 자폐성 장애인 국회 고용창출 프로젝트	국회와 노동부간 장애인 고용증진협약	국회	사서보조 식당보조 체력단련실정리	7명 자폐성 장애 지적장애	고용
2009	우체국 우편분류 매뉴얼제작	2007년 특수학교 현장훈련장 활용이후 추진	우체국 10개소	우편분류	50명 지적장애 정신장애 자폐장애	현장 훈련 및 고용

## 2. 일본의 정부부문 장애인고용사례

### 가. 일본 정부부문 고용현황

일본의 장애인 고용은 1960년에 제정된 「신체장애인복지법」에 의해 추진되고 있으며 1978년에 법률개정에 의해 민간기업 및 정부부문에 장애인 의무고용이 부과되었다. 장애인 의무고용률은 민간기업의 경우 상시근로자 56인 이상에서 1.8%, 국가 및 지방공공 단체에 대해서는 상시근로자 48명 이상에서 2.1%를 적용하고 있으며 도도부현 교육위원회에 대해서는 상시근로자 50인 이상에서 2.0%를 적용하고 있다. <표 2-6>의 일본 정부부문 장애인 고용 추이를 살펴보면 통계 수치 상 2007년 이후 장애인 의무고용률이 달성되었다.

2010년 정부부문의 중증장애인 비율은 49.1%로 중증장애인의 비율이 한국에 비해 높은 편이다. [그림2-1] 정부부문의 2005년부터 2010년 장애유형별 고용추이를 살펴보면 지적장애인과 정신장애인의 고용증가 폭이 2005년에 비해 지적장애인은 210명에서 732명으로 약 3배 증가했으며 정신장애인은 194명에서 778명으로 약 4배 증가했다. 증가한 주요 요인으로는 2006년부터 시범사업을 추진한 정신적 장애인 정부부문 고용 제도인 ‘챌린지 고용’을 들 수 있다. 일본 정부부문의 장애인 고용은 중증장애인 공무원 비율이 높고, 지적장애인, 정신장애인의 고용률이 2005년 이후 크게 증가하였으며 이를 위해 고용제도를 국가에서 적극적으로 추진하고 있다는 점을 시사하고 있다.

표 2-6 일본 정부부문 장애인 고용추이

(단위 : %)

년도	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
장애인고용률	2.06	2.07	2.07	2.09	2.00	2.02	2.06	2.11	2.14	2.19	2.21

표 2-7 2010년 일본 정부부문 장애인 고용현황

(단위 : 명, %, 개)

구 분	근로자 수	장애인 수			실고용률	달성기관 수	달성 비율
		계	중증	경증			
계	300,363	47,691.5	23,432 (49.1)	24,259.5 (50.9%)	2.17	38/39	97.4
행정기관	273,330	5,915.0	1,690	4,225	2.16	29/30	96.7
입법기관	3,230	69.0	12	57	2.14	5/5	100.0
사법기관	24,076	544.0	110	434	2.26	4/4	100.0
지방자치단체	946,950	30,242.5	15,682	14,560.5	2.43	2,301/2,468	93.2
교육위원회	634,186	10,921.0	5,938	4,983	1.72	75/138	54.3

자료 : 후생노동성, 「장애인 고용 현황 보고」, 2009.6.1.

주) 중증장애인 2배수 인정제 적용

그림 2-1 2005년부터 2010년까지 지적,정신 장애인 증가율

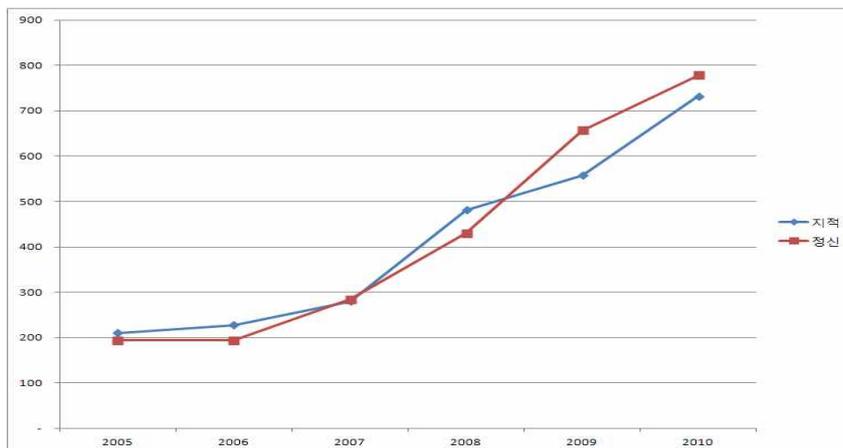


표 2-8 2010년 일본 정부부문 장애 유형별 고용현황

(단위 : 명, %, 개)

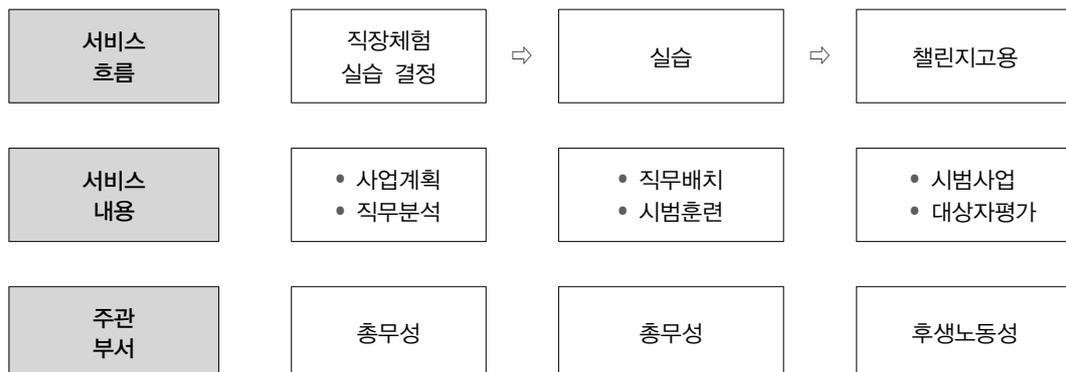
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
전체 장애인수	45,950	46,362	46,815	47,373	47,688	47,911
신체장애	45,740	45,940	46,251	46,462	46,475	46,401
지적장애	210	228	280	481	557	732
정신장애	194	194	284	430	656	778

## 나. 일본의 정부부문 정신적 장애인 고용사례(챌린지고용제도)

2006년 총무성이 주관하여 중앙정부기관인 내각부, 문부과학부, 후생노동성, 인사원 등을 대상으로 지적장애인 직장체험 사업을 추진하였다. 2006년에 실시한 직장체험 사업 결과 지적장애인의 고용 가능성이 인정되어 2007년 후생노동성의 고용정책인 ‘성장력향상 전략’ 중 장애인고용과 관련된 주요 추진 과제 ‘복지에서 고용으로’와 관련한 5개년 계획이 수립되었다. ‘복지에서 고용으로’ 대책 중 2006년에 실시된 중앙 정부기관의 지적장애인 직장체험 사업을 ‘챌린지 고용제도’ 라고 하며, 후생노동성과 총무성이 주관하여 실시하고 있다. ‘챌린지 고용제도’는 지적, 정신장애인이 정부기관에서 1~3년간 계약직 공무원으로 고용 경험을 쌓은 후 일반 사업체 및 다른 기관에 고용되는 제도이다.

지적·정신장애인이 계약직 공무원이 되기 위한 프로세스는 아래와 같다.

표 2-9 일본 지적, 정신장애인 챌린지 고용 흐름도



직장체험 실습 실시 주체는 총무성이며 장애인들이 중앙정부의 각 부처에서 직장체험 실습을 실시할 수 있도록 계획하고 추진한다. 각 부처에서 챌린지 고용 이전에 직장체험 실습 기간을 거치게 되며 실습생은 공개모집 또는 장애인 취업지원 기관에 의뢰하여 추천을 받는다. 실습기간은 3주에서 2개월까지이며 평가를 통해 계약직 공무원이 된다.

2008년부터 모든 중앙정부 부처가 챌린지 고용을 추진하며 부처에서 이에 필요한 예산은 챌린지 고용 사업 명으로 전체 장애인 고용 예산에 반영하여 각 부처에서 추진하기 용이하도록 하였다.

총무성이 공개한 행정기관별 지적 장애인의 고용인원, 업무 내용 등은 아래 <표2-10>과 같다.

**표 2-10** 중앙 행정기관 별 지적장애인 고용 인원 및 업무

고용 부처	고용 담당과	업무내용	인원
총무성	인사 총무국	컴퓨터입력, 복사용지 보충, 신문 스크랩	1명
	통계연수원	테이터 체크, 컴퓨터 테이터 입력, 발송	1명
후생노동성	직업안정국	복사용지보충, 문서배분, 신문잡지 배부 등	2명
	사회원조국	컴퓨터 데이터 입력, 우편물개봉, 넘버링	1명
인사원	인재국	컴퓨터 데이터 입력, 우편물개봉, 넘버링	1명
문부과학성	초등중등 교육국	문서수발, 컴퓨터 데이터 입력, 서류정리용 봉투작업 등	1명
내각부	정책총괄관	컴퓨터 데이터 입력, 문서수발, 복사용지보충	1명
외무성	관방총무과	명함(신규, 증판) 작성작업	1명
경제산업성	관방정보 시스템후생과	신착도서 배치, 도서폐기와 관련한 사무	1명
환경성	총무과 정보공개 관람실	우편물 수발, 개봉, 발송 도서관내 장서 정리, 관내청소	2명
회계검사원	관방인사과 관방법규과 관방조사과	서류 고무인 찍기 전자 문서화 작업 도서대출, 반환작업, 도서 배치	3명
경찰청	관방 총무과	우편물 수령, 배부, 발송 등	1명

표 2-11 지자체별 정신적 장애인 고용 인원 및 업무

고용 부처	공무원 형태	장애 유형	소속부처	직무내용
시즈오카 교육위원회	기능직 공무원	지적	도서관	책 정리, 이용자 정보 입력, 데이터 입력
	계약직	지적	현청 내	특수학교 졸업생을 대상으로 현내 각 부서에서 직장실습 실시
이바라기현청	계약직	지적	현청 내	문서수발, 복사, 문서폐기, 간단한 입력 업무 등 사무보조
지바현	계약직	지적	현청 내	사무보조
도쿄도	계약직	지적, 정신	복지보건국 산업노동국	사무보조
나가가와현	계약직	지적	복지시설	현에서 운영하는 복지시설에 세탁, 청소 업무
후쿠야마현	계약직	지적	특수학교	특수학교에 배치하여 사무보조
미에현	계약직	지적	현청	일반 사무 종사자로 채용
와카야마현	계약직	지적	현청, 학교	일반 사무, 학교사무
나라현	계약직	지적 정신	도서관, 현청	사무보조, 도서업무보조
도도리현	계약직	지적	현내 워크센터 각 부처 사무국	문서집배, 발송 자료 준비, 인쇄보조, 데이터 입력

## 제2절 사업 추진 방안

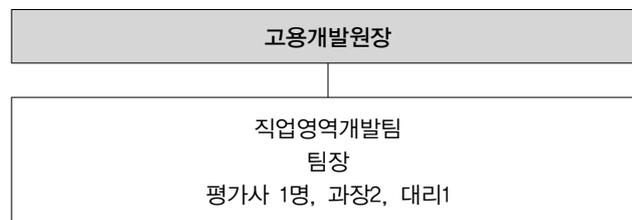
정부부문 중증장애인 고용확대를 위한 국무회의(2010.11.30)에서 고용노동부, 문화체육관광부, 보건복지부 3개 부처가 시범사업 부처로 지정되었다. 정부부문 시범사업 결과가 민간부문에 미치는 파급효과가 상당함을 감안하여 고용개발원 산하에 시범사업을 전담할 부서를 구성하였다. 시범사업 추진에 앞서 해당 부처 공무원들이 정신적 장애인들이 근무하고 있는 국회 및 우체국을 견학할 수 있는 기회를 제공하였고, 직원들을 대상으로 교육을 실시하여 정신적 장애인에 대한 편견을 제거하고자 하였다.

## 1. 전담팀 구성

정부부문의 장애인 고용확대를 위한 국무회의에서 정부부문 공직진출이 어려운 특정 유형(정신적 장애유형) 중증장애인에게 적합한 직무를 발굴하여 고용노동부 등 3개 부처에 시범사업을 추진하기로 하였으며, 고용노동부 장애인고용과와 회의 결과 고용개발원 주도로 사업을 추진하기로 하였다. (2011.1.12. 장애인고용과 업무협약)

사업 추진을 위해 고용개발원의 부서를 개편하였다. 기존 인력을 보강하고 사업 실행 시 직무분석 및 장애인 평가 분야를 강화하기 위해 평가 인력 및 실행력을 갖춘 인력을 전담 인력으로 배치하였다. 신속한 의사 결정을 바탕으로 사업이 효율적으로 추진될 수 있도록 원장 하부 조직으로 직속팀을 구성하였다.

그림 2-2 고용개발팀 조직도



## 2. 3개 부처 전략회의 추진

특정장애유형 시범사업 추진을 위해 3개 부처 인사담당자가 회의를 개최하였으며, 2011년 내에 시범사업 부처의 소속기관에 정신적 장애인을 고용하기로 하였다.

「3개 부처 인사담당자와 전략회의 (2011.1.19)」 결정사항은 다음과 같다.

- ① 시범사업 부처 또는 소속기관 내 고용 (산하기관은 사업 대상에 포함시키지 않음)
- ② 시범사업 부처에서 정신적 장애인 5명이상 고용
- ③ 본부가 앞장서서 소속기관에 정신적 장애인을 고용하도록 주도적 역할 수행
- ④ 소속기관 별 장애인 고용가능 부서를 선정하여 직무분석을 실시

3개 부처 인사담당자가 회의에서 결정된 사항을 토대로 각 부처별로 2차 회의를 추진하기로 하였다. 부처 인사담당자는 소속기관 중 장애인 고용 가능성이 높은 기관의 담당자와 함께 시범사업 추진과 관련한 회의를 실시하였다. 3개 부처별 정신적 장애인에 대한 사업 추진을 위한 회의 진행 경과는 다음 <표2-12>와 같다.

표 2-12 시범사업 추진을 위한 전략회의 진행 경과

번호	날짜	회의명	회의내용
1	1.19	『정부부문 중증장애인 고용창출 시범사업계획』 고용노동부, 문화체육관광부, 보건복지부 3개 부처 담당자 간담회 개최	- 국무회의(10.11.30)이후 3개 부처에 정 신적 장애인을 고용하기 위해서 수립 된 사업계획을 토대로 논의 • 참석자 : 고용노동부 정경섭 사무관, 보건복지부 최진선 주무관 문화체육관 광부 한지혜 주무관
2	2.22	고용노동부 정신적 장애인 고용창출 시 범 사업추진을 위한 『실무자 1차 회의』 장소 : 고용노동부 회의실	- 고용노동부 운영지원과에 사업취지설명 및 정신적 장애인 고용 협조 요청 - 국회에 적용했던 직무와 달리 고용노 동부 특성상 민원 상담 및 전화 업무 가 많아 가능 직무를 발굴하기 위한 직무분석필요 - 3개 지방노동청 직무분석 계획 수립 • 참석자 : 고용노동부 정경섭사무관, 운 영지원과 김아경 사무관, 신창용 주무 관, 홍자영 과장, 김영준 평가사
3	2.28	문화체육관광부 정신적 장애인 고용창출 사업 제안 『문체부 내 소속기관 담당자사업 설명회』 개최 장소 : 문화체육관광부 회의실	- 문화체육관광부에 적용 가능 직무제시 및 공단 실시 성공 사례 설명 - 서울지사에서 국립중앙극장, 국립중앙 박물관, 국립중앙도서관 3곳을 대상으 로 통합지원서비스를 실시하였으며 그 결과를 바탕으로 소속기관 방문
4	3.8	고용노동부 정신적 장애인 고용창출 시 범사업추진 『실무자 2차 회의』 개최 장소 : 고용노동부	- 6개 지청에 정신적 장애인을 각 1명씩 고용하기 위해 직무분석 및 적용 가능 여부 파악 필요 - 지방 4개 지청에 추가 직무분석 요구 - 3월 4째 주 세부 계획 수립
5	3.11	문화체육관광부 소속기관 국립중앙도서관 직무분석 및 적용 협의 장소: 국립중앙도서관	- 정신적 장애인 고용을 위한 가능 직무 발굴 및 가능 인원 협의
6	3.16	보건복지부 소속기관 담당자 사업설명회 장소 : 보건복지부	- 정신적 장애인 가능 직무 분석추진
7	4.20	문화체육관광부 소속기관 담당자 장애인 배치부서 결정 회의 장소 : 문화체육관광부 회의실	- 국립극장에 장애인 고용이 어렵다고 판단, 국립민속박물관 직무분석 추가 실시
8	7.29	문화체육관광부 소속기관 소속기관 담당자 회의 장소 : 문화체육관광부 회의실	- 국립민속박물관에서 시범사업 추진하 기로 함 - 시범사업 인원 부서 및 범위 결정 - 일정협의
9	9.1	보건복지부 소속기관 시범사업 논의 장소: 보건복지부 회의실	- 직무분석 결과 공유 - 추진경과 및 추가 사업실시 여부 결정

그림 2-3 전략회의 추진



### 3. 장애인 인식개선 교육

장애인 고용에서 가장 큰 걸림돌은 장애인에 대한 편견 및 정보 부족으로 인한 그릇된 인식이다. 대다수 직원들은 신체적 장애인과 근무한 경험이 있어 신체적 장애인의 업무 능력에 대한 편견은 없었다. 그러나 정신적 장애인은 정부부문에서 함께 근무한 경험이 전무한 관계로 교육 내용을 정신적 장애인의 유형별 특징 및 에티켓을 중심으로 구성하였다.

#### 가. 3개 부처 인사담당자 대상 정신적 장애인 근무처 견학 실시

성공적으로 사업을 추진하기 위해서는 무엇보다 정신적 장애인의 근로 가능성을 직접 눈으로 확인하는 것이 필요하다고 판단하였다. 장애인 인식개선 교육의 일환으로 3개 부처 인사담당자와 함께 기관 견학을 추진하였다. 정부기관에 고용되어 있는 국회 및 우체국의 정신적 장애인들을 인터뷰하고 근무 시 애로사항 및 근로 장점에 대해 직접 듣고 판단할 수 있는 기회를 제공하였다.

견학을 실시한 후 인사담당자들의 반응은 긍정적이었다. 실제로 일하는 모습을 보고 면담을 통하여 함께 근무할 수 있을 것으로 판단을 내렸다. 부처 담당자들의 문의사항을 요약하면 다음과 같다. 국회나 우체국에서 근무 중인 정신적 장애인들과 기능 면에서 비슷한 수준의 정신적 장애인 선발이 가능한지, 인력을 어떤 방식으로 모집하는지, 정신적 장애인들의 원만한 업무 적응을 위한 공단의 지원방안, 각 부서에서 함께 근무 시 기존 직원들의 유의사항, 국회 및 우체국에서의 급여, 신분, 처우 등에 대한 것이었다.

견학 이후 정신적 장애인 고용 추진과 관련한 긍정적인 검토를 위해 국회 및 우체국

에 근무하고 있는 정신적 장애인들의 급여 및 이력 사항 등을 정리하여 각 부처에 제공하였다.

그림 2-4 3개 부처 인사담당자와 국회 및 우체국 방문



#### 나. 찾아가는 장애인 인식개선교육 실시

3개 부처의 장애인 인식 개선을 위해 부처별 장애인 고용이 가능한 기관을 선정한 후 교육을 추진하였다. 3개 부처가 시범사업을 추진하고 있었으나 실질적으로 정신적 장애인을 고용하는 기관은 각 부처의 소속기관이므로 소속기관별 찾아가는 장애인 인식 개선 교육을 시행하였다.

고용노동부는 8개 소속기관을 대상으로 장애인 인식개선 교육을 실시하였으며, 시범 대상 기관으로 선정된 본부, 서울, 경기, 인천, 대전, 대구, 부산, 광주 8개 지역의 고용 센터 근무자를 대상으로 1일 장애인 인식개선 교육을 실시하였다. 교육은 고용개발원 연수팀이 해당 지역의 지사와 협력하여 실시하였다.

문화체육관광부 소속 시범사업 기관으로 선정된 국립중앙박물관, 국립중앙도서관, 국립민속박물관을 대상으로 찾아가는 장애인 인식개선 교육을 실시하였다.

그러나, 보건복지부 소속 시범사업 기관으로 선정된 국립서울병원의 경우에는 정신장애인 전문 의료 기관으로 정신적 장애인을 일상적으로 접하고 있어서 교육을 실시하지 않았다. 또한 국립재활원의 경우에도 병원 자체적으로 장애인 인식 개선 교육을 실시하고 있었으므로 공단의 장애인 인식개선 교육은 생략하기로 하였다.

장애인 인식 개선 교육의 내용은 고용개발원 장애인 인식개선 프로그램인 EDI 행동 프로그램 모듈 중 소문, 공감 부분을 중점적으로 실시하였다. 정신적 장애인에 대한 이해를 높이고자 정신적 장애인 이해에 관한 교육을 중점적으로 실시하였다.

### 제3절 3개 부처 직무환경 분석

시범사업 실시 대상 부처와 전략회의를 거쳐 정신적 장애인의 고용 가능성이 높은 기관의 직무환경을 분석하고 정신적 장애인이 수행 가능한 직무를 발굴 하고자 하였다. 직무 발굴이란 해당 기관 내에 정신적 장애인에게 적용할 수 있는 직무가 발견되지 않는 경우 장애인의 직무수행능력에 맞추어 새로운 직무를 설계하는 것이다. 적합한 직무가 있더라도 직무의 양이 적은 경우 반복적인 업무(복사, 자료입력)를 집약해서 한명분의 업무로 조정해 주는 것이다. 정신적 장애인의 경우 공무원 또는 공무원이 아닌 근로자들이 수행하는 직무를 혼자서 수행할 수 없는 한계가 있으므로 기존하는 직무와 적용 가능한 직무를 재설계하는 직무발굴에 초점을 두고 사업을 진행하였다.

#### 1. 고용노동부의 직무환경 및 직무발굴

##### 가. 고용노동부의 직무환경

고용노동부는 근로조건외의 기준, 노사관계의 조정, 고용정책 등에 관한 사무를 수행하는 중앙 행정기관이다. 고용노동부의 조직은 본부 3실 13관 35과 1단 5팀으로 구성되어 있으며 소속기관으로는 47개 지방노동관서와 전국 80개의 고용센터가 있다. 고용센터의 주요 업무는 구직자에 대한 취업지원사업과 고용보험 자격취득 및 상실 등의 피보험자 관리사업, 직업능력개발 사업, 그 밖에 실업급여 지급 및 모성보험 사업 등이다.

2010년도 12월 말 고용노동부의 장애인 공무원 고용률은 3.93%(중증 2배수 적용)이며 공무원이 아닌 근로자의 고용률도 2.34%로 의무고용률을 달성한 상태이다.

표 2-13 고용노동부의 장애인 고용 인원 현황

('10.12월말 기준, 단위: 명,%)

구분	전체 대상 인원	의무고용 인원	장애인 고용 인원			장애인 고용률	고용 필요 인원
			전체	경증	중증		
공무원	5725	172	186	147	39	3.93	-
근로자	1637	37	38	22	8	2.32	-

\* 장애인 고용률 중증2배수 적용

고용노동부 운영지원과와 의견을 교환한 결과, 대민 서비스 기관인 고용센터가 수행하는 업무에 단순 사무업무가 다수 포함되었을 것으로 예상하였다. 따라서 고용센터를

시범사업 기관으로 선정하고 정신적장애인에게 적용 가능한 직무를 발굴하고자 하였다.

### 나. 정신적 장애인 가능 직무 발굴

시범사업 대상으로 선정된 고용센터에서 정신적 장애인의 수행 가능 직무를 발굴하기 위해 <표2-14>의 일정으로 직무 분석을 실시하였다. 직무분석에 앞서 각 고용센터에 협조를 구했으며 직무에 적합한 장애인 추천을 위해 공단 관할 지사 담당자와 함께 방문하였다.

정신적 장애인이 수행 가능한 직무 발굴을 위해 고용센터에 협조를 요청한 사항은 아래와 같다.

첫째, 고용노동부의 업무 특성을 감안한 적합한 직무를 선정할 수 있도록 직무에 대한 정보 제공 요청

둘째, 고용노동부 내 일시적이 아닌, 장기적으로 수행 가능한 직무에 대한 검토 요청

셋째, 상대적으로 전문성이 필요하며 책임소재를 명확히 구분해야 하는 자금 관리, 상담 직무의 경우 정신적 장애인(정신, 지적, 자폐성장애 등)의 직무로는 다소 부적합할 것으로 판단되어 위 직무 외의 노동집약적 직무 검토 요청

직무 분석 및 발굴은 업무분장표를 통해 정신적 장애인이 수행 가능할 것으로 예측된 직무를 중심으로 부서 담당자와 인터뷰 및 업무수행에 대한 관찰을 통하여 실시하였다.

**표 2-14** 7개 고용지원센터 직무분석 일정 및 가능직무

일시	기관	가능 직무	적합 장애유형
3.3	서울지방노동청 (서울고용센터)	우편물 관리 단순데이터 입력 (재취업활동신청서, 일용직근태입력) job cafe 안내 및 관리	지적, 자폐, 정신 정신, 자폐(제한적) 지적, 자폐, 정신
3.4	중부지방고용노동청 (인천고용센터) 수원지방고용센터	우편물관리 청사안내 단순데이터 입력	지적, 자폐, 정신 정신, 자폐(제한적)
3.14	대전지방고용노동청 (대전고용센터)	단순데이터입력 (구직표, 재취업활동, 일용직근로관련)	정신장애 자폐성 장애 (제한적)
3.17	대구지방고용노동청 (대구고용센터)	단순데이터입력 (구직표, 재취업활동, 일용직 근로관련)	정신장애 자폐성 장애 (제한적)
3.18	광주지방고용노동청 (광주고용센터)	단순데이터입력 (구직표, 재취업활동, 일용직 근로관련)	정신장애 자폐성 장애 (제한적)
3.21	부산지방고용노동청 (부산고용센터)	단순데이터입력 (구직표, 재취업활동, 일용직 근로관련)	정신장애 자폐성 장애 (제한적)

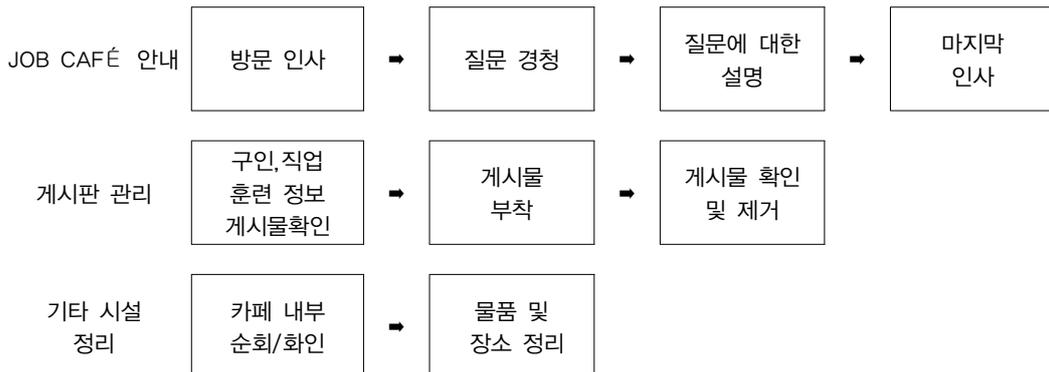
7개 고용센터의 정신적 장애인 수행 가능 직무를 분석 후 고용노동부 운영지원과와 회의를 통해 고용 가능 부서 및 모집 규모에 대해 논의하였다. 시범사업대상자는 총 8명으로 7개 고용센터와 고용노동부 본부 사서보조직에 배치하는 것으로 결정하였다.

표 2-15 고용노동부 직무분석 후 배치 부서 및 직무

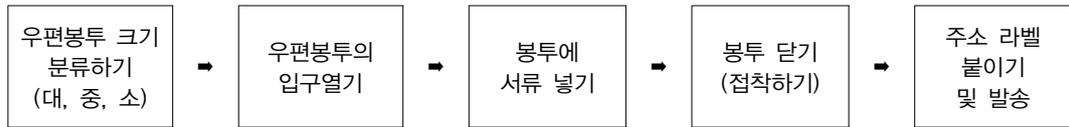
적합 직무	배치 가능 부서
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자료실 사서업무 보조</li> </ul>	본부 운영지원과(자료실)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일용근로자 근로내역확인신고서 전산 입력(공통)</li> <li>• 구직표 및 재취업활동계획서 전산 입력(공통)</li> <li>• 전자팩스 배부 및 관리(공통)</li> <li>• 실업급여 및 각종 지원금 지급서류 편철(공통)</li> <li>• 실업급여 교육 안내문 배부(공통)</li> <li>• 센터 주변 환경관리(공통)</li> <li>• JOB CAFE 안내 및 관리(서울청)</li> </ul>	고용센터 (취업지원과, 기업지원과)

그림 2-5 고용센터의 정신적 장애인 가능 직무 프로세스

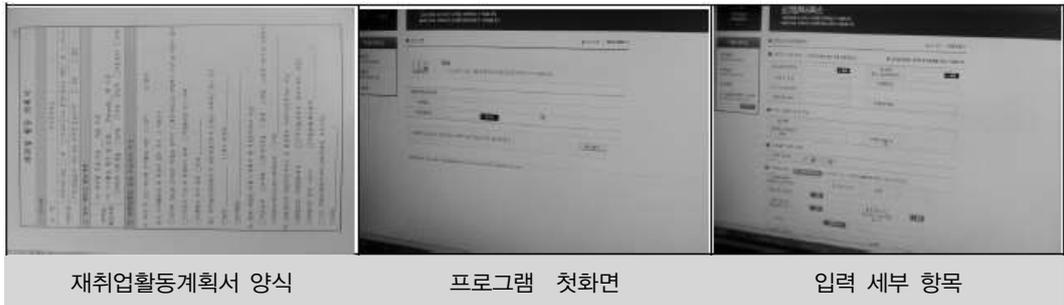
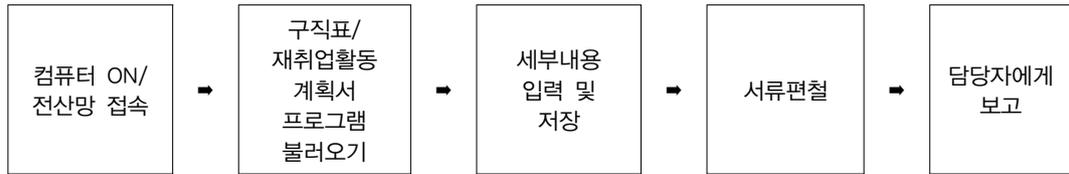
◆ JOB CAFÉ 안내 및 관리



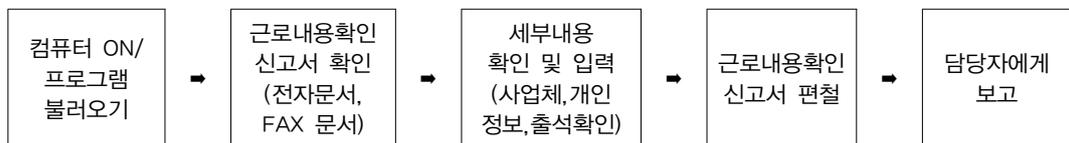
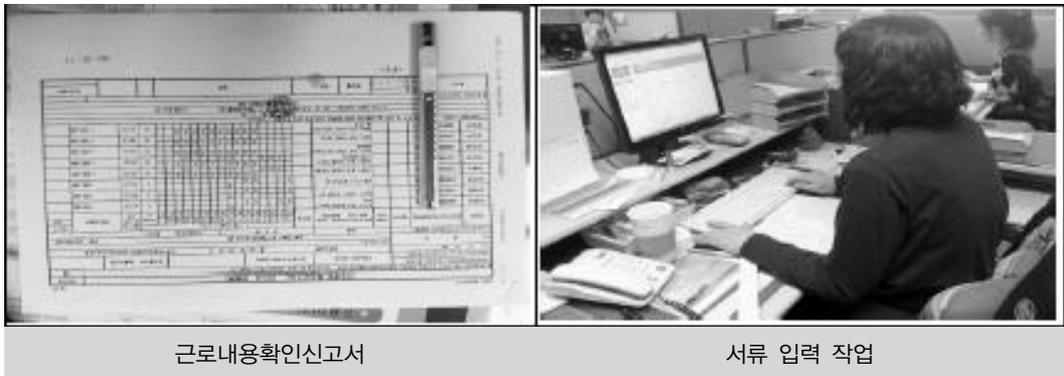
◆ 우편발송



◆ 단순데이터 입력 직무(구직표, 재취업활동 계획서)



◆ 단순데이터 입력 직무(일용직근로자 관련)



\* 계절에 따라 지역별 업무량에 따라 일용직 근로자 출근일수 및 1일 근로시간 변동 있음

## 2. 문화체육관광부의 직무환경 및 직무발굴

### 가. 문화체육관광부의 직무환경

문화체육관광부는 문화, 예술, 영상, 광고, 출판 간행물, 체육 및 관광에 관한 사무와 국정에 대한 홍보 및 정부발표에 관한 사무를 관장하는 부처이다. 문화체육관광부의 조직은 2차관 3실 5개 국 11단 53팀이며 11개의 소속기관으로 구성되어 있다. 11개의 소속기관은 부처 역할에 맞는 한국을 대표하는 문화, 예술 기관으로 국립국악원, 국립민속박물관, 국립중앙극장, 국립중앙도서관, 국립중앙박물관 등이 있다.

문화체육관광부의 장애인 공무원 고용률은 '10년 12월말 기준 3.61%( 중증장애인 2배수 적용)이며 공무원이 아닌 근로자의 장애인 고용률은 1.2%(10년 12월 말)로 장애인의 의무고용률 2.3%에 미달하고 있으며, 지적·정신·자폐 등 특정유형의 장애인 고용 사례는 없다. 문화체육관광부가 장애인 의무 고용률을 달성하지 못한 이유로 문화체육관광부의 인적구성상 행정직 공무원 이외에 학예사, 사서 등 전문 자격증 취득자들이 계약직 및 일반 공무원으로 근무하고 있기 때문이다. 즉, 전문적이지 않은 영역에서 정신적 장애인이 수행 가능한 직무를 발굴하기가 쉽지 않은 직무환경이었다.

공단 서울지사의 국립중앙박물관, 국립중앙도서관, 국립중앙극장 3곳에 대한 통합지원서비스 실시 결과를 참고하면, 장애인에 대한 인식이 3개 기관 모두 일반 기업의 평균 이하로 나타났으며 장애인들은 일상 또는 사회생활 적응에 어려움을 가질 것이라는 인식이 전반적이었다. 장애인 채용을 안정적으로 확대하기 위해서는 첫째, 보다 세분화된 적합 직무 검토, 둘째, 채용담당자의 장애인 고용에 대한 필요성과 의미에 대한 인식공유, 셋째, 장애인 비정규직원에 대한 무기계약직 전환 시 우대, 넷째, 특정 채용직무 또는 일부 채용인원 장애인 할당제 등 적극적이고 구체적인 방안 수립이 절실하게 요구되었다.

문화체육관광부 산하기관에 정신적 장애인을 배치하기 위해서 기존 직무분석 내용을 참고로 하여 정신적 장애인에 초점을 둔 직무분석을 실시하고, 더불어 각 기관 인사담당자와 중간관리자를 대상으로 장애인 인식개선교육과 장애인차별금지법 안내 교육을 실시하였다.

표 2-16 문화체육관광부 장애인 근로자 및 공무원 고용률

('10.12월말 기준, 단위: 명,%)

구분	전체 대상 인원	의무고용 인원	장애인 고용 인원			장애인고용률	고용 필요 인원
			전체	경증	중증		
공무원	2,462	74	71	53	18	3.61	-
근로자	975	22	10	8	2	1.23	12

※ 장애인 고용인원 산정시 중증장애인은 2배로 산정

## 나. 문화체육관광부 정신적 장애인 가능 직무 발굴

문화체육관광부의 소속기관들은 박물관, 예술학교, 공연장 등 기관마다 고유한 특성이 있어서 정신적 장애인이 수행할 수 있는 직무를 찾기 쉽지 않았다. 하지만 기관에서 먼저 정신적 장애인을 고용하고자 하는 의지가 있을 경우 다양한 직종에 정신적 장애인을 배치한 후 가능성을 판단 해 볼 수 있다는 점에서는 장점을 가지고 있는 기관들이다. 그러나 정신적 장애인을 대상으로 하는 시범사업 추진의 당위성을 각 소속기관 직원들에게 설득하는데 어려움을 겪었다.

직무 발굴은 대민서비스로 인해 민원발생이 빈번하게 일어나는 곳과 전문 자격증 및 경력이 요구되는 직무를 제외한 직무 위주로 실시하였다. 직무발굴을 위해 각 기관을 방문하여 전체 업무 분장, 공무원이 아닌 근로자의 현황, 자원봉사 업무, 용역업무, 공익근무요원 인원 등을 파악하고 담당자 인터뷰 및 현장 직무 수행 관찰을 통해 정신적 장애인에게 적용 가능한 직무를 발굴하였다.

표 2-17 직무분석 일정 및 정신적 장애인 가능직무

방문 일시	기관	가능 직무	적합 장애유형
3.11	국립중앙도서관	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 반납 도서 정리 업무</li> <li>• 신규도서 등록 업무 (용역업무)</li> <li>• 장애인 도서관 환경 정리</li> </ul>	지적, 자폐, 정신 정신, 자폐(제한적) 지적, 자폐, 정신
3.22	국립중앙박물관	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 도서관 사서 보조</li> <li>• 식당 식자재 세척, 관리</li> <li>• 어린이 박물관 정리, 방문객 질서 유지</li> <li>• 물품보관실 휠체어 및 유모차 관리업무</li> <li>• 교육프로그램 진행 보조</li> <li>• 온실 화분 물주기 및 관리보조 업무</li> </ul>	지적, 자폐, 정신 정신, 자폐(제한적)

표 2-17 직무분석 일정 및 정신적 장애인 가능직무(계속)

방문 일시	기관	가능 직무	적합 장애유형
4.08	국립중앙극장	<ul style="list-style-type: none"> <li>공연예술박물관 안내, 질서유지</li> <li>아카이브실 보조</li> </ul>	정신장애 자폐성 장애 (제한적)
6.01	국립예술종합대학	<ul style="list-style-type: none"> <li>도서관 사서 보조</li> <li>식당 식자재 세척, 관리</li> </ul>	정신장애 자폐성 장애 (제한적)
6.22	국립민속박물관	<ul style="list-style-type: none"> <li>도서관 사서 보조</li> <li>식당 식자재 세척, 관리</li> <li>어린이 박물관 정리, 방문객 질서 유지</li> </ul>	정신장애 자폐성 장애 (제한적)

### 1) 국립중앙도서관 정신적 장애인 가능 직무분석

국립중앙도서관은 5개부서로 조직되어 있으며, 1개 관, 1개 연구소, 11과 2팀으로 구성되어 있다. 장애인 의무고용 인원을 초과하여 장애인을 고용하고 있었고 공무원이 아닌 근로자도 국립장애인도서관 지원센터에서 근무하고 있어 추가 고용에 대해 소극적인 편이었다.

정신적 장애인에게 적용 가능성이 높은 직무를 발굴하고자 국립중앙도서관 업무를 직무 분석한 결과 장애인 도서관 지원센터, 자료실 반납 책 정리 이외에 정신적 장애인이 수행 가능한 업무로는 주로 용역직원이 수행 중인 업무였다.

상황을 종합적으로 판단해 본 결과 복지 일자리를 통해 복지관에서 자료실 열람도서 정리 업무를 하고 있는 자폐성 장애인을 고용으로 연계하는 방안을 제안하였다.

### 2) 국립중앙박물관 정신적 장애인 가능 직무분석

국립중앙박물관의 조직은 2단·1실·7과·5부·3팀, 11개 지방박물관으로 구성되어 있으며 2010년 말 정원은 관장을 포함하여 기획운영단 106명, 학예연구실 84명, 교육문화교류단 55명, 지방박물관 309명 총 554명의 인력으로 이루어져 있다. 문화체육관광부 소속기관 중 상시근로자가 많은 편이나 장애인 근로자는 2명 밖에 없어서 고용률은 저조한 상황이었다. 인사관리자의 장애인 추가 고용 의지는 있었으나 각 부서의 장애인 인식은 전반적으로 낮은 수준이었으며, 특히 장애인이 근무 가능한 부서의 경우에는 고용 의지가 낮은 것이 문제였다.

직무분석 관련 인터뷰 결과 장애인 고용에 긍정적인 부서는 식당과 도서관이었으나 식당이 문화재단으로 이관됨에 따라 고용이 어려워진 상황이었다.

고용 가능한 직무는 국립중앙박물관 내 도서관의 사서 보조 직무로 판단되었으며 자원봉사자의 업무 및 기존의 사서보조직이 수행 중인 책 정리, 도서 등록 등의 업무도 가능할 것으로 판단되었다.

그 외 직무분석을 실시한 부서 업무는 어린이 박물관 정리 및 방문객 질서 유지 업무, 물품보관실 휠체어 및 유모차 관리 업무, 교육프로그램 진행 보조업무, 온실 화분 물주기 및 관리보조 업무였으며, 부서에서 장애인과 함께 근무하고자하는 의지를 보이면서 약간의 직무 난이도 조정이 이루어진다면 고용 가능할 것으로 판단되었다.

### 3) 국립중앙극장 정신적 장애인 가능 직무분석

국립중앙극장의 조직은 4부·1 박물관·3개 전속사업단으로 구성되어 있으며 2010년 말 정원은 공무원 96명과 전속단원 180명 총 276명이다. '11년도에 고용한 무기계약직 및 기간제 근로자 57명 중 장애인 근로자는 1명으로 의료실에서 근무하고 있다.

기관 특성상 일반 사업체에 비해 전반적으로 창의적, 예술적, 기술적인 업무와 관람객을 응대해야 하는 업무가 많고, 공연이나 행사 전후에는 연장근무나 휴일근무도 수시로 발생한다.

정신적 장애인이 수행 가능한 직무를 발굴한 결과, 공연예술박물관에서 자원봉사자가 수행하고 있는 업무가 적합한 것으로 나타났으나 예산 문제 등으로 장애인으로 대체하기는 어려운 상황이었다.

예산지원이 있다면 공연예술박물관 정리 및 안내 업무 역시 가능할 것으로 판단되었으나 박물관 규모가 작은 관계로 1인의 업무량으로서는 충분하지 못 할 것으로 판단되었다.

### 4) 한국예술종합대학 정신적 장애인 가능 직무분석

국내 최초로 예술실기를 전문적으로 교육하는 문화체육관광부 산하 고등교육기관으로서 학생 정원은 약 3천명으로 석관동과 서초동에 2개의 캠퍼스로 두고 있는 특수 대학이다. 한국예술종합학교의 조직은 2처 1국 7과, 6개원과 1개의 협동과정으로 구성되어 있다. 인적구성을 보면 2010년 말 현원은 241명 중 교직원 146명으로 일반직 47명, 기능직 41명, 별정직 7명으로 구성되어 있으며, 장애인은 고용되어 있지 않았다. 정신적 장애인이 수행 가능한 직무를 현장 인터뷰 및 관찰을 통해 파악했으며, 식당업무 보조 및 도서관 사서보조 업무 등을 제안하였다. 그러나 학교 규모가 크지 않아 직무 역시 다양하지 않았으며, 근로장학생 제도를 운영하고 있어서 정신적 장애인을 배치할만한 직무는 발굴하기 어려웠다.

### 5) 국립민속박물관 정신적 장애인 가능 직무분석

국립민속박물관은 전략회의 당시에는 정원 규모가 작아 시범사업 대상 기관에 포함되지 않았으나, 타 기관에서 정신적 장애인 적합 직무를 발굴하지 못한 결과 추가로 시범사업 대상기관으로 선정되었다. 국립민속박물관은 민속기획과, 섭외교육과, 전시운영과, 민속연구과, 유물과학과, 어린이박물관과의 6개과로 구성되어 있으며, 2010년 12월 말 정원은 93명(일반직 66명, 별정직 6명, 기능직 21명)이다. 장애인 공무원 및 근로자 2명을 고용하고 있으므로 기관의 의무고용률은 달성한 상태였다.

환경미화 직무를 용역이 아닌 기능직 공무원과 근로자가 수행하고 있었으며, 다른 직무에 비해 난이도가 낮고 인력 충원을 희망하고 있는 상황이었다.

각 부서별 담당자 인터뷰를 통해 도서관의 사서보조직무와 환경미화직무에 정신적 장애인 배치가 가능할 것으로 판단하였다.

5개 기관의 정신적 장애인 배치 가능 직무를 발굴하기 위해 직무분석을 실시 한 결과 정신적 장애인의 장애유형별 수행 가능 직무와 고용가능성을 <표2-18>, <표2-19>와 같이 제시하였다.

표 2-18 기관별 정신적 장애인 고용가능성 직무

장애인가용가능성 낮음 ○ ● ● ● ● 높음		문화체육관광부				
		국립중앙 도서관	국립중앙 박물관	국립극장	한국예술 종합대학	국립민속 박물관
직 무 별 고 용 가 능 성	사서보조	●	●		●	●
	도서등록업무 보조					
	조리사보조		●		●	
	안내원(고객지원센터)		●			
	교육 도우미		●			
	어린이박물관 도우미		●			
	박물관 안내원 (행사지원포함)			●		
	환경미화직무					●

표 2-19 정신적 장애인 유형별 고용가능성 직무

기 관	직 무	지적장애	자폐성장애	정신장애	비 고
국립 중앙도서관	사서보조	●	●	●	• 현재현장실습(희망근로)형태로 운영되고 있음
	도서등록업무 보조	●	●	●	• 업무가 분업화 되어있음 • 용역직원 수행함
	장애인 도서관 환경정리	○	○	●	• 현재 장애인 직원 근무 중 으로 추가 고용은 어려움
국립 중앙박물관	조리사보조	○	○	●	• 기관의 고용의지가 있으며 가능
	교육도우미	●	○	○	• 현재 인턴 및 자원봉사자가 도움을 주고 있음 • 지시명령 정확히 수행가능 해야함
	안내원 (고객안내센터)	●	○	○	• 민원응대 가능해야함.
	어린이박물관 도우미	○	○	●	• 전문가가 배치되어 있어 정신적 장애인 적용가능성 어려움
	온실관리 및 보조	●	●	●	• 직무 분석 상 가능성은 높으나 관련 부서와 직무 관련 의견이 상의함 • 조경자격증 우대
국립 중앙극장	박물관 안내원 (행사지원포함)	●	○	○	• 행사지원 및 안내 업무는 자원봉사자에 의존
	아카이브실 보조	○	○	○	• 민원응대가 가능 • 지시명령 정확히 수행 가능 해야함
국립예술 종합대학	도서관 사서보조	○	●	●	• 적용가능하나 업무량이 적음
	식당식자재 세척, 관리	●	○	●	• 적용가능하나 용역업무임 • 조리팀과 팀웍이 잘 이루 어져되어 대인관계능력을 요구됨

직무분석 결과를 토대로 문화체육관광부 및 소속기관 간 회의(2011.7.29)를 실시하였으며, 부처 및 소속기관과 협의하여 국립중앙박물관 도서관 사서보조직, 국립중앙도서관 사서보조직, 국립민속박물관 도서관 사서보조직, 환경미화직 등 5개 직무를 대상으로 시범사업을 실시하기로 하였다.

표 2-20 문화체육관광부 직무분석 후 최종 배치가 결정된 부서 및 직무

적합 직무		배치 부서
국립중앙도서관	• 반납 도서 정리 업무	주재정보과
국립중앙박물관	• 도서관 사서 보조	교육과
국립민속박물관	• 도서관 사서보조 • 환경미화직무	아카이브실 총무과

그림 2-6 문화체육관광부 소속기관의 정신적 장애인 배치 가능 부서



### 3. 보건복지부의 직무환경 및 직무발굴

#### 가. 보건복지부의 직무환경

보건복지부는 국민의 사회복지 및 의료보건을 담당하는 부처로 4실 4국 17관 70과의 본부와 14개의 소속기관으로 구성되어 있다. 14개의 소속기관은 정신병원, 재활원, 결핵병원 등 국민의 건강과 밀접한 병원이 대다수이다.

보건복지부의 장애인 공무원 고용률은 2010년 12월말 현재 4.02%이며 장애인 근로자는 1.58%로 공무원이 아닌 근로자의 의무고용률 2.3%에 미달하고 있으며, 지적·정신·자폐 등 특정유형의 장애인 고용 사례는 없었다.

표 2-21 보건복지부 장애인 공무원 및 근로자 고용률

(\*10.12월말 기준, 단위 : 명,%)

구분	전체 대상 인원	의무인원	장애인공무원 (근로자)			장애인 고용률	필수 고용인원
			전체	경증	중증		
공무원	2959	89	102	85	17	4.02%	-
근로자	818	18	13	5	4	1.58%	5

소속기관의 인적 구성은 의료기관 특성상 의사, 간호사 등 의료 관련 면허 소지자가 대부분을 차지하고 있으며, 행정 인력은 소수로서 정신적 장애인이 고용 될 수 있는 직무는 극히 적은 편이었다.

서울대학교병원 직무분석 결과(홍자영 등, 2010년)를 인용하여 의료기관에도 장애인을 고용할 수 있는 직무가 있으며, 소속기관에 시범사업을 실시할 수 있다는 점을 제안하였다.

14개 소속기관 중 장애인 모집이 수월하며 교통편이 원활한 서울지역에 있는 국립서울병원, 국립재활원을 시범사업 기관으로 보건복지부 회의를 통해 결정하고, 2개 기관을 중심으로 정신적 장애인의 적용가능직무를 발굴하고자 하였다.

표 2-22 직무분석 일정 및 정신적 장애인 가능직무

방문일시	기관	가능 직무	적합 장애유형
4.19	국립서울병원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 병원 식당 내 조리사 보조</li> <li>• 의무기록사 보조</li> </ul>	지적, 자폐, 정신
4.19	국립재활원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 안내 보조</li> <li>• 차트이송</li> <li>• 의료기구 소독 및 포장</li> </ul>	지적, 정신, 자폐(일부) 지적, 정신, 자폐 지적, 정신, 자폐

## 나. 보건복지부의 정신적 장애인 가능 직무 발굴

### 1) 국립서울병원 정신적 장애인 가능 직무분석

국립서울병원은 우리나라 최대의 정신과 전문 의료전문기관으로서 장애인 공무원 고용률은 2.3% (직원 300명 중 장애인 공무원 7명)이며 공무원 외 근로자의 장애인 고용률도 2.3% (43명 중 장애인 근로자 1명)이나, 고용인원 중 정신적 장애인은 없었다.

서울대학교병원의 고용 사례를 제시하였으며, 국립서울병원에서 정신적 장애인이 수행 가능하다고 제시한 직무는 의무기록, 식당 보조 업무였다.

의무기록 업무 수행을 위해서는 의무기록사 자격 소지가 필요하나 정신적 장애인 중 관련 자격증 소지자는 희박할 것으로 예상하였다. 그러나 의무기록실 내 차트정리 업무는 정신적 장애인이 수행 가능할 것으로 판단되었다.

식당 보조 업무는 좁은 통로와 바닥의 물기 등 이동시 장애요인으로 인하여 원활한 신체 움직임이 필요하므로 신체적 장애가 없는 정신적 장애인이 수행 가능한 직무라고 판단하였다. 그 외 직무는 전문 의료 직무이므로 적용이 쉽지 않은 상황이었다.

### 2) 국립재활원의 정신적 장애인 가능 직무 분석

2011년 병원 리모델링 및 증축으로 인하여 추가 인력이 필요한 상황이나 예산이 확보되어야 장애인을 고용할 수 있는 상황이었다. 재활전문병원으로 장애인 편의시설이 잘 갖추어져 있고, 직원들의 장애 인식 또한 긍정적이어서 정신적 장애인이 고용된다면 이후 원활한 고용 유지가 예상되었다.

국립재활원의 장애인 공무원 고용률은 6.4%이며 공무원 외 근로자의 장애인 고용률도 8.3%로 장애인 고용률은 높은 편이나 고용인원 중 정신적 장애인은 없었다.

정신적 장애인이 수행 가능한 직무는 의료기구 소독 및 포장 업무로 단순 반복적이며 난이도 조정이 가능한 직무이므로, 업무지시를 이행할 수 있는 정신적 장애인의 경우 충분히 수행 가능할 것으로 판단되었다.

외래환자 차트이송 업무는 병원 내 시설물 및 이동 경로를 파악할 수 있다면 수행 가능한 업무로서 신체 이동에 지장이 없는 정신적 장애인이 수행 가능할 것으로 판단되었다.

로비 및 원무과 앞 안내 업무도 수행 가능한 업무로 판단되었다. 공익근무요원 및 인턴이 교대로 업무를 수행하고 있으나, 서비스 제공 측면에서 볼 때 고정인력이 장기적으로 안내 업무를 수행하는 것이 바람직할 것으로 판단되었다.

2개 기관의 정신적 장애인의 배치 가능 직무를 발굴하기 위해 직무분석을 실시한 결과, 정신적 장애인의 장애유형별 직무 가능성 및 고용가능성을 <표 2-23>, <표2-24>로 제시하였다.

표 2-23 기관별 정신적 장애인 고용가능성 직무

장애이고용가능성 낮음 ○ ● ● ● ● 높음		보건복지부	
		국립서울병원	국립재활원
직무별 고용가능성	조리사보조	●	
	안내원(고객지원센터)	●	
	의무기록사 보조	○	
	안 내 원		●
	의료기구 소독 및 포장		●
	차트 배달원		●
	연구원 (전문, 행정연구원)		●

표 2-24 정신적 장애인 유형별 고용가능성 직무

기 관	직 무	지적장애	자폐성장애	정신장애	비 고
국립서울병원	조리사보조	○	●	●	
국립서울병원	의무기록사 보조	●	●	●	• 채용 희망하지 않음
국립재활원	안내원	●	○	○	
	의료기구 소독 및 포장	●	●	●	• 의료기 위생상태 주의 필요
	차트배달원	●	●	●	• 지시에 따른 정확한 업무수행 필요
	연구원 (전문, 행정연구원)	○	○	●	• 전문분야 지식요구

직무분석 결과를 토대로 보건복지부에 문서를 발송하고 소속기관 간의 회의를 실시한 결과, 국립재활원 4명, 국립서울병원 1명 등 5명을 대상으로 시범사업을 실시하기로 하였다.

표 2-25 보건복지부 소속기관 직무분석 후 배치 가능 부서 및 직무

	적합 직무	배치 부서
국립재활원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사무보조</li> <li>• 의료기구 소독 및 포장</li> <li>• 안내</li> </ul>	공급실
국립서울병원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 병원 식당 보조</li> </ul>	서무계

그림 2-7 보건복지부 소속기관 정신적 장애인 배치 가능 부서





# 제 3 장

## 사업실행단계

제1절 고용노동부 정신적 장애인 시범사업

제2절 문화체육관광부 정신적 장애인 시범사업

제3절 보건복지부 정신적 장애인 시범사업



# 제3장

## 사업실행단계

### 제1절 고용노동부 정신적 장애인 시범사업

정신적 장애인에게 적용 가능할 것으로 예측된 직무를 토대로 8개 고용센터에 각 1명씩 정신적 장애인을 고용하기로 하였다. 이를 위해 장애인 선발, 평가, 사전교육 그리고 현장훈련 종료 후 평가를 통해 최종적으로 장애인이 기간제 근로자 또는 무기계약직으로 고용되는 것을 목표로 하였다. 시범사업의 추진 절차는 다음과 같다.

그림 3-1 시범사업 추진절차

추진일정	추진절차	역할분담	
		고용노동부	장애인공단
3.2~3.21	적합 직종 직무분석	직무분석 지원 (본부, 지방관서)	직무분석 고용진단
5.3~5.31	대상자 모집 (5.3~5.13)	대상자 선정	장애인 모집
	1차 서류 심사 5.17	-	대상자 선정
	2차 직무평가 (5.18~23) 면접	-	각 공단 지사별진행 대상자 선정
6.1~6.8	사전훈련	-	기본 및 소양교육
6.13~8.31	현장훈련	현장훈련	적응지도 (직무지도원 배치)
9.1~9.2	채용적격성 심사	채용적격성 심사	훈련평가서 제출
9.5	근로계약 체결	고용노동부↔정신적장애인	
9.5~12.27	근로개시	적응 지원	적응지원

## 1. 직무배치

직무배치는 직무분석을 통해 정신적 장애인에게 적용 가능하다고 판단된 직무에 실제 정신적 장애인을 배치하여 직무 수행 가능 여부를 가늠해 보는 단계로서 적합한 대상을 모집하고 평가 후 선발하였다.

### 가. 모 집

고용노동부 고용센터에 정신적 장애인을 배치 할 직무는 3월 2일부터 3월 21일간 8개의 고용센터를 직무분석 후 도출된 사무보조 및 사서보조 직무였다. 모집 기관 및 직무는 본부 사서보조직 1명, 서울, 수원, 인천, 대전, 광주, 대구, 부산 고용센터 각 1명씩으로 총 8명을 모집하기로 하였다. 모집 조건은 사무보조업무가 주요 직무이므로 컴퓨터 활용능력 자격증이 있는 장애인을 우대하기로 하였다. 구체적인 모집관련 내용은 <부록>에 제시하였다.

후보자는 8개 고용센터 및 본부에 배치되므로 8개 기관 소재지에서 통근 가능한 장애인을 대상으로 모집하였으며, 모집방법은 공단 홈페이지, 언론 홍보, 지사 추천의뢰를 활용하였다.

모집기간 내 지원자는 총 93명이었으며 지원자의 장애유형은 지적장애 36명, 정신장애 38명, 자폐성장애 17명, 지적중복 2명이었다. 지원 현황은 <표3-1>과 같다. 정신적 장애인의 학력 수준은 대졸이상이 35.5%이며 연령대는 30대 이하의 지원자가 93.6%였다. 지원 장애인의 지역별 분포를 보면 수도권이 과반수 이상을 차지하고 있다.

표 3-1 고용노동부 지원자 현황

(단위 : 명, %)

구분		지원자수(비율)	구분		지원자수(비율)
전체		93 (100.0)	전체		93 (100.0)
성별	남	76 (81.7)	장애유형	지적장애	36 (38.7)
	여	17 (18.3)		정신장애	38 (40.9)
본청 서울 수원 인천 대전 대구 부산 광주	분청	16 (17.2)		자폐성장애	17 (18.3)
		28 (30.1)		중복	2 ( 2.2)
	8 ( 8.6)	학력별	중졸	11 (11.8)	
	11 (11.8)		고졸	49 (52.7)	
	4 ( 4.3)	연령별	대졸 이상	33 (35.5)	
	7 ( 7.5)		10대	18 (19.4)	
	14 (15.1)		20대	44 (47.3)	
	5 ( 5.4)		30대	25 (26.9)	
			40대 이상	6 ( 6.5)	

모집 특징으로는 모집 시 컴퓨터 활용능력과 관련 자격증 소지자를 우대한 결과 지원자 중 관련 자격증 소지자가 43명이었다. 컴퓨터 관련 자격증 소지자의 장애유형을 살펴보면 자폐성장애인 12명, 정신장애인 13명, 지적장애인 18명으로 장애유형과 관계 없이 자격증을 고르게 소지하고 있었다. 컴퓨터 관련 자격증 소지 현황을 토대로 정신적 장애인의 사무직 근무 가능성을 예측할 수 있었다.

### 나. 직무평가

모집인원의 7배수 인원에 대해 직무평가 및 면접을 실시하기 위해서 93명 중 대전 및 광주 고용센터를 제외한 나머지 인원을 대상으로 서류 심사를 실시하였다. 서류 심사 기준은 자기소개서, 취업의욕, 직무적합성, 업무가능성을 100점 만점으로 하였으며, 컴퓨터 관련 자격증 소지자에게 가산점을 부여하였다. 서울과 본부의 경우 동점자가 발생하였고, 정신적 장애인의 경우에는 제출 서류만으로는 판단이 어려워 7배수보다 많은 대상자를 선발하였다.

서류 심사에 합격한 대상자는 총 56명으로 지원기관 별 장애유형 및 합격 인원은 <표3-2>와 같다. 서류 전형 합격자 중 지적장애인이 22명으로 가장 많았으며, 정신장애인 17명, 자폐성 장애인이 15명이었다.

8개 지역의 직무평가 실시를 위해서는 지사의 협조가 필요하였다. 본부, 인천, 수원, 경기 고용센터 지원자에 대해서 고용개발원에서 직무평가를 실시하였고, 대전, 부산, 광주, 대구 고용센터 지원자에 대해서는 각 지사에서 직무능력평가를 실시하였다.

표 3-2 각 지역별 직무평가 대상자

장애유형	선발기관								합계
	본부	서울	중부	경기	대전	대구	부산	광주	
지적	6	1	2	4	2	3	2	2	22
정신		4	5	1		3	3	1	17
자폐	4	3		2	2	1	2	1	15
지적 중복		1						1	2
총계	10	9	7	7	4	7	7	5	56

동일한 항목과 기준으로 장애인들의 직무능력을 평가하기 위해서 <부록> 직무능력 평가지와 평가와 관련된 설명서를 각 지사 평가사들에게 제공하였고, 관련 사항을 우선으로 설명하였다.

직무평가 중 인지능력은 언어·수리검사 (SRA) <부록>를 통해서 평가하였다. 언어·수리검사 (SRA)를 통해 측정한 장애유형별 평가 점수는 84점 만점에 자폐성 장애 37.3 점, 지적장애 37.5점, 정신장애 38.9점으로 정신장애인의 점수가 약간 높게 나타났다(일반인의 경우 60점대에 분포). 정신장애인의 경우, 지적·자폐성 장애인에 비해 인지능력이 우수하므로 점수가 더 높게 나온 것으로 보인다. 사무능력은 한국장애인개발원에서 발간한 장애인 행정도우미 직무분석(2009년)을 토대로 사무업무에 필요한 직무 능력을 평가하였다. 문서복사, 팩스 송부, 전산능력, 컴퓨터 활용능력을 평가하였으며 결과는 <표3-3>과 같다.

표 3-3 지원자 현황

지원 기관	성명	연령	최종학력	자격증 소지여부	장애유형 및 등급	추상논리능력	전산/사무능력
본부	박○○	20	대재	-	지적 3급	0	0
본부	방○○	24	대졸	○	자폐성 3급	28	100
본부	신○○	20	고졸		지적 2급	25	80
본부	윤○○	18	고재		지적 3급	33	96
본부	조○	31	대재	○	지적 3급	41	83
본부	장○○	20	고졸	○	지적3급	60	100
본부	한○○	20	고졸	○	지적3급	27	100
본부	임○○	21	고졸	○	자폐성 2급	33	88
본부	동○○	24	대졸	○	자폐성3급	49	88
본부	이○○	22	대재	○	자폐성2급	20	63
서울	송○○	21	대재	○	자폐성 3급	37	93
서울	송○○	23	고졸	○	지적 3급	23	79
서울	심○○	18	고재	○	자폐성 2급	34	70
서울	양○○	31	고졸		지적정신 1급	29	43
서울	이○○	18	고재	○	자폐성 2급	32	88
서울	이○○	24	고졸		정신 3급	57	90
서울	김○○	30	대중퇴	○	정신 3급	59	95
서울	김○○	35	대졸	○	정신3급	43	100
서울	문○	33	대졸	○	정신3급	45	88
수원	김○○	28	고졸		정신 3급	26	85
수원	김○○	19	고졸		지적 3급	17	50
수원	송○○	29	고졸		지적 3급	21	30
수원	오○○	21	대재	○	지적 3급	11	73

표 3-3 지원자 현황(계속)

지원 기관	성명	연령	최종학력	자격증 소지여부	장애유형 및 등급	추상논리능력	전산/사무능력
수원	이○○	21	대재	-	지적 3급	0	0
수원	이○○	26	고졸	○	자폐성 3급	63	93
수원	김○○	20	대졸	-	자폐성 2급	64	85
인천	김○○	23	고졸	○	지적 3급	24	95
인천	김○○	27	고졸	○	정신 3급	40	93
인천	김○○	33	대졸	○	정신 3급	39	100
인천	박○○	31	대졸	○	정신 3급	57	98
인천	이○○	32	대중퇴	○	정신 2급	49	90
인천	정○○	18	고재	○	지적 2급	13	28
인천	허○○	43	대졸	-	정신 3급	50	81
대전	문○○	21	대재	-	지적 2급	27	73
대전	오○○	23	고졸	-	지적 3급	17	83
대전	조○○	24	대졸	○	자폐성 2급	8	83
대전	정○○	19	고졸	○	자폐성 3급	42	78
광주	이○○	19	고졸	-	지적, 뇌병변3급	28	95
광주	장○○	20	대졸	-	지적 2급	7	95
광주	김○○	43	대재	-	정신 3급	22	77
광주	고○○	28	대졸	-	발달 3급	27	90
광주	김○○	30	대졸	-	지적3급	30	95
부산	김○○	22	대재	○	자폐성 3급	46	90
부산	엄○○	38	대졸	○	정신 3급	63	75
부산	유○○	30	대졸	-	정신 3급	58	85
부산	이○○	23	대졸	○	지적 3급	51	95
부산	정○○	30	대학원수료	○	정신 3급	74	95
부산	홍○○	22	고졸	○	자폐성 2급	69	90
부산	손○○	18	고재	-	지적 2급	46	88
대구	김○○	32	대학원졸	-	정신 3급	62	95
대구	송○○	19	고재	-	자폐성 2급	40	93
대구	이○○	40	대졸	-	정신 3급	48	93
대구	이○○	22	고졸	-	지적 3급	42	83
대구	장○○	22	대졸	-	지적 3급	24	90
대구	홍○○	43	대졸	-	정신 3급	47	92
대구	김○○	20	고재	-	지적 2급	26	83

그림 3-2 시범사업 평가



다. 선발

고용노동부의 대상 직원 선발은 지방고용노동청장이 권한을 가지고 청별로 진행하였다. 시범사업 기관인 대전, 대구, 부산, 광주 노동청은 소관 고용센터에서 진행하였으며, 본부, 서울, 수원, 인천 고용센터는 고용개발원에서 면접을 진행하였다. 선발 일정은 <표 3-4>와 같다.

표 3-4 선발일정

5.24	5.25
본부, 서울, 수원, 인천 (공단 고용개발원)	광주 (광주고용센터) 대전 (대전고용센터) 부산 (부산고용센터) 대구 (대구고용센터)

그림 3-3 면접전형 사진



고용노동부 주도 하에 면접위원은 본부 운영지원과 사무관, 지역고용센터 과장, 고용개발원 직업영역팀장 3명으로 구성하였다.

지방지사의 경우 본부 운영지원과 실무관, 고용센터 과장, 각 지사 부·차장, 담당자 중 1명이 참석하여 진행하였다.

정신적 장애인에 대한 면접 시 장애인에 대한 잘못된 이해와 선입견으로 인한 직무능력 판단 오류를 줄이기 공무원 수험생 면접관 매뉴얼 (홍자영외, 2006)의 내용을 바탕으로 정신적 장애인 면접을 위한 참고자료를 만들어 <부록 참조> 면접 시 제공하였다.

선발기준은 직무평가 점수와 면접점수를 합산하여 최고 득점자를 선발하기로 하였다. 면접평가 요소는 태도 및 복장 (25점), 직장 및 업무에 대한 이해 (25점), 질문이해도 (25점), 답변의 명확성 (25점)을 합산하여 총 100점으로 하였다.

최종 합격자는 직무평가 및 면접 점수를 합산하여 각 지역별 최고득점자 1명씩 총 8명을 선발하고, 추가로 예비합격자를 1명씩 선발하여 훈련기간 중 탈락자가 발생할 경우 예비합격자로 대체하기로 하였다.

2차 평가 대상자 56명 중 2명이 결시하여 총 54명이 면접에 참가하였으며, 8명의 정신적 장애인이 최종 선발되었다. 최종 합격자 현황 및 기본정보는 <표3-5>, <표3-6>과 같다.

표 3-5 최종 합격자 현황

(단위 : 명, %)

구분		지원자수(비율)	구분		지원자수(비율)
전체		8 (100.0)	전체	8 (100.0)	
성별	남	8 (100.0)	장애유형	자폐	4 (50.0)
	여	0 (0.0)		정신	3 (37.5)
				지적	17 (18.3)
지역별	본부	1 (20.0)	연령별	19대	1 (12.5)
	서울	1 (20.0)		20대	4 (50.0)
	수원	1 (20.0)		30대	2 (25.0)
				40대	1 (12.5)
	인천	1 (20.0)	학력별	고졸	2 (25.0)
	대전	1 (20.0)		대졸	2 (25.0)
	대구	1 (20.0)		대재, 중퇴	3 (37.5)
	부산	1 (20.0)		대학원	1 (12.5)
	광주	1 (20.0)			

표 3-6 최종 합격자 기본정보

성명	연령	성별	학력/전공	장애유형/등급	직무평가		배치 기관
					언어/수리	사무	
동○○	24	남	대졸/중국어학과	자폐 3급	49	88	본부
김○○	30	남	대중퇴/전자과	정신3급	59	95	서울
방○○	24	남	대졸/건축과	자폐3급	28	100	수원
김○○	23	남	고졸	지적3급	24	95	인천
정○○	19	남	고졸	자폐3급	42	78	대전
김○○	43	남	대재/전기과	정신3급	22	77	광주
김○○	32	남	대학원졸/법학	정신3급	62	95	대구
김○○	22	남	대재/경영정보	자폐3급	46	90	부산

## 2. 사전훈련

최종 합격자에 대하여 사전 직무교육 및 현장 훈련을 실시하여 정신적 장애인의 고용노동부 직무 수행 가능성을 파악하고자 하였다. 사전훈련은 2011년 6월 7일에서 6월 10일까지 실시하였으며, 현장훈련은 6.13일에서 8.31일까지 3개월 간 실시하였다.

고용개발원에서 4일간의 사전훈련을 실시하였다. 주 교육 교재로 2011년 장애인의 특성 및 희망을 고려하여 단계별 맞춤형 취업지원서비스를 제공하고자 개발된 희망코디 프로그램 중 2단계인 구직역량강화 프로그램을 일부 활용하였다. 구직역량강화 프로그램은 취업경쟁력 향상을 위한 구직 및 대인관계 기술 훈련 프로그램으로 배치 전에 대인관계 기술 및 직업에 대한 의지를 고취하기 위한 목적으로 개발되었다. 그러나 구직역량강화 프로그램은 정신적 장애인을 고려하여 개발된 프로그램은 아니므로 모든 과정을 이해하기엔 어려움이 있을 것으로 판단하여 전체 프로그램 중 일부를 교육에 활용하였다.

구직역량강화 프로그램을 정신적 장애인에게 맞추어 적용 할 수 있도록 사전교육 일정을 구성하였으며 구체적인 일정은 <표 3-7>과 같다.

표 3-7 사전훈련 교육 구성

개 요	과 목	내 용	시 간
6.7 (화)	오리엔테이션, 공단소개 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>공단의 일자리창출을 위한 노력들 - 동참</li> <li>환영인사, 진행스텝 소개</li> <li>본 과정의 기획의도 및 참여자 소개</li> <li>시설 견학</li> </ul>	2
	나의 이해	<ul style="list-style-type: none"> <li>나의 이해 - 나는 누구인가? 나의 장점은?</li> <li>흥미, 적성, 성격, 가치관의 이해</li> <li>생애목표 실현을 위한 중기계획 수립</li> </ul>	2
	마음을 열고 세상으로 나아가자	<ul style="list-style-type: none"> <li>마음을 여는 시간</li> <li>세상을 향해 나아가서 위해서</li> </ul>	2
6.8 (수)	사회인으로 마음가짐	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업인의 자세 등</li> </ul>	1.5
	이력서 자기소개서	<ul style="list-style-type: none"> <li>면접의 이해, 고용의 새로운 트렌드 공유</li> <li>면접에서의 이미지 및 예상질문</li> <li>성공적 면접을 위한 실습</li> </ul>	1.5
	직업소개	<ul style="list-style-type: none"> <li>공단에서 개발된 직업영역 사례소개</li> </ul>	1.5
	노동부 기능과 역할	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용노동부 사업 소개</li> <li>시범사업 참여자의 역할</li> </ul>	2
6.9 (목)	대인관계기술	<ul style="list-style-type: none"> <li>직장생활 매너 및 에티켓 공유, 경험나누기</li> <li>다른 장애유형 이해하기</li> <li>성공적 직장생활을 위한 스트레스 관리</li> </ul>	3
	직업이해	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업 트렌드 변화</li> </ul>	1.5
	선배와의 대화	<ul style="list-style-type: none"> <li>우체국 취업 성공자 이야기 - 경험공유</li> </ul>	2
6.10 (금)	만남의 시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>훈련생과 직무지도원의 만남</li> </ul>	2
	교육 강평	<ul style="list-style-type: none"> <li>전체 교육 과정 경험 나눔</li> </ul>	1

구직역량강화 프로그램을 활용하여 첫째 날은 구직역량강화 프로그램 중 ‘나에 대해 생각해 보고 사전 훈련에 참여하는 동료들에 대해 알아보는 시간’으로 구성하였다.

둘째 날은 직업에 대한 이해, 이력서 및 자기소개서 작성 방법, 고용노동부의 기능과 역할 소개 등을 실시하였다. 대다수의 정신적 장애인은 본인이 직접 이력서 및 자기소개서를 작성하지 않는 경우가 많아 작성 방법에 대해 교육을 실시하였다. 고용노동부 운영지원과 사무관이 교육에 참여하여 고용노동부의 역할, 업무 등에 대해 설명하였다. 운영지원과 사무관이 선발대상자를 대상으로 교육함으로써 고용노동부에 대한 궁금증을 해소 할 수 있었으며, 최종 채용에 관여하는 운영지원과 사무관에게는 정신적 장애인에 대해 파악할 수 있는 기회를 제공하였다.

셋째 날은 대인관계 기술에 대한 교육과 동료상담을 실시하였다. 정신적 장애인이 가장 어려워하는 대인관계 기술에서는 직장생활 매너, 직장생활을 하기 위한 스트레스 관리 등에 대해 교육을 실시하였다. 동료상담은 실제로 정부기관에서 일하고 있는 정신장애인 선배와의 만남을 통해 같은 장애유형이 근무 시 주의 할 사항과 스트레스 관리방법에 대해 배우는 자리를 마련하였다.

넷째 날은 선발된 대상자들과 직무지도원들과의 만남의 시간을 마련하였다. 지사 지원고용의 경우, 직무지도원과 지사가 업무에 관해 유기적으로 의사소통을 할 수 있는 반면, 고용노동부 시범사업은 기관이 멀리 떨어져 있어 직무지도원에게 사전 교육이 필요하였다. 직무지도원의 사전교육으로 고용노동부의 시범사업의 취지 및 훈련일지 작성 요령 등을 설명하였다. 특히 정신적 장애인에 대한 인식개선을 위해 시범사업 훈련생이 기관에 잘 적응하는데 도움을 줄 것을 당부하였다.

시범훈련 대상자인 8명의 장애인에게 구직역량강화 프로그램 수료 이후 ‘직업이란 무엇인가?’ ‘직업이 나에게 주는 의미’에 대해 느낀 점을 작성하도록 하였다. 시범사업 대상자들의 소감을 간단히 소개하면 다음과 같다.

직업은 좀 더 나은 삶을 유지하고 생활의 운택과 활력소를 주며 꿈과 비전을 갖게 합니다 - 광주 고용센터 김○○ (정신3급)

사람들에게 도움을 주고 댓가를 받는일 - 부산 고용센터 김○○ (자폐성3급)

근무를 하면서 사람들 하는 것을 보고 친해지고 일도 잘되고 나도 꾸준히 하고 싶은 생각이 든다. -인천고용센터 김○○(지적3급)

자신에게 주어진 임무를 성실하게 수행하는 일이다. - 수원고용센터 방○○ (자폐성 3급)

직업이 있어야지 돈을 벌고 집도 살고 결혼까지 할 수 있다. 혼자 독립해야하기 때문에 직업이 있어야한다. 그리고 재미도 있어야 한다. -서울고용센터 김○○(정신3급)

인간다운 삶을 유지하고 남을 도울 수 있는 이치에서 보살펴 주는 것 결혼도 하고 자녀도 있고 가정을 가지는 것 - 광주고용센터 김○○ (정신3급)

나에게 새로운 길과 희망을 주는 일이다. - 부산고용센터 김○○ (자폐성 3급)

이와 같이 사전훈련을 통해 시범훈련 대상자들에게 직업의 의미, 직업에 대한 자세 등을 먼저 생각해 볼 수 있는 기회를 제공한 후 현장훈련에 투입하고자 하였다.

그림 3-4 사전교육 사진

			
노동부 사무관 교육	구직역량프로그램 교육	보조공학기기 체험	고용노동부 시범사업대상자

### 3. 현장훈련

6월13일부터 8월31일까지 약 3개월간 주5일 1일 4시간 동안 현장훈련을 실시하였다. 장애인취업지원 업무처리규칙 제79조에 따라 정부기관 및 지방자치단체는 사업주 보조금 지급대상에서 제외되므로 사업주 보조금을 제외한 중증장애인 지원고용에 준한 훈련생 수당 및 직무 지도 비용을 지급하였다. 현행 제도 상 지원고용의 경우 현장 훈련 기간이 최대 7주이나 이번 시범사업은 3개월간 현장훈련 기간을 연장하여 실시하게 되었다. 정신적 장애인의 사무보조직 적용 가능성을 시험하고 직무 환경 분석 시 발굴한 직무가 정신적 장애인이 수행 가능한지를 면밀히 점검하고자 기간을 연장하여 실시하였다.

직무지도원을 7주간 배치하여 업무습득 후 서서히 업무를 독립적으로 할 수 있도록 지원하였다. 7주 이후에는 직무지도원 없이 훈련기간 동안의 성취 및 수행능력을 평가하고자 하였다.

#### 가. 고용노동부 고용센터의 정신적 장애인 사무보조 직무

고용노동부 고용센터의 주요 직무수행요건은 전화 혹은 대면 상담이 주 업무이므로 기본적인 의사소통에 어려움이 없어야 하며 민원인에게 업무를 정확하게 설명하고 이해

지킬 수 있어야 된다. 그러나 정신적 장애인의 장애특성 상 전화 및 대면을 통한 상담 업무 수행에는 한계가 있어 직원들의 업무 중 반복적이고 난이도가 낮은 업무들을 모아서 직무를 수정하여 적용하였다.

고용센터에 시범사업 대상자를 배치하고 수행한 직무는 장애유형 및 능력에 따라서 약간씩 다르게 조정하여 난이도에 차이를 두었다.

고용센터의 직무분석 시 직원 인터뷰와 관찰에 근거하여 업무 난이도를 상, 중, 하로 나누었다. 단순 반복 작업, 정리 업무인 경우 난이도를 하로 설정하고 입력 업무, 대조 업무, 조회 업무 등은 난이도를 중, 안내, 교육보조, 초기 상담업무는 난이도를 상으로 설정하였다.

장애인 7명의 7주간의 현장 훈련 일지를 분석하여 수행한 업무를 분류하였다. 고용센터 사무보조직에 현장훈련 한 7명의 정신적 장애인들이 수행한 직무는 유형별로 <표 3-8>과 같다.

표 3-8 고용센터 장애유형별 수행 업무

장애유형	업무내용	업무유형	업무난이도	훈련기간 업무 난이도
지적장애 (1명)	취업희망카드 스티커 붙이기 실업인정 팸플렛 붙이기	단순작업	하	하
자폐성장애 (3명)	팸플렛 붙이기 취업희망카드 스티커 붙이기 학교적성검사 결과표 출력, 정리 문서패기 신청서류 주민번호 순으로 정리 편철업무 부서 내 직종별 구인정보 게시 실업급여 조회 및 오류 대조 1층 안내데스크 안내 교육장 정리	단순작업 정리작업 분류작업 오류수정 컴퓨터 입력작업 안내	상(일부) 중 하	하→상(일부)까지 적용가능
정신장애 (3명)	팩스 보내기 팸플렛 붙이기 취업희망카드 스티커 붙이기 우편물 수거, 우체국업무 수당지급관련 서류 입력 1층 안내데스크 안내 프로그램 보조 (책상정리, 검사지 배부, 명단 기록, 기록지작성 지원) 초기 상담업무 신청서류 접수업무 전자 팩스 전산입력 서류정리	단순작업 정리작업 분류작업 컴퓨터 입력작업 진행보조 안내	상 중 하	중→상 (하 실시)

장애인이 수행하고 있는 업무량과 수행직무는 고용센터별로 차이가 있었다. 장애인의 능력에 따라 업무를 늘려나간 고용센터도 있었으나 제시한 직무만 훈련기간 동안 적용해 본 기관도 있었다. 시범사업 대상기관은 현장 훈련 기간 동안 대상자들의 적절한 평가를 위해 다양한 직무를 시도해 볼 수 있는 기회를 제공해 주는 것이 바람직하다고 사료되었다.

정신 장애인의 경우에도 현장 상황에 따라서 융통성을 발휘해야 되는 교육 프로그램 보조 업무 및 안내 업무를 수행할 수 있었다.

그림 3-5 현장 훈련 수행 직무 사진



#### 나. 고용노동부 고용센터의 정신적 장애인 현장훈련 평가

8명의 정신적 장애인이 6월13일부터 7월29일까지 현장훈련을 실시하였고, 직무지도원이 7주간 작성된 훈련일지 내용을 토대로 업무 능력 향상 및 훈련 결과에 대하여 평가하였다.

시범사업 대상자에 대하여 기본규칙, 대인관계, 훈련태도, 작업수행 4가지 측면으로 평가하였으며, 주요 내용은 다음과 같다.

지적장애인 및 자폐성 장애를 가진 훈련생은 시간이 지나면서 기본규칙을 습득하고 점차적으로 업무에 익숙해졌다. 지적장애 훈련생은 대인관계에서 원만한 관계를 유지하였으나, 자폐성 및 정신 장애인 훈련생은 직원들과 대화 시 긴장을 하는 편으로 대인관계에 익숙해지기 위한 적응 시간이 상대적으로 더 많이 필요하였다.

대체적으로 시범사업 훈련생들은 훈련 초기에는 원활한 작업수행 능력 습득을 위하여 작업의 반복수행과 구체적인 업무지시가 필요하였으나, 일단 작업에 익숙해진 후에는 작업을 성실히 수행하였다.

**표 3-9** 고용센터 훈련생 근무 평가 내용

구 분	대상자	평 가
기본규칙	지적장애 3급 김○○	처음에는 환경에 적응하지 못하여 많은 기본 규칙을 이해하지 못하고 혼란스러워했지만 시간이 지나면서 점차 규칙준수에 익숙해지기 시작함
	자폐증장애 3급 정○○	훈련기간 7주간 출퇴근 시간 잘 지킴. 기본예절은 잘 갖춰짐
	정신장애 3급 김○○	직장생활 경험으로 인해 직장 내 규칙은 이미 습득되어 있으며 직장 내 관계형성 및 언어예절에도 문제 없음
	자폐성장애 3급 김○○	훈련1주차 잦은 지각, 지각 시 상사에 보고 하는 것이 안 났으나 훈련 말기에 수정
	정신장애 김○○	출결 및 훈련시간을 잘 지킴. 출퇴근 시 공손하게 인사함
	자폐성장애 방○○	지각 조퇴 없음, 혼자서 출퇴근 가능함
대인관계	지적장애 김○○	많은 사람들과 원만한 대인관계를 유지하고 인사예절이 좋음 초기에는 여성직원에 대한 과잉친절로 난감한 부분도 있었으나 반복적인 상담으로 3주차부터 개선됨
	자폐성장애 정○○	훈련 초기에는 묻는 질문에만 단답형으로 대답했으나 시간이 지남에 따라 대화에 참여하고자 하는 모습이 보임
	정신장애 3급 김○○	직장 내에서 공무원들과의 관계에는 약간 긴장하는 모습을 보이거나 특별한 문제 없이 잘지냄
	정신장애 3급 김○○	처음에는 긴장해서 얼굴이 무표정이었으나 차츰 밝아지고 업무보조 시에는 궁금한게 있으면 물어보면서 친분을 쌓음
	자폐성장애 3급 김○○	훈련 초기에서 중반까지 직원들과 눈맞춤이나 의사소통이 원활히 이루어지는 데 어려움을 겪었으나 협력 작업을 지속하면서 익숙해짐
	자폐성장애3급 방○○	팀장님의 지시에는 잘 따르나 동료들과는 친하게 어울리지 못 하며 후반에는 가벼운 인사말을 나누는 정도의 대인관계 형성은 가능하였음
훈련태도	지적장애 3급 김○○	처음에는 집중력이 흐트러지면 잡기가 힘들었으나 반복적인 훈련으로 집중력이 높아짐
	자폐성장애 3급 정○○	산만함이 없이 바른 자세를 유지하고 업무를 책임감있게 수행함
	정신장애 3급 김○○	훈련초기에 과도한 긴장으로 인한 경직된 모습을 보임. 대민서비스 이기 때문에 실수에 대한 두려움으로 일을 소극적으로 했으나 점차 숙련될수록 성실히 훈련에 임함
	정신장애 3급 김○○	아주 적극적으로 훈련을 하고 있으며 가르쳐주면 바로 이해하며 실행함
	자폐성장애3급 김○○	업무 중 줄거나 다른 행동을 하는 등 업무 중 부적절한 업무태도를 보임 인내심을 갖고 장시간 집중이 어려움 훈련 종료 시 개선되어 주의를 받는 일이 거의 없어짐
	자폐성 장애 3급 방○○	초반에는 서류정리에 다소 당황했으나 시간 경과 후 수행해야 할 작업을 잘함. 성실하고 적극적인 자세로 작업에 임함

표 3-9 고용센터 훈련생 근무 평가 내용(계속)

구 분	대상자	평가
작업수행	지적장애 3급 김○○	반복적인 작업이 많고 작업량이 많지 않아서 정확도가 높은 편임. 작업 시에는 말이 많지 않고 그 작업에 집중하려고 함 반복적인 질문이 많아서 작업 수행 시 해를 끼침
	자폐성장애 3급 정○○	단순업무가 주가 되다보니 훈련생에게 있어서 모든 작업을 크게 어려움 없이 수행가능함. 작업 수행 시 집중력도 뛰어나 모든 일이 빠르게 이루어짐. 단지 업무지시할 때 잘 알아들을 수 있도록 천천히 두세번 반복해서 설명이 필요
	정신장애 3급 김○○	동료들과의 관계가 잘 형성되어가면서 초기 긴장으로 인한 소극적인 태도가 중반기 이후에 많이 줄어듬
	정신장애 3급 김○○	담당직원이 말을 안해도 정확한 시간에 가서 보조역할을 아주 잘 수행함. 혼자 무난히 업무를 수행할 수 있음
	자폐성 장애 3급 김○○	초기에 구체화와 단순화를 통해 지도하는 것이 필요함. 훈련 중기 이후 업무적 의사소통에 많은 어려움을 겪지 않았음 . 훈련 중기 이후 집체교육장 안내, 안내데스크 업무를 수행하는 등 대민서비스제공도 일부 가능하게 됨
	자폐성장애3급 방○○	훈련초기 실수 하였을때 대처 능력이 다소 떨어졌으며 민원인들의 물음에 당황하는 모습을 보였으나 안정된 자세로 무리없이 작업을 수행함

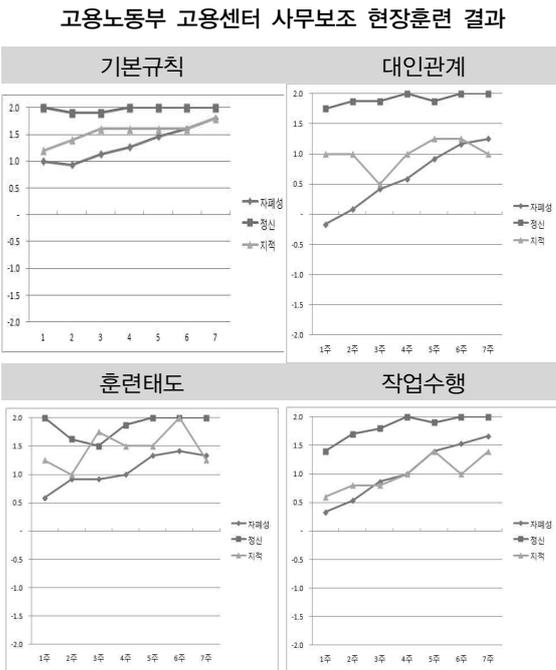
직무지도원이 7주 동안 훈련 대상자를 주 단위로 기본규칙, 대인관계, 훈련태도, 작업 수행 4가지 항목으로 평가하였으며 대상자들의 7주간 4가지 항목의 태도 변화는 [그림 3-6]과 같다. 평가 대상자의 특성을 장애유형별 특성으로 규정하기에는 무리가 있었고 평가 대상 인원이 적어 장애유형별 평가에 한계가 있었으나, 시범사업에 참여한 정신장애인이 일반적인 자폐나 지적장애인과 비교할 때 평가 점수가 대체적으로 높았다.

그러나 [그림 3-6] 그래프의 변동 폭을 살펴보았을 때 지적, 자폐성 장애 훈련생의 변동 폭이 큼을 알 수 있다. 이는 곧 직무 조정 및 적응을 위한 충분한 지도와 시간이 주어질 경우, 업무 적응 가능성도 더 높아질 것으로 예측할 수 있다.

이번 정신장애인 훈련생의 경우, 훈련 초기에는 훈련 태도 및 대인관계 등에서 평가 점수는 높게 받았으나 중반에 평가 점수가 약간 낮아지는 변화가 생겼다가 다시 일정 점수 이상을 유지하고 있음을 알 수 있다. 정신장애인 훈련생들이 훈련 초기의 새로운 환경에 긴장하다가 적응할 시점에 심리적으로 힘든 점을 노출하는 경우가 발생한 것으로서 심리와 관련한 문제들을 지속적으로 상담할 수 있는 전문기관과의 연계가 필요하였다.

직장 내 직원들과 업무이외의 관계에서 어려움 호소, 사소한 문제에서도 직원들과 평소 관계등과 관련된 부분을 신경 많이 쓰고 있음 - 김○○(정신3급) 직무지도원 일지 중  
 아침에 10시가 됐는데 안와서 전화해보니 주차장 차안에서 피곤해 잠이 들었다가 바로 올라옴. 늦은 사유나 피곤한 이유는 말해주지 않음 - 김○○ (정신3급) 직무지도원 일지 중

그림 3-6 고용센터 훈련생의 7주간 현장훈련 평가



고용노동부 고용센터 실시 업무내용  
 • 희망카드 스티커붙이기, 팩스보내기, 주민등록번호순으로 정리 편철업무, 우편물 수거, 우체국업무, 안내데스크 안내, 교육장 정리 및 교육프로그램보조, 전자팩스 전산입력, 입력업무

- 직무지도원이 장애인의 고용센터 직무 수행 능력을 7주간 평가
- 기본규칙, 대인관계, 훈련태도, 작업수행 4가지 항목에 대해 평가함
- 지적·자폐성 장애를 가진 훈련생은 시간 경과에 따라 기본규칙을 습득하고 점차적으로 업무에 익숙해 짐
- 지적장애 훈련생은 대인관계에서 원만한 관계를 유지하였으나, 자폐성 및 정신장애 훈련생은 직원들과의 대화에 긴장을 하는 편으로 대인관계에 익숙해지기 위한 적응 시간이 상대적으로 더 많이 필요함

## 제2절 문화체육관광부 정신적 장애인 시범사업

문화체육관광부의 소속기관 중 국립중앙박물관, 국립중앙도서관, 국립민속박물관을 대상으로 직무분석을 실시 한 결과 사서보조, 환경미화 직무에 정신적 장애인 고용이 가능할 것으로 판단하여 3개 기관에 5명의 정신적 장애인을 고용하기로 하였다. 해당 직무에 적합한 장애인을 선발하고, 평가, 사전교육, 현장훈련 종료 후 평가를 거쳐 최종적으로 기간제 근로자로 고용되는 것을 목표로 하였다. 시범사업의 추진 절차는 다음과 같다.

**그림 3-7** 시범사업 추진절차

추진일정	추진단계	역할	
		문화체육관광부	장애인공단
3.11~6.22	직무분석	직무분석 지원 (소속기관 5곳)	직무분석 고용진단
8.04~8.24	직무배치 대상자모집 (8.04~8.12) 1차 서류 심사 (8.17) 2차 직무평가 (8.18~19) 면접 (8.22)	대상자 선정	장애인 모집 대상자 선정 각 공단 지사별진행 대상자 선정
8.29~8.31	사전훈련	-	기본 및 소양교육
9.01~10.14	현장훈련	현장훈련	적응지도 (직무지도원 배치)
10.14	채용적격성 심사	채용적격성 심사	훈련평가서 제출
10.17	근로계약 체결	문화체육관광부 ↔ 정신적장애인	
10.17	근로개시	적응 지원	적응지원

### 1. 직무배치

직무배치는 직무분석 결과를 토대로 정신적 장애인에게 적용 가능하다고 판단된 직무를 실제 현장에서 적용해 보는 단계이다. 적합한 대상자를 모집하고 평가를 거쳐 선발하였다.

#### 가. 모 집

문화체육관광부 소속기관에 정신적 장애인을 배치하기 위해 8월 4일부터 8월 12일까지 공개모집을 실시하였다. 국립중앙박물관 등 5개 기관의 직무환경을 분석한 결과, 최종 모집 가능한 직무와 인원은 국립중앙박물관의 도서관 사서보조직 1명, 국립민속박물관

관의 사서보조직 1명, 환경미화직 1명, 국립중앙도서관의 사서보조직 2명 등 총 5명으로 정하였다. 국립중앙도서관의 사서보조직은 복지 일자리로서 훈련 중인 자폐성 장애인 2명을 시범사업에 포함시켜 고용으로 연계하고자 하였다. 문화체육관광부의 시범사업 대상자 모집 공고문은 [그림3-8]과 같고, 공개 모집 인원은 국립중앙박물관 1명, 국립민속박물관 2명 등 총 3명이다.

모집 요건은 사서보조직의 경우, 컴퓨터 활용능력 및 사서업무 경험자를 우대하였으며, 환경미화직은 청소직 경력자 및 거동에 불편이 없는 자로 하였다.

공단 홈페이지 게재, 언론 홍보, 수도권 지사 및 정신보건센터에 추천을 의뢰 하는 등 모집을 위해 적극적인 홍보를 실시하였다. 또한 서울특별시 교육청의 협조를 얻어 특수학교 졸업생 및 재학생이 모집에 응시하도록 독려하였다.

모집기간 내 지원자는 총 21명이었으며 사서보조직 지원자는 13명, 환경미화직 지원자는 8명이었다. 장애유형별 지원자는 지적장애인 6명, 정신장애 12명, 자폐성장애 2명, 지적중복 장애인 1명으로 지원자 현황은 <표3-10>과 같다. 정신적 장애인의 학력 수준은 대졸이상이 8명(35.5%)이며, 연령대는 10대부터 40대까지 넓게 분포되어 있었다. 사서보조직에 비해 환경미화직 지원자의 연령대가 높았다.

표 3-10 문화체육관광부 지원자 현황

(단위 : 명, %)

구분		지원자수(비율)	구분		지원자수(비율)
전체		21 (100.0)	전체		21 (100.0)
성별	남	17 (76.5)	장애유형	지적장애	6 (28.6)
	여	4 (23.5)		정신장애	12 (57.0)
				자폐성장애	2 ( 9.6)
				중복	1 ( 4.8)
			학력별	고재	4 (23.5)
				고졸	9 (38.4)
				대졸 이상	8 (38.1)
사서	환경미화	13 (61.9)	연령별	19대	4 (23.5)
	환경미화	8 (38.1)		20대	6 (28.6)
				30대	8 (38.1)
				40대 이상	3 ( 9.8)

그림 3-8 문화체육관광부 모집공고문

한국장애인고용공단 고용개발원에서는 「정부부문 정신적 장애인 고용창출 프로젝트」의 일환으로 지적장애인, 자폐성장애인 정신장애인을 위한 시범사업에 참여할 대상자를 모집하오니 많은 지원바랍니다.

◆ 시범사업 개요

- 기 관 명 : 문화체육관광부
- 모집기관 및 직무 : 2개 기관, 총 3명

직무	모집기관
사서지원	국립중앙박물관, 국립민속박물관
환경미화	국립민속박물관

- 훈련기간 : 2011. 8.29 ~ 10.14
  - 사전훈련 : 2011. 8.29 ~ 8.31 (고용개발원 집합교육)
  - 현장훈련 : 2011. 9.01 ~ 10.14
- ※ 훈련 수료 이후 채용 적격성 평가를 통하여 계약직 직원으로 채용

- 훈련시간 : 주 5일 1일 5시간
- 모집인원 : 3명 (사서지원 2명, 환경미화 1명)

◆ 지원자격

- 지적·자폐성, 정신 등록 장애인으로 공단 구직등록자
- 직무 수행이 가능하며, 해당 근무지로 출퇴근이 가능한 자
  - ※ 사서지원직무 : 자격증(사서, 컴퓨터, 한자) 소지자 또는 도서관 근무 경험자 우대
  - 환경미화직무 : 신체 건강하며 담당업무 수행에 무리가 없는 자, 관련 분야 근무경험자 우대

- 지원서 접수 : 2011. 8.04(목) ~ 8.11(목)
- 1차 시험 (서류) 합격자 발표 : 2011. 8.17(수) 개별통보
- 1차 합격자 실기평가 : 2011. 8.18 ~8.19 중 기관별 1일 평가
- 2차 시험(면접) : 2011. 8.22(월) ○ 2차 합격자 발표 : 2011. 8.24(화)

◆ 훈련일정

- 사전훈련 : 2011.8.29(월) ~ 8.31(수)
- 현장훈련 : 2011.9.1(월) ~ 10.14(금)
- ※ 전형 일정은 공단 및 문화체육관광부 일정에 따라 변경될 수 있음

◆ 제출서류

- 지원서 1부(소정양식) - 사진 필수 부착
- 장애인 증명서류(복지카드) 사본 1부
- 사서 자격증 사본 (해당자만 제출)
- 경력증명서 또는 재직증명서 1부 (해당자만 제출)

◆ 접수방법

- E-mail 접수(제출서류는 스캔하여 첨부)
  - ※ 보내실 주소 : nozomi@kead.or.kr
  - 원서 제출 시 주의사항 : 메일 및 첨부파일 제목 : [응시분야] 성명 기재 예시) [사서지원-○○○] , [환경미화-○○○]

◆ 훈련생 특전

- 훈련기간 중 소정의 훈련준비금 및 훈련수당 지원
- 훈련 수료 후 채용 적격성 평가에 합격한 자는 계약직 직원으로 채용 예정

◆ 문의처

☎ 031-728-7160 (한국장애인고용공단 고용개발원 홍자영 과장)

## 나. 직무평가

고용노동부와 동일한 기준으로 직무평가 및 면접을 실시하기 위해 서류전형 합격자를 모집인원의 7배수로 정하였다. 서류 심사 기준은 자기소개서, 취업의욕, 직무적합성, 업무가능성을 평가하는 것으로 100점 만점으로 하였다. 사서보조직은 컴퓨터 활용 가능자와 사서보조직 경험자에게 가산점을 부여하였으며, 환경미화직은 관련 업무 경험자에게 가산점을 부여하여 서류전형을 하였다. 서류 심사 결과, 2개 직무에 각각 7명을 선발하였으며 선발 현황은 <표3-11>과 같다. 환경미화 직무 지원자는 고졸 이하의 학력자였으며, 대다수가 정신장애인이었다. 지적·자폐성 장애인은 사서직무를 상대적으로 더 선호하였으며, 정신적 장애인의 학력 수준은 모집 직무별로 상이하였다.

표 3-11 모집 직무별 직무평가 대상자 선발 현황

(단위 : 명, %)

지원분야	지원자수	성별	장애유형	학력별	연령별
사서보조	14	남11(78.6) 여3 (21.4)	정신장애7(50.0) 지적장애6(42.9) 자폐성장애1(7.1)	고재 3 (21.4) 고졸 4 (28.6) 대졸이상 7(50.0)	10대 3 (21.4) 20대 4 (28.6) 30대 6 (42.9) 40대 1 ( 7.1)
환경미화	7	남6 (85.7) 여1 (14.3)	지적장애1(14.3) 정신장애5(71.4) 자폐성장애1(14.3)	고중퇴1(14.3) 고졸6 (85.7)	10대 1 (14.3) 20대 2 (35.7) 30대 2 (35.7) 40대이상 2(35.7)

직무능력을 평가하기 위하여 언어 수리 검사 (SRA) <부록>를 활용하여 인지능력을 평가하였다. 사서보조 직무는 고용개발원 정보자료실에 도서관과 유사한 환경을 조성하여 직무능력 평가를 실시하였다.

사서보조 직무를 수행하는 정신적 장애인에게 적합한 직무 환경 조성을 위하여 일인 사서 도서관의 직무 연구(조윤희, 2009)를 참고하였다. 이 연구에 따라 직무수행 빈도는 높고 난이도가 낮은 직무를 선정하였고 이에 맞는 평가 항목을 재구성하였다. 정신적 장애인이 수행 가능하다고 판단된 직무는 도서관내 게시물 작성 및 관리, 구입자료 목록 작성, 신착자료 도서기호 부여, 자료서가 배열 및 관리, 서가 이동 및 자료 재배치, 자료 출력 및 복사서비스, 신착자료 안내 등이다. 해당 직무를 바탕으로 <표3-12>와 같이 평가 항목을 구성하였다.

표 3-12 도서관 사서보조 직무 평가 항목

순번	도서관의 빈도 및 난이도가 낮은 사서직무	정신적 장애인 평가 항목
1	도서관내 게시물 작성 및 관리	컴퓨터 활용 능력 (한글, 워드작성)
2	구입자료 목록 작성	"
3	신착자료 도서기호 부여	도서 등록시스템 사용가능여부
4	자료서가 배열 및 관리	책 서열 순으로 꼽기
5	서가 이동 및 자료 재배치	북카드 이동, 책 정리
6	자료 출력 및 복사서비스	복사기 사용 여부
7	신착자료 안내	컴퓨터 활용 능력

지적 장애인의 공공건물 환경분야 직무 수행에는 근력 및 지구력이 요구되므로 (김무용 외, 2000), 환경미화직의 직무 평가로서 신체능력을 평가하였다.

MVE 동작성 검사와 맥케린 검사를 실시하였으며, MVE 동작성 검사 도구로 손 기능을 측정하여 직업과 관련한 능력과 흥미를 평가하였다. 맥케린 검사는 신경근육 발달 검사로서 하지 근지구력, 신체균형, 신체 협응을 측정하고자 하였다. 환경미화직무에 대한 구체적인 평가항목은 <부록>에 제시하였다.

사서보조 지원자들의 논리 수리 능력 검사의 평균 점수는 44.1점이었으며 환경미화 지원자들의 논리 수리 능력검사의 평균 점수는 30.3점이었다.

직무평가 결과<표3-13>과 같이, 사서보조 지원자들의 언어수리 능력이 높게 나타났으므로 사서보조 직무에는 정신적 장애유형 중 기능이 양호한 장애인이 적합할 것으로 예측하였다.

표 3-13 지원자 평가 결과

지원 직무	성명	연령	최종 학력	직무관련 자격증	장애유형 등급	언어/수리 능력	직무능력
사서	문○	33	대졸	○	정신3급	45	97
사서	김○○	33	대중퇴	○	정신 3급	41	99
사서	김○○	31	대졸		정신 3급	63	97
사서	김○○	26	대졸	○	정신 3급	60	72
사서	조○○	32	대졸		정신 3급	42	74
사서	조○	31	대졸	○	지적 3급	41	95
사서	박○○	18	고재		지적2급	12	55

표 3-13 지원자 평가 결과(계속)

지원 직무	성명	연령	최종 학력	직무관련 자격증	장애유형 등급	언어/수리 능력	직무능력
사서	서○○	20	고졸	○	지적,지체3급	44	85
사서	이○○	26	대졸	○	자폐성 3급	63	71
사서	남○○	37	대졸		정신 3급	48	98
사서	조○○	18	고재		지적 3급	38	81
사서	홍○○	17	고재	○	지적 3급	20	83
사서	오○○	49	대졸		정신 3급	40	86
사서	장○○	20	고졸	○	지적 3급	60	75
환경	박○○	18	고졸		발달 2급	15	92
환경	박○○	42	고졸		정신2급	39	47.5
환경	김○○	26	고중퇴		정신 3급	43	45
환경	김○○	30	고졸		정신 3급		
환경	박○○	25	고졸		지적 3급	4	44.5
환경	유○○	38	고졸		정신 2급	26	73.5
환경	이○○	41	고졸		정신 3급	55	76.5

그림 3-9 시범사업 평가



#### 다. 선발

문화체육관광부의 시범사업 대상자 선발을 위해 국립중앙박물관에서 면접을 실시하였다. 면접 항목 및 선발기준은 3개 부처에 동일한 선발기준을 적용하였다. 문화체육관광부의 직원 채용은 소속기관이 권한을 가지고 있어서 배치 부서 담당자, 소속기관 인사 담당자도 면접위원으로 참여하였다.

그림 3-10 면접전형 사진



면접위원은 본부 인사과 서기관, 중앙박물관 행정지원과 사무관, 민속박물관 아카이브실 사서, 고용개발원 직업영역팀장, 고용총괄팀 차장 등 모집 분야 별 4명의 면접관이 면접을 실시하였다.

대상자 선발기준은 직무평가 점수(100점)와 면접점수(100점), 언어·수리(SRA) 능력검사 점수를 합산하여 고득점자가 합격하는 것으로 하였다. 면접 전형 평가 요소는 태도 및 복장 (25점), 직장 및 업무에 대한 이해 (25점), 질문이해도 (25점), 답변의 명확성 (25점)을 합산하여 총 100점 만점으로 하였다.

2차 평가 대상자 21명 중 1명이 결시하여 총 20명이 면접에 응시하였으며, 3명의 정신적 장애인이 최종 선발되었다. 선발된 장애인의 기본정보는 <표3-14>, <표3-15>와 같다.

국립중앙도서관은 장애인 일자리 사업에 훈련 장소를 제공하고 있었으며, 장애인 일자리 사업수행기관인 ○○복지관에서 자폐성 장애인 2명을 훈련시키고 있었다. 별도로 공개모집을 실시하지 않고 훈련 중인 장애인 2명을 시범사업에 포함시켰다. 장애인 복지 일자리의 취지는 사회참여 기회 자체가 배제된 중증장애인에게 기회를 제공한 후 일반 노동시장 내 안정적인 일자리로 진출 할 수 있도록 하는 것이다. 해당 자폐성 장애인 2명은 국립중앙도서관에서 1주일에 3시간씩 2회 도서관 사서보조업무를 훈련하고 있었다.

표 3-14 최종 합격자 현황

구분 지원자수(비율)	구분 지원자수(비율)
전체 5 (100.0)	전체 8 (100.0)
성별 남 3 (60.0) 여 2 (40.0)	장애유형 자폐 2 (40.0) 정신 3 (60.0)
학력별 고졸 3 (60.0) 대졸 2 (40.0)	연령별 20대 2 (40.0) 30대 2 (40.0) 40대 1 (20.0)

표 3-15 최종 합격자 기본정보

성명	연령	성별	학력/전공	장애유형/등급	직무평가		배치 기관
					언어/수리	직무	
김○○	23	남	고졸	자폐 3급	58	90	중앙도서관
임○○	30	남	고졸	자폐3급	40	93	중앙도서관
문 ○	33	여	대졸/관광과	정신3급	45	97	중앙박물관
김○○	26	여	대졸/의상과	정신3급	60	72	민속박물관
이○○	41	남	고졸	정신3급	42	76.5	민속박물관

## 2. 사전훈련

선발된 대상자에 대해 사전 직무교육 및 현장 훈련을 실시하여 장애인이 문화체육관광부 소속기관에서 사서보조 및 환경미화 직무 수행이 가능한지 확인하고자 하였다. 사전훈련은 2011년 8월 29일에서 8월 30일까지 실시하였으며 현장훈련은 9월 1일에서 10월 14일까지 7주간 실시하였다.

고용개발원에서 2일간 사전훈련을 실시하였으며 2011년 장애인의 특성 및 희망직업을 고려한 단계별 맞춤 취업지원서비스 제공 목적으로 개발된 희망코디 프로그램 중 2단계인 구직역량강화 프로그램을 중심으로 사전 교육을 실시하였다.

먼저 진행했던 고용노동부 사전훈련에서 실시했던 구직역량 프로그램은 정신적 장애인을 고려하여 개발된 프로그램이 아니었으므로 모든 과정을 이해하기엔 어려움이 있어 교육 일정을 단축하여 2일간 진행하였다.

사전훈련의 구체적인 일정은 <표3-16>과 같다.

표 3-16 사전훈련 교육 구성

개요	과목	내용	시간
8.29 (월)	오리엔테이션, 공단소개 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>공단의 일자리창출을 위한 노력들 - 동참</li> <li>환영인사, 진행스텝 소개</li> <li>본 과정의 기획의도 및 참여자 소개</li> <li>시설 견학</li> </ul>	2
	이력서 자기소개서	<ul style="list-style-type: none"> <li>면접의 이해, 새로운 트렌드 공유</li> <li>면접에서의 이미지 및 예상질문</li> <li>성공적 면접을 위한 실습</li> </ul>	1
	직업이해	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업 트렌드 변화</li> </ul>	1
	직업영역 개발 사례 소개	<ul style="list-style-type: none"> <li>정신적 장애인을 대상으로 공단에서 시범사업을 한 사례를 중심으로</li> </ul>	1

표 3-16 사전훈련 교육 구성(계속)

개요	과목	내용	시간
8.30 (화)	대인관계기술	<ul style="list-style-type: none"> <li>직장생활 매너 및 에티켓 공유, 경험나누기</li> <li>다른 장애 이해하기</li> <li>성공적 직장생활을 위한 스트레스 관리</li> </ul>	3
	선배와의 대화	<ul style="list-style-type: none"> <li>우체국 취업 성공자 이야기 - 경험공유</li> </ul>	2
	만남의 시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무지도원과 훈련생</li> </ul>	1
	교육강평	<ul style="list-style-type: none"> <li>수료식 및 교육 강평</li> </ul>	1

교육내용이 도움이 되었는지에 대한 응답은 다음과 같다.

만족스러웠어요. 취업할 때 도움이 될 거 같아요. (자폐 3급)

교육을 통해서 값있는 시간이었다고 생각합니다. 동영상에서 사람들을 잘 경청하는 능력, 남을 도와줄 수 있는 능력을 배웠습니다. (정신 3급)

나에 대해 많이 느꼈습니다. (정신 3급)

사람들간의 인간관계가 중요하다고 생각되었어요.

일을 하던 배움에 과정은 끝이 없는 거 같아요.

장애를 극복한 사람들과 직업에 대해 배웠어요. 팔 다리가 없는 사람도 열심히 살아가는 거에 대해 감명을 받았어요.

현장훈련을 시작하기 전 마음가짐에 대한 응답은 다음과 같다.

잘해서 도서관에 정직원으로 능력을 키우고 싶어요. (자폐 3급)

꾸준하게 오래 다니고 싶습니다. (정신 3급)

열심히 일하고 시간 조절을 잘 해야겠어요. 계속 다니도록 열심히 노력할거예요

오래 일해서 더 많은 정신적 장애인이 일할 수 있도록 좋은 사례가 되었으면 좋겠습니다.

그림 3-11 사전훈련 사진



### 3. 현장훈련

5명의 정신적 장애인을 대상으로 9월1일부터 10월14일까지 현장훈련을 실시하였고, 직무지도원이 7주간 작성한 훈련일지 내용을 토대로 업무 능력향상 및 대상자의 훈련 결과 등을 평가하였다.

문화체육관광부 소속 국립중앙도서관에 배치된 자폐성 장애인 2명에 대해서는 직무지도원을 따로 배치하지 않았으며, 사서보조 직무를 잘 수행하고 있었으므로 훈련일지를 작성하도록 하였다. ○○복지관의 서비스 대상자이므로 사례관리자가 근태 등과 관련해서 1주에 1번 이상 도서관에 방문하여 업무를 점검하도록 의뢰하였다.

훈련일지 작성은 정신적 장애인이 업무를 숙지하고 집중하는데 도움이 되었고, 업무담당자도 하루의 업무를 일목요연하게 점검할 수 있었다. 개별 업무일지를 주 단위로 제출하도록 하였다.

훈련일지는 시간 단위로 수행한 업무를 작성하도록 하였다. 현장훈련에서 장애인이 작성한 훈련일지는 형식이 통일되지 않아 업무 수행 정도를 일괄적으로 파악하기 어려운 점이 있었다. 지적 및 자폐성장장애인의 경우 본인의 의사를 표현하는데 한계가 있어서, 구체적으로 선택할 수 있는 질문형식으로 되어있는 훈련일지 양식이 적절하다고 판단되었다. 정신적 장애인에게 1일 훈련일지를 작성 시 1일 업무위주로 작성하며, 구체적으로 제시하지 않은 경우 업무를 어느 정도 적응하고 있는지에 대한 파악이 어려웠다. 시범사업 추진을 토대로 훈련일지의 한계점을 극복하고 <표3-18>과 같은 양식으로 적용하는 것이 적절하다고 판단되었다.

표 3-17 정신적장애인이 작성한 훈련일지

날 짜	2011 년 09 월 20 일	2011년 10월 20일 김○○ 1. 기사작성(연속간행물) 2권<7건> 2. 도서자료확인(46권)
이 름	문 ○	
내 용		
1. 책 뒷(등)표면에 감음테잎 붙였다. 2. 간행물 책정리했다.		

표 3-18 정신적 장애인을 위한 훈련일지 양식

일시	월 일 ( )		난이도
오늘의 한일	오전		상 중 하
	오후		상 중 하
새롭게 시작한일			상 중 하
힘들었나요?	아주 힘들었다. 힘들었다. 보통이다. 평소보다 일이 적었다.		
잘한 일			
누구에게 주의를 받았나요?		어떤 일로 주의를 받았나요?	
오늘의 반성 및 내일의 계획			

### 가. 정신적 장애인의 환경미화 직무 현장훈련

국립민속박물관의 현장훈련 대상자는 이○○로, 주5일 오후 13:00~18:00까지 근무하였다. 국립민속박물관은 주말에 박물관에 오는 내방객이 많아서 토요일 요일 중 하루는 근무하였고 휴관일인 화요일이 휴무일이었다.

환경미화 현장훈련자인 이○○는 이전에 청소직 경험이 있어서 업무에 적응하는 속도가 빨랐으며, 다른 직원들과의 융화도 양호한 편이었다.

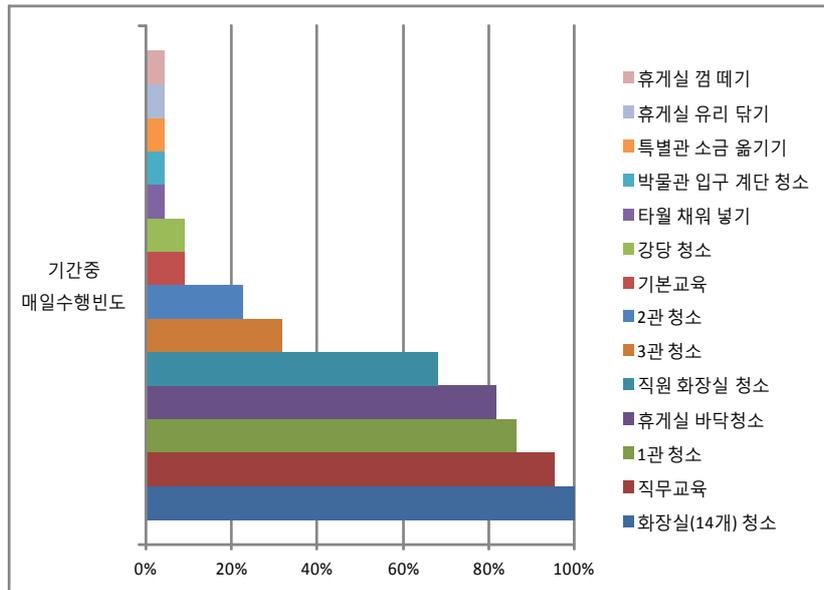
국립민속박물관의 환경미화 직무 내용은 다음 표와 같다.

표 3-19 국립민속박물관 청소미화 직무목록

구분	직무내용	직무지도가 필요한 사항
훈련태도	근무지 특성상 인사예절의 중요성 강조	• 직원이 많은 관계로 관람객과 직원을 어떻게 구분할 지 걱정하고 있음
직업수행	화장실 바닥관리 화장실 휴지 등 비품관리	• 화장실 바닥에 물이 넘치지 않도록 관람객이 미끄러질 위험이 있어서 청소에 유의 • 수시점검
기본규칙	박물관 업무 기본사항	• 관람객 장소를 묻는 경우 친절하고 정확한 안내 • 박물관 내부 구조를 정확하게 파악할 것
대인관계	웃는 얼굴, 좋은 인상	• 상대방의 얼굴을 보면서 인사하도록 지시

4주 동안 국립민속박물관에서 이○○가 수행한 업무의 빈도를 그래프로 나타내면 [그림 3-12]와 같다.

그림 3-12 환경미화직무 수행빈도



#### 나. 정신적 장애인의 사서보조 직무 현장훈련

문화체육관광부의 정신적 장애인 시범사업의 특징은 각 소속기관마다 전문도서관을 중심으로 사서보조직을 배치한 점이다. 1일 5시간 훈련을 실시하였으며 기관마다 훈련 시간대를 각기 다르게 적용하였다. 사서보조업무의 주요 내용을 살펴보면 반납도서를 제자리에 꽂거나 책을 정리하는 업무가 주 업무였다. 규모가 크지 않은 국립중앙박물관 도서관, 국립민속박물관 도서관은 근무하는 직원이 소수여서 사서를 포함하여 2명이 근무하는 경우가 많았는데 대다수 사서는 여성이므로 시범사업 대상자로 여성을 더 선호하였다.

표 3-20 정신적 장애인을 위한 훈련일지 양식

구분	직무내용	직무지도가 필요한 사항
직무수행	자료배가 기사입력	별치기호 암기, 북카드를 천천히 운반 한자, 일본어 글씨 입력이 어려움

그림 3-13 국립민속박물관 사서직무 수행빈도

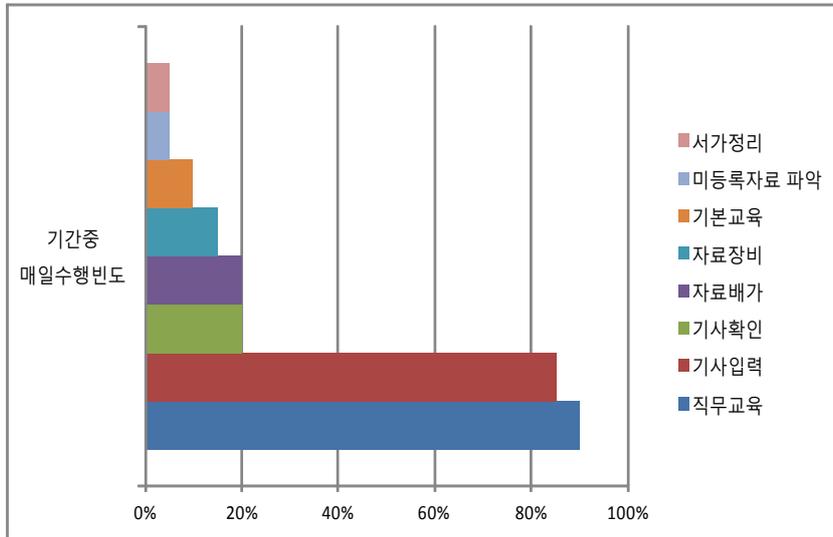


그림 3-14 현장훈련 사진



### 제3절 보건복지부 정신적 장애인 시범사업

보건복지부의 소속기관 중 국립서울병원과 국립재활원 2곳을 선정하여 직무분석을 실시하였으며 식당보조, 병원 로비 안내, 의료기구 포장 및 소독 업무가 수행 가능한 업무로 예상되었다. 2개 기관에 5명의 정신적 장애인을 고용하기로 하였다. 직무 수행에 적합한 장애인을 선발, 평가, 사전교육, 현장훈련 종료 후 평가를 통해 최종적으로 기간제 근로자로 고용되는 것을 목표로 하였다. 시범사업의 일정은 다음과 같다.

그림 3-15 시범사업 추진절차

추진일정	추진계획	역할	
		보건복지부	장애인공단
4.5	직무분석	직무분석 지원 (소속기관 2곳)	직무분석 고용진단
7.11~9.31 국립서울병원	국립서울병원 대상자 평가(7.8)	대상자 선정	장애인 평가
	현장훈련(7.11~9.31)	현장훈련	직무지도원배치
	근로계약체결 (10.4)	채용적격성 심사 보건복지부↔정신적 장애인	훈련평가서 제출
9.20~11.04 국립재활원	국립재활원 모집 및 선정 (9.20~10.7)	대상자 선정	장애인평가
	사전훈련(10.10~10.11)	-	기본 및 소양교육
	현장훈련(10.12~11.04)	현장훈련	적응지도 (직무지도원 배치)
	채용적격성 심사	채용적격성 심사	훈련평가서 제출
	근로계약 체결	보건복지부↔정신적 장애인	
	근로개시	적응 지원	적응지원

## 1. 직무배치

직무배치는 직무분석을 통해 정신적 장애인에게 적용 가능한 직무를 실제 정신적 장애인에게 적용해 보는 단계로서 적합한 대상자를 모집하고 평가를 통하여 선발하였다.

### 가. 모 집

보건복지부 소속 국립서울병원은 병원 내에서 대상자를 추천받아 시범사업을 실시하였다. 국립재활원은 2012년 정신적 장애인에 대한 인건비 예산 심의 중이어서 모집 공고문은 1명 채용, 3명 훈련 등 총 4명이 시범사업에 참여하는 것으로 계획하였다. 모집 기간은 2011년 9월 20일~9월26일이었으며, 모집 홍보를 위해 공단 홈페이지, 수도권 지사 추천 협조, 언론 홍보, 정신보건센터 등을 활용하였다. 다각적인 홍보를 실시하였음에도 불구하고 고용노동부 시범사업 지원자에 비해 국립재활원의 지원자는 총 9명밖에 되지 않았는데 그 이유는 기간제 근로자 채용인원이 1명(3명은 훈련생으로 모집)이었기 때문으로 판단된다. 국립재활원의 지원자 현황은 <표3-21>과 같다.

표 3-21 보건복지부 국립재활원 지원자 현황

(단위 : 명, %)

	구분	지원자수(비율)	구분	지원자수(비율)	
	전체	9 (100.0)	전체	9 (100.0)	
성별	남	5 (55.6)	장애유형	지적	3(33.3)
	여	4 (44.4)		정신	6(66.7)
학력별	고졸	5 (55.6)	연령별	20대	3 (33.3)
	대중퇴	1 (11.1)		30대	6 (66.7)
	대졸	3 (33.3)			

### 나. 직무평가

보건복지부의 국립서울병원은 낮 병동 직업재활 프로그램 이용자를 병원 내 식당 직무에 배치하고자 병원으로부터 추천 받은 자를 시범사업에 참여시키기로 하였다. 낮 병동 직업재활 프로그램 이용자가 일반고용에 가능한 직무능력을 가지고 있는지에 대해 개별 평가를 실시하였다.

보건복지부의 국립재활원은 3개 부처 대상자 모집과 동일하게 공개모집을 통한 직무평가, 면접 후 직무배치를 하였다.

### 1) 국립서울병원 낮 병동 추천자 직무평가 결과

추천대상자가 일반고용이 가능한 직업능력을 갖추고 있는지 판단하기 위해 EDI직업기능탐색검사, 다면적 인성검사 (MMPI), 논리언어검사를 실시하였다.

EDI직업기능탐색검사는 구직 장애인에 대한 고용서비스 초기단계에서 일반고용, 보호고용, 복지서비스 대상인지를 탐색하는 검사도구로 병원에서 추천받은 최○○를 평가하였다. 그 결과 직업생활에 필요한 자립기능, 운동기능, 언어기능, 작업기능, 인지기능, 사회기능 등 모든 영역에 걸쳐 일반고용이 가능한 수준으로 나타났다. 다만, 인지기능 중 문자, 기호, 수치로 이루어진 정보를 입력하고 저장하는 능력과 직무현장에서 이루어지는 지시에 대해 약간의 도움이 필요한 정도로 평가되었다.

다면적 인성검사(MMPI)는 정신과적 진단 분류를 목적으로 하며, 2차적으로는 병리적 분류의 개념을 비장애인의 행동과 비교할 수 있다는 전제 하에 비장애인의 행동설명 및 일반적 성격특성을 유추하기 위해 실시하였다. 검사 결과 정신병적인 우울증, 히스테리, 반사회성, 편집, 강박, 정신분열 등 정신과적 특이사항 없이 안정된 심리상태를 유지하고 있는 것으로 나타났다.

오랜 병원 생활로 인지적인 측면에 손상이 있을 것으로 예측하여 언어 논리 검사를 실시하였으며, 평가 결과 47점으로 다른 부처 지원자들의 평균 점수를 상회하였다. 직무 평가 결과 대상자는 조리업무 수행에 적합한 것으로 판단되었다.

### 2) 국립재활원 직무평가 결과

보건복지부 소속 국립재활원의 1차 서류 심사 기준은 고용노동부와 동일하게 자기소개서(25점), 취업의욕(25점), 직무적합성(25점), 업무가능성(25점)으로 설정하였으며, 100점을 만점으로 하였다. 1차 서류심사에 9명이 합격하여 직무평가 대상자가 9명이었으나, 2명의 결시 인원이 발생하여 7명을 대상으로 9월29일 1일간 직무평가를 실시하였다. 모집직종은 사무보조직과 의료기기 소독 및 포장, 안내 업무였다. 사무보조직은 현장훈련 종료 후 기간제 근로자로 전환되나, 사무보조직을 제외한 3명에 대해서는 의료기구 소독 및 보조업무 현장훈련을 실시하기로 하였다. 직무 평가는 사무능력을 위주로 실시하였다.

표 3-22 직무평가 대상자

(단위 : 명, %)

구분		지원자 수(비율)	구분	지원자 수(비율)	
전체	9	(100.0)	전체	9	(100.0)
성별			장애유형		
남	5	(55.6)	지적	3	(33.3)
여	4	(44.4)	정신	6	(66.7)
학력별			연령별		
고졸	5	(55.6)	20대	3	(33.3)
대중퇴	1	(11.1)	30대	6	(66.7)
대졸	3	(33.3)			

그림 3-16 시범사업 대상자 평가



표 3-23 지원자 평가 결과

지원직무	성명	연령	최종학력	관련 자격증	장애유형 등급	언어/수리 능력	직무능력
사무보조	곽○	36	고졸		정신3급	36	91
사무보조	김○○	33	대제		정신3급	41	95
사무보조	조○	31	대졸	○	지적3급	41	88
사무보조	신○○	31	대졸		정신 3급	59	83
사무보조	이○○	25	고졸	○	정신 3급	57	90
사무보조	성○○	24	고졸		지적 3급	25	72
사무보조	박○○	31	고졸		정신3급	30	75

#### 다. 선발

보건복지부 국립재활원의 시범사업 대상자 선발을 위한 면접은 국립재활원에서 실시하였다. 면접 항목 및 선발 기준은 3개 부처와 동일하게 적용하였다. 국립재활원은 신체적으로 불편한 환자들이 주로 이용하므로 장애인 고용 시 신체적 장애가 없는 정신장애인을 고용하는 것이 고객 서비스 측면에서 더 바람직할 것으로 판단하였다. 보건복지부의 직원 채용은 소속기관이 권한을 가지고 있어서 보건복지부 본부 시범사업 담당자, 소속기관 인사담당자, 고용개발원 직업영역개발팀장이 면접위원으로 참석하였다. 대상자 선발기준은 직무평가 점수(100점)와 면접점수(100점), 언어·수리검사(SRA) 능력검사점수를 합산한 최고득점자가 합격하는 것으로 하였다. 면접 전형 평가 요소는 태도 및

복장 (25점), 직장 및 업무에 대한 이해 (25점), 질문이해도 (25점), 답변의 명확성 (25점)이었으며, 합산하여 100점을 만점으로 하였다.

면접 질문은 의료기관 임을 감안하여, 국립재활원에 신체가 불편한 환자가 왔을 경우 안내 하는 방법, 국립재활원의 기관 역할 등 다각적인 측면에서 지원자에게 질문을 하고 답변 내용을 토대로 대상자를 선발하였다. 모집공고문 작성 당시 1명을 모집할 계획이었으나, 예산이 확보되어 4명을 고용하기로 하고 면접을 진행하였다.

그림 3-17 면접전형 사진

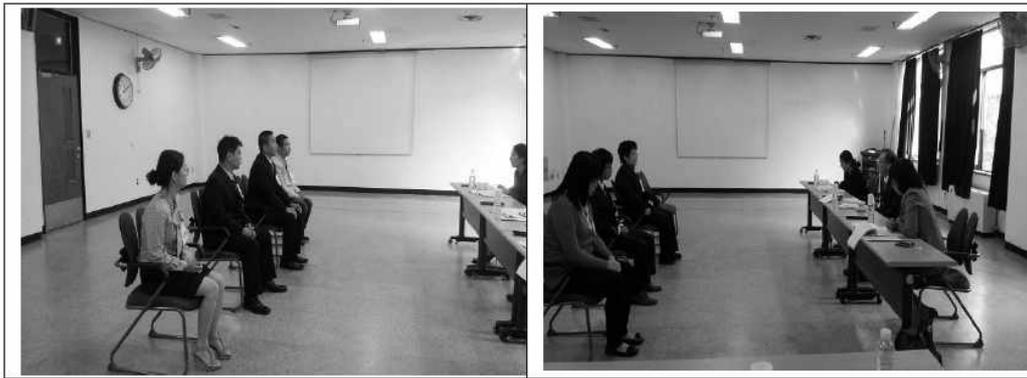


표 3-24 최종 합격자 기본정보

성명	연령	성별	학력/전공	장애유형/등급	직무평가		배치 기관
					언어/수리	직무	
곽 ○	36	남	고졸	정신3급	36	91	안내
김○○	33	남	대중퇴	정신3급	41	95	사무보조
조 ○	31	남	대졸	지적3급	41	88	공급실
이○○	25	여	고졸	정신3급	57	90	공급실

## 2. 사전훈련

선발된 대상자에 대해 사전훈련을 2011년 10월 10일에서 10월 11일까지 실시하였으며, 현장훈련은 10월 12일에서 11월 14일까지 4주간 실시하였다.

고용개발원에서 2일간 사전훈련을 실시하였으며 2011년 장애인의 특성 및 희망직업을 고려한 단계별 맞춤형 취업지원서비스 제공 목적으로 개발된 희망코디 프로그램 중 2단계인 구직역량강화 프로그램을 중심으로 사전 교육을 실시하였다.

먼저 진행했던 고용노동부 사전훈련 시 구직역량강화 프로그램은 정신적 장애인을 고려하여 개발된 프로그램이 아니므로 정신적 장애인이 모든 과정을 이해하기엔 어려움이 있어 교육 일정을 단축하여 2일간으로 진행하였다.

사전훈련의 구체적인 일정은 <표3-25>와 같다.

표 3-25 사전훈련 교육 시간표

일자 및 시간	10월 10일(월)	10월 11일(화)
09:30~10:00	오리엔테이션	대인관계기술
10:00~11:00		
11:00~12:00		
12:00~13:00	중식	중식
13:00~14:00	동영상 시청 '10분의 기적'	직업의 이해
14:00~15:00	이력서 자기소개	직업영역개발 사례소개
15:00~16:00	선배와의 만남 (고용노동부 취업자)	수료 및 사진촬영
16:00~17:00		귀가
17:00~18:00		
18:00~19:00		

표 3-26 사전훈련 교육 구성

개요	과목	내용	시간
10.10 (월)	오리엔테이션, 공단소개 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>공단의 일자리창출을 위한 노력들 - 동참</li> <li>환영인사, 진행스텝 소개</li> <li>본 과정의 기획의도 및 참여자 소개</li> <li>시설 견학</li> </ul>	2
	이력서 자기소개서	<ul style="list-style-type: none"> <li>면접의 이해, 새로운 트렌드 공유</li> <li>면접에서의 What, How Looks 등</li> <li>성공적 면접을 위한 실습</li> </ul>	1
	선배와의 대화	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용노동부 취업자 선배와의 대화</li> </ul>	2
10.11 (화)	대인관계기술 선배와의 대화	<ul style="list-style-type: none"> <li>직장생활 매너 및 에티켓 공유, 경험나누기</li> <li>다른 장애 이해하기</li> <li>성공적 직장생활을 위한 스트레스 관리</li> </ul>	3
	직업이해	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업 트렌드 변화</li> </ul>	1
	직업영역 개발 사례 소개	<ul style="list-style-type: none"> <li>정신적 장애인을 대상으로 공단에서 시범사업을 한 사례를 중심으로</li> </ul>	1
	교육강평	<ul style="list-style-type: none"> <li>수료식 및 교육 강평</li> </ul>	1

그림 3-18 보건복지부 사전훈련 사진



### 3. 현장훈련

국립재활원의 현장훈련은 4명의 정신적 장애인을 대상으로 10월 12일부터 11월 4일까지 4주간 실시하였고, 직무지도원이 4주간 작성한 훈련일지 내용을 토대로 업무 능력 및 훈련 결과 등을 평가하였다.

4명의 정신적 장애인 중 1명은 안내, 1명은 사무보조, 2명은 공급실에서 의료기기 포장 및 소독 업무에 대한 훈련을 4주간 실시하기로 하였다.

정신적 장애인에게 훈련일지를 작성하도록 하여 업무 집중력을 높이고 업무 담당자도 일목요연하게 하루의 업무를 점검할 수 있었다. 개별 업무일지를 주단위로 제출하도록 하였다.

사무보조직으로 선발된 김○○가 정신병적인 증상이 악화되어 지속적으로 훈련을 받을 수 없는 상태가 되어 중도에 탈락 처리를하기로 하였다. 한명이 중도 탈락한 이후 광○○은 기혼자인 까닭에 급여가 더 많은 직장으로 이직을 희망하여 역시 중도 탈락 처리를 하였다. 2명이 중도 포기하여 지적 장애인 1명, 정신 장애인 1명만 시범훈련에 지속적으로 참여하였다.

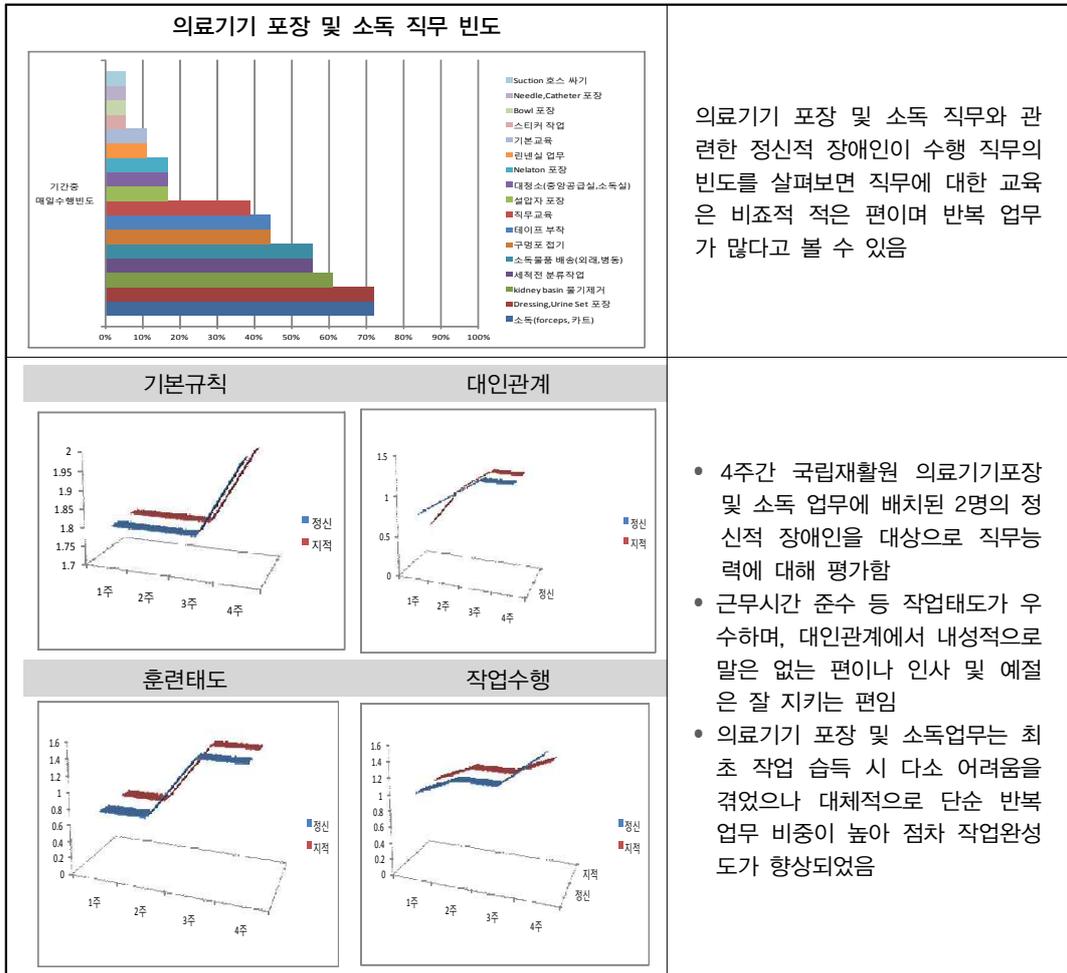
정신 장애인이 중도에 포기함에 따라 추후 정신장애인 모집 시 기관추천 대상자에 한정해서 추천을 받는 것이 바람직하다. 공개 모집 시 지원자가 유선으로 사례 관리를 받을 수 있는 기관의 추천서와 의사의 직업재활 가능 여부에 대한 소견이 포함되어 있는 진단서를 첨부하도록 하였으나, 실제로 사례관리를 제대로 받고 있지 않는 경우가 많고 문제 발생 시 전문가의 대처가 요구되어 중도에 탈락하는 경우가 발생한 것으로 예측되었다. 2명이 중도 포기함에 따라 기관 담당자들의 정신 장애인에 대한 인식이 악

화되었음을 면담 등을 통하여 알 수 있었다.

훈련생 2명은 공급실에서 린넨업무, 의료기기 포장, 소독 등 다양한 업무를 수행하였다. 병원 규모가 크지 않을 경우 공급실에서 처리하는 업무의 종류가 많고 단순 반복적인 업무 역시 많지만, 의료기관 특성 상 취급 시 주의가 필요하며 기기의 종류를 외워야 하는 어려움이 있었다. 4주간 공급실에서 실시한 훈련내용은 [그림3-19]와 같고, 소독 업무가 가장 많은 비중을 차지하였다. 훈련일지를 분석한 결과 장애인들이 원하는 난이도가 낮은 린넨실 업무는 전체 업무 비중에서 비중이 크지 않음을 알 수 있었다.

국립재활원은 4주간의 현장훈련 종료 후 정신적 장애인을 고용해야 했으나, 2011년도 예산 부족으로 2012년 1월에 근로계약을 체결하기로 하였다.

그림 3-19 보건복지부 국립재활원 현장훈련 평가 결과



- 4주간 국립재활원 의료기기포장 및 소독 업무에 배치된 2명의 정신적 장애인을 대상으로 직무능력에 대해 평가함
- 근무시간 준수 등 작업태도가 우수하며, 대인관계에서 내성적으로 말은 없는 편이나 인사 및 예절은 잘 지키는 편임
- 의료기기 포장 및 소독업무는 최초 작업 습득 시 다소 어려움을 겪었으나 대체적으로 단순 반복 업무 비중이 높아 점차 작업완성도가 향상되었음

그림 3-20 보건복지부 훈련생 현장훈련

		
<p>국립재활원 의료기구 포장 및 소독</p>	<p>국립재활원 린넨 포장</p>	<p>국립서울병원 병원조리보조</p>





# 제 4 장

## 사업종료단계

제1절 시범사업 성과

제2절 시범사업 한계점



# 제4장

## 사업종료단계

### 제1절 시범사업 성과

이번 사업의 성과는 시범사업 기관으로 지정된 고용노동부, 문화체육관광부, 보건복지부 3개 부처에서 정신적 장애인을 각 5명씩 고용하기로 한 목표를 달성했다는 점이다. 고용노동부, 문화체육관광부, 보건복지부 3개 부처 12개 소속기관에 16명의 정신적 장애인이 고용되었으며 각 소속기관별 장애인 고용현황은 <표4-1>과 같다.

표 4-1 3개 부처 정신적 장애인 고용현황

연번	부처명	고용인원	추진결과
1	고용노동부	8명	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기관 : 고용노동부 본부 및 고용센터8개 기관</li> <li>• 직무 : 사무보조</li> <li>• 장애유형 : 지적1명, 자폐성4명, 정신3명</li> </ul>
2	문화체육관광부	5명	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기관 : 국립중앙도서관, 국립중앙박물관, 국립민속박물관</li> <li>• 직무 : 사서보조, 환경미화직</li> <li>• 장애유형 : 자폐성2명, 정신3명</li> </ul>
3	보건복지부	3명	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국립서울병원, 국립재활원</li> <li>• 직무 : 병원 내 조리보조, 의료기구 포장 및 소독</li> <li>* 정신2명 지적1명 (정신장애 2명 중도포기)</li> </ul>

#### 1. 국가적 관심에 의한 정부부문 정신적 장애인 고용 추진

정부부문의 정신적 장애인 고용 추진 배경은 국무회의 시 고용노동부, 문화체육관광부, 보건복지부 3개 부처가 정신적 장애인의 시범고용 부처로 선정되고, 이를 통해 부

처 확대라는 뚜렷한 목표에 의해 추진되었다는 점이다.

이번 사업의 성공 요인으로 「장애인 고용촉진 등에 관한 법」 개정에 의해 정부 및 지방자치단체에도 2010년부터 공무원이 아닌 근로자에 대해서 장애인 의무고용률이 적용되었다는 점과 청와대의 지시로 특정 장애유형에 대한 고용이 국무회의에서 언급되었다는 점을 들 수 있다.

사업체 실태조사에 따르면 민간기업의 장애인 미고용 사유 중 대부분은 장애인에게 적합 직무가 없다는 ‘인적 특성’에 의한 것인 반면, 정부부문의 장애인 고용은 ‘인적특성’ 보다는 기관장의 의지 또는 제도적 측면에 의해 장애인을 고용하므로, 앞으로 정부 부문 접근 시 제도적 측면에 의해 추진하는 것이 바람직하다고 생각된다. 그러므로 정부부문의 장애인 고용 촉진을 위해서는 기관장의 의지와 사회적 책임을 강화하기 위한 제도 마련이 중요하다고 할 것이다.

## 2. 정부부문의 정신적 장애인 고용가능성 확인

고용노동부, 문화체육관광부, 보건복지부 3개 부처를 대상으로 실시한 시범사업은 국무회의에서 결정되어 추진되었으나, 각 부처의 소속기관에 정신적 장애인을 배치하기까지 직무 발굴 및 내부 공무원들의 장애인 인식 개선을 위해 지속적인 관심과 노력을 기울인 성과라고 할 수 있다.

고용노동부 본부, 7개 고용센터, 국립중앙도서관, 국립중앙박물관, 국립민속박물관, 국립재활원, 국립서울병원 등 대한민국을 대표하는 3개 부처 13개 기관에 16명의 정신적 장애인이 고용된 것은 상징적인 의미가 있다고 할 것이다.

현장훈련 종료 후 2개월 이상이 경과한 시점에서 동료직원이 정신적 장애인의 능력을 평가하도록 하였다. <부록참조> 평가는 장애인의 작업적 측면, 근로적 측면, 사회성·대인관계 측면, 근로에 대한 이해 측면 4가지 측면에 대하여 4점 척도로 실시하였다. 평가 결과 전체 평균 점수는 3.34점이며, 작업적 측면 평균점수는 3.23점, 근로 습관적 측면 평균 점수 3.56점, 사회성·대인관계적 측면 평균 점수 3.30점, 근로에 대한 이해 측면 평균 점수 3.40점이었다. 근로 습관적인 측면은 기본적인 사회 생활 가능 여부에 대한 평가이며, 평균 점수가 3.56점으로 가장 높은 점수를 받았다. 주관식 평가 결과는 ‘인지력은 약간 부족하며 항상 웃는 모습으로 편하게 임하고 있으며, 대체로 지도에 잘 따르지만 느슨한 모습이 있다’, ‘인지력이 있고, 책임감, 표현력이 있고 업무지도 등에 잘 따름’, ‘근무태도가 성실하고 지시사항을 잘 지킴’ 등 대다수가 장애인 근로자에 대해 긍정적으로 평가하였다.

### 3. 정신적 장애인의 정부부문 근무에 대한 높은 직무 만족도

직무만족척도인 JDI(Job Descriptive Index)를 기본으로 설문지를 재구성하여 사용하였으며, 설문지로 측정할 수 없는 사항을 파악하기 위해 인터뷰를 실시하였다. JDI의 직무만족 요인은 직무요인, 감독요인, 승진요인, 보수요인, 동료요인 등 5요인이며, 이 중 승진요인을 제외하고 시설요인을 추가하여 조사하였다. 설문지는 직무에 관한 사항 5문항, 보수에 관한 사항 4문항, 감독에 관한 사항 6문항, 동료에 관한 사항 6문항, 시설에 관한 사항 5문항으로 구성하였다. 모든 문항은 5점 리커트 척도를 이용하여 매우 그렇다 5점, 약간 그렇다 4점, 보통이다 3점, 별로 그렇지 않다 2점, 전혀 그렇지 않다 1점으로 설정하여 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 보았다. 직무만족도의 전체 직무만족도는 평균 3.86으로 중간보다 조금 높은 만족도를 보이는 것으로 나타났다. 요인별로 살펴보면 직무에 대한 만족도(4.26)가 가장 높았고, 감독에 대한 만족도(3.91), 동료에 대한 만족도(3.91), 시설에 대한 만족도(3.71), 보수에 대한 만족도(3.30)가 가장 낮은 것으로 나타났다. 대체적으로 현재 근무하고 있는 직무에 흥미가 있고 자기 발전에 도움이 된다고 생각하고 있었다.

표 4-2 설문지 요인별 직무만족도

	N	평균	표준편차
직무요인	14	4.26	.800
보수요인	14	3.30	1.01
감독요인	14	3.91	1.26
동료요인	14	3.91	1.19
시설요인	14	3.71	1.27

### 4. 정신적 장애인의 진출 가능 분야 확대

정신적 장애인의 진출 직무 유형을 살펴보면 단순제조업과 보호작업장의 비율이 높다. 이번 정부부문 고용창출 프로젝트를 계기로 정신적 장애인이 진출할 수 있는 직무영역이 확대되었다. 이번 시범사업 실시 이전 정신적 장애인이 수행 가능 직무는 단순포장, 서비스업 등에 국한되어 있었다. 그러나 이번 시범사업을 통해 사서보조, 사무보조 및 주 업무에 속하는 업무 기능도 수행가능하다는 것을 알 수 있었다. 정신적 장애인의 사무보조직무의 가능성을 파악하게 된 것은 고용노동부의 정신적 장애인 모집 시

컴퓨터 자격증 소지자를 우대하였으며, 지원 결과 고용노동부 전체 지원자 93명 중 절반에 가까운 지원자가 컴퓨터 관련 자격증을 소지하고 있었다. 컴퓨터를 활용하여 작업할 수 있는 직무를 발굴한다면 정신적 장애인의 직무 가능 영역이 확대되고, 이전에 고용이 시도되지 않았던 직무에도 정신적 장애인을 고용할 수 있을 것이다. 이번 지원자 현황을 통해 정신적 장애인의 사무 직무, 사서보조 직무에 취업 가능한 인력이 다수 있으며, 취업 하고자 하는 구직 욕구가 증가하고 있다는 것을 알 수 있었다.

그동안 정신적 장애인 유형 내에서 고기능의 정신적 장애인을 대상으로 한 직무개발이 활발하지 못했다는 점에서 이번 시범사업은 이러한 구직 욕구를 반영한 고용창출 사업이라고 볼 수 있으며, 정신적 장애인의 고용 가능 직종이 확대되었다는데 큰 의의가 있다.

## 5. 중증장애인을 위한 일자리 사업을 고용으로 연계

보건복지부 주관의 장애인 일자리 사업(Able 2010)은 장애인에게 장애 유형과 정도에 따라 다양한 일자리 및 사회 참여 기회를 제공하고 이를 통한 일반 노동시장으로의 진입을 지원하고자 마련된 아르바이트형 일자리이다. ‘장애인 복지 일자리 사업’은 고용이 아니며 취업 훈련의 성격이 강하나, 실제로 수행하고 있는 직무는 공공기관 근로자와 업무 내용이 유사한 측면이 많다. 국립중앙도서관의 경우 복지일자리 사업의 일환으로 자폐성 장애인에게 훈련 장소를 제공하고 있었다. 국립중앙도서관의 입장에서는 9개월 이상 해당 장소에서 훈련 받은 장애인이 공개모집을 통해 선발한 장애인보다 직무 능력이 당연히 더 뛰어날 것으로 판단하고 있었으나, 사업추진 부처가 달라 장애인을 연속적으로 고용하지 못하는 어려움이 있었다. 이에 이번 시범사업 대상자로 복지 일자리 사업 대상자를 선정하여 고용으로 연계하고자 하였다.

향후에는 장애인 복지 일자리 훈련 대상자가 평가를 거쳐 정부 및 지방지자체의 근로자로 고용될 수 있도록 제도화하는 것이 바람직하다.

## 제2절 시범사업 한계점

### 1. 정부기관의 순환 보직 제도에 따른 한계

정신적 장애인이 안정적으로 직무환경에 적응하기까지에는 주위의 지원과 적절한 관리가 필요하며, 기관 내에서 그러한 지원과 관리를 담당할 직원의 존재가 필수적이라

할 수 있다. 그러나 고용창출 시범 프로젝트 시작에서 종료 시까지 약 8개월 기간 동안 담당자의 부서 이동 또는 업무 변경으로 인하여 시범 사업의 취지부터 실시 과정에 이르기까지 설명해야 하는 애로 사항이 있었다. 정신적 장애인 또한 새로운 동료 및 상사와의 근무에 적응하기 위해 많은 어려움을 겪을 수 밖에 없었다. 현장 훈련 기간 동안 정신적 장애인이 수행한 직무 내용을 분석 한 결과 동료 직원의 직무교육 및 직무 설명이 높은 빈도를 차지하고 있었으므로, 정신적 장애인의 지원과 관리를 담당할 직원을 선정하는 것은 정신적 장애인의 직무 유지와 적응에 많은 도움을 줄 것으로 생각된다.

## 2. 정부기관 고용 진입 및 유지를 위한 지원 제도 부재

2010년에 공무원이 아닌 근로자에게도 장애인 의무 고용률이 적용되도록 장애인직업재활사업규정이 개정되면서 정부부문 및 자치단체에 지원고용 사업을 실시할 수 있게 되었다. 그러나 김호진 연구(2011년)에 의하면 지적, 자폐성 장애인의 경우 고용 촉진을 우선하다보니 상대적으로 고용 유지와 고용 관리가 취약한 것으로 나타나 취업의 질 제고와 근로자 지원의 강화가 필요하다고 하였다. 정신적 장애인 고용에 이러한 특성이 있음에도 불구하고 정부부문의 경우 고용된 이후 고용 유지와 관리를 위한 지원제도가 거의 전무한 실정이다. 정부부문에 정신적 장애인이 어렵게 취업한 이후 안정된 직장 생활을 영위하기 위해서는 근로지원인 제도의 적용 확대가 필수적이라 할 것이다.

공단에서 실시하고 있는 지원고용은 미국의 잡코치 제도를 한국적으로 변형한 것으로 볼 수 있다. 잡코치 제도는 중증장애인이 고용된 이후에 적응하는 시점까지 사후 지원도 포함하고 있으므로 현재 공단에서 운영하고 있는 지원고용도 사후 지원을 포함하도록 제도적 수정이 필요하다. 현재 3주에서 최대 7주까지 실시할 수 있는 지원고용 기간도 사업 성격 및 장애인의 직무에 따라 기간을 탄력적으로 운영할 필요가 있다. 이번 사업에서는 4주에서 최대 3개월까지 기간을 운영하였으며, 훈련기간을 3개월까지 연장하기까지는 관련 규정이 없어 본부 질의를 통하여 실시하는 등 제약이 있었다.

정신적 장애인이 새로운 직무를 습득하고 적응할 때까지는 3개월 이상이 기간이 필요하다고 생각되며, 중증장애인을 대상으로 하는 지원고용 적용 기간을 직무 난이도나 개인의 숙련 정도에 따라 탄력적으로 설정 가능하도록 개선이 필요하다고 판단된다.

## 3. 정신적 장애인을 대상으로 한 직업 전 교육교재 부재

정신적 장애인을 대상으로 한 직업 전 교육교재 및 평가도구 개발이 필수적이다. 정부부문 정신적 장애인 시범사업 진행을 위해 희망코드 2단계인 구직역량강화 프로그램

을 적용하여 교육하였으나, 현재 개발된 구직역량강화 프로그램은 지적 기능에 장애가 없는 장애유형이 대상이므로 정신적 장애인의 경우 적용하기 어려운 점이 있었다. 또한 구조화된 설문지를 통하여 욕구 등을 파악하기 쉽지 않다는 한계점이 있었다. 그러므로 고용 전 단계에 있는 정신적 장애인, 특히 지적 기능에 장애가 있는 지적, 자폐성 장애인을 대상으로 직업의식 고취 용도로 사용 가능한 교육 프로그램의 개발이 필수적이다.

# 제 5 장

## 결론 및 제언

제1절 결 론

제2절 제 언



# 제5장

## 결론 및 제언

### 제1절 결 론

1991년 장애인 의무고용제도가 수립되었으며 정부 부문에 대한 장애인 의무 고용 조항은 이보다 늦은 2000년 이후에 시행되었으나, 장애인 공무원 특별 전형, 2009년 정부 및 지방자치단체 장애인 공무원 의무고용률 3% 상향조정, 2010년 국가 및 지자체의 공무원이 아닌 근로자에 대해 장애인 의무고용률 적용 등 제도적 뒷받침에 따라 민간부문보다 앞서 장애인 고용을 선도하고 있다. 그러나 중증 장애인 고용 비율은 민간 기업보다 3.5% 낮으며, 특히 정신적 장애인의 정부 부문 진입은 전무한 현실이다.

본 프로젝트에서는 최근의 제도 변화에 따라 정부 부문의 장애인 고용 기회가 확대되었음에 주목하고, 정신적 장애인의 고용 진입이 어려운 점을 극복하고자 정부 부문을 대상으로 정신적 장애인 고용 창출을 시도하였다. 정신적 장애인의 정부 부문 고용 가능성은 국내외 사례를 통해서 확인되고 있으며, 2010년 국무회의에서도 특정 유형 장애인에 대한 고용이 논의되었다. 고용노동부, 문화체육관광부, 보건복지부 3개 부처가 시범사업 대상으로 지정되었으며, 시범사업 실시를 통하여 정신적 장애인의 정부부문 진출 가능성을 확인하고자 하였다.

프로젝트는 사업준비 단계, 사업실행 단계로 나누어 실행하였으며, 사업실행 단계는 직무배치, 사전훈련, 현장훈련 단계 별로 추진하였다. 각 단계별 추진사항은 다음과 같다.

첫째, 사업준비 단계는 성공적인 시범사업 추진을 위해 부처 관계자들에게 사업의 중요성 및 시급성을 인식시키는 단계이다. 관계자들의 이해를 돕기 위해 정부부문의 장애인 고용 사례와 정신적 장애인이 수행 가능한 직무를 제시하였다. 또한 일본의 정부부문 정신적 장애인 고용제도인 ‘챌린지 고용제도’를 소개하였다. 챌린지 고용제도는 1~3년간 계약직 공무원으로 근무한 후 민간기업 등에 고용되는 ‘정부부문 인턴제도’로서 한국의 정부부문에 도입이 가능할 것으로 사료되었다. 공무원이 아닌 근로자에게도

의무고용률이 적용됨을 주지시켰으며 관련 고용 사례를 제시하였다.

모범적인 고용 사례 탐구 및 제시를 통하여 정신적 장애인 고용에 대한 관계자들의 인식을 개선하였고, 정부의 추진 의지에 힘입어 사업 추진 가능성을 확신할 수 있었다. 관계자들의 인식 개선을 위하여 실제 장애인이 고용되어 있는 기관을 방문하는 것이 유익할 것으로 판단하였고, 관계자들과 함께 국회와 우체국을 방문하여 정신적 장애인의 근로 만족도에 대한 인터뷰를 실시하였다. 현장 방문 및 면담 전과 후의 관계자들의 반응을 고려할 때, 향후 정부부문의 정신적 장애인 고용 확대 시 장애인 인식 개선 교육에 현장 방문 및 장애인 근로자 인터뷰를 포함하는 것이 인식 개선에 많은 도움을 줄 것으로 판단되었다.

정신적 장애인에 대한 인식 개선 외에도 장애인들이 실제 근무할 기관에서 정신적 장애인이 수행 가능한 직무를 발굴하는 것이 필수적이었다. 직무 발굴을 위하여 3개 정부 부처 내 사업 대상 기관을 선정, 정신적 장애인의 고용 규모 등을 확정하고 직무 분석을 실시하였다. 사업 대상 기관 내에서 정신적 장애인이 수행 가능한 직무가 발견되지 않은 경우에는 장애인에게 적합한 새로운 직무를 생성하거나, 적합한 직무가 있더라도 업무량이 적은 경우에는 반복적인 업무를 집약하여 1인분의 업무량으로 조정해 나가는 방식으로 접근하였다. 3개 부처 소속기관 등 총 13개 기관에 대하여 직무 분석을 실시하여 정신적 장애인이 수행 가능한 직무를 발굴하였다.

둘째, 사업실행단계에서는 직무분석을 통해 도출된 업무의 특성과 필수 역량을 토대로 이에 적합한 장애인을 선발하여 배치하였다. 3개 부처 각 소속기관에서 정신적 장애인이 수행할 직무는 주로 사무보조, 도서관 사서보조, 환경 미화, 식당 조리보조였으며, 직무 수행에 필수적인 역량을 고려하여 서류전형, 직무평가, 면접전형 심사 기준을 설정하였다. 직무평가는 실제 수행할 직무와 유사한 환경을 설정하여 평가하였다. 직무수행 능력을 우선한 응시요건과 객관적인 평가를 통하여 모집 및 선발 과정의 투명성과 공정성을 확보하도록 하였으며, 정신적 장애인 채용 프로세스 및 평가 기준을 표준화하고자 하였다.

또한, 보건복지부의 복지 일자리 사업을 통해 훈련 경험을 쌓은 장애인 대다수가 고용으로 연계되지 않은 경우가 대부분이나, 이번 시범사업에 복지 일자리 사업 대상자를 포함시킴으로써 복지 일자리 사업 종료 이후 실습 기관에 고용되는 모범적인 사례를 창출하였다.

셋째, 사전 훈련 단계에서는 선발된 장애인을 대상으로 장애인의 특성 및 희망을 고려한 단계별 맞춤 취업지원 서비스 제공 목적으로 2011년에 개발된 구직역량강화 프로그램을 활용하여 사전 교육을 실시하였다. 교육 내용 만족도에 대한 인터뷰 결과 대다수가 취업에 도움이 될 만한 교육이라고 답변하였다. 그러나 구직역량강화 프로그램은

정신적 장애인에 맞추어 개발된 프로그램이 아니므로 프로그램 중 일부만을 활용할 수 있었고, 장애유형에 맞는 사전 훈련 자료가 필요하다는 것을 확인하였다.

넷째, 현장 훈련 단계에서는 선발된 장애인에 대해서 4주부터 3개월 동안 현장훈련을 실시하였다. 중증 장애인임을 고려하여 각 기관에 직무지도원을 배치하여 직무 습득을 지원할 뿐만 아니라, 낯선 환경에 정신적 장애인이 적응 할 수 있도록 심리적 안정감을 주도록 하였다.

고용노동부 고용센터의 사무보조 직무에 대하여 3개월간 현장훈련을 실시하였으며, 대민 서비스 기관에 사무보조직으로 근무 가능한지 여부를 판단하기 위하여 기존 현장 훈련 기간보다 연장된 기간이 필요하였다. 현장훈련에서는 기본규칙, 대인관계, 훈련태도, 작업수행 4가지 측면에 대하여 평가하였으며, 평가 결과 전반적으로 직무수행능력이 향상된 것으로 나타났다. 특히 지적 자폐성 장애인의 경우 직무능력 향상 폭이 커 직무 조정 및 적응을 위한 충분한 시간과 지도가 주어질 경우 해당 업무 적응 가능성도 높아 질 것으로 예측되었다. 사서보조직무가 정신적 장애인에게 적용 가능한 직무임을 재확인하였으며, 현장훈련시 사무보조직과 동일한 항목으로 평가하였다. 또한 정신적 장애인에게 훈련일지를 작성하게 하여 수행한 업무를 재속지하고 업무 숙련도를 스스로 파악할 수 있게 하였다.

프로젝트 추진 결과에 따른 사업성과는 아래와 같다.

첫째, 국가적 관심에 의한 정부부문의 정신적 장애인 고용이 추진되었다는 것이다. 이 사업의 성공요인은 법률 개정에 의해 정부 및 지방자치단체에도 2010년부터 공무원이 아닌 근로자에 대하여 장애인 의무고용률을 적용하게 된 점과 특정 장애유형에 대한 고용이 국무회의에서 논의되었다는 점을 들 수 있다. 국가적 지지와 관심이 정부부문의 장애인 고용을 촉진하는 계기가 된다는 다른 선행연구에서의 규명을 재확인하였다.

둘째, 정부부문에 고용된 정신적 장애인의 근로 만족도가 높다는 점이다. 시범사업 종료 후 3개 부처의 정신적 장애인을 대상으로 근로 만족도를 측정하기 위한 설문과 인터뷰를 실시하였다. 설문 분석 결과 장애인의 근로만족도는 5점 척도에서 전체 평균이 3.96점이었으며, 설문 항목 중 현재 업무에 대한 직무 흥미에 관한 결과가 평균 4.69점으로 가장 높았다. 그 다음으로 현 직무가 장래성이 있으며 자기발전에 도움이 된다고 한 답변이 4.38점으로 높았다. 전반적으로 현재 수행하고 있는 직무에 흥미가 있고, 자기 발전에 도움이 된다고 생각하고 있었다.

셋째, 정신적 장애인의 진출 가능 분야가 확대되었다. 이번 프로젝트를 계기로 정신적 장애인의 정부부문 고용이 확대되었으며, 고용 가능한 직무가 확대되어 사무보조직도 정신적 장애인이 수행할 수 있는 직무에 포함되었다. 사무보조 업무 수행을 위해서

는 컴퓨터 활용 능력이 필수적이며, 이번 고용노동부 사무보조직 모집시 전체 지원자의 40% 이상이 컴퓨터 활용능력을 소지하고 있음을 확인하였다. 최근 사무직종, 사서보조 직무에 취업하고자 하는 정신적 장애인의 구직 욕구가 증가하고 있고, 그 동안 정신적 장애인 유형 내에서도 고 기능의 정신적 장애인을 대상으로 한 직무 개발에 소홀했다는 점을 감안한다면, 이번 프로젝트에서 이러한 구직욕구를 반영한 직무개발을 통하여 정신적 장애인의 취업 가능 직종을 확대하였다는데 의의가 있다.

또한, 이번 프로젝트는 정신적 장애인 고용률이 극히 저조하였던 정부부문에 대하여 일본의 정부부문 정신적 장애인 고용제도인 챌린지 고용제도 사례를 적용하여 정신적 장애인의 고용 가능성을 확인하였다는 데 의의가 있으며, 프로젝트 추진 결과에 따른 정신적 장애인의 근로만족도 향상 및 동료 직원들의 장애인에 대한 긍정적인 평가를 통하여 정부 부문의 정신적 장애인 고용에 대한 긍정적인 환경을 조성하였다는 것에 의미를 가진다.

이러한 시도가 타 정부기관은 물론, 사회 전반의 정신적 장애인 고용 확대에 긍정적인 영향을 미치는 계기가 될 것으로 확신한다.

## 제2절 제언

정신적 장애인의 정부부문 고용 창출을 위하여 중앙정부의 3개 부처를 대상으로 시범사업을 실시하였다. 본 사업은 앞에서 언급한 바와 같이 여러 가지 의미 있는 성과를 거두었으며, 본 사업의 성과가 향후 성공적인 정신적 장애인 고용 확대 사업의 밑거름이 될 수 있도록 다음과 같이 제언한다.

첫째, 정부 부문에 중증장애인 진입을 확대를 위해서는 고용 모델 및 예산의 제도화가 필요하며, 기관장 및 인사 담당자의 강력한 추진 의지가 수반되어야 한다. 본 프로젝트 진행 과정에서는 3개 부처 담당자 회의를 통해 결정된 사안에 대하여 시범사업 선정기관에 사업 추진 당위성부터 재설명해야 하는 어려움이 있었으며, 장애인 고용 예산 확보의 어려움으로 사업이 지연되기도 하였다.

정부 부문에서 시범사업 형태를 벗어나 정신적 장애인을 지속적으로 고용하기 위해서는 장애인고용 인턴 프로그램 실시 등 정신적 장애인 고용 촉진 제도가 수립되어야 하며, 관련 사업을 정기적으로 실시할 수 있는 예산이 마련되어야 한다. 본 프로젝트에 적용하였던 일본의 챌린지 고용 사례를 살펴 보면, 정신적 장애인이 정부 부처에서 운영하는 단기간 직장체험프로그램에 참가하여 평가를 거쳐 1~3년간 계약직 공무원으로

고용되며, 직장체험프로그램 운영과 고용에 필요한 예산은 매년 정기적으로 반영되고 있다.

둘째, 정신적 장애인의 정부부문 진입장벽을 완화하고 안정적인 고용 유지를 위한 제도 정비가 필요하다. 현행 공무원 구분 모집 및 중증장애인 특별 채용을 통하여 정신적 장애인이 공무원으로 진입하기는 현실적으로 어려운 상황이다. 중증장애인을 위한 특별채용 규정 등을 개선하여 정신적 장애인에 대하여 구분 모집을 실시하거나, 공무원이 아닌 근로자 신분의 정신적 장애인에 대한 근무 평가를 통하여 공무원으로 전환 가능한 제도적인 기반이 마련되어야 한다.

셋째, 정부기관 및 자치단체에 대해서도 장애인 인식개선교육과 관련한 의무조항을 적용하는 것이 필요하다. 2008년부터 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 장애에 대한 부정적 인식을 개선하기 위한 사업주의 장애인 인식개선교육 의무 실시를 규정하고 있다. 그러나 정부기관 및 자치단체에 대해서는 장애인 인식개선교육에 대한 의무조항을 적용하고 있지 않다. 이번 정신적 장애인 고용창출프로젝트 추진 과정 중 가장 큰 걸림돌은 정신적 장애인에 대한 막연한 편견 및 근무 능력 부족에 대한 선입견으로, 정신적 장애인에게 적용 가능한 직무임에도 시범 사업을 적용하기가 어려웠다. 그 원인으로 장애인에 대한 올바른 지식을 접할 기회가 없거나 특정 장애유형과 함께 근무할 기회가 없었기 때문으로 판단된다. 따라서 정부기관 및 자치단체에도 장애인 인식개선교육과 관련된 의무조항을 적용함과 더불어 장애인식개선교육의 강화가 요구된다.

넷째, 채용 후 초기 적응에 대한 문제를 최소화할 수 있는 다양한 지원 방법을 모색하여야 한다. 프로젝트를 통해 취업한 정신적 장애인들은 초기 적응기간에 대인관계에 대한 어려움을 가장 많이 토로하였다. 기관 내에 장애인 공무원 및 근로자가 없는 경우가 대부분이고, 신체적으로는 장애가 들어나지 않기 때문에 주변 동료의 배려의 대상에서 제외되는 경우가 많았다. 또한 동료나 상사와 친분을 형성한 후에도 정부부문 특성상 전근 및 부서 이동으로 인해 새로운 상사나 동료에게 적응해야 하는 경우가 빈번하게 발생하여 장애인과 유대를 형성할 수 있는 담당자를 지정하기 어려운 실정이다. 정신 장애인의 경우 정신보건센터 사례 관리자의 지속적인 지원을 기대할 수 있으나, 정신적 질환과 관련되지 않는 장애인은 부서 내 대인관계에 대한 상담과 해결을 요구하는 경우가 많았다. 따라서 현재 민간기업에 적용되고 있는 직업생활상담원 등 고용유지를 위한 지원 제도가 정부 및 자치단체에도 적용되어야 할 것으로 판단된다.

다섯째, 정신적 장애인을 대상으로 한 직업 전 교육교재 및 평가도구 개발이 필요하다. 정부부문 정신적 장애인 시범사업 진행시 희망코드 2단계인 구직역량강화 프로그램을 적용하여 교육하였으나, 구직역량 프로그램은 지적 기능에 장애가 없는 장애유형을 대상으로 개발되었으므로 정신적 장애인에게 적용하기 어려운 점이 있었고, 구조화된

설문지를 통해 욕구 등을 파악하기 쉽지 않다는 한계가 있었다. 그러므로 정신적 장애인을 대상으로 하는, 특히 지적 기능에 장애가 있는 지적 자폐성 장애인을 중심으로 한 교육 프로그램 개발이 요구된다.

여섯째, 정부부문 지원고용 등 중증장애인에 대한 현장훈련을 실시할 경우, 현행 최대 7주로 되어있는 현장훈련 기간을 연장할 수 있는 제도적 지원이 필요하다. 정신적 장애인에게 새로운 직무를 적용할 경우, 숙련되기까지는 장애특성상 타 장애유형에 비해 더 많은 기간이 소요된다. 이번 시범사업에서도 사무보조 직무에 약 3개월간의 훈련 기간이 필요하였으며, 낮병원 환자의 병원 고용 연계를 위한 근로 가능 여부 판단에도 3개월 정도의 기간 설정이 필요하였다. 따라서 최대 7주간의 현장훈련 기간 내에도 장애인의 기능을 판단하기 어려운 직종 및 사업에 대해서는 현장훈련 기간을 연장할 수 있도록 제도 변경이 필수적이다.

## 참고 문헌

- 고용노동부 (2011). 2010년 장애인 의무고용현황.
- 김대규, 송춘섭, 홍자영, 황인창 (2009). 국회 내 지적·자폐성 장애인의 고용창출 프로젝트. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 김무용, 조윤희, 박수현, 이종승, 이승우, 신중수 (2002). 정신지체인을 위한 직무개발 및 훈련모델화 프로젝트 보고서. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 김호진 (2011). 장애유형별 고용대책. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 보건복지부, 한국보건사회연구원 (2009). 2008년도 장애인 실태조사. 서울: 보건복지부.
- 보건복지부 (2010). 2010년 보건복지백서. 서울 : 보건복지부.
- 문화체육관광부 (2011). 2010 문화예술정책백서. 서울 : 문화체육관광부.
- 정혜영 · 황인창 · 홍자영 · 김대규 · 엄은영 (2010). 정부부문 중증장애인 고용창출 프로젝트. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 조문희, 이지연 (2009). 일인사서 도서관의 직무연구. 정보관리연구. 40(4), 23-47
- 홍자영, 이효성, 진홍섭, 현정훈 (2006). 장애인고용은 우리 모두의 의무입니다. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.

<http://www.mhlw.go.jp/厚生労働省>

<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/h20jigyo/koyojissyu.html>

<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/d6/s2.pdf#search=國;の機關障害者雇用>



## 부 록

1. 고용노동부 직무분석(정신적장애인의 가능직무 중심) ....	121
2. 정신적 장애인 모집공고문 .....	133
3. 정신적장애인 채용관련 평가지모음 .....	137
4. 정신적장애인 대상 면접매뉴얼 .....	143
5. 장애인직무능력 평가결과표 .....	145
6. 홍보자료 .....	147





[부록 1] 고용노동부 직무분석(정신적장애인의 가능직무 중심)

사업체명	고용노동부	업종	사무	근무시간	09:00~18:00 (유연근무제에 따라 다르나 평균 8시간)
주소지	경기도 과천시 관문로 88 정부과천청사 1동			담당자	신창용 (운영지원과/주무관)
사업내용				연락처	02-6902-8212
편의시설	장애인용 화장실, 엘리베이터, 경사로 등			상시근로자	

전체현황	<p>노동정책 추진방향</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>고용여건의 근본적 개선을 위해 범정부차원의 일자리 창출 추진체제를 구축 일하고 싶어도 일자리 찾기가 어려운 취업애로계층에 대해 적극적 고용촉진 대책 시행</li> <li>새롭게 도입된 노조 전임자 복수노조 제도의 원만한 정착으로 노사문화를 선진화</li> <li>취약근로자 권리 보호 및 사회안전망 확충, 산업재해 감소를 통해 선진 근로환경을 조성</li> </ul>
	<p style="text-align: center;">더 많은 일자리, 더 나은 노사관계</p> <p>적극적 일자리 대책 추진</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 취업애로계층의 노동시장 진입 촉진</li> <li>2 고용 창출 기반 마련</li> <li>3 일자리 창출 추진체제 구축</li> </ol> <p>선진국 수준의 근로환경 조성</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 취약근로자 권리 보호</li> <li>2 사회안전망 확충</li> <li>3 건강하고 안전한 일터 조성</li> </ol> <p>노사문화 선진화 정착</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 노조전임자복수노조 제도의 원만한 정착</li> <li>2 공정하고 생산적인 노사관계 구축</li> <li>3 공공부문 노사관계 선진화</li> </ol>

부  
록

\* 조직도

본부(3실 13관 35과 1단 5팀)



소속기관(6개 지방청 및 40개 지청, 1개 출장소)

지 역	지방고용노동관서	지 청
서울지역	서울지방고용노동청	서울강남, 서울동부, 서울서부, 서울남부, 서울북부, 서울관악
경기·인천·강원지역	중부지방고용노동청 (前 경인지방노동청)	인천북부, 부천, 의정부, 고양, 경기(前 수원), 성남, 안양, 안산, 평택, 강원(前 춘천), 강릉, 원주, 태백, 영월출장소
부산·경남지역	부산지방고용노동청	부산동부, 부산북부, 창원, 울산, 양산, 진주, 통영
대구·경북지역	대구지방고용노동청	대구북부, 포항, 구미, 영주, 안동
광주·전라지역	광주지방고용노동청	전주, 익산, 군산, 목포, 여수, 제주근로개선지도과 (제주도 관할)
대전·충청지역	대전지방고용노동청	청주, 천안, 충주, 보령

노동위원회(중앙노동위원회, 11개 지방노동위원회)

노동위원회는 노·사·공의 3자로 구성된 준사법적 성격을 지닌 합의제 행정기관으로서 노동관계에서 발생하는 노사간의 이익 및 권리분쟁을 신속하고 공정하게 조정·판정하여 산업평화 정착에 기여하고 있습니다.

최저임금위원회

최저임금위원회는 노·사·공 각9인(현27인) 위원으로 구성된 준사법적 성격을 지닌 합의제 행정기관으로서 최저임금에 관한 심의 및 재심의,의결, 최저임금 적용사업의 종류별 구분에 관한 심의, 최저임금제도의 발전을 위한 연구 및 건의, 기타 최저임금에 관한 중요사항으로서 고용노동부장관이 부의한 사항을 심의하는 행정위원회입니다.

산업재해보상보험재심사위원회

산업재해보상보험재심사위원회는 위원장을 포함한 30인이내의 위원으로 구성된 합의제 특별 행정심판위원회로서 산재보험급여와 관련한 근로복지공단의 처분에 대하여 이의가 있는 당사자가 심사청구를 한 후, 그 심사결정에도 불복하여 재심사를 청구할 경우 이에 대하여 심리·재결하는 행정위원회입니다.

고용보험심사위원회

고용보험심사위원회는 노사대표 및 노동문제전문가 등 14인의 심사위원으로 구성된 합의제 특별 행정심판위원회로서 근로자의 고용보험 피보험자격, 실업급여 수급 등과 관련한 처분 및 심사결정에 대하여 이의신청이 있는 경우재심사함으로써 근로자의 권리구제기능 수행하고 있는 행정위원회입니다. 지방청 및 출장소 정보

I. 근로개선지도과 (우편, 문서 발송원)

우편, 문서발송 직무					
자격요건	없음	교육수준	고졸	훈련 및 숙련기간	2~3 개월
근무시간	근무시간은 점심시간을 포함하여 9시간임 09:00~18:00				
작업상황	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로개선지도과는 본청, 지청등 근무처에 따라 15명~30명 내외로 구성됨</li> <li>- 근로개선과에 정신적 장애로 분류되는 장애인이 근무하고 있지는 않음.</li> <li>- 공무원이 주로 수행하는 업무는 사무업무로 노사관련 업무와 근로와 관련한 임금체불, 감독관 교육, 사업장 감독, 인허가 및 신고사건 처리 관련 업무,</li> <li>- 정신적 장애인들에게 적합한 주 임무는 근로감독관들이 수시로 생산해 내는 출석요구서등 문서 봉투작업 및 발송 작업임.</li> <li>- 출근 시간의 경우 09:00~18:00이며, 정신장애인 또는 개인 사유에 따라 유연근무제, 단시간근무제로 조정할 수 있음.</li> <li>- 근로감독관 개인의 업무량은 1일 10분~20분 정도이므로, 팀 전체에서 생산되는 우편물 봉투 및 우편작업 전담 가능</li> <li>- 연중 꾸준히 수행해야할 업무임</li> <li>- 공휴일, 일요일에는 휴무</li> </ul>				
직무상목표 및 책임	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로감독과에서 발행된 문서 모으기</li> <li>- 근로감독과에서 발행된 문서 복사 및 봉투 작업(삽입, 밀봉)하기</li> <li>- 봉투에 주소 인쇄 라벨 붙이기</li> <li>- 문서 우편물 대장에 기록하기</li> <li>- 우편봉투 발송 작업</li> </ul> <p>* 생산된 문서와 민원대상자(업체)가 일치하도록 주의하여 작업 필요</p>				

연번	수행 작업	중요도			난이도			빈도		
		매우중요	중요	보통	어려움	보통	쉬움	자주	보통	기쁨
1	문서수집 및 정리	●			●				●	
2	문서 복사 및 봉투작업 오류확인, 삽입 및 밀봉	●					●		●	
3	주소라벨 붙이기		●				●		●	
4	문서 우편물 대장 기록	●				●			●	
5	우편봉투 발송 작업		●				●		●	

작업	작업 요소	사용 공구/도구/자재	지식/기능	작업 요구수준 (업무량/작업속도/무게 등)
문서수집 및 정리	- 담당자들에게 문서 받아오기 - 각 문서별 확인 및 분류하기	문서정리 파일 필기구	글 읽기 기호 읽기	- 하루 중 꾸준히 작업하되 업무량은 많지 않음 - 입식작업, 양손 작업
문서 복사 및 봉투작업 (삽입 및 밀봉)	- 문서 복사하기(필요시) - 문서 봉투 삽입 - 문서 풀 붙이기 및 밀봉작업	서류봉투 풀, 필기구	글 읽기 기호 읽기 상지기능 (손팔 사용)	- 입식·좌식 작업 - 양손작업 - 1kg 이하의 문서 삽입, 풀 칠하기, 봉투 밀봉작업
주소 라벨 붙이기	- 인쇄된 주소 라벨 확인 - 문서 발송지와 인쇄 주소 확인 - 확인 후 문서에 붙이기	주소라벨지 사무용품	글 읽기 기호 읽기	- 문서발송 주소와 인쇄 라벨 주소 확인하기(정확해야함) - 확인 후 라벨 붙이기
문서 우편물 대장 기록	- 문서대장 양식에 맞게 기록하기	문서 대장 필기구	글 읽기 글 쓰기	- 문자쓰기 능력 - 봉투와 대장 오류 확인하기.
우편봉투 발송작업	- 우편봉투 발송작업 또는 담당자에게 전달하기	우편물 상자		- 문서봉투 정리 - 문서봉투 운반

**직무요구조건 체크리스트**

I. 신체면		
구 분	세 부 내 용	표시란
드 는 힘	1 <b>얇은작업</b> / 2 <b>가벼운(1kg이하)</b> / 3 보통(10kg) / 4 무거운(20kg) / 5 매우 무거운작업(20kg이상)	
서거나 걷기	1 서거나 걷는 일을 요하지 <b>않음</b> / 2 <b>일부 서거나 걸음</b> / 3 지속적으로 서거나 걸음	입식작업 좌식작업
작업자세	- 기어오르기 ( 0.무관 / 1.가끔 / 2.지속 )	
	- 구부리기 ( 0.무관 / 1.가끔 / 2.지속 )	
	- 쪼그려 앉기 ( 0.무관 / 1.가끔 / 2.지속 )	
	- 머리위로 손 뻗기 ( 0.무관 / 1.가끔 / 2.지속 )	
청 력	1 청력 관련없음 / 2 청력 요하지 않는 편임 / 3 청력 일부 요함 / 4 <b>정상 청력 요함</b>	직원과의 의사소통
말하기	1 의사소통을 요하지 <b>않음</b> / 2 <b>간단한 언어표현을 요함</b> / 3 원활한 언어적 의사소통을 요함	
시 력	1 시력 관련없음 / 2 시력이 낮으나, 안내판 볼 정도 / 3 인쇄문구 일부 볼 정도 / 4 인쇄물을 볼 정도 / 5 <b>비교적 양호한 시력</b> / 6 정상수준 이상의 시력을 요함	문자식별정도
색구분	1 <b>색구분 관련 없음</b> / 2 원색 구분 능력 요함 / 3 고난도의 색구분 능력 요함	
II. 손기능		
구 분	세 부 내 용(중복표시 가능)	표시란
손 재 능	1 수작업 무관 / 2 <b>사물취급</b> / 3 작은부품 작업 / 4 손의 안정성 요함	
손의 사용	1 한 손 작업 / 2 한 손 보조작업 / 3 <b>양 손 작업</b>	
III. 대인관계면		
구 분	세 부 내 용	표시란
대인관계	1 상호교류 관련 <b>없음</b> / 2 간헐적 / 3 <b>소수 팀원의 지속적인</b> / 4 다수 근로자의 지속적인 / 5 타부서나 타기관과의 상호교류 / 6 불특정 다수 고객 서비스	
IV. 인지면		
구 분	세 부 내 용	표시란
지적능력	1 한 두 단계의 단순작업 / 2 <b>몇 가지 상황에 따라 단순작업</b> / 3 서면지시 수행 / 4 상황에 따라 서면지침 해석 / 5 문제해결을 위하여 지침을 다양하게 해석 / 6 추상적 이해력 요함	
언어능력	1 읽기 관련없음 / 2 <b>단어, 숫자 비교</b> / 3 간단한 문항에 기재 / 4 짧은 보고서 작성 / 5 문서를 양식에 따라 작성 / 6 창의적으로 문서를 작성하는 능력을 요함	
수리능력	1 수개념 관련없음 / 2 수세기나 수읽기 / 3 <b>사칙연산</b> / 4 소수, 분수, 비율계산 / 5 이윤, 공제액, 부피 계산 / 6 방정식 등 응용능력 / 7 통계활용 능력을 요함	문서수량파악

부  
록

작업 환경 조건		
구분	세부내용	표시란
작업장소	1 실내 / 2 실외 / 3 실내외	
작업환경	1 저온 / 2 고온 / 3 다습 / 4 소음 및 진동 / 5 위험성 / 6 대기조건	해당 없음
기타	직원들과의 의사소통 정확성 및 문서 발송관련 주소확인 주의	

### 작업 조정 가능성 및 장애인 고용 가능성

#### • 작업 조정 가능성

- 문서·우편 발송업무를 하기 위해서는 좌식 및 입식 활동의 지구력, 집중력 등의 신체능력과 문자정보 습득 능력과 표현능력(표현언어)을 갖추고 있어야 함.
- 근로감독과에서 생산되는 문서·우편물의 발송직무는 문서가 발송예정 주소를 정확히 알고, 발송봉투에 정확한 주소라벨지를 붙이는 등의 숙련을 요하는 직무를 수행해야 함.
- 문서·우편물 발송 직무는 수시로 발생하며, 이렇게 발생하는 문서를 입식 또는 좌식 업무를 통해 정확히 밀봉하는 작업을 수행하게 됨.
- 근로감독과의 근로감독관 개개인에게서 발생하는 문서를 모아서 정신적 장애인 1명이 수행하는 형태의 업무로, 기존의 공익 및 인턴근로자가 수행하던 단순반복 업무 또한 수행할 수 있도록 직무를 조정함으로써 장애인 고용에 적합한 직무라 할 수 있겠음.

#### • 장애인 고용 가능성

- 문자 정보 인식과 의사소통 능력을 지닌 지적자폐, 정신적 장애인이어야 함.
- 근무시간은 09:00~18:00시까지로, 정신장애인이 정신과 약물복용 중일 경우, 스트레스성 정신질환을 감소시키기 위해 단축근무 및 유연근무를 통해 근무시간 조정을 고려해야함.
- 현재 지적·자폐장애인들이 우체국에서 우편물 분류 작업 직무를 수행하고 있음.
- 직무와 관련하여 2~3개월 반복 훈련이 이루어진 다음 업무투입 추천.

### <우편발송 직무 장애 유형별 접근 가능성>

연번	장애유형	장애요소	가능성	직무가능 요소	지원 참조사항
3	지적장애	인지력	△	• 직무 조정시 가능(문서, 우편물 봉투삽입 및 발송)	
4	자폐성장애	대인관계 인지력	△	• 직무 조정시 가능(문서, 우편물 봉투삽입 및 발송)	
5	정신장애	대인관계 집중력	△	• 직무 조정시 가능(문서, 우편물 봉투삽입 및 발송)	

※ 가능성 표시 : ○, △로 표시. ○는 작업가능, △는 작업환경 조정시 근무 가능성이 있는 경우임

\* 전 장애유형 중 정신장애인을 위주로 접근가능성을 판단함

II. 취업지원부(방문객 안내원)

방문객 안내직-1 : 방문객 안내					
자격요건	없음	교육수준	고졸	훈련 및 숙련기간	2~3개월
근무시간	근무시간은 점심시간을 포함하여 9시간임 오전 9:00~18:00 근무임				
작업상황	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 청사 방문객을 안내하는 직무의 경우, 지청의 환경에 따라 업무 범위와 관리부서 차이가 있음</li> <li>- 청사 방문객 안내직의 직무 범위는 방문객 환대 및 안내, 안내데스크 및 컴퓨터 관리, JOB-cafe 게시판, 도서 관리</li> <li>- 단, 직무범위는 지청의 규모와 장소에 따라 차이가 있음.</li> <li>- 청사 방문객은 직접민원처리 희망자(실업급여, 직업상담등), 취업정보 열람 희망자, 단순 방문객 및 기타 방문객으로 나뉨</li> <li>- 특히, 방문객의 정확하고, 신속한 민원처리를 위해 사전훈련이 철저히 이루어져야 하며, 조직도 및 업무분장 상황에 대한 정보를 자리에 상시 준비</li> <li>- JOB-cafe내 테이블, 의자등 정리, 컴퓨터 on/off, 도서관 등의 책 관리 필요</li> <li>- 모든 방문객에 대한 예의(인사, 친절한 응대등) 필요</li> </ul>				
직무상목표 및 책임	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 방문객 안내</li> <li>- JOB cafe 도서관리(책정리, 위치 조정 등)</li> <li>- JOB cafe 게시판 관리(구인,구직정보지 정리 등)</li> <li>- JOB cafe 컴퓨터 관리(단순한 컴퓨터 on/off)</li> <li>- 기타 안내 및 서비스 관련 사항</li> </ul>				

부  
127  
록

연번	수행작업	중요도			난이도			빈도		
		매우중요	중요	보통	어려움	보통	쉬움	자주	보통	가끔
1	방문객 안내	●				●		●		
2	JOB cafe 도서관 관리			●		●			●	
3	JOB cafe 게시판 관리		●			●			●	
4	JOB cafe 컴퓨터 관리			●			●		●	
5	기타 안내 및 서비스 관련사항			●			●		●	

작업환경조건		
구분	세부내용	표시란
작업장소	1 실내 / 2 실외 / 3 실내외	
작업환경	1 저온 / 2 고온 / 3 다습 / 4 소음 및 진동 / 5 위험성 / 6 대기조건	해당없음
기타	ATC 기계 조작시 다소 소음은 발생하나 낮은 수준임	

작업	작업요소	사용 공구/도구/자재	지식/기능	작업요구수준 (업무량/작업속도/무게 등)
방문객 안내	- 방문객 인사 - 방문객 질의 응대 - 관련 민원부서 안내 - 기타 서비스(짐 들어 주기, 길안내 등)	질의응대예시 업무분장 부서 배치도 전화기	- 민원응대 예절 - 글읽기 - 관련부서 업무 파악	- 친절한 민원응대 - 정확하고 신속한 질의 응답(부서안내 및 업 무안내)
JOB cafe 도서관관리	- 도서관 책 정리 - 도서 위치 조정 - 책 꽃이 청소	청소도구 (걸레, 먼지떨이)	- 글자(영어 포함) 읽기 및 수량파악 및 대조 능력	- 도서 정리 - 도서 분실 확인 - 도서 도난 당하지 않 도록 수시확인 - 책장 및 책 관리(청소)
JOB cafe 게시판 관리	- 게시판 구인, 구직 정보지 부착 및 교체, 폐기 - 직업 및 직업훈련 관 련 홍보 전단지 정리 - 문의사항 있을 시 담 당자 연결	사무용품 (스탬플러등)	- 글자(영어 포함) 읽기 및 수량파악 및 대조 능력	- 구인, 구직정보 확인 - 정보지 물량 확인 및 부족시 재배치 - 수시로 관련 정보물 게시판 비치함(각과에 서 관련 홍보물 준비
JOB cafe 컴퓨터 관리	- 컴퓨터 켜기 - 컴퓨터 끄기 - 컴퓨터 정리 및 청소	컴퓨터 청소도구	- 글자(영어 포함) 읽기 - 숫자 읽기	- 전원 스위치 확인 및 작동
기타 안내 및 서비스 관련사항	- 기타 안내서비스 제공 (청사 방문객 짐들어 드리기 등)		- 의사통능력 - 주변 지리 정보	- 취업관련 민원이외에 주변 정보관련 숙지 (화장실, 전철역, 버스정류장 등) - 친절함 민원응대

#### 작업 조정 가능성 및 장애인 고용 가능성

##### \* 작업 조정 가능성

- 안내데스크에서 입식·좌식 업무가 가능하여 함.
- 민원 방문객에게 친절함 응대가 가능해야하며, 방문객 응대를 위해 일상생활에 요구되는 정도의 언어 이해력, 언어구사력등이 요구됨.
- 이외, JOB cafe에 비치된 도서, 컴퓨터, 이외 기타 단순 반복 업무에 필요한 양호한 인지력, 판단력, 그리고 신체 활동력등이 필요함.

\* 정신장애인의 경우, 대인기피증 등의 정신과적 병력이 없는 자이어야 하며, 지적자폐성 장애인이 수행 가능한 정도의 단순반복 업무이므로 지적·자폐성 장애인 추천함.

##### \* 장애인 고용 가능성

- 대인공포증 및 대인기피증 등의 정신과적 증상이 없어야함.
- 방문객의 질의에 답할 수 있는 의사소통가능자이어야 하며, 방문객에게 편안하고 친절함 서비스 제공이 가능한 자이어야 함.
- 초기 2~3개월의 훈련과정을 거쳐, 기본적인 고객응대 매뉴얼 숙지와 JOB cafe관리에 요구되는 직무를 익힌다면 현장배치 가능함.

**직무요구조건 체크리스트**

I. 신체면		
구분	세부내용	표시란
드는 힘	1 앉은작업 / 2 가벼운(1kg이하) / 3 보통(10kg) / 4 무거운(20kg) / 5 매우 무거운작업(20kg이상)	
서거나 걷기	1 서거나 걷는 일을 요하지 않음 / 2 일부 서거나 걸음 / 3 지속적으로 서거나 걸음	입식좌식 병행
작업자세	- 기어오르기 ( 0.무관 / 1.가끔 / 2.지속 )	책정리시 필요
	- 구부리기 ( 0.무관 / 1.가끔 / 2.지속 )	
	- 끄그려 앉기 ( 0.무관 / 1.가끔 / 2.지속 )	
	- 머리위로 손 뺀기 ( 0.무관 / 1.가끔 / 2.지속 )	
청력	1 청력 관련없음 / 2 청력 요하지 않는 편임 / 3 청력 일부 요함 / 4 정상 청력 요함	민원응대시
말하기	1 의사소통을 요하지 않음 / 2 간단한 언어표현을 요함 / 3 원활한 언어적 의사소통을 요함	민원응대시
시력	1 시력 관련없음 / 2 시력이 낮으나, 안내판 볼 정도 / 3 인쇄문구 일부 볼 정도 / 4 인쇄물을 볼 정도 / 5 비교적 양호한 시력 / 6 정상수준 이상의 시력을 요함	문자식별 정도
색구분	1 색구분 관련 없음 / 2 원색 구분 능력 요함 / 3 고난도의 색구분 능력 요함	약품 색깔 식별
II. 손기능		
구분	세부내용(중복표시 가능)	표시란
손재능	1 수작업 무관 / 2 사물취급 / 3 작은부품 작업 / 4 손의 안정성 요함	
손의 사용	1 한 손 작업 / 2 한 손 보조작업 / 3 양 손 작업	
III. 대인관계면		
구분	세부내용	표시란
대인관계	1 상호교류 관련 없음 / 2 간헐적 / 3 소수 팀원의 지속적인 / 4 다수 근로자의 지속적인 / 5 타부서나 타기관과의 상호교류 / 6 불특정 다수 고객 서비스	
IV. 인지면		
구분	세부내용	표시란
지적능력	1 한 두 단계의 단순작업 / 2 몇 가지 상황에 따라 단순작업 / 3 서면지시 수행 / 4 상황에 따라 서면지침 해석 / 5 문제해결을 위하여 지침을 다양하게 해석 / 6 추상적 이해력 요함	
언어능력	1 읽기 관련없음 / 2 단어, 숫자 비교 / 3 간단한 문항에 기재 / 4 짧은 보고서 작성 / 5 문서를 양식에 따라 작성 / 6 창의적으로 문서를 작성하는 능력을 요함	
수리능력	1 수개념 관련없음 / 2 수세기나 수읽기 / 3 사칙연산 / 4 소수, 분수, 비율계산 / 5 이윤, 공제액, 부피 계산 / 6 방정식 등 응용능력 / 7 통계활용 능력을 요함	

부  
록

**<안내직 직무 장애 유형별 접근 가능성>**

연번	장애유형	장애요소	가능성	직무가능 요소	지원 참조사항
3	지적장애	인지력	△	* 지적장애 고려 직무훈련 고려	
4	자폐성장애	대인관계 인지력	×	자폐성 장애 특성상 대인관계(의사소통)한계 예상됨	
5	정신장애	대인관계 집중력	△	* 대인기피증 등의 스트레스성 질환이 없을 시 현장 배치가능.	* 장애로 인해 단시간 근무 추천

※ 가능성 표시 : ○, △로 표시. ○는 작업가능, △는 작업환경 조정시 근무 가능성이 있는 경우임.

\* 전 장애유형 중 정신장애인을 위주로 접근가능성을 판단함

### Ⅲ. 기업지원과(Data 입력원)

Data 입력원					
자격요건	없음	교육수준	고졸	훈련 및 숙련기간	2~3개월
근무시간	근무시간은 점심시간을 포함하여 9시간임 오전 9:00~18:00 근무임				
작업상황	현재, 용역회사에서 1주일에 3~4일 출근하여 건설현장 등의 일용직 근로자 관련 근로 내역을 컴퓨터에 단순 입력하고 있음.				
직무상목표 및 책임	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로내역 확인신고서 내용 확인(정보 충족요건 확인 등)</li> <li>- 근로내역등록 프로그램을 이용해 전산작업 실시</li> <li>- 전산작업시 근로자 개인정보, 근로여부, 공사현장 주소 등의 확인</li> <li>- 근로내역확인서 편철</li> </ul>				

연번	수행작업	중요도			난이도			빈도		
		매우중요	중요	보통	어려움	보통	쉬움	자주	보통	가끔
1	근로내역 확인서 확인		●			●		●		
2	근로내역등록 정보 입력 (컴퓨터 프로그램 사용)	●			●			●		
3	개인정보, 근로여부등 확인	●				●		●		
4	근로내역확인서 편철	●	●			●		●		

작업환경조건		
구분	세부내용	표시란
작업장소	1 실내 / 2 실외 / 3 실내외	
작업환경	1 저온 2 고온 / 3 다습 / 4 소음 및 진동 / 5 위험성 / 6 대기조건	해당 없음
기타	ATC 기계 조작시 다소 소음은 발생하나 낮은 수준임	

#### <Data 입력원 직무 장애 유형별 접근 가능성>

연번	장애유형	장애요소	가능성	직무가능 요소	지원 참조사항
1	지적장애	인지력	△	* 장애로 인해 개인차가 있을 수 있음.	
2	자폐성장애	대인관계 인지력	△	자폐성 장애 중 경미한 증상과 컴퓨터 활용 능력 소유자 배치가능(꼼꼼하고 주의깊은 성격이어야 함)	
3	정신장애	대인관계 집중력	○	* 1일 1회정도의 약물복용으로 직업재활 가능 자이며 컴퓨터 활용 능력 소유자 배치가능	* 장애로 인해 단시간 근무 추천

※ 가능성 표시 : ○, △로 표시. ○는 근무가능, △는 작업환경 조정시 근무 가능성이 있는 경우임.

작업	작업 요소	사용 공구/도구/자재	지식/기능	작업 요구수준 (업무량/작업속도/무게 등)
근로내역 확인서 확인	- 접수된 근로내역 확인서 받음 - 근로내역확인서의 기재내용 사실여부 및 미기재 확인	화일 사무용품	- 글읽기 (문자해독) - 의사소통	- 매주 일정량의 일용직 근로내역 확인서 사실 여부 확인 작업 (단순한 기재내용 확인 작업임)
근로내역등록 정보 입력 (컴퓨터 프로그램 사용)	- 컴퓨터 및 프로그램 동작 확인 - 근로내역 정보를 프로그램에 입력 - 입력 과정 중 근로 일수체크, 개인정보 등에 대해 보안 및 정확성 요구	컴퓨터 사무용품	- 글자, 숫자 입력 및 대조능력 - 문제인식능력 - 의사소통	- 매주 일정량의 일용직 근로내역 확인서 입력
개인정보, 근로여부 등 확인	- 처방 확인하기 - 처방된 약과 만들어야 하는 약이 동일한지 확인하기 - 기계 작동하기 - 수량 확인해서 분류 하기	컴퓨터 사무용품	- 글자, 숫자 입력 및 대조능력 - 문제인식능력 - 의사소통	- 입력시 근로내역확인서와 컴퓨터 입력사항과 대조 작업
근로내역확인서 편철	- 문서 정리 - 문서 편철	파일	- 글자, 숫자 입력 및 대조능력 - 문제인식능력 - 의사소통	- 분류할 약의 종류를 잘 알고 있어야 수행 가능 - 좌식작업 및 입식작업

**작업 조정 가능성 및 장애인 고용 가능성**

**\* 작업 조정 가능성**

- 주로 책상에 앉아서 직무를 수행하는 좌식작업으로, 인지기능과 상지(손팔)기능이 양호해야함. 이에 상대적으로 대인관계 능력이 많이 요구되지는 않음.
- 일용직 근로자의 개인정보, 임금등과 관련되어 있어, 인지능력이 양호해야 하며, 바른 입력 여부에 대한 판단력이 있어야 함.
- 컴퓨터 프로그램을 통한 입력작업으로 컴퓨터 운용에 대한 기본적인 지식 요구되며, 오류 발견 및 잘못된 입력시 주변 담당자와의 의사소통, 수정, 보완등의 작업이 요구됨.

**\* 장애인 고용 가능성**

- 인지적으로 양호한 정신적 장애인이 본 업무수행에 적합하다고 판단됨. 또한 정확하고 신속한 입력작업을 위해 양호한 상지기능을 소유하고 있어야 함.
- 일용직근로자의 개인정보 및 금전과 관련된 직무이므로 보안에 대한 인식과 관리를 할 수 있는 장애인이 적합하다고 보여짐.
- 2~3개월간의 직무적응 시간을 가진 뒤 현장 직무수행이 가능할 것으로 판단됨.

\* 정신장애인의 경우, 정신장애 원인과, 증상 그리고 약물관리에 대해 주의

## 직무요구조건 체크리스트

I. 신체면		
구 분	세 부 내 용	표시란
드 는 힘	1 앉은작업 / 2 <u>가벼운(1kg이하)</u> / 3 보통(10kg) / 4 무거운(20kg) / 5 매우 무거운작업(20kg이상)	
서거나 걷기	1 서거나 걷는 일을 요하지 않음 / 2 <u>일부 서거나 걸음</u> / 3 지속적으로 서거나 걸음	
작업자세	- 기어오르기 ( 0.무관 / 1.가끔 / 2.지속 )	
	- 구부리기 ( 0.무관 / 1.가끔 / 2.지속 )	
	- 쪼그려 앉기 ( 0.무관 / 1.가끔 / 2.지속 )	
	- 머리위로 손 뺌기 ( 0.무관 / 1.가끔 / 2.지속 )	
청 력	1 청력 관련없음 / 2 청력 요하지 않는편임 / 3 <u>청력 일부 요함</u> / 4 정상 청력 요함	
말하기	1 의사소통을 요하지 않음 / 2 간단한 언어표현을 요함 / 3 <u>원활한 언어적 의사소통을 요함</u>	
시 력	1 시력 관련없음 / 2 시력이 낮으나, 안내판 볼 정도 / 3 인쇄문구 일부 볼 정도 / 4 인쇄물을 볼 정도 / 5 <u>비교적 양호한 시력</u> / 6 정상수준 이상의 시력을 요함	
색구분	1 <u>색구분 관련 없음</u> / 2 원색 구분 능력 요함 / 3 고난도의 색구분 능력 요함	
II. 손기능		
구 분	세 부 내 용(중복표시 가능)	표시란
손 재 능	1 수작업 무관 / 2 사물취급 / 3 <u>작은부품 작업</u> / 4 손의 안정성 요함	타이핑 작업
손의 사용	1 한 손 작업 / 2 한 손 보조작업 / 3 <u>양 손 작업</u>	
언어능력	1 읽기 관련없음 / 2 단어, 숫자 비교 / 3 <u>간단한 문항에 기재</u> / 4 짧은 보고서 작성 / 5 문서를 양식에 따라 작성 / 6 창의적으로 문서를 작성하는 능력을 요함	
수리능력	1 수개념 관련없음 / 2 수세기나 수읽기 / 3 <u>사칙연산</u> / 4 소수, 분수, 비율계산 / 5 이윤, 공제액, 부피 계산 / 6 방정식 등 응용능력 / 7 통계활용 능력을 요함	
III. 대인관계면		
구 분	세 부 내 용	표시란
대인관계	1 상호교류 관련 없음 / 2 간헐적 / 3 <u>소수 팀원의 지속적인</u> / 4 다수 근로자의 지속적인 / 5 타부서나 타기관과의 상호교류 / 6 불특정 다수 고객 서비스	
IV. 인지면		
구 분	세 부 내 용	표시란
지적능력	1 한 두 단계의 단순작업 / 2 몇 가지 상황에 따라 단순작업 / 3 <u>서면지시 수행</u> / 4 상황에 따라 서면지침 해석 / 5 문제해결을 위하여 지침을 다양하게 해석 / 6 추상적 이해력 요함	

[부록 2] 정신적 장애인 모집공고문

## 고용노동부 지적·자폐성·정신장애인 시범사업 참여자 모집

한국장애인고용공단 고용개발원에서는 「정부부문 정신적 장애인 고용창출 프로젝트」의 일환으로 지적장애인, 자폐성장애인, 정신장애인을 위한 시범사업에 참여할 대상자를 모집하오니 많은 지원바랍니다.

◆ 시범사업 개요

- 기관명 : 고용노동부
- 모집기관 및 직무 : 고용센터(7개 지사), 고용노동부 본부(1개 소) 총 8개 소

근무지	직무
고용노동부 본부 (과천 청사)	사서보조
서울, 인천, 수원, 대전, 대구, 부산, 광주	사무보조 (전산입력, 서류정리)

- 훈련기간 : 2011. 6.01 ~ 8.31
- 사전훈련 : 2011. 6.01 ~ 6.08 (고용개발원 집합교육)
- 현장훈련 : 2011. 6.13 ~ 8.31 (채용예정 본부, 고용센터)
- ※ 훈련 수료 이후 채용 적격성 평가를 통하여 고용노동부 계약직 직원으로 채용
- 훈련시간 : 주 5일 5시간
- 모집인원 : 각 근무지별 1명 총 8명

◆ 지원자격

- 지적·자폐성, 정신 등록 장애인으로 공단 구직등록자
- 직무 수행이 가능하며, 해당 근무지로 출퇴근이 가능한 자
- ※ 전산관련 자격증 소지자 우대

◆ 훈련일정

- 지원서 접수 : 2011. 5.03(화)~5.13(금) ○ 1차 서류심사 합격자 발표 : 2011. 5.17 (화) 개별통보
- 1차 서류 합격자 평가 : 2011. 5.18~5.20 중 1일 개별통보 ○ 2차 면접심사 : 2011. 5.24~5.27 중 1일 개별통보
- 2차 최종 합격자 발표 : 2011. 5.31(화)

- 사전훈련 : 2011.6.01(수)~6.08(수) ○ 현장훈련 : 2011. 6.13(월)~8.31(수)  
※ 전형 일정은 공단 및 고용노동부 일정에 따라 변경될 수 있음
- ◆ 제출서류
  - 지원서 1부(소정양식) - 사진 필수 부착
  - 장애인 증명서류(복지카드) 사본 1부
- ◆ 접수방법
  - E-mail 접수(복지카드, 자격증 사본은 스캔하여 첨부)  
※ E-mail 접수 : [nozomi@kead.or.kr](mailto:nozomi@kead.or.kr)
- ◆ 훈련생 특전
  - 훈련기간 중 소정의 훈련준비금 및 훈련수당 지원
  - 훈련 수료자를 대상으로 채용 적격성 평가에 합격한 자는 고용노동부 계약직 직원으로 채용 예정
- ◆ 문의처
  - ☎ 031-728-7160 (한국장애인고용공단 고용개발원 홍자영 과장)

## 고용노동부 시범사업 응시원서

접수번호 :

사진부착 (6개월 이내 반명함판)	인 적 사 항	성 명	한 글		주민등록 번호	
			한 자			
		현 주 소		(우: - )		
			휴대폰(본인)		장애유형 등급	
			휴대폰(긴급)			
		e-mail				

희망근무지	
-------	--

학 력 사 항	학 교 명	재 학 기 간	전 공	수학구분	소재지
				졸업/재학/수료/중퇴	
				졸업/재학/수료/중퇴	
				졸업/재학/수료/중퇴	

경 력 사 항	직 장 명	근 무 기 간	근무부서	담당업무	퇴직사유

자 격 · 전 산	자 격			전 산		
	자격명	취득일자	발급기관	교육명	교육기간	주관기관

수 상 내 역	수 상 명	내 용	수상일자	기 관

위 기재 사항은 사실과 틀림이 없습니다.	
2011 년 월 일	
작성자 :	(서명)
※ 한국장애인고용공단 구직등록 희망 여부 : 희망 ( ), 불희망( )	

부  
록  
135

## 자 기 소 개 서

• 성장과정, 가족관계 등

• 특기, 취미, 성격 등

• 지원동기, 입사후 포부 등

본인은 동 신청서에 기록한 개인정보를 향후 공단이 제공하는 취업알선과 교육훈련서비스에 활용하는 것에 동의합니다. 예( ) 아니오( )

[부록 3] 정신적장애인 채용관련 평가지모음

1. 언어·수리검사(SRA)

성 명 \_\_\_\_\_ 날 짜 20 . . .

<예 제>

‘현금’과 같은 말 또는 반대 말은?  가격  환불  돈  은행

철수는 담배 2갑을 250원을 주고 샀다.  
1000원으로는 몇 개를 살수 있는가?  2  4  6  8  10

고용인에게 지불되는 임금은?  상\_  단\_  임\_  가\_  비\_  
: 이것이 설명하는 단어를 생각하고 첫글자를 고르시오.  
순서가 2 4 6 8 10 12 인 수배열에서 다음의 수는?  12  14  16  18  20

정답은 돈, 8, 임\_(임금), 14입니다.

이제 검사자가 신호하면 위와 같은 문제들을 풀게 될 것입니다.  
답안의 □안에 ×표시를 해 주세요. 여러분에게는 15분의 시간이 주어집니다. 신속하고  
도 실수 없도록 주의하며 문제를 푸십시오. 문제가 많아 주어진 시간 안에 모두 끝나치  
지 못할 수 있습니다.

여기서 멈추시오. -- 검사자가 지시할 때까지 페이지를 넘기지 마시오.

1. ‘시초’와 같은 말 또는 반대말은?  아침  일  처음  여정
2. ‘입구’와 같은 말 또는 반대말은?  길  커튼  극장  출구
3. 철수는 12권의 책을 가지고 있었다. 그는 3권을 더 샀고 6권을 영철에게 빌려주었다.  
철수는 지금 몇 권의 책을 가지고 있는가?  3  6  9  12  15
4. 상처가 회복된 후에 남아있는 표시는?  흔\_  상\_  표\_  흉\_  마\_
5. 가장 높게 부른 입찰자에게 소유물을 공개판매하는 것은?  
 경\_  물\_  매  판\_  정\_

6. 3 5 7 9 11 13 15 다음의 수는?  9  11  13  15  17
7. 2 3 9 10 30 31 93 다음의 수는?  94  95  96  97  98
8. ‘유익한’ 과 같은 말 또는 반대말은?  
 인위적인  길들일 수 있는  해로운  통쾌한
9. ‘습기 찬’ 과 같은 말 또는 반대말은?  익살스러운  마른  단단한  차가운
10. 사탕 2kg에 1,200원을 지불했다면, 0.5kg에는 얼마인가?  
 300원  450원  600원  900원  2400원
11. 악단의 대표가 박자를 맞추기 위해 사용하는 막대기는?  
 막\_  지\_  나\_  봉\_  연\_
12. 부모가 모두 죽은 아이는?  아\_  독\_  자\_  고\_  홀\_
13. 2 2 3 3 5 5 8 다음의 수는?  8  9  10  11  12
14. 8 11 9 12 10 13 11 다음의 수는?  9  12  14  15  16
15. ‘너무 이른’과 같은 말 또는 반대말은?  늦은  초기의  물질적인  결정적인
16. ‘소형의’와 같은 말 또는 반대말은?  
 미친 듯한  큰  유도하는  마지못해 하는
17. 6시 30분에 약속이 있었는데, 7시 15분에 도착했다면, 몇 분이나 늦은 것입니까?  
 15  30  45  60  75
18. 가구를 옮기거나 물품을 수송하기 위한 큰 차는?  자\_  중\_  차\_  트\_  승\_
19. 손가락을 보호하기 위해 바느질할 때 쓰이는 덮개나 뚜껑은?  
 바\_  보\_  뚜\_  골\_  끼\_
20. 1 2 4 8 16 32 64 다음의 수는?  65  66  68  106  128
21. 5 9 10 14 15 19 20 다음의 수는?  21  24  25  26  30
22. ‘영구적인’과 같은 말 또는 반대말은?  중요한  확대된  주의 깊은  일시적인
23. ‘유연한’과 같은 말 또는 반대말은?  우세한  경직된  파괴적인  무지의
24. 100원에 3자루인 연필을 한 다스 반을 사는데는 얼마가 드는가?  
 300원  400원  450원  500원  600원
25. 법률을 제정하는 행위는?  입\_  헌\_  법\_  제\_  국\_
26. 목재건축물을 세우거나 수리하는 사람은?  공\_  목\_  장\_  수\_  나\_
27. 8 24 12 36 18 54 27 다음의 수는?  13  18  54  69  81
28. 5 7 14 16 32 34 68 다음의 수는?  70  72  74  76  78
29. ‘수줍어하는’과 같은 말 또는 반대말은?  
 인내심 강한  바람직한  유사한  숫기없는
30. ‘반대의’와 같은 말 또는 반대말은?  
 훌륭한  자세한  대조적인  규칙적인

31. 영철이는 4m 30cm짜리 낚시 줄을 샀다. 총 몇 cm인가?  
 40    86    430    760    930
32. 굴뚝모양의 구름을 동반하며 소용돌이치는 바람은?  
 구\_    바\_    회\_    무\_    높\_
33. 철을 끌어당기는 물체는?    마\_    자\_    보\_    인\_    석\_
34. 4 4 0 5 5 1 6 다음의 수는?    2    4    6    8    11
35. 0 1 3 6 10 15 21 다음의 수는?    21    24    25    26    28
36. ‘구식의’와 같은 말 또는 반대말은?    낡은    성벽    시골 풍의    순수한
37. ‘빈곤한’과 같은 말 또는 반대말은?    미친    궁핍한    절망한    상처입은
38. 한 화가가 8주 동안 한 그림을 완성하고 200만원을 벌었다. 그가 일주일에 5일 작업한다면 그는 매일 얼마나 버는가?    1만원    3만원    5만원    8만원    10만원
39. 두 국가간의 싸움은?    전\_    국\_    분\_    지\_    상\_
40. 음식이 흡수가 되도록 하는 내부 과정은?    수\_    소\_    불\_    분\_    물\_
41. 11 2 12 3 13 4 14 다음의 수는?    4    5    6    15    16
42. 5 10 7 14 11 22 19 다음의 수는?    16    32    38    44    57
43. ‘평판이 나쁜’과 같은 말 또는 반대말은?    용감한    명예로운    전염성의    복잡한
44. ‘상처난’과 같은말 또는 반대말은?    언짢은    부상당한    테를 두른    토막난
45. 한 농부가 땅을 백만원에 사서 1평당 4만원의 이윤을 남겨서 120만원에 되팔았다.  
 그는 처음에 몇 평의 땅을 샀는가?    1    2    4    5    10
46. 땅과 하늘이 맞닿는 지점은?    수\_    직\_    선\_    지\_    평\_
47. 소총을 가지고 도보로 전투하는 군인은?    군\_    해\_    공\_    육\_    전\_
48. 14 11 15 16 13 17 18 다음의 수는?    15    19    22    23    36
49. 9 10 8 24 6 7 5 다음의 수는?    3    6    15    16    20
50. ‘선택적인’과 같은 말 또는 반대말은?  
 시각적인    의무적인    합리적인    거슬리는
51. ‘무력한’과 같은 말 또는 반대말은?    강력한    지루한    격정스러운    부족한
52. 석탄3½톤에 21만원 지불했다. 7½톤에 얼마나 지불해야 하는가?  
 9만8천원    42만원    45만원    75만원    98만원
53. 육지 또는 섬 사이의 좁고 긴 바다는?    육\_    도\_    해\_    수\_    협\_
54. 일 미터의 백분의 일은?    미\_    리\_    센\_    그\_    킬\_
55. 42 45 15 18 6 9 3 다음의 수는?    0    3    6    9    12
56. 1 2 4 8 10 20 22 다음의 수는?    24    40    44    46    48
57. ‘상호적인’과 같은 말 또는 반대말은?    서로간의    나머지의    불충분한    조건부의
58. ‘손재주 있는’과 같은 말 또는 반대말은?    귀가 먼    서투른    말많은    유익한

59. 나사 하나가 8바퀴 돌면 4인치 나간다. 10바퀴 돌면 몇 인치 나가겠는가?  
 4½  5  6  8  10
60. 사람들의 이름을 적어 놓은 기록은?  기\_  명\_  방\_  이\_  단\_
61. 굽고 튼튼하게 끈 줄은?  강\_  밧\_  철\_  동\_  새\_
62. 1 2 5 11 12 15 21 다음의 수는?  22  24  25  27  30
63. 1 5 11 19 29 41 55 다음의 수는?  58  63  67  69  71
64. '확고한'과 같은 말 또는 반대말은?  우유부단한  화려한  간접적인  쾌활한
65. '무감각한'과 같은 말 또는 반대말은?  절망적인  민감한  비참한  공허한
66. 한 페이지 타자치는데 3¼분이 걸린다면 49분 동안 몇 페이지를 칠 수 있는가?  
 7  10  14  17  21
67. 걷는 동안, 걸음의 수를 기록하는 기계는?  수\_  셈\_  만\_  기\_  산\_
68. 연극공연을 위한 건물은?  연\_  영\_  무\_  극\_  건\_
69. 8 10 12 10 12 14 12 다음의 수는?  10  12  14  16  18
70. 0 1 2 3 6 7 14 다음의 수는?  7  12  14  15  28
71. '탐욕스러운'과 같은 말 또는 반대말은?  매끄러운  심술궂은  더러운  욕심많은
72. '필요한'과 같은 말 또는 반대말은?  
 굽히지 않는  회복할 수 있는  없어도 되는  아는 체 하는
73. 한 상인이 열 두개의 의자를 24만원에 샀다. 그것들을 팔면서 의자 3개에 지불했던 만  
 큼의 돈을 2개 팔면서 받았다. 그러면 상인은 의자 12개에 대해 얼마를 받았는가?  
 25만원  30만원  33만원  36만원  48만원
74. 걸어서 건널 수 있는 강은?  하\_  개\_  웅\_  계\_  바\_
75. 물질이 전혀 없는 공간은?  공\_  우\_  성\_  물\_  진\_
76. 32 16 19 20 10 13 14 다음의 수는?  7  14  15  17  28
77. 22 20 10 12 6 4 2 다음의 수는?  2  4  6  8  10
78. '세심한'과 같은 말 또는 반대말은?  난감한  평범한  신경질적인  부주의한
79. '인자한'과 같은 말 또는 반대말은?  평민적  분개한  얼룩의  친절한
80. 매일 2분씩 빨라지는 시계가 화요일 정오로 정확히 맞추어졌다면 다음 목요일 자정에  
 이 시계는 몇 시를 가리키겠는가?  12:00  12:01  12:02  12:04  12:05
81. 뜨거운 물이나 증기로 인해 살갓에 생기는 것은?  흉\_  포\_  발\_  상\_  물\_
82. 문서나 기기를 가짜로 만드는 행위는?  품\_  불\_  위\_  사\_  유\_
83. 35 28 22 17 13 10 8 다음의 수는?  5  6  7  8  9
84. 4 6 3 7 9 6 10 다음의 수는?  4  7  12  14  16

## 2. 직무평가지

### 1) 사무기능

구분	평가요소	배점	점수
사무기초 (20점)	1. 문서 복사(10점) 2. 팩스 전송(10점)	하(0점)	
		중(10점)	
		상(20점)	
전산기초 (20점)	1. PC켜기/비밀번호 입력 (10점) 2. 파일 관리(복사/이동/삭제/이름 바꾸기) (10점)	하(0점)	
		중(10점)	
		상(20점)	
문서작성 (30점)	1. 한글 표 작성 및 출력(15점) 2. 엑셀 사칙연산 및 출력(15점)	하(0점)	
		중(15점)	
		상(30점)	
전산통신 (30점)	1. 웹 사이트 회원가입(15점) 2. 파일을 첨부한 메일 발송(15점)	하(0점)	
		중(15점)	
		상(15점)	

\* 기준 : 전혀 수행 불가인 경우 하 (0점), 두 개 중 하나만 수행했을 경우 (10점) , 두 개 완벽하게 했을 경우 (30점)

### 2) 사서직무 및 환경미화직무

#### ◆ 사서직무 (1인당 - 20~30분 소요)

구분	평가요소	배점	점수
사서직무 기본자세 (25점)	1. 직무 적합성(15점) - 정숙유지, 지시순응 이해 2. 기초 사무능력(5점) - 문헌복사 3. 신체 능력 (5점) - 선 자세로 지속인 작업 가능 여부 - 복트럭 이용능력	하(0점)	
		중(15점)	
		상(25점)	
책 등록 (25점)	1. 컴퓨터 사용 가능(10점) 2. 지시에 따라서 도서 등록 시스템에 책 등록 가능 여부(15점)	하(0점)	
		중(15점)	
		상(25점)	
서가정리 (30점)	1. 책을 청구기호, 저자기호 순으로 나열 - 서가에서 청구기호, 저자기호가 다른 것 찾아내기(10점) - 서가에서 분류기호가 다른 것 제자리에 찾아넣기 (10점) 2. 책 정리 종료 후 북엔드로 고정 (5점) 3. 책 주변 먼지 제거하기 (5점)	하(0점)	
		중(15점)	
		상(30점)	
반납도서 정리 (20점)	북트럭에 쌓여있는 반납도서 1권을 3분 이내에 올바른 자리에 꼽기(20점)	하(0점)	
		중(10점)	
		상(20점)	

\* 기준 : 전혀 수행 불가인 경우 하 (0점), 두 개 중 하나만 수행했을 경우 (10점), 두 개 완벽하게 했을 경우 (30점)

◆ 환경미화직무 (1인당 - 30분~ 소요)

- 환경미화직무를 수행하기 위해서는 기초 체력과 동작의 안정성이 요구되므로 직무 적합성을 판단하기 위해 관련성 있는 평가 도구\*로 측정하고 자 함

평가 항목	평가요소	배점	점수
손의 힘	- 악력계를 활용하여 손의 근력 등을 측정	하(0점)	
		중(10점)	
		상(20점)	
눈 손 협응	- 손가락 끝과 코 끝의 접촉 여부 및 횟수 (양속 모두 실시)	하(0점)	
		중(10점)	
		상(20점)	
운동감각 통합	- 발 붙여 걷기 • 보행 시 팔 손 위치 (횟수) • 보행 시 움직임 (앞 뒤 보행 포함)	하(0점)	
		중(10점)	
		상(20점)	
운동감각 통합	- 한발서기 • 한쪽 눈을 감고 한발로 서기, 시각 측정 (양쪽 모두 실시)	하(0점)	
		중(10점)	
		상(20점)	
양손협응	- 제시된 미로 모방 그리기	하(0점)	
		중(10점)	
		상(20점)	

\* 평가도구

- MVE 동작성 검사 (청소직무와 관련성 있는 평가 항목 만 실시)
  - ▶ 직업적성을 파악하기 위해 미국심리학회에서 제작한 동작성 검사로 손기능을 측정하여 직업과 관련된 능력과 흥미를 측정하기 위한 작성평가 도구임
- 맥케런 신경근육 발달검사
  - ▶ 근육의 힘, 운동속도와 정확성, 균형과 조화를 판단하기위한 평가임

[부록 4] 정신적장애인 대상 면접매뉴얼

1. 장애인의 분류

대분류	중분류	소분류	세분류
신체적 장애	외부 신체 기능의 장애	지체장애	절단장애, 관절장애, 지체기능장애, 변형 등의 장애
		뇌병변장애	뇌의 손상으로 인한 복합적인 장애
		시각장애	시력장애, 시야결손장애
		청각장애	청력장애, 평형기능장애
		언어장애	언어장애, 음성장애, 구어장애
		안면장애	안면부의 추상, 함몰, 비후 등 변형으로 인한 장애
	내부 기관의 장애	신장장애	투석치료중이거나 신장을 이식 받은 경우
		심장장애	일상생활이 현저히 제한되는 심장기능 이상
		간장애	일상생활이 현저히 제한되는 만성중증의 간기능 이상
		호흡기장애	일상생활이 현저히 제한되는 만성중증의 호흡기기능 이상
		장루·요루장애	일상생활이 현저히 제한되는 장루요루
		간질장애	일상생활이 현저히 제한되는 만성중증의 간질
정신적 장애	발달장애	지적장애	지능지수와 사회성숙지수가 70 이하인 경우
		자폐성장애	소아청소년 자폐 등 자폐성 장애
	정신장애	정신장애	정신분열병, 분열형정동장애, 양극성정동장애, 반복성우울장애

부  
록

2. 면접 유의 사항

가. 장애인에 대한 명칭 사용

정상인 (X) → 일반인(○) 또는 비장애인

정신병자(X) → 정신장애인(○)

정신박약자(X) → 지적장애인(○)

### 나. 장애유형별 면접 요령

지적 장애인	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지적장애인에게 질문할 때는 구체적으로 질문하고 수시로 답변 내용을 되풀이해서 확인합니다.</li> <li>• 근무시간, 적절한 근무복장, 임금, 이용 가능한 교통수단 관련사항에 대해 반복적으로 설명해 줍니다.</li> <li>• 나이에 맞는 호칭을 사용하고 함부로 반말을 하지 않습니다.</li> </ul>
정신 장애인	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 면접 상황에서 불안을 느끼지 않도록 부드럽게 대응합니다.</li> <li>• 많은 정신과 치료 약물은 갈증을 유발하므로 면접 중 음료수를 마실 수 있도록 해주어야 합니다.</li> </ul>
자폐성 장애인	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 추상적인 표현은 사용하지 말고 구체적으로 질문합니다.</li> <li>• 낯선 장소, 익숙하지 않은 절차, 낯선 사람, 예측하지 못한 상황 등에 심하게 불안해 할 수 있으므로 사전에 충분한 설명 등이 필요합니다.</li> <li>• 특정 상황이나 물건에 집착하여 질문에 대답하지 못할 수도 있습니다.</li> </ul>

### 다. 면접 확인 체크 포인트

장애상태 확인	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장애유형 및 등급</li> <li>• 약물복용 여부</li> <li>• 병원 통원 필요성</li> <li>• 긴급 상황 발생 시 지원 기관</li> </ul>
직무관련 기능 확인	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직장 경험 유무</li> <li>• 기본 학습능력 (필기능력, 독해정도, 계산능력) ※ 지적장애인, 자폐성장애인 만 해당</li> </ul>
생활 관련 기능 확인	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 거주 유형</li> <li>• 통근 방법</li> <li>• 독립적으로 출퇴근 가능 유무</li> </ul>

[부록 5] 장애인직무능력 평가결과표

대상자		실시기관명		평가기간	
-----	--	-------	--	------	--

1. 실시기관 담당자 소견 (현장평가 실시기관 담당자 작성)

(1) 작업적 측면

평가항목	매우부족	약간부족	양호	우수	비고(특이사항)
작업 시작 전 정해진 위치에서 작업준비를 한다.					
열심히 작업에 몰두한다.					
주어진 작업량을 완수한다.					
작업지시에 대한 이해가 있다.					
작업에 대한 응용력이 있다.					
도구·기계·부품 등을 잘 다룬다.					
직무를 수행할수록 직무에 대한 이해가 증가한다.					
직무를 수행할수록 직무수행속도가 빨라진다.					
소 계(8)					

(2) 근로습관 측면

평가항목	매우부족	약간부족	양호	우수	비고(특이사항)
결근·지각·조퇴 등을 하지 않는다.					
결근·지각·조퇴 등을 할 때에는 연락을 취한다.					
휴식시간과 근무시간을 잘 준수한다.					
직장의 규칙·규율을 잘 지킨다.					
작업에 적합한 복장이며 위생상태는 양호하다.					
작업준비와 작업 후 정리정돈을 잘한다.					
소 계(6)					

(3) 사회성·대인관계 측면

평가항목	매우부족	약간부족	양호	우수	비고(특이사항)
상사나 동료직원에게 인사를 잘한다					
일상적인 대화나 질의응답 등을 잘 한다.					
지시나 주위에 잘 따른다.					
타인에 대한 배려를 잘 한다.					
주위 동료와의 협조를 잘 한다.					
휴식시간 중 대화 등 동료들과의 관계를 적극적으로 가진다.					
소 계(6)					

(4) 근로에 대한 이해 측면

평가항목	매우부족	약간부족	양호	우수	비고 (특이사항)
작업이나 일에 대한 흥미·관심이 있다.					
일하는 것에 대한 의미를 이해하고 있다.					
스스로 건강관리를 할 수 있다.					
자신의 일에 책임감이 있다.					
위험물, 위험장소에 대해 적절히 대비한다.					
소 계(5)					
총 계(25)					

(주) 우수: 4점, 양호: 3점, 약간부족: 2점, 매우부족: 1점

(5) 사업체 종합평가

① 상기 항목에 대한 종합결과

- ㉠ 매우 우수하다(81~100)
- ㉡ 노력이 필요하다(41~60)
- ㉢ 기타, 특이사항
- ㉣ 비교적 양호하다(61~80)
- ㉤ 상당한 노력이 필요하다(25~40)

2. 평가담당자 소견 (평가담당자 작성)

1. 세부평가

- (1) 작업적 측면
- (2) 근로습관 측면
- (3) 사회성·대인관계 측면
- (4) 근로에 대한 이해 측면

2. 종합평가

[부록 6] 홍보자료

◆ 언론홍보

- 조선일보 일간지 및 인터넷 신문 기재 총 64건

보도자료 제목	건수
<ul style="list-style-type: none"> <li>• “취업으로 내 일의 희망을 키워가겠습니다”</li> <li>- 고용부, 중앙부처 최초로 지적·정신·자폐장애인 8명 채용</li> <li>• 특정 유형의 중증장애인에게도 취업의 길 열린다</li> <li>- 고용부와 한국장애인고용공단, 고용창출 시범사업 실시</li> <li>• 지적·자폐성·정신장애인, 국립재활원에서 취업훈련 실시</li> <li>- 한국장애인고용공단, 중증장애인 고용창출 시범사업 참여자 모집 -</li> <li>• “취업으로 새로운 꿈이 생겼습니다”</li> <li>- 문화체육관광부, 정신·자폐성 장애인 5명 채용</li> </ul>	<p>조선일보등 64건</p>

- SBS 생방송 투데이

- 방송일자 : 2011.11.21. 월요일
- 방송내용 : 국립중앙도서관(자폐성 장애인)





현장연구 2011-07

**정부부문 정신적 장애인 고용창출프로젝트**

**- 고용노동부, 문화체육관광부, 보건복지부를 중심으로 -**

---

**발행일** 2012년 3월

**발행인** 김 광 용

**발행처** 한국장애인고용공단 고용개발원

**주 소** (463-939) 경기도 성남시 분당구 구미로 173-59

**전 화** (031) 728-7000

**팩 스** (031) 728-7199

**홈페이지** <http://edi.kead.or.kr>

**전자우편** [wona@kead.or.kr](mailto:wona@kead.or.kr)

**I S B N** 978-89-5813-864-8 93330

**인 쇄** (사북)헤든디자인플러스 ☎ (02) 868-6854

---

