

함께 나누는 JOB
내일을 여는 꿈

*유은경 *김경애 *김성임 *이정은

장애인을 위한 새로운 직무와 양질의 일자리 개발에 앞장하겠습니다.

직업은 한 개인의 삶에서 가장 중요한 요소 중의 하나로 스스로 생존을 유지하기 위한 소득을 얻고, 사회에 참여함으로써 기여하고, 자아실현과 욕구를 충족시키는 중요한 방법이 됩니다. 장애인에게도 직업을 통한 사회참여와 소득보장은 매우 중요한 문제입니다.

한국장애인고용공단 고용개발원에서는 장애인의 고용 영역을 확대하기 위해 1994년부터 지금까지 취업이 어려운 장애유형을 대상으로 맞춤형 신 직무와 산업분야를 발굴하여 고용 모델과 프로그램을 개발·보급·확대하는 직업영역 개발 사업을 지속적으로 추진해 왔습니다.

2015년 직업영역개발 사업은 사회적 트렌드를 반영하여 취업 취약 장애인을 위한 양질의 일자리개발에 초점을 두었습니다.

성장가능성이 높은 스포츠, 의료서비스, 자동차 렌터카 산업분야를 선정하여 새로운 직무를 개발하였으며, 장년·청년·여성장애인 고용활성화를 위해 '시니어 캐스트', '장애인교사', '통계조사원'의 양질의 일자리 창출 모델개발 사업을 추진하였습니다.

고용개발원에서는 직업영역개발 사업을 실시하여 지역 장애인 고용 전문 기관과의 네트워크 연계를 통해 장애인 직업영역이 계속 확대되고 있습니다. 앞으로도 장애인에게 양질의 일자리를 위한 새로운 직무와 고용 모델을 개발하여 이를 확산·정착시켜 나가는데 더욱 노력해 나가겠습니다.

마지막으로 이번 사업이 마무리되기 까지 많은 도움을 주신 기관, 사업체 및 관계자, 장애인분들에게 진심으로 감사의 마음을 전합니다.

2015년 12월

한국장애인고용공단 고용개발원

원장 이순홍

Contents

006 일러두기

스포츠·의료산업 분야

008 스포츠 분야 발달장애인
「생활체육보조코치」



034 의료서비스 분야 장년 및 중증장애인
「병원보조원」



레저관광·여가산업 분야

054 자동차 렌터카 분야 장년장애인
「렌터카 매니저」



072 테마파크 분야 장년장애인
「시니어 캐스트」



사회서비스산업 분야

090 교육 분야
「장애인교사」



114 통계리서치 분야 여성장애인
「통계조사원」

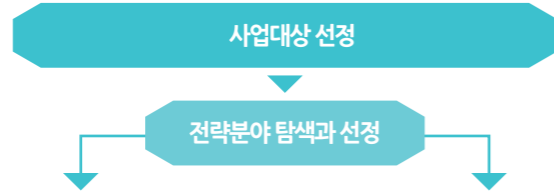


일러두기

1. 직업영역개발 사업 추진 과정

PART 1

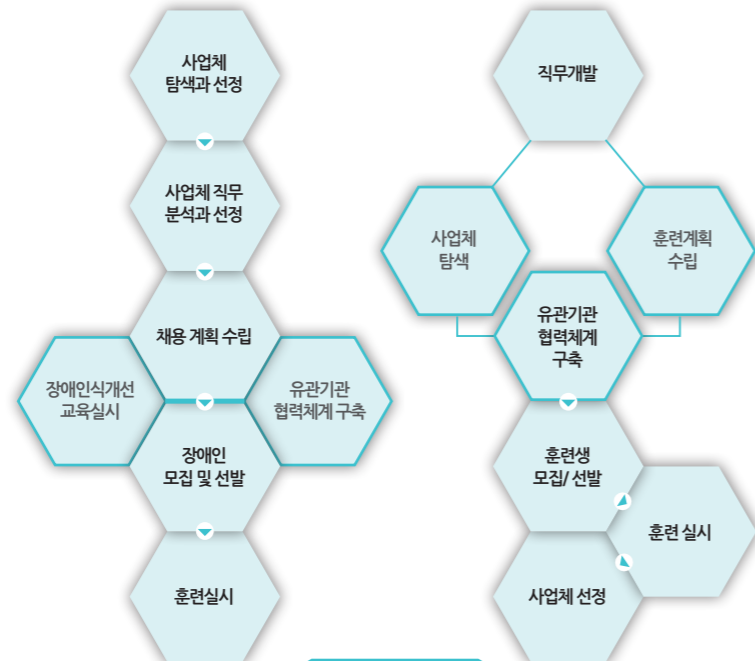
유망한 장애인
전략분야 선정



PART 2

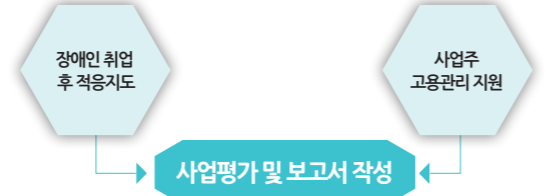
직무개발과
현장 배치

type A 사업체 중심의 직무개발과 고용 type B 장애인 중심의 직무개발과 고용



PART 3

취업후 지원과
사업평가



2. 2015년 직업영역개발 사업 추진 방향

최근 장애인 고용정책은 장년, 중증, 여성 장애인과 같이 정책 대상의 세분화로 나타난다. 장애인 중에서도 장년, 여성 그리고 중증 장애인은 상대적으로 더 열악한 경제활동 상태에 놓여 있다(장애인경제활동실태조사, 2014).

장년장애인

- ◎ 고령사회로 장년장애인 급증하고 있으나, 고용현실은 열악
 - 2014년 장애인경제활동실태조사에 의하면, 50세 이상 장년 장애인의 경제활동 참가율은 34.3%, 실업률 6.0%, 고용률 32.2%로 나타났고, 전체 장년 인구의 경제활동 참가율은 58.3%, 실업률 2.2%, 고용률 57.0%로 나타남.
 - 전체 장년 인구나 장년장애인을 비교하였을 때, 경제활동 참가율은 24%가 낮고, 실업률은 38% 높으며, 고용률은 25%가 낮은 것으로 나타남. 이는 장년장애인이 전체 장년 인구에 비해 경제활동상태가 매우 열악함을 보여주는 것임.

여성장애인

- ◎ 여성장애인 남성보다 경제활동에 참가하기 힘들고, 임금 수준도 낮아
 - 2014년 장애인 고용통계에 따르면, 여성장애인의 고용률(19.8%)은 남성장애인 고용률(49.4%)의 절반 수준에도 미치지 못하고 있고, 여성장애인은 비장애인 여성의 경제활동 참가율 52.2%의 절반수준인 21.9%에 불과함.
 - 특히 여성 장애인 취업자의 월 평균 임금 수준은 남자 180만 원의 41% 수준인 74만 원 수준으로 성별 임금 차이를 뚜렷하게 보이고 있음.

중증장애인

- ◎ 중증장애인의 고용률은 경증장애인의 절반 수준으로 낮아
 - 2013년 12월 말 기준으로 우리나라 등록장애인 2,501,112명 중에서 중증장애인은 814,880명으로 전체 등록장애인의 32.6%를 차지함.
 - 경증장애인의 고용률은 43.6%, 실업률 6.2%인데 반해, 중증 장애인의 고용률 22.7%, 실업률 8.5%으로 나타나, 중증 장애인의 고용률이 경증장애인의 고용률의 절반 수준이며, 중증장애인의 실업률이 경증장애인보다 2.3% 높은 것을 알 수 있음.

장애인을 위한 '직업영역개발 사업' 추진도 이러한 흐름에 맞추어 장년, 여성 그리고 중증 장애인 중심으로 초점을 맞추어 진행하였다.



스포츠 분야 발달장애인 『생활체육보조코치』

스포츠를 통해 재활이나 치료를 진행하는 장애인이 많아지고, 21세기에는 장애인의 스포츠 활동이 과거 어느 때보다 더 두드러지고 있다. 스포츠 활동에 두각을 나타내어 국가대표 등의 선수 활동을 하는 장애인이 많지만, 이것이 직업으로 연결되기는 힘들다.

본 사업을 통해 스포츠 분야에 전문성을 확보한 발달장애인의 직무개발을 시도했다. 전국적으로 진행되는 생활체육 확대 및 운영 활성화라는 흐름에 맞춰 스포츠 분야에서 발달장애인 『생활체육보조코치』 직무개발을 통해 국내 최초 발달장애인 『생활체육보조코치』 양성하여 직업개발을 하였다.

01

- P-010 1. 스포츠 분야 발달장애인 『생활체육보조코치』 검증에서 출발하였다.
- P-015 2. 발달장애인 『생활체육보조코치』, 무슨 일을 하나요?
- P-017 3. 발달장애인 『생활체육보조코치』, 어떤 아령이 진행되었나요?
- P-029 4. 발달장애인 『생활체육보조코치』, 직무개발 어려운 점은 어떻게 해결했나요?
- P-030 5. 발달장애인 『생활체육보조코치』, 결과와 앞으로의 과제



스포츠 분야 발달장애인 『생활체육보조코치』

김경애 · 이정은

1. 스포츠 분야 발달장애인 『생활체육보조코치』 공금증에서 출발하였다.

발달장애인 국가대표 수영선수, 어디서 무엇을 하고 있을까?

김○○ 수영선수는 2005년 체코 세계장애인선수권대회 배영 200m 세계신기록을 세웠고, 2009년에는 그 기록을 경신하는(배영 200m 2분 21초 95) 또 하나의 신기록을 세웠다. 보통의 수영선수들은 선수에서 은퇴하면 코치를 하게 되지만 장애인 수영선수도 은퇴하면 수영코치를 할 수 있을까? 아니었다. 특히 ○○같이 관계 형성이 제대로 안 되는 자폐성 장애인은 아무리 뛰어난 선수였다고 해도 어떻게 지도자가 될 수 있겠는가? 하는 수 없이 2012년 8월 김○○ 씨는 수영선수를 마감했다.

출처_ 에이블뉴스, 기사작성일 : 2013-12-04 10:01:17(<http://www.ablenews.co.kr/eox>)

수영 세계대회 신기록 우승자 김○○군



- 경력
 - 2005년 체코 세계장애인선수권 대회 세계 신기록 수립
 - INAS-FID(국제지적장애인경기연맹) 글로벌 게임에서 세계신기록 수립
 - 2012년 GTAC 세계장애인수영대회에서 배영 200m 1위, 배영 100m, 자유형 200m 1위
- 현재
 - 부산 '진호's 카페 브릿지 사장

장애인생활체육 활동으로 건강과 자존감 높아져!

급변하는 글로벌 사회에서 체육문화 및 활동에 대한 장애인의 요구와 다양성이 변화하고 있다. 생활체육 및 스포츠는 어린이부터 고연령층, 장애인에 이르기까지 남녀노소, 전 연령대에 걸쳐 선호영역이 넓어지고 있다.

장애인생활체육은 사회통합을 통한 '장애인의 삶의 질 향상 추구'에 이바지하고 있으며, 장애인의 자존심과 정체감을 증진하는 데 생활체육 활동이 큰 역할을 하고 있다.

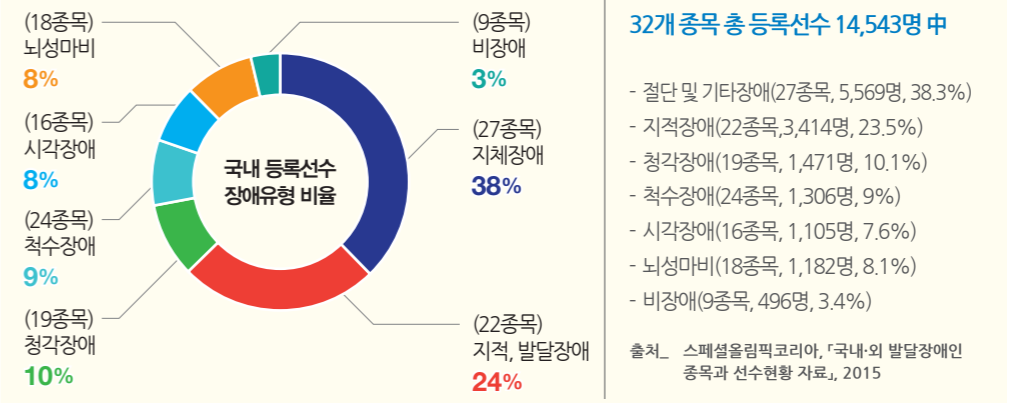
생활체육 활동은 여러 효과를 얻을 수 있다. 장애인은 그중에서 '재활치료(49.4%) - 건강증진(42.1%)'을 뽑았고, 비장애인은 '건강증진(62.2%) - 스트레스 해소(16.4%) - 체중조절(11.4%)'을 꼽았다. 이 조사를 통해 장애인과 비장애인 간의 생활체육에 대한 인식이 다름을 알 수 있었다(대한장애인체육회, 『장애인생활체육 참여 실태조사』, 2014).

장애인생활체육, 발달장애인 참여 비율 가장 높아

2014년 『장애인생활체육 참여 실태조사』에 의하면 생활체육 참여 비율이 가장 높은 장애유형은 발달(지적, 자폐성) 장애로 29.2%를 차지하며, '시각장애(23.8%) - 청각, 언어장애(14.2%) - 지체장애(10.7%)'가 그 뒤를 이었다.

또한, 대한장애인체육회에 32개 종목에 등록된 14,543명의 선수 중 발달장애인은 22개 종목에 3,414명(23.5%) 이 등록되어 있으며, 이는 지체장애(38.8%) 다음으로 많은 수를 차지하고 있다.

국내 등록선수 장애유형 비율



발달장애인이 좋아하는 운동을 직업으로 가질 수는 없을까?

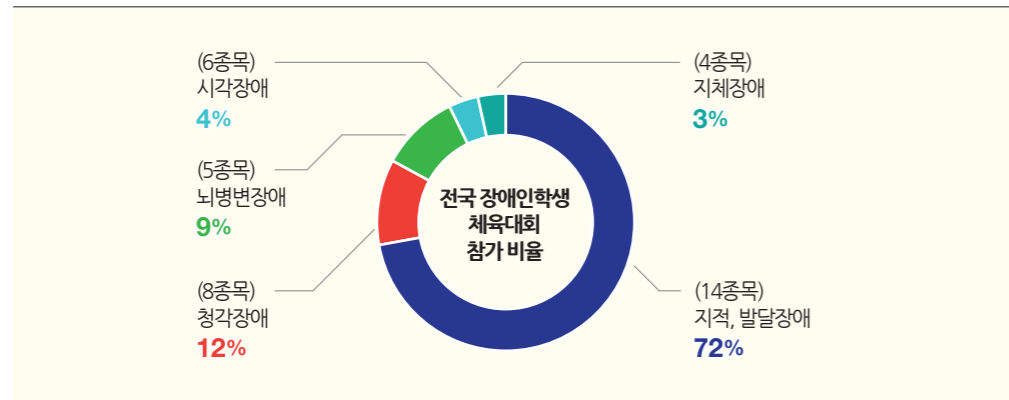
그동안 공단에서는 발달장애인 직업영역개발을 위해 꾸준히 사업을 추진해왔다. 제조업 또는 단순노무직에 다수 고용되어 있는 발달장애인의 직무를 탈피하기 위해 여러 가지 시도가 이어졌다. 서비스분야의 「호텔리어」, 「캐스트」, 도시농업분야 「도시농부」 등 일자리 개발을 진행해왔지만, 스포츠 분야에 전문성을 확보한 직무개발 및 일자리 창출 시도는 없었다.

2011 ~ 2014 발달장애인 직업영역개발 사례

산업분야	개발 직무	취업처
사업지원 서비스업	교무보조, 사서보조, 기사보조	학교 내 일자리
	행정보조	영등포구청
관광 서비스업	호텔리어	한화호텔앤드리조트(주)
도시농업	도시농부	베지텍스
레저 테마파크 운영업	캐스트	에버랜드

2015년 국내외 발달장애인 종목과 선수현황에 따르면 전국 장애인학생 체육대회 참가 비율의 경우 전체 16개 종목 중 발달장애 14개 종목(72%)으로 가장 많으며 청각장애 8종목(12%), 뇌병변 장애 5종목(9%), 시각장애 6종목(4%), 지체장애 4종목(3%) 순으로 참여하고 있다.

전국 장애인학생 체육대회 참가 비율



발달장애인이 운동선수로서 경기에 높은 참여율을 보이며 우수한 성적을 거두어 활동하지만, 체육지도자로 출발조차 못하고 취업을 위해 새로운 직업훈련을 받아야 하는 경력단절 사례가 발생하고 있다.

< 발달장애인 운동선수 경력단절 사례 >

영화 <말아톤>의 실제 주인공 배○○ 군



- ◎경력
 - 2001년 춘천마라톤 대회 완주
 - 2002년 철인삼종 경기 완주
- ◎수상
 - 2005년 장애 극복상 수상
 - 2006년 한국방송 프로듀서 선정
- ◎현재
 - 말아톤 복지재단 홍보대사 활동
 - 분당 '올커피 앤 티' 에서 근무

영화 '말아톤'은 발달장애가 있는 '다섯 살 지능의 스무 살 청년'이 마라톤을 통해 자신의 존재를 인식하고 세상과 소통하며, 삶의 목표를 세워나가는 역경 극복 스토리로, 배○○ 군의 실화를 바탕으로 만든 이야기이다.

지금까지 흥미 수준에서 머물렀던 선수생활을 입상경력이 있는 발달장애인에게 선수로서 지속적인 활동과 '체육인'이라는 직업을 가지고 꾸준히 활동할 수 있는 직무개발의 필요성이 제기되었다.

스포츠 분야 발달장애인 운동선수 직무개발의 가능성을 확인해보자!

발달장애인 운동선수의 직무개발 및 고용창출을 위해 관련 기관 전문가들의 의견을 청취하고자 두 차례에 걸쳐 자문회의를 개최하였다.

- 1차 회의는 스포츠 분야 관련 기관에서 발달장애인과 함께 20 ~ 30년 동안 훈련한 전문가 7명이 모여 직무개발 가능성 검토, 직무명칭, 자격요건 등을 논의하였다.
- 2차는 서울시교육청, 장애인부모회, 장애인복지관, 장애인체육회가 모여 선발기준, 급여책정, 교육과정 개발, 직무지침 등 구체적인 내용에 관해 논의하였다.

발달장애인이 스포츠 분야에서 전문성을 가지고 일할 기회를 제공하고자 전국 17개 시·도 지자체 장애인체육회와 확대 가능한 직무개발 및 고용창출 사례 개발 가능성을 전문가의 자문회의를 통해 확인하였다.

전문가 자문회의



1차(스포츠 분야 전문가)



2차(관련기관 전문가)

주요 논의 결과

- 가능성 검토: 발달장애인 선수의 직업화 과정은 반드시 필요하며 현장에서 지켜보면 보조코치로서 충분한 가능성
- 자격기준: 장애인생활체육지도자의 자격을 완화하여 교육 후 수료증 발급
- 직무명칭: 개념을 명확히 하여 보조라는 명칭은 반드시 들어가야 하므로 『생활체육보조코치』 결정
- 적합한력 선발 범위 및 기준: 전국체전 입상자를 대상으로 하는 시범사업인 만큼 서울시장애인체육회에 등록된 32개의 가맹단체 선수 선발
- 교육과정: 취업코칭 프로그램 및 현장평가, 공단 시설을 이용한 직무능력평가
- 급여책정: 전문분야로 진입하는 첫 시도로 명확하게 기준을 제시하여 향후 사례 확산 시 기반이 될 수 있도록 급여 수준 및 선발기준을 강화, 2016년 최저임금 반영한 "괜찮은 일자리" 개발

‘찾아가는 생활체육서비스 사업’에서 해답을 구하다

‘찾아가는 생활체육서비스 사업’은 지역사회 중심의 생활체육 활성화를 위해 동호인 클럽 등을 구축하고, 소외되고 차별받기 쉬운 중증 및 재가 장애인이 쉽고 체계화된 서비스를 받을 수 있도록 장애인생활체육지도자**를 배치하여 지원한다.

〈*찾아가는 생활체육 서비스 사업〉

- 사업목적 : 장애인생활체육 저변확대 및 활성화
- 사업대상 : 생활체육 활동 참여를 희망하는 장애인 초보자 모임
- 사업내용 : 장애인생활체육지도자를 배치하여 보다 많은 장애인이 체육활동을 접할 수 있는 기회 제공

〈**장애인생활체육지도자〉

장애인의 여가시간 활용 및 건강유지와 생활체육의 활성화를 위해 전문체육이나 생활체육을 지도하는 사람

장애인의 생활체육 활성화를 위해 17개 시·도에서 실시하는 ‘찾아가는 생활체육서비스 사업’에 활동 중인 장애인 생활체육지도자는 모두 308명이며, 「비장애인 294명 - 지체장애인 9명 - 청각장애 4명 - 시각장애 1명」으로 발달 장애인 지도자는 찾아보기 어렵다.

발달장애인이 지도자가 되기 어려운 이유는 신체적 장애를 수반하지 않았지만, 지적기능의 문제로 취업 시 자신의 흥미와 적성과 무관하게 단순직무에 배치되고 있으며 직업재활에 있어 국가적 도움을 필요로 하는 발달장애인의 특성 때문으로 보인다.

『생활체육보조코치』로 가능성을 찾다

2015년 교육문화체육관광위원회 국정감사 자료에 의하면 전국 장애인청소년 체육교실 두 곳 중 한 곳은 5년간 체육 활동을 지도해줄 수 있는 장애인생활체육지도자가 단 한 명도 없었던 것으로 나타나 적극적인 대처가 필요하다고 지적한 바 있다.

장애인생활체육지도자가 배치되어 있더라도 현장에서 지도자 한 명이 열 명 이상의 장애인을 대상으로 서비스를 실시하고 있어 전문 보조 인력이 필요한 상황이다.

이에 공단 고용개발원은 ‘찾아가는 생활체육서비스 사업’을 실시하고 있는 서울특별시장애인체육회와 협력체계를 구축하였다.

장애인생활체육지도자의 자격조건을 완화시켜 국내 최초 발달장애인 『생활체육보조코치』 직무개발 및 직업개발을 위한 시범사업을 추진하고자 하였다. 발달장애인이 자신의 흥미와 적성에 맞는 운동을 하면서 자신감 향상은 물론 직업 재활 효과까지 기대할 수 있다.

2. 발달장애인 『생활체육보조코치』무슨 일을 하나요?

『생활체육보조코치』

장애인생활체육지도자의 자격조건을 완화시켜 운동선수로 입상경력이 있는 발달장애인이 장애인 시설, 단체에서 체육활동을 요청한 중증장애인들에게 메인코치를 보조하여 생활체육서비스를 제공하는 업무를 수행하는 사람



하는일

생활체육 수업 시, 기구배치 및 스트레칭 시범과 같은 준비 과정을 보조하는 직무
생활체육 수업 도중 수강생의 연습 상대가 되거나, 올바른 운동 자세를 코칭하는 직무
메인코치를 도와 마무리 스트레칭 시범을 보이고 사용한 기구를 정리하는 직무

자격요건

국제체육대회 및 전국체육대회에서 운동선수로 출전·입상한 경력이 있거나 국가대표로 활동한 경력이 있는 자가 해당된다.

특별한 학력이 요구되지 않으나, 생활체육에 포함되는 다양한 체육 종목(탁구, 농구, 배구 등)의 규칙 및 실시방법에 대해 숙지해야 하고, 장애인체육 종목(휠체어농구, 보치아 등)에 대한 기본 지식이 있어야 한다.

생활체육서비스를 요청하는 장애인시설 및 단체에 직접 방문해야 하므로 독립적으로 대중교통을 이용해 원하는 목적지까지 이동할 수 있어야 한다.

직무 특성상 안전과 관련한 응급상황에 신속한 대처능력이 필요하기 때문에 보조자로서 신체적 지원이 가능해야 한다.

자세

생활체육은 다양한 체육 종목을 포함하므로 선수로 활동했던 주 종목뿐만 아니라 여러 체육 종목을 경험하고 연습하여 『생활체육보조코치』로서의 개인 역량을 키워야 한다.

메인코치인 생활체육지도자를 보조하는 직무이므로 독단적으로 행동해서는 안 되며, 생활체육지도자의 지시사항을 충실히 수행할 수 있어야 한다.

보조코치로서 다수의 사람을 상대해야 하기 때문에 원만한 의사소통이 가능해야 하고, 코칭 시 비판보다는 칭찬과 격려를 제공해야 한다.



생활체육서비스 이용자

초보자의 생활체육 활동 참여 확대를 위한 생활체육교실, 동호회 회원
 특수학교 및 일반 중고등학교 특수학급 내 장애청소년교실 학생
 주간보호센터, 보호작업장 등 시설을 이용하는 성인 장애인

『생활체육보조코치』 직업 전망

안정적인 보수

- 존재하지 않는 직무를 최초 개발한 것으로 당연히 급여도 정해진 바 없다. 전문자문단(교육청 장학사, 장애인부모회 송파지회장, 장애인복지관 팀장)을 구성하여 급여 책정, 선발기준, 자격요건 등을 논의 후 급여를 책정하였다.
- 자격기준을 완화하고 급여도 낮춰 많은 발달장애인을 참여시키자는 의견도 있었지만, 전문분야로 진입하는 첫 시도로 기준을 명확하게 하여 향후 사례 확산 시 기반이 될 수 있도록 급여 수준 및 선발기준을 강화하여 “괜찮은 일자리” 개발로 의견을 모았다.
- 월 급여(1,260,270원), 월 교통비(200,000원)로 2016년 최저임금 인상률을 반영하여 예산을 책정하였다.

일자리 수요, 높음

- 생활체육에 대한 관심 증가와 발달장애인 법 제정으로 문화·예술·여가·체육의 지원을 위해 정보제공, 접근성 확보, 생활체육 활성화, 우수 인력 양성 등 필요한 사항을 다루도록 위임하고 있다. 행동발달증진센터 등 발달 장애인만 대상으로 하는 체육지도 서비스 증가로 일자리 창출 가능성은 크다.

직무 전문성, 높음

- 최소 5년에서 10년 이상 운동을 지속한 운동선수로 입상경력이 있는 발달장애인 선수는 장애가 있다고 해도 전념하고 있는 종목에서만 최고의 전문가이다. 본인이 잘할 수 있는 운동을 매개로 한 『생활체육보조코치』 직무는 전문분야에서 일할 수 있는 기회 제공이 가능하다.

장애인고용 전망, 밝음

- ‘찾아가는 생활체육서비스 사업은 전국 17개 시·도 지자체에서 모두 실시하고 있는 사업이다. 지역별로 생활체육지도자가 부족한 상태이므로 17개 시·도에 확산할 수 있으며, 발달장애인 선수 인력풀을 시·도 지자체에서 확보하고 있다. 이미 충남장애인체육회는 공단 충남지사와 함께 본 시범사업을 벤치마킹하여 추진 하였다.

장애인체육회 관계자 및 전문가 인터뷰 결과

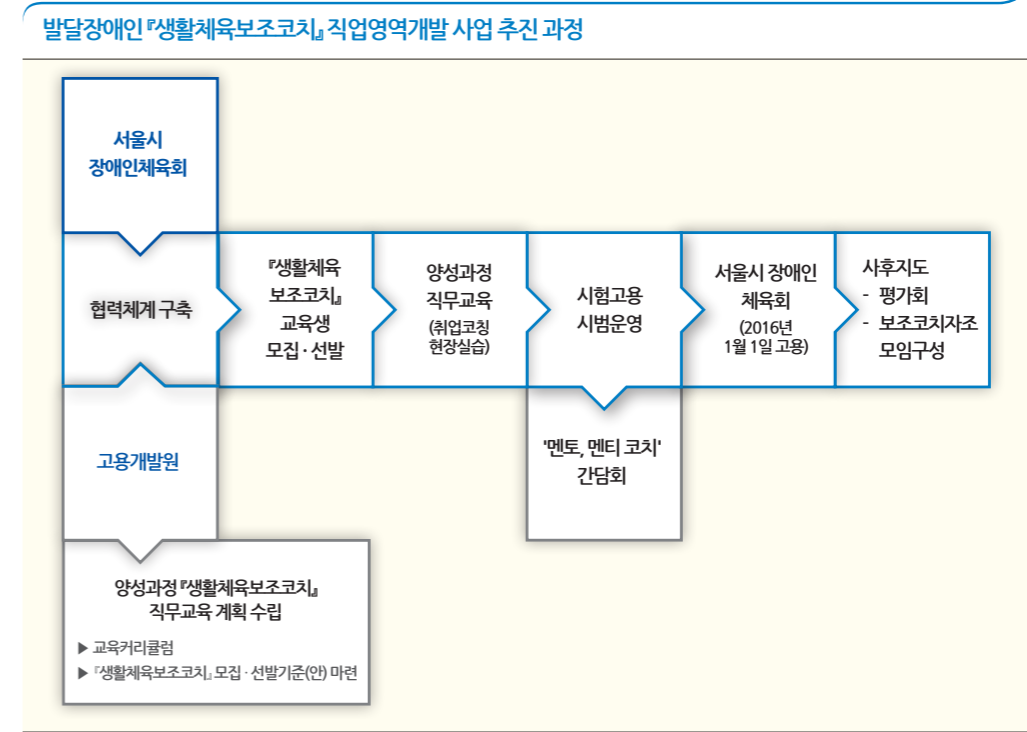
직업전망은 체육회 관계자 및 교육청 장학사, 부모회 회장 등과의 인터뷰, 선행연구를 통해 도출한 결과

- ‘제4차 장애인정책종합계획’에 의거 장애인의무고용을 확대방안 마련
- 장애인스포츠지도사 자격제도를 근간으로 장애인운동선수의 선수생활 이후 지도자로서 역할 및 취업 강화 필요

출처_ 윤석민, 『장애인운동선수의 인권확립과 복지향상 방안』, 2015

3. 발달장애인 『생활체육보조코치』 사업은 어떻게 진행되었나요?

스포츠 분야 발달장애인 『생활체육보조코치』 고용 창출 사례를 만들기 위한 직업영역개발 사업은 아래 과정을 거치며 추진되었다.



미지의 개척, 우리가 내딛는 발걸음이 곧 길이 된다. 서울시장애인체육회 참여!

발달장애인 『생활체육보조코치』를 직무개발 하기로 확정 후 대한장애인체육회에 수차례 문을 두드렸지만 여러 가지 이유로 문턱을 넘을 수 없었다.

장애인을 비롯하여 취업 취약계층을 위해 중장기 계획을 수립해 체육서비스 사업을 실시하고 있는 대표 체육회인 서울특별시장애인체육회(이하 서울시장애인체육회) 부회장을 만나 직업영역개발 사업을 제안하였고, 실무자인 팀장 및 담당자를 소개받아 사업을 추진할 수 있었다.

서울시장애인체육회는 발달장애인 선수 인력풀을 갖추고 있으며, 장애인생활체육지도자 보조 인력이 필요한 상황 이어서 긍정적이고 적극적으로 사업 참여를 희망했다. 또한, 서울시장애인체육회가 이 사업을 시작하면 전국 17개 시·도 체육회에서도 사업에 참여하는 기반을 만드는 것이다.

『생활체육보조코치』 직무수행 모습



발달장애인 선수 『생활체육보조코치』 훈련생 선발

국가 및 전국체전에 입상(22개 종목)한 발달장애인 선수를 대상으로 서울시장애인체육회 산하 32개 가맹단체의 추천을 받아 시범사업에 참여할 훈련생을 모집하였다.

직종	대상인원	담당업무	대상(장애유형)	자격요건
생활체육보조코치 (서울시장애인체육회 소속)	6명	보조코치 (22개 종목)	발달장애 (지적/자폐성)	국가대표 또는 전국체전 입상자

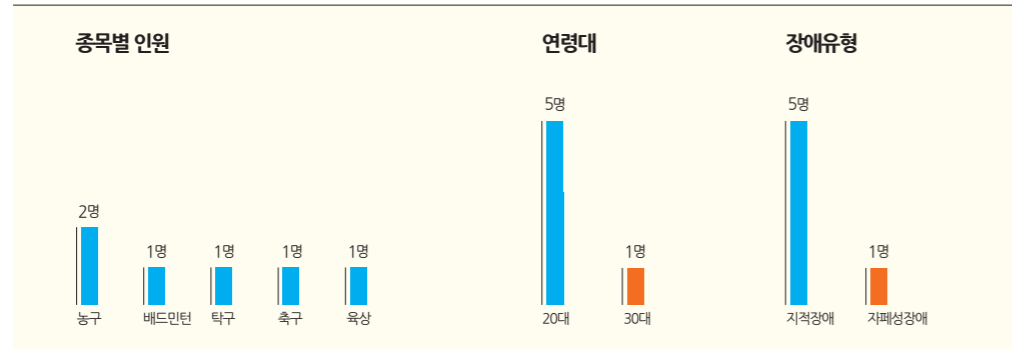
선발 추진 일정은 ‘접수(8명) → 서류전형 → 1차 서류 발표(7명) → 2차 면접 → 교육훈련 참여자 발표(6명)’로 진행되었다.

선발 과정 현황

과정	서류전형	서류전형 합격자	면접 합격자	훈련 참여자	시험고용 훈련생	채용
인원(명)	8	7	6	6	5	5

발달장애인 『생활체육보조코치』 훈련생은 5개 종목에 6명이 최종 확정되어 참여했다.

『생활체육보조코치』 훈련생 현황



국내 최초 발달장애인 『생활체육보조코치』 양성을 위한 직무교육 진행

장애인생활체육지도자는 스포츠 전공자 또는 장애유형별 지도 방법을 습득한 이들로, 이는 전문영역에 속한다. 이러한 이유로 발달장애인 『생활체육보조코치』의 향후 지속성을 위해 무엇보다 교육 및 훈련 프로그램 개발이 중요하다.

서울시장애인체육회와 함께 교육훈련 대상으로 선정된 발달장애인을 대상으로 취업코칭 프로그램과 직무능력 평가를 실시하여 이를 통과한 훈련생에게 『생활체육보조코치』의 자격을 부여, 수료증을 발급하고 시험고용 훈련생 참여자로 확정하였다.

『생활체육보조코치』 직무교육은 2015년 10월 5일(월) ~ 8일(목) 4일간 취업코칭, 해당 종목 코칭 능력 평가를 위해 공단 및 서울 일원에서 진행되었다.

발달장애인 『생활체육보조코치』 교육과정 일정표

구분	10월 5일	10월 6일	10월 7일	10월 8일
09:30~10:00	등록			
	사업설명			
10:00~11:00	원장님 인사말			시험고용 안내 및 동의서 작성
	멘토, 멘티 코치 매칭			
11:00~12:00	취업코칭 프로그램 (배움의방)	코치 직무 지도 교육 (혁신의 방)	현장학습 (해당종목 코칭능력 평가 / 서울 일원)	공단실습 (해당종목 코칭능력 평가 / 공단 체육관)
				수료식 및 단체촬영 (수료증 전달)
12:00~13:00	점심식사			점심식사
14:00~15:00				
15:00~16:00	취업코칭 프로그램			
16:00~17:00	(서울지사 평가사)			해산
17:00~18:00				

발달장애인 『생활체육보조코치』 사업 설명



사업설명(고용개발원)

멘토코치- 보조코치 매칭(서울시장애인체육회)

발달장애인이 취업하고자 하는 스포츠 분야 『생활체육보조코치』에 대한 정보를 제공하고 취업 이후 원활한 사회 생활을 위해 직장생활에 대한 이해, 직장예절, 자기옹호, 소통을 위한 자기표현 방법 등을 교육하며 취업에 대한 적극적인 자세를 갖도록 공단 서울지사의 협조를 받아 취업코칭 프로그램을 실시하였다.

생활체육지도자와 발달장애인 보조코치가 서로 소통하며 지원·지시해주는 멘토의 역할이 필요하다고 판단, 이 사업의 성공 여부를 결정하는 가장 큰 요인이라 생각하여 해당 종목 코치를 대상으로 지원고용에 준하는 직무지도원 코치 사전교육을 진행하였다.

취업코칭 프로그램 및 직무지도 코치 교육



취업코칭 프로그램 운영

멘토 직무지도 코치 교육

서울시장장애인체육회 소속 생활체육지도자가 발달장애인 훈련생의 직무지도원 역할을 하며 『생활체육보조코치』 직무수행 능력을 현장실습 기간 2일 동안 평가하였다.

- '기본 규칙 - 대인관계 - 훈련태도 - 작업수행' 4가지 항목에 대해 평가가 진행되었으며 첫날은 실제 현장을 방문하여 현장적응 능력을 평가, 두 번째 날은 공단 체육관을 이용하여 타 종목의 선수에게 전공 종목을 가르치도록 하였다.
- 배드민턴 종목 훈련생이 기초생활수급권 탈락에 대한 염려로 취업코칭 프로그램 참석 이후 출석하지 않아 탈락하여 4개 종목 5명의 훈련생이 최종 참여하였다.
- 현장실습(서울 일원) : 10월 6일(화)

종목	시간	장소	코치
축구	10:00~12:00	강동재활 스포츠교실 보조코치 실습	메인코치: 강○○ 보조코치: 김○○
탁구	10:00~12:00	힐 탁구 클럽동호회	메인코치: 한○○ 보조코치: 이○○
농구	14:00~16:00	힐케어 농구교실	메인코치: 한○○ 보조코치: 나○○, 장○○
육상	14:00~16:00	희망의 학교	메인코치: 김○○ 보조코치: 김○○

현장실습 시 장애인 훈련생의 직무수행 능력 평가



축구

탁구



육상

농구

공단실습(본부 체육관) : 10월 7일(수)

종목	시간	장소	코치
축구	10:00~10:40	3층 잔디밭	서울FC 소속 김○○ 선수
탁구	11:00~11:40	2층 탁구장	이○○ 선수
농구	15:00~15:40	3층 체육관	나○○, 장○○ 선수
육상	16:00~16:40	3층 체육관	김○○ 선수

타 종목 선수에게 주 종목 코칭능력 평가



축구

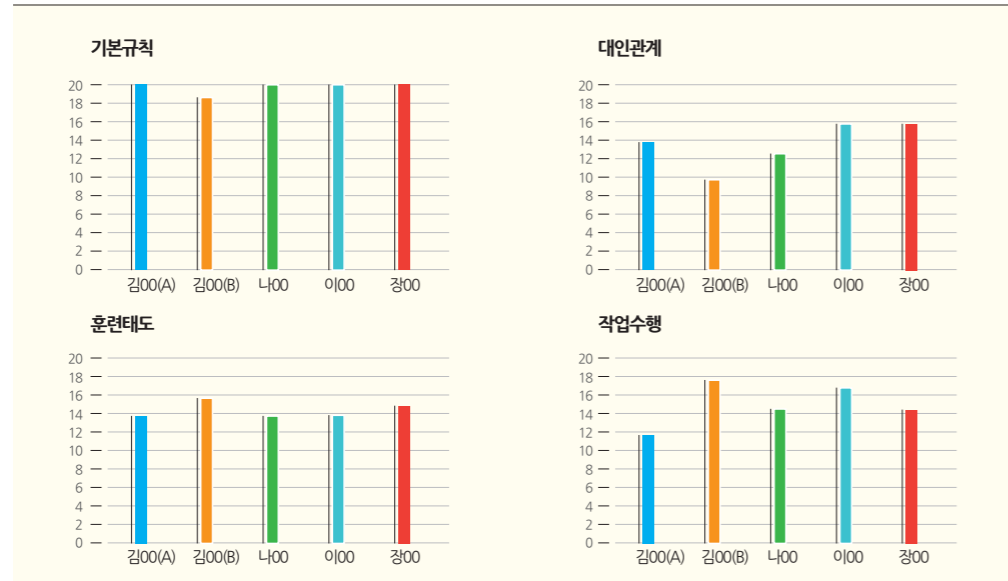
탁구



육상

농구

- 평가결과 : '기본규칙 - 대인관계 - 훈련태도 - 작업수행' 4가지 항목에 대해 평가하였으며, 5명의 훈련생 모두 기본규칙 준수에 대한 평가에서 가장 높은 점수를 얻었고 작업수행 > 훈련태도 > 대인관계 순으로 낮은 점수를 받았다. 운동선수로 활동하며 기본생활 수칙과 전공 종목에 대한 훈련으로 '기본규칙'에서 높은 점수를 보였으며, 대인관계 점수가 가장 낮은 이유는 발달장애의 특성으로 보인다.



4일간의 교육 후 10월 12일(월) ~ 12월 11일(금)까지 두 달간 진행될 시험고용제도에 대해 서울지사 시험고용 담당자가 안내하고, 사업체인 서울시장장애인체육회와 훈련생(4개 종목 5명)에게 동의서를 작성하도록 했다.

생활체육지도자 자격의 문턱을 낮춰 4일간의 교육이 마무리되고 공단 고용개발원과 서울시장장애인체육회 명의로 최종 통과한 훈련생에게 수료증을 발급·전달하는 수료식을 개최하였다.

『생활체육보조코치』 양성 직무교육 수료식



시험고용 안내

체육회 사무처장 인사

수료증 전달

이사장 격려

직무교육을 통한 시사점

- 서울시장장애인체육회는 25개 자치구를 포함하고 있어 주 종목으로만 배치 시 이동 경로가 너무 넓어 발달장애인을 감안할 때 대중교통 이용 등의 현실적인 어려움에 봉착, 주 종목뿐만 아니라 생활체육에 배치되어야 할 필요성 제기
- 입상경력이 있는 주 종목의 발달장애인 선수이지만 개발되는 직무가 『생활체육보조코치』이므로 주 종목 이외의 생활체육에 대한 이해와 지식이 필요
- 생활체육의 특성상 주 종목뿐 아니라 타 종목에 대한 이해 및 훈련을 할 수 있는 별도의 교육기관 필요
- 2개월의 시험고용 기간동안 메인코치 변경 없이 현장에 배치해 시범운영 하여 애로사항 파악 및 직무가이드 작성

발달장애인 『생활체육보조코치』 시험고용* 시범운영으로 적응력 높이다

발달장애인 『생활체육보조코치』로 성공적인 진출을 돕고자 직무개발 및 고용 창출을 위해 공단 사전훈련 프로그램을 활용하였다. 청년층 장애인에게 사업장 현장연수의 기회를 부여해 직무기술 습득의 기회를 제공하고 사업주에게는 경험을 통해 장애인고용을 확대할 수 있도록 도와주는 시험고용 프로그램이다.

원활한 업무습득 및 진행을 위해 훈련생 1명에 직무지도 코치 1명을 배치하여 1:1 책임지도를 하도록 했다. 훈련생의 안전교육, 서비스마인드 함양교육, 출퇴근 지도, 수행할 직무 『생활체육보조코치』, 직장생활 시 적응훈련을 집중적으로 실시하였다.

〈*시험고용〉

- 신분 : 훈련연수생
- 훈련기간 : 2015년 10월 12일 ~ 12월 11일 (2개월)
- 훈련시간 : 주 5일 근무 / 1일 4시간(현장지도근무) 이상
- 지원내용 : 훈련생에게 연수지원금(월 800,000원), 단체 상해보험 가입
- ※ 시범운영 후 보조코치 5명 2016년 신규 사업으로 반영되어 1월 1일 채용

두 달간의 시범운영(시험고용)을 서울시장장애인체육회 소속 자치구에 배치하여 실시하였다. 배치 전 출퇴근 할 수 있는 거리, 생활체육지도자와의 매칭 등 고려할 사항이 많았다. 최종 자치구의 메인코치와 매칭하여 발달장애인 『생활체육보조코치』가 수업을 진행하게 될 현장에 배치하였다.

- 발달장애인 『생활체육보조코치』현장 배치현황과 수업 시간표는 다음과 같다.

발달장애인 『생활체육보조코치』 현장 배치 현황

자치구	배치현황		훈련생		활동사진
	단체명	메인코치	종목	성명	
강동구	강동구 장애인체육회	강○○	육상	김○○	
강남구	강남구 장애인체육회	한○○	농구	나○○	
종로구	종로구 장애인체육회	노○○	농구	장○○	
노원구	노원구 장애인체육회	최○○	탁구	이○○	
성동구& 동대문구	서울특별시 장애인체육회	이○○	축구	김○○	

발달장애인 『생활체육보조코치』 수업 시간표

구분	김○○	나○○	장○○	이○○	김○○	
월	오전	밀알주간보호 10:00~12:00(특수체육)	뉴스포츠교실 10:00~12:00		동문장애인복지관 10:00~12:00(특수체육)	
	오후	주몽학교 15:00~17:00	해마을주간보호 13:00~15:00(특수체육)	특수체육교실 비둘기주간보호시설 15:00~17:00	평화종합사회복지관 15:00~17:00(탁구)	성모보호작업장 12:30~14:30(탁구)
화	오전	강동재활스포츠교실 10:00~12:00	역상주간보호 10:00~12:00(특수체육)		노원구당구교실 10:00~12:00(당구)	성동장애인종합복지관 10:00~12:00(볼링)
	오후	강동재활스포츠교실 14:00~16:00	충현복지관 14:00~16:00(특수체육)	종로구탁구교실 13:00~15:00	서울시립북부 장애인복지관 14:00~16:00(탁구)	성동사다리대학 13:00~15:00(베드민턴)
수	오전	한국구화학교 10:30~12:30	해마을주간보호 10:00~12:00(특수체육)	드림업 10:00~12:00		성모보호작업장 10:00~12:00(겉기)
	오후		한우리주간보호 13:00~15:00(특수체육)		평화종합사회복지관 15:00~17:00(탁구)	동문장애인복지관 13:00~15:00(특수체육)
목	오전	성지직업보호자 10:00~12:00		특수체육 10:00~12:00	노원구당구교실 10:00~12:00(당구)	성동장애인종합복지관 10:00~12:00(볼링)
	오후	강동직업재활학교 14:00~16:00	해화복지관 15:30~17:30 특수체육	내일ilter 13:00~14:00 비둘기주간보호시설 14:00~15:00	상계장애인주간보호 14:00~16:00(특수체육)	성동사다리대학 13:00~15:00(베드민턴)
금	오전		성모2주간보호 10:00~12:00(스트레칭)			
	오후	초보자컬링교실 14:30~16:30	성모직업재활 13:00~15:00(특수체육)	종로구탁구교실 13:00~15:00	서울시립북부 장애인복지관 14:00~16:00(베드민턴)	승인중학교 13:30~15:00(특수체육)
수업시간	14시간	18시간	14시간	14시간	18시간	

시험고용 시 애로사항

‘메인코치’와 ‘보조코치’ 매칭 관련

- 오래전부터 가르쳤던 제자를 보조코치로 배치, 호흡이 잘 맞는 장점도 있으나 사제시간이었기 때문에 동등한 코치 입장이 아닌 지시하는 경향 있음
- 중간에 메인코치가 바뀔 경우 보조코치 적응 여부 때문에 대책 마련 필요함

수업 관련

- 주 종목 이외의 생활체육 운영에 한계가 있어 타 종목에 대한 교육 필수임(메인코치도 해당 사항)
- 전국체전, 전국 스포스 대회 참석으로 일부 사업 참여의 어려움 발생함
- 오전 수업과 오후 수업 사이 공백으로 메인코치에게 보조코치 관리에 대한 부담 있음
- 자치구 장애인체육회에 배치하여 훈련하고 있는데, 보조코치 대기 장소 미비함

훈련생 관련

- 훈련생이 거주하고 있는 보호시설 특성상 단체 행동해야 하는 일정이 있어 참가의 어려움 발생함
- 그룹 홈 시설 이용자 소득 발생 시 이용의 어려움 발생 우려 있음
- 3명의 훈련생이 기초생활수급권자로 소득 발생 시 자격 박탈에 대한 우려 있음
- 요일과 시간의 개념이 필요함

‘멘토(메인코치) - 멘티(보조코치) 소통을 위한 만남

멘토 코치는 발달장애인 『생활체육보조코치』가 직무에 적응하고, 생활체육 서비스를 이용하는 대상자와 문제 발생 시 현장에서 조정자 역할을 한다.

발달장애인에 대한 이해를 돕고 비장애인 · 장애인 사이 원활한 소통을 위해 생활체육지도자 멘토와 발달장애인 『생활체육보조코치』 멘티 간의 만남을 통해 서로에 대해 이해할 수 있는 시간을 마련했다.

‘멘토 - 멘티’와의 만남 간담회



메인코치 면담

보조코치 면담

메인코치-보조코치 소통

메인코치와 보조코치와의 간담회를 통해 아래와 같은 시사점을 발견하였고, 이를 바탕으로 지속 확대 가능한 사업으로 이루어질 수 있도록 참고할 수 있다.

시사점

발달장애인 『생활체육보조코치』 배치 후 달라진 점

- '보조코치'의 활동 모습이 장애인 부모에게 시사하는 바가 큼 (ex: '탁구를 하면서 장애를 이겨냈다'라는 자신의 경험담 이야기했을 때, 탁구에 대한 참여도가 높아지고 부모님이 감동하였음)
- '메인코치' 또한 '보조코치'가 지도하는 모습을 보며 지도방법에 대한 새로운 아이디어를 얻음(ex: 이용자 수준을 파악해 서브 속도 조절)
- 혼자 수업을 진행할 때 보다 힘이 덜 들고 손이 덜 가게 되었음

'메인코치'에게 장애 이해 및 장애인식개선 교육 필요

- '메인코치'에 따라 '보조코치'의 역할이 다르게 나타남
- 장애에 대한 이해가 있는 '메인코치'는 발달장애인의 특성을 이해하고 있어 '보조코치'에게 쉽고 단순한 내용 지시, 단순 반복 지도하는 등 맞춤형 지도가 가능하나, 그렇지 않은 경우 비장애인과 똑같이 지도하고 '보조코치'의 부족한 점을 부각시켰음

현장 배치 전 '보조코치'의 역할에 대한 훈련 및 교육 필요

- '보조코치'가 여전히 지도해야 하는 코치로 생각하기보다는 배워야 하는 선수로 머물러 있어 '메인코치'에게 의지하는 편
- 어떤 '메인코치'는 '보조코치'가 배치되었다기보다는 훈련생이 한 명 더 들어온 느낌이라고 표현
- '메인코치'가 지도방법을 제시하자 바로 이해하고 시범을 보일 수 있었기 때문에 현장 배치 전 충분한 훈련과 교육 필요

훈련 및 교육 내용

- 생활체육서비스 이용자들에게 설명하는 법, 수업 시작 전 몸풀기 방법 등 교육이 필요함
- 장애유형별 특성, 장애유형에 맞게 어떤 도움을 줄 수 있는지, 예를 들면 휠체어 미는 방법 등이 포함되어야 함

생활체육서비스 이용 장애인에게 '보조코치'에 대한 명확한 인식 필요

- 경계선급 발달장애인의 경우 '보조코치'에 대해 '나와 같은 장애인이 나를 왜 가르쳐' 라고 생각하여 '메인코치'에게 불만을 표하기도 함
- 경계선급이 많은 학교에는 '보조코치'를 배치하지 않은 '메인코치'도 있었음
- 시작 전 '보조코치'에 대한 소개와 함께 복장 등으로 인식할 수 있도록 구분할 필요 있음

연계 기관(복지관)과의 협의 필요

- 복지관에 '보조코치'가 배치되었을 때, '앉을 자리가 없는데 한 명이 더 왔다'는 식으로 눈치를 주는 경우가 있었기 때문에 채용 시에는 복지관과도 사전 협의 필요함

2016년 생활체육서비스 사업 방향

- 2016년에는 현재처럼 지역별로 배치하는 것이 아니라 장애유형별(지적, 뇌병변, 지체) 또는 특정 종목별(요가, 보치아 등)로 팀이 구분되기 때문에 사업에 방향에 따라 별도의 배치가 필요할 것임

4. 발달장애인 『생활체육보조코치』 직무개발 어려운 점은 어떻게 해결했나요?

전문영역인 스포츠 분야에 발달장애인 코치, 가능할까요!

'찾아가는 생활체육서비스 사업'에 배치되어 있는 장애인생활체육지도자는 올해 제도 변경으로 인해 장애인스포츠 지도사 자격증을 취득해야만 배치할 수 있다. 하지만 발달장애인 선수가 자격증을 취득해 코치가 되기는 현실적으로 어려움이 따른다.

생활스포츠지도사(2015년 변경) 자격 검정 및 연수



이를 극복하고자 국제 체육대회 및 전국 체육대회 입성경력이 있는 운동선수를 선발범위로 하고 관련 전문가의 자문을 구하여 자격요건을 완화한 '보조코치'로 직무개발, 직무능력평가 및 수료증 발급, 시범운영하여 사업을 추진하였다.

발달장애인 보조코치, 인력확보 되나요!

시범운영 사업이기 때문에 서울시장애인체육회 산하 32개 가맹단체에 소속된 선수 인력풀에서 장애인생활체육지도사의 추천을 받아 사업을 진행하였으나 많은 인력이 모집되지 않았다. 코칭능력이 있어야 하고 체육지도사와 함께 근무해야 하는 이유로 인력풀이 추천되지 못하였다.

추후 공개모집, 나사렛대학교 특수체육학과, 관련 전문기관에 공문 요청을 통한 협조와 다양한 경로로 인력 확보를 위한 노력이 필요하다.

장애인생활체육지도사 멘토코치와 협업해 안정적으로 일할 수 있나요?

장애인생활체육지도사 메인코치를 보조하여 코치 업무를 수행하는 직무로 멘토와의 협업이 본 사업을 성공적으로 추진할 수 있는 가장 핵심이라 할 수 있다.

『생활체육보조코치』교육 과정을 마치고 현장에 배치되어 시험고용 연수 시 현장적응의 문제가 발생할 것으로 판단되어 직무 지도 역할을 하게 된 장애인생활체육지도사에게 사전 직무지도원 교육을 진행하여 안정적으로 업무를 수행할 수 있도록 하였다.

취지는 좋은데 예산이 없어요!

함께 사업을 추진할 협업기관인 서울시장애인체육회가 결정되었지만 2015년 인력 채용 예산이 없어 어려움이 따랐다.

코치는 전문적인 직무인 만큼 공단 시험고용 예산을 사용하여 시범사업을 운영해 서울시장애인체육회 2016년 예산 확보를 위한 기초 근거자료로 활용하였다. 2016년 신규사업 예산을 신청하였으며 1억 7천만 원을 승인받아 참여 훈련생 5명 모두 채용되었다.



5. 발달장애인 『생활체육보조코치』 결실과 앞으로의 과제

전문영역에서 장애인고용 창출 성과를 내다

기관 간 협업으로 스포츠 분야 발달장애인 고용 창출 (정부 3.0 베타물기)

스포츠 분야는 전문영역이다. 공단에서 발달장애인 선수의 직무개발 및 고용 창출을 위해 기획하였지만, 스포츠 관련 전문기관의 도움 없이는 진행할 수 없었다. 또한, 발달장애인의 장애 특성을 감안할 때 사업추진 시 일어날 수 있는 문제점 해소, 사례관리를 위해 발달장애인 관련 전문가들과의 협업은 필요하다.

발달장애인의 흥미와 적성을 반영한 전문영역 대표 직무개발

스포츠에 흥미가 있어 대회에 참여, 입상경력이 있는 발달장애인에게 직업을 통해 선수로 계속 활동할 수 있도록 스포츠 분야 『생활체육보조코치』 전문영역을 개척, 장애인고용을 위한 새로운 직무개발을 최초로 시도했다는 점에서 의미가 있다.

국내 최초 발달장애인 『생활체육보조코치』 양성

장애인생활체육지도자 및 스포츠지도자는 전문영역에 속하며, 발달장애인이 해당 자격증을 취득하기란 어렵다. 이에 공단과 서울시장애인체육회는 직무 가능성 검토를 위해 교육과정을 개설, 현장실습을 통해 직무능력을 평가 후 4개 종목(축구, 탁구, 농구, 육상) 5명의 선수에게 자격조건을 완화한 수료증을 발급하였다.

수료증 전달식



전국 지방자치단체 확대 가능한 사례 개발

장애인의 생활체육 활성화를 위해 '찾아가는 생활체육서비스 사업'을 전국에서 실시하고 있으며, 또한 각 체육회에 소속된 발달장애인 선수 인력풀 확보도 가능하다.

발달장애인 운동선수 직무개발 필요성에 대해 공감하지만, 방법을 몰라 추진하지 못했던 체육회에서 이번 사례 개발을 통해 17개 시·도 체육회에 확대될 것을 기대하고 있다.

실제로 공단 충남지사, 충남장애인체육회, 나사렛대학교, 장애인부모회가 함께 협업체를 구성해 본 사업을 벤치 마킹하여 발달장애인 『생활체육보조코치』 두 명을 채용하였다.

발달장애인에게 성장에 대한 긍정적 롤모델 제공 가능

서울시는 25개 자치구 270여 개 기관에 50여 명의 장애인생활체육코치를 배치해 약 3,850여 명에게 서비스를 제공하고 있는데 이 중 70% 이상이 중증 또는 발달장애인이다(서울시장장애인체육회 내부자료, 2015).

생활체육서비스를 받는 발달장애인에게 사회적 지지자로 소속감과 성장에 대한 긍정적인 롤모델로써 제공이 가능 하다.

발달장애인 『생활체육보조코치』 정착을 위한 앞으로의 과제

민간·공기업·체육회 협력을 통한 자회사형 스포츠단 설립

발달장애인 선수가 민간기업에 고용되어 훈련에 전념할 수 있으며 동호회(탁구, 볼링, 배드민턴 등) 활동지원을 할 수 있다. 일일 최소 3시간 이상 고용할 경우 취업으로 가능하고, 더블카운트로 인정되기 때문에 대기업 자회사형 표준사업장으로 스포츠단 설립을 위해 민간기업, 공단, 장애인 관련 기관, 체육회 등이 협력하여 추진할 수 있다.

타 종목 이해 및 코칭능력 향상을 위한 교육과정 개설이 시급

타 종목 운동에 대한 훈련 프로그램 및 별도의 교육 기간이 필요하다. 주 종목으로 입상경력이 있는 발달장애인 선수이지만 전문체육보조코치가 아닌 『생활체육보조코치』이므로 주 종목 이외의 생활체육에 대한 이해와 지식이 필요하다. 이는 발달장애인 『생활체육보조코치』뿐만 아니라 장애인생활체육지도자 멘토 코치에게도 필요한 교육이다.

'보조코치가 아닌 지도자로서 생활체육서비스 이용자들에게 설명하는 법, 수업 시작 전 몸풀기 방법, 장애 유형별 특성, 장애유형에 맞게 어떤 도움을 줄 수 있는지 교육을 진행해야 한다. 예를 들어 '휠체어 미는 방법' 등 현장 배치 전 사전교육이 필요하다.

메인코치 장애 이해 및 장애인식개선 교육 필요

'메인코치'에 따라 '보조코치'의 역량이 다르게 나타났다. 장애에 대한 이해가 있는 '메인코치'는 발달장애인의 특성을 이해하고 있어 '보조코치'에게 쉽고 단순한 내용 지시, 단순 반복 지도를 하였다. 하지만 '메인코치'가 발달장애인에 대한 이해가 되어 있지 않은 경우 비장애인과 똑같이 지도하게 되어 '보조코치'의 부족한 점이 부각되었다.

메인코치'와 '보조코치'를 매칭하기 전에 '메인코치'에게 발달장애에 대한 이해, 장애특성 및 장애인식개선 교육이 필요하다.

지역사회 기관과 솔루션 구축, 직업생활 사례 관리

발달장애인의 직업 유지에 어려움이 많이 따라 직업생활을 도울 수 있는 공식적인 기관이 부족한 것이 현실이다. 따라서 성년후견인 또는 장애인부모회, 복지관과 같은 전문기관과 연계하여 직업생활 전반에 대한 사례 관리가 필요하다.

발달장애인 『생활체육보조코치』 자조 모임을 구성하여 정기모임을 월 1회씩 가지는 등 고용안정을 위한 지속적인 관리가 요구된다.

기초생활수급권자, 소득 발생 시 유예제도 도입 필요

직업을 통해 사회구성원으로 소속감을 느끼고 진정한 사회인으로 독립이 가능하다. 발달장애인이 전문분야로 흥미와 적성을 반영한 "괜찮은 일자리" 개발 사업에 참여하여 소득 발생 시 기초생활수급권 자격박탈에 대한 위기감으로 사업에 불참하는 사례가 발생했다. 또한, 현재 거주 형태 중 그룹 홈 이용 시 문제가 발생, 5명의 참여자 중 3명이 기초생활수급권자로 이에 대한 제도적 뒷받침이 시급하다.

안정적인 고용 유지를 통해 직업으로 연결될 때까지 그룹 홈 이용이나 기초생활수급권을 유지할 수 있는 제도 도입이 필요하다.

발달장애인 운동선수 메인코치로 도전 가능

발달장애인 코치 진출 성공 해외사례를 검토한 결과, 직무개발을 통해 직업을 창출한 사례는 없었지만, 뛰어난 지적 장애인 선수를 고용한 사례는 찾을 수 있었다.

- 지적장애인으로 미국 농구팀 멤버로 금메달 수상, 스페셜올림픽에서 선수를 코칭하고 기관 사절단으로 활동하다 2015년 폴타임으로 LA의 World Games 조직위원회에 고용된(USA TODAY Sport, July 26, 2015) 미국의 사례처럼 발달장애인 『생활체육보조코치』도 체육회 홍보 사절단으로 활동하여 장애에 대한 인식개선이 가능하다.

본 사업의 성공 경험을 통해 전문분야의 커리어 측면에서 직업적 능력을 개발할 필요가 있다. 발달장애인이 '보조코치'로서 경력을 쌓은 후 '메인코치'로의 도전이 필요하다.





의료서비스 분야 장년 및 중증장애인 『병원보조원』

2015년 기준 약 660만 명의 고령층이 2040년에는 1,600만 명으로 2.4배 늘어날 전망이다. 이에 따라 고령자를 대상으로 한 직업군이 증가하고 있다. 하지만 장년과 장애라는 복합적인 요소로 장년장애인 취업의 벽은 높다.

본 사업은 장년 및 중증장애인의 “괜찮은 일자리” 개발을 위해 시작된 직무개발로 고령화 사회로 진입하면서 국민의 건강에 대한 관심과 의료 관광 산업이 급성장하고 있는 트렌드를 반영해 의료서비스 산업에 주목하였다. 흡연을 예방하고 금연 실천에 참여할 수 있도록 ‘금연 지도원’, 기기사용의 어려움을 겪는 고객을 위한 ‘무인기기 이용 안내원’ 등 전문 자격증 없이 의료서비스 기관의 고객 만족을 위한 직무를 개발하여 장년 및 중증장애인을 『병원보조원』으로 양성하였다.

02

P.036

1. 장년 및 중증장애인 『병원보조원』 진출 어떻게 시작되었나?

P.041

2. 『병원보조원』은 어떤 일인가요?

P.044

3. 장년 및 중증장애인 『병원보조원』 사업은 어떻게 진행되었나?

P.050

4. 장년 및 중증장애인 『병원보조원』 사업은 어떻게 진행되었나?

P.052

5. 장년 및 중증장애인 『병원보조원』 결성과 앞으로 도전



의료서비스 분야 장년 및 중증장애인 『병원보조원』

유은경·이정은

1. 장년 및 중증장애인 『병원보조원』 진출 이렇게 시작되었다!

고령 63세 호흡기 1급 장애인의 마지막 소원, 취업

“흡연으로 건강을 잃어 10년 넘는 투병생활 동안 가정도, 직장도 모두 잃어버렸어요. 좌절하여 몇 번의 자살시도를 했지만 번번이 실패로 돌아가 ‘이 세상을 한번 살아보겠다’라고 생각을 바꾸게 되었어요. 산소통의 도움으로 호흡하는 상황에서 벗어나 자가 호흡하기 위해 부단히 연습한 결과, 산소통이 없이도 살 수 있게 되었습니다. 이제 마지막 소원은 보통 사람들처럼 회사에 출근 한번 해보는 것이고, 취업은 ‘저에게 사람답게 살고 싶다’는 바람과 같아요.

출처_ 2015년 시범사업에 참여한 고령의 호흡기 1급 장애인 사연

사고로 뇌병변 1급 판정을 받은 장애인, 부자(父子)의 소원은 취업

“오토바이 사고로 아들이 뇌병변 1급 장애 판정을 받았지요. 사고 후에는 아들이 살아준 것에 감사했는데 이젠 아들 취업이 소원입니다. 아직 젊은데 매일 집에만 있어요. 아들이 할 수 있는 일이 무엇인지 찾아서 사회구성원으로 살아가는 모습을 보고 싶습니다. 제 남은 소원은 아들이 직장에 출근하는 모습을 보는 것입니다.”

“저 역시 지금까지 아버지에게 불효만 했습니다. 늙으신 부모님에게 취업한 모습을 보여드리고 싶어요. 저도 사회생활을 통해 더 나은 삶을 살고 싶어요. 저를 위해서도 부모님을 위해서도 취업하고 싶은 것이 제 소원이랍니다.”

출처_ 2015년 시범사업에 참여한 뇌병변 1급 장애인 사연

장년장애인의 경제활동 상태

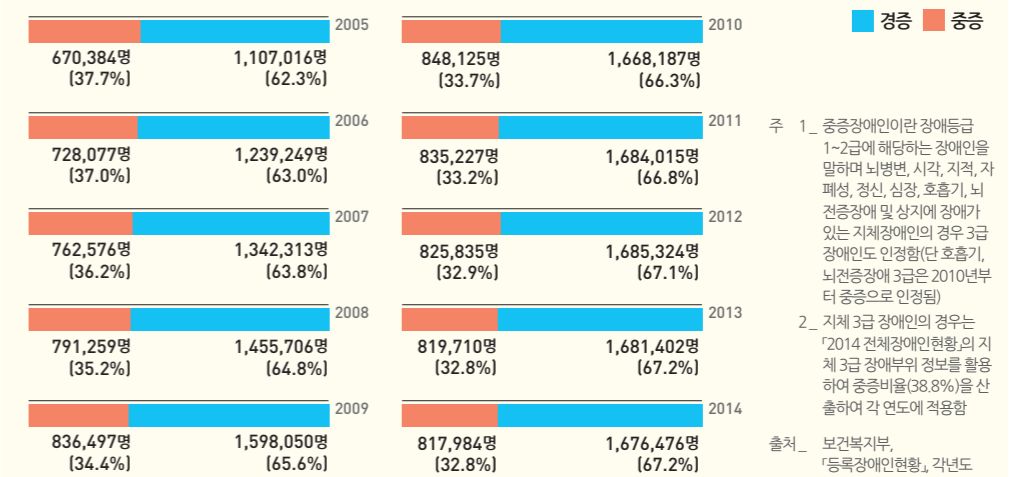
우리나라는 빠른 속도로 고령화 사회에 들어서고 있고, 이로 인해 장년장애인 역시 급증하고 있다. 하지만 장년장애인의 노동시장 진입은 어렵다. 5인 미만 사업장에 취업하는 비율이 56.2%로 가장 높은 편으로 장년장애인의 고용 현실은 매우 열악하고 어려움이 따른다(김용탁 외, 『고령 장애인의 경제활동 현황과 노동시장 진입방안 연구』, 2013).

장년장애인은 법에 의한 구분이 아니라 특정 연령에 의한 구분으로 통상적으로 ‘50세 이상 65세 미만의 장애인’으로 정의한다.

중증장애인의 경제활동 상태

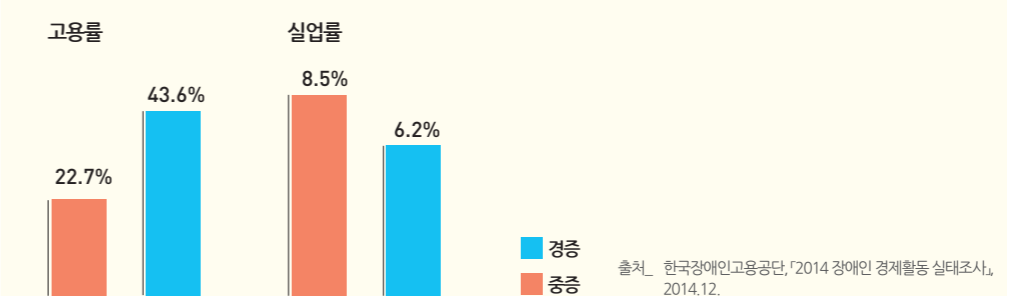
2014년 12월 말 기준으로 우리나라 등록장애인 2,494,460명 중 중증장애인은 817,984명으로 전체 등록장애인 중 32.8%를 차지한다.

장애정도별 현황



2014년 장애인 경제활동실태조사에 의하면 중증장애인의 고용률은 22.7%, 실업률은 8.5%이며 경증장애인의 고용률은 43.6%, 실업률 6.2%로 중증장애인의 고용률이 경증장애인 고용률의 절반 수준이며 중증장애인의 실업률은 경증장애인보다 2.3% 높다.

장애정도별 고용률·실업률 비교



장년 및 중증장애인도 “괜찮은 일자리”에서 일할 수 있을까?

장년과 중증장애인이 취업을 희망하지만, 취업시장 진입 자체가 어렵고, 직업적 제한이 따른다. 장애와 고령이라는 특성을 이해받기 용이한 근무환경을 지닌 전략적 산업 분야를 선정하여 “괜찮은 일자리” 창출을 위한 직업영역개발 사업의 필요성이 대두되었다.

의료서비스 산업에 주목하다

장년 및 중증장애인의 노동시장 분석 결과 일자리 창출에 주목하게 된 산업 분야는 의료서비스업이다. 의료서비스업은 우리나라가 고령화 사회로 진입하면서 국민의 건강에 대한 관심과 웰빙에 대한 관심이 높아졌으며, 의료 관광 산업이 성장하여 일자리 창출이 급속하게 증가하고 있었다.

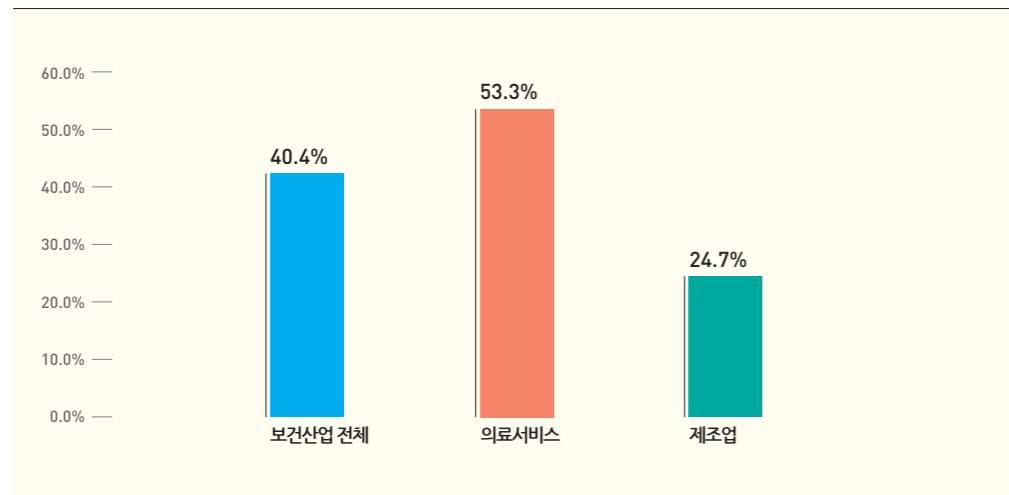
의료서비스 산업 ‘일자리 창출’ 최근 10년 동안 187% 증가

‘보건산업 관련 고용 동향 및 직업현황’에 따르면 국내 보건 및 사회복지서비스 부문 고용이 2004년 59만 명에서 2014년 169만 3,000명으로 10년 전 보다 187% 일자리가 증가하고 산업규모는 세 배 이상 커졌다고 한다. 같은 기간 국내 전체 산업 고용 규모가 2,255만 7,000명에서 2,559만 9,000명으로 13.5% 증가한 것에 비하면 의료 서비스 산업 분야의 일자리 증가는 기하급수적인 증가세를 보인 것이다(한국보건산업진흥원, ‘보건산업 브리프’, 2015).

의료서비스업, 노동집약적 고부가가치 산업

- 의료서비스업은 노동집약적 산업으로 의사, 간호사 등의 전문 인력뿐만 아니라 보조 인력에 대한 일자리 창출을 주도하는 고부가가치 산업이다(보건산업통계청, 2011).

고부가가치 산업 현황



2015년 메르스 사태 발생

메르스 사태로 의료서비스 산업에 인력증가 가속화 예상

2015년 한국은 중동호흡기증후군이라는 새로운 질병인 메르스 사태를 경험하면서 우리나라 의료서비스업의 변화 필요성을 국민들이 인식하고, 의료서비스기관의 질병예방 등의 서비스 질적 향상을 위해 인력 충원이 필요하다는 것을 인식하게 되었다.

장애인 의료서비스산업 분야 진출 사례 검토

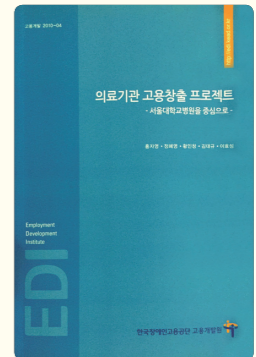
의료서비스산업에 장애인 진출 관련 선행연구를 조사하였다. 가장 대표적인 국내 선행연구는 ‘의료기관 고용 창출 프로젝트’로 2010년 서울대학교 병원과 함께 진행한 연구이다.

국내 의료기관 대부분이 장애인고용 저조기업으로 특히 상시근로자 1,000인 이상의 대형 종합병원은 장애인고용률이 매우 낮았다(한국장애인고용공단, 2009).

국내 선행연구 대표사례

의료기관 고용창출 프로젝트 (홍자영, ‘서울대학교병원을 중심으로’, 2010)

- 서울대학교병원 사례로 의료기관에서 장애인의 고용창출 가능성을 보여준 연구임
- 병원에서 전문자격증 없이 고용 가능한 직무를 도출하여 장애인을 위한 “양질의 일자리” 고용 성공 사례 제시함
- 병원 취업 장애인의 대부분이 경증, 지체장애인이라는 한계가 있음
- 후속 연구로 의료기관에 ‘중증’과 ‘정신적 장애인’의 고용창출 모델 창출을 제안함



- 50인 이상 장애인의무고용사업체 중 의료기관에 포함된 1,113개소의 사업체에서 근무하는 장애인은 2,320명으로 이중 경증장애인 1,922명(82.8%), 중증장애인 398명(17.2%)이다. 또한, 취업한 장애유형을 보면 지체장애인이 70%로 가장 많이 차지하였다.
- 의료기관 전체 장애인고용률이 1.16%로 낮은편이며, 특히, 상시근로자 1,000명 이상 대형 종합병원의 장애인 고용률은 0.99%로 더 저조한 상황이었다.

선진 외국 사례 벤치마킹

미국이나 일본에서는 의료서비스산업 분야의 장애인 진출을 위해 체계적인 접근을 통해 다양한 일자리 창출 사례를 보고하고 있다.

해외 병원의 장애인고용 사례

- 신시내티(Cincinnati) 아동병원에서 발달장애인 대상 전환 고용프로그램 진행으로 병원 내 고용창출 및 지역 기관으로 고용연계
- 1996년 최초로 실시되었으며 미국의 125개 도시를 비롯해 캐나다, 영국, 호주 등에 전파
- 발달장애인 특성 반영하여 병원에서 반복적인 업무로 의료 도구 및 의료기기 멸균, 입원실 위생관리 등의 업무수행

미국 병원 장애인고용

- 의료직종의 장애인고용률은 1.95%로 일본의 장애인 의무 고용률 1.8%보다 높고 전체 산업분류 중 가장 높음(2009년)
- 정신적 장애인의 병원 고용 사례가 많고, 조리실과 세탁실, 간호보조 업무 수행
- 시각장애인 안마가 의료행위의 일부로 인정받아 병원에서 근무

일본 병원 장애인고용

장년 및 중증장애인의 일자리 창출 가능성, 의료서비스업에서 엿보다

산업 트렌드와 노동시장 분석, 국내 연구와 선진 외국 사례 검토를 통해 의료서비스업에서 장년 및 중증장애인의 고용상 문제 해결의 실마리를 확인할 수 있었다.

의료기관 종사자는 장애에 대한 전문 지식을 갖추고 있고 장애와 고령에 의한 제약적인 부분에 대한 이해가 상대적으로 용이하였다. 따라서 의료서비스업은 중증장애인과 고령과 장애의 중복으로 인해 취업이 힘들었던 장년장애인의 고용 창출에 새로운 블루오션이 될 수 있다는 가능성을 확인하였다.

의료기관에서 장년과 중증장애인이 수행 가능한 전략 직무를 개발·제시함으로써 고용 가능성 확인 및 “괜찮은 일자리” 창출을 시도하는 직업영역개발 사업을 기획·추진하게 되었다.

2. 『병원보조원』은 어떤 일인가요?

『병원보조원』이란?

‘의사, 간호사, 약사, 수의사 등의 효율적인 업무 수행을 위해 물품 정리, 주변 정리, 치료기구나 장비 등의 소독 등의 보조 업무를 수행하는 자’라고 한국직업사전에서 정의하고 있다.

중증 및 장년장애인 『병원보조원』은 병원에서 전자자격증 없이 의료서비스 기관의 고객 만족을 위해 병원 내외 금연지도, 무인기기 이용 안내, CCTV 모니터링 등의 업무를 수행하는 자로 정의하였다.



장년 및 중증장애인의 『병원보조원』 핵심 직무

금연지도원

직무명	직무내용	직무장면	
금연지도	병원 건물 내외의 금연구역 안내 및 흡연 행위 예방과 지도		
		금연구역 알리기	병원 주변 흡연행위 지도


고객만족 지킴이

직무명	직무내용	직무장면	
고객의 소리 수집 및 고충처리	병원 고객 소리함 및 홈페이지 ‘고객의 소리’ 자료수집 및 처리		
		고객 소리함 카드 수거	카드 검토 및 분별

무인기기 이용 안내원

직무명	직무내용	직무장면	
무인기기 이용 안내	병원에 있는 무인기기에 대한 이용 안내		
		무인기기 이용 안내	지문인식기 이용 안내

CCTV 모니터링 요원

직무명	직무내용	직무장면
CCTV 모니터링 업무	병원 관재센터에서 CCTV 모니터링 후 안내하여 긴급 상황에 대비	 CCTV를 통한 모니터링

장애인전용 주차 지도원

직무명	직무내용	직무장면
장애인전용 주차구역 안내	병원 주차장 내 장애인전용 주차구역 및 위반차량 안내	 지상 장애인전용 주차구역  장애인자동차표지 부착 여부 확인

장년 및 중증장애인 『병원보조원』 전략 직무 찾기 과정

서울의료원에서 장년 및 중증장애인 『병원보조원』의 성공적인 고용 창출을 위해 장애와 고령에 의한 한계를 극복 하면서 수행 가능한 전략 직무개발이 가장 필요하였다.

의료기관인 병원에서 전문자격증 없이 근무 가능한 직무 중 위탁용역업체 업무와 중복되지 않는 직무를 전략 직무로 도출하였다. 특히, 장년 및 중증장애인의 업무 수행 시 체력 소모와 노동 강도가 적으며 의료서비스 기관의 환경 변화를 반영한 『병원보조원』 전략 직무를 제시하고자 다음 단계를 거쳐 『병원보조원』 전략 직무를 새롭게 발굴하였다.

- 첫 번째,** 서울의료원 전체 조직구성도와 인력배치 현황 및 용역업체 위탁업무 현황을 파악한 후 병원 소속 보조원 배치 현황과 직무를 파악하였다.
- 두 번째,** 장년 및 중증장애인의 직업적 한계를 극복할 수 있는 직무군을 도출하였다.
- 세 번째,** 신 직무군 도출 후 현장답사를 통해 적합 직무군 확인 및 인사팀 담당자·실무자 면담을 통해 장애인 배치 시 걱정하는 부분을 청취하고 최종 직무를 선정하였다.
- 네 번째,** 장년 및 중증장애인 『병원보조원』의 전략 직무를 세분화하여 직무분석표를 작성하여 업무를 공유하였다.

『병원보조원』 직업 전망

장애에 대한 이해, 편의시설 설치 등 근무 환경 양호

- 의료기관에 종사하고 있는 직원은 다른 사업장과 비교 시 장애에 대한 전문 지식이 있고 장애에 의한 직업적 제한점을 이해받기 쉽다. 그리고 장애인 편의시설이 잘 갖춰져 있어 근무환경도 좋아 장년 및 중증장애인에게 적합하다.

일자리 수요, 높음

- 50인 이상 의무고용사업체 중 의료기관에 속하는 기관이 1,113개소이다(한국장애인고용공단, 2009). 이 중 300인 이상 의료기관 수는 110개소이고 1,000인 이상 대형 병원은 20개소이다.
- 1,000인 이상의 대형 의료기관의 종사자 수는 대규모이다. 서울대학교병원의 2009년 전체 직원 수는 5,354명이다. 이 중 정규직 4,694명(88%), 비정규직 660명(12%)를 차지하고 있다. 의료서비스 산업의 발전과 수요 증대로 종사자 수는 급증할 것이고 전자자격증 없이 수행 가능한 직무도 매우 다양해 앞으로 일자리 수요는 높을 것으로 예상된다.

유연한 선택 근무, 가능

- 『병원보조원』의 다양한 직무와 시간 선택제로 유연한 근무 유형은 직업적 장점으로 작용하여 장년 및 중증장애인의 성격, 직무능력, 선호활동, 체력상태, 장애상태 등 개별 특성을 반영한 맞춤형 직무배치 가능성이 크다.

근무 조건, 매우 우수

- 의료기관의 임금 조건은 매우 양호하다. 의료서비스 기관은 대표적인 “괜찮은 일자리”이며, 고부가가치 일자리 창출이 가능한 분야이다.
- 서울의료원의 경우 장년 및 중증장애인 『병원보조원』으로 취업한 장애인의 경우 1일 4시간 근무, 월 90만 원의 임금을 지급하고 있으며 장애인근로자 및 가족에 대해 병원비 감면 등 복리후생이 좋아 취업 후 직장만족도가 매우 높다.
- 의료기관의 운영 주체가 대기업 및 지자체, 대학 등에서 위탁 운영일 경우 근무조건이 더 양호하고 안정적인 편이다.

장년 및 중증장애인 『병원보조원』 고용 전망 및 장점

- 『병원보조원』의 다양한 직무는 장애인 진출에 가장 큰 장점으로 작용함
- 의료기관 종사자들은 장애에 대한 이해와 장애에 의한 제한에 대한 전문지식을 지니고 있어 장년 및 중증장애인이 직업적 제한에 대한 배려와 이해가 상대적으로 용이함
- 시간 선택 유연 근무가 가능하여 장애상태, 체력, 경제적 여건 등을 고려하여 근무할 수 있음. 서울의료원의 경우 중증 및 장년장애인 1일 4시간에서 5시간 정도 시간선택유연근무제로 채용함
- 의료기관은 장애인 편의시설이 잘되어 있어 장애와 고령자가 근무하기에 환경적 요인이 양호함
- 의료기관은 병원비 감면 등의 복지혜택도 양호하여 근무만족도가 높아 고용유지가 용이함



3. 장년 및 중증장애인 『병원보조원』 사업 어떻게 진행되었나?

의료서비스 산업 분야 장년 및 중증장애인 『병원보조원』 고용 창출 사례를 만들기 위한 직업영역개발 사업은 아래 과정을 거쳐 추진되었다.



함께 할 병원 선정하고 참여시키다

우리나라 대표 공공병원인 서울의료원을 참여 사업체로 선정하였다.

- 공공 대형 병원에서 고용 모델 개발 후 민간 대형 병원으로 확산을 유도하기 위해 국내 대표 공공병원인 서울 의료원을 참가 사업체로 선정, 시범사업 참여를 제안하였다.
- 서울의료원 장애인고용 담당자를 만나 2012년 공단과 장애인고용증진협약 체결 당시 장애인고용 저조기업이 었으나 정신장애인 『동료지원가』와 같은 시범사업 참여로 2014년 장애인고용률 2.14%로 상승되었음을 공유 하였다.
- 서울의료원 장애인고용 담당자는 장년 및 중증장애인 대상 시범사업 참여에 매우 부정적이었다. 하지만 면담을 통해 시범사업에 대한 의미와 장년 및 중증장애인 채용에 따른 문제점 해결 방안을 제시하자 '장애인제한경쟁'을 도입하여 처음으로 장애인 『병원보조원』 공개모집이 추진되었다.

서울의료원 장애인고용에 대한 어려움과 해결책



- 첫째, 적합 직무가 없어서 채용이 어려워요?
해결책: 공단에서 직무분석을 하여 병원 위탁업무와의 중복성을 피하여 『병원보조원』으로 근무 가능한 새로운 직무를 발굴하여 제시하겠다고 하였다.
- 둘째, 장년 및 중증장애를 지닌 장애인 중 보조 업무를 수행할 장애인이 있을까요?
해결책: 공단과 장애인고용 네트워크 기관에 장애인 인력풀은 충분히 확보되어 있다. 더불어 『병원보조원』직무가 특수 직무이기에 전문 교육이 필요하다면 공단의 직업훈련으로 직업능력 향상 후 고용창출이 가능하다고 설득하여 시범사업 의 참여를 유도하였다.
- 셋째, 장애인 채용 시 인건비 예산이 없어요?
해결책: 공공병원의 장애인의무고용율이 3%이다. 장애인의무고용률 준수를 못하면 장애인고용부담금을 납부한다. 장애인 미고용에 따른 부담금 납부금액을 장애인고용에 따른 인건비로 지급할 수도 있다.

서울의료원 일반현황 및 『병원보조원』 근무조건

기관명	서울특별시 서울의료원	소재지	서울시 중랑구 신내로 156(신내동)
업 종	종합병원	서비스내용	병원 진료 및 관련 서비스 제공
산업분류	86101 보건업 및 사회복지서비스업		
가입보험	1.산재보험 2.국민연금 3.건강보험 4.고용보험		
사업체 특성	- 서울의료원은 2011년도에 623병상 규모로 새로 개원 - 서울시의 대표적인 공공병원 - 중랑구와 강남구정신건강증진센터에 정신장애인 『동료지원가』를 국내에서 처음으로 채용함		
병원보조원 근무조건	- 주 5일 근무 - 09:00 ~ 18:00 사이 근무 - 시간선택 유연근무제 도입하여 1일 4 ~ 5시간 근무 - 급여: 월 90만원, 동료지원가 월 115만원 정도 - 채용조건: 1년 계약직 (3개월 수습) - 기준: 보수 및 복지 기준은 서울의료원 규정에 따라 동일하게 적용 - 복지: 직원 본인 및 직계 가족 병원비 50% 감면(1년 근무 후 적용), 법인콘도 운영, 월차 제공 등		

『병원보조원』을 희망하는 장년 및 중증장애인 모집

서울지역 장애인고용 네트워크 기관과 협력하여 대상자 모집

- 서울지역 장애인고용 네트워크 기관과 협력하여 시범사업을 안내하고 '2015년 서울의료원 『병원보조원』 훈련생 선발기준 체크리스트'를 제공 후 직무수행에 필요한 자격을 충족하는 장애인을 추천받았다.
- 네트워크 기관 협력으로 장애인 중 제출서류 작성과 기한 내 제출에 어려움을 호소하는 장애인의 어려움을 해결 하였다.

병원 면접 준비와 실시

병원 면접에 앞서 '정당한 편의제공' 필요 여부 전수 조사로 사업체 면접 시 장애로 인한 불편함을 최소화하였다.

병원 면접 시, 면접관 교육을 진행해 장애인에 대한 인식개선 후 면접을 진행하였다.

신체검사와 인성검사

서울의료원의 경우 '장애인제한경쟁'을 시행하지만, 채용절차는 비장애인직원 채용 절차와 동일하게 진행하였다.

인성검사로 MMPI 검사를 진행하는데 이 검사의 문항 수가 500문항 정도로 인내력이 필요하다. 중도 포기하지 않고 끝까지 참여하도록 격려하고, 인성검사 문항에 대한 이해가 부족하여 부연 설명을 통해 검사를 마칠 수 있게 하였다.

신체검사도 응시 경험 부족과 신체검사 전 작성해야 하는 질문지 문항 이해 부족으로 문항 체크에 어려움을 보이면 부연 설명을 진행하였다.

서울의료원 장년 및 중증장애인 『병원보조원』 채용 과정



취업 희망장애인 대상 사업설명회

서울의료원 면접 전경

병원 면접 시 정당한 편의제공(음성대독)장면

인성검사 실시 전경

신체검사 전 서류작성 모습

신체검사 실시 전경

취업예정자 단기직무훈련으로 직장생활 기술을 향상시키다.

- 사업체 면접에서 합격한 취업예정자를 대상으로 성공적인 고용유지를 위해 단기직무훈련을 시행하였다. 단기 직무훈련으로 올바른 직장생활을 위한 직무교육, 의료서비스 분야에 필요한 직무교육, 장애를 가지고 직장생활을 유지할 수 있는 신체능력향상 프로그램을 진행했다.



취업예정자 단기직무훈련 참가자 단체 기념사진

올바른 직장생활 유지를 위한 직무교육

신체능력향상 프로그램 전경

장년 및 중증장애인 드디어 『병원보조원』으로 채용

서울의료원에 장년 및 중증장애인의 『병원보조원』고용 창출의 가능성을 확인하고 전략 직무개발을 위한 시범사업을 추진하여 장애인제한경쟁을 통해 총 9명의 채용이 확정되어, 출근하였다.



사원증 받기(병원 채용)

병원 채용(근로계약서 작성)

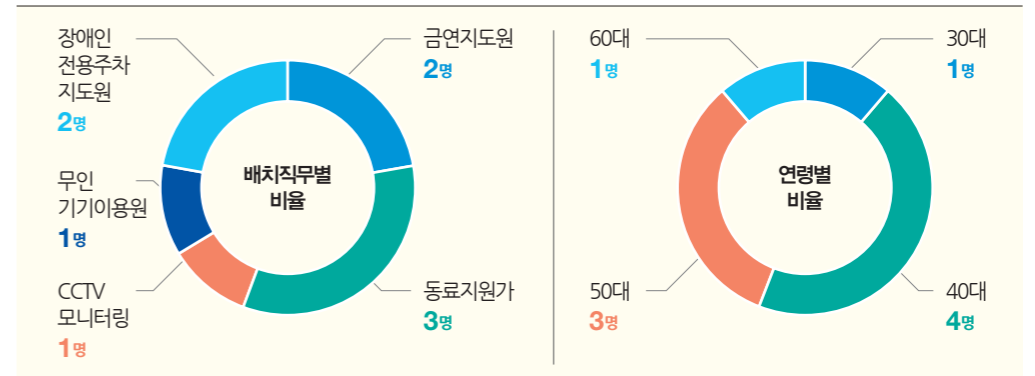
병원 입사 기념사진

서울의료원 장년 및 중증장애인 『병원보조원』 지원자 및 최종 합격자 현황

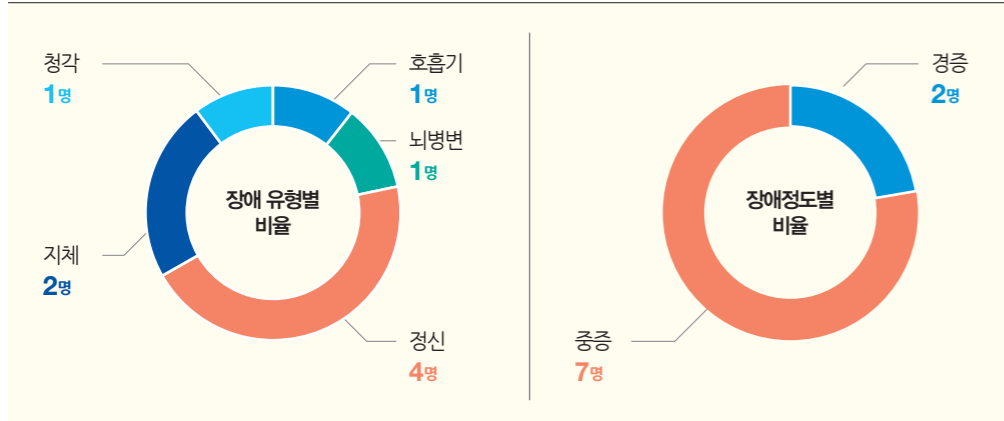
채용전형	서류접수	서류 합격	사업체 면접참석	합격자 발표	인성 검사	신체 검사	단기 직무훈련	채용
인원(명)	36	31	26	10	10	10	10	9

* 한 명은 최종 합격 하였으나, 개인 사정으로 입사 포기 함

장년 및 중증장애인 『병원보조원』합격자 현황



장년 및 중증장애인 『병원보조원』 합격자 현황



서울의료원 장년 및 중증장애인 『병원보조원』 현장 배치 직무는 다음과 같다.

- 금연지도원 (병원 건물 내외 금연구역 지도 및 흡연 행위 예방 및 지도)
- 고객만족 지킴이 (고객의 소리 자료 수집 및 고충처리 서비스)
- 무인기기 이용 안내원 (무인민원발급기, 번호표 발급기 등의 무인기기 이용 안내 등)
- CCTV 모니터링 요원 (CCTV 모니터로 긴급 상황 예방 및 대처)
- 장애인전용 주차 지도원(장애인전용 주차구역 안내 및 위반 차량 지도)
- 정신장애인 『동료지원가』(정신장애인 대상 동료상담 업무 등)

서울의료원 장년 및 중증장애인 『병원보조원』 현장 직무 수행



장년 및 중증장애인 취업 후 고용유지를 도모하다

장애인식개선 교육을 진행한다

- 취업 장애인의 고용 안정을 도모하고 병원 담당자의 장애인에 대한 이해를 돕고자 장애인 배치부서의 담당자와 관리자를 대상으로 장애인식개선 교육을 실시 하였다.

장년 및 중증장애인을 팀별로 2인씩 배치

- 장년 및 중증장애인을 팀별로 최소 2인 이상 배치하여 업무 습득과 심리적 지원을 도우며 고용 안정을 도모 하였다. 특히, 팀별 장애인 배치 시 장애 상태를 서로 보완할 수 있도록 구성하여 사업장과 장애인 배치부서 동료와 관리자 모두의 만족을 유도하였다.

현장 배치 후 정기적인 만남

- 장년 및 중증장애인을 병원 현장에 배치 후 정기적으로 만나고 있다. 병원 인사팀 담당자와 공단 담당자가 현장을 방문해 애로사항을 청취한 후 갈등의 요소가 될 수 있는 부분은 조정을 진행하였다. 장년 및 중증장애인이 배치된 직무가 기존에 없었던 직무를 신규 개발하여 배치한 상태라 근무하는 장애인과 현장 비장애인 직원의 신규 직무에 대한 이야기를 수시로 청취하였다.

사업체 인사담당자 장애인직업생활상담원 교육 참석

- 취업 장애인의 직업 안정을 위해 서울의료원 인사담당자가 공단의 '장애인직업생활상담원' 교육에 참석하였다. 장애인직업생활상담원은 사업장 내에서 장애인직원의 직장 적응을 도와주는 조정자 역할을 한다.

서울의료원 장년 및 중증장애인 『병원보조원』 고용 안정 도모



4. 장년 및 중증장애인이 『병원보조원』 진행 과정 중 어려운 점은 없었나요?

참여 병원 선정부터 벽에 부딪히다.

병원에 장애인고용을 위한 『병원보조원』 관련 시범사업을 제안하자 취지는 좋으나 현실적으로 어렵다는 답변이었다.

장년 및 중증장애인은 노동시장 진입이 매우 어려워 참여하고자 하는 병원 선정이 매우 힘들어 전략을 수립하였다.

공공 대형 병원의 성공 사례를 개발하여 민간 대형 병원으로 확산될 수 있도록 전략을 수립한 후 우리나라 대표 공공병원인 서울의료원을 참여 병원으로 선정하였고, 시범사업에 참여는 물론 '장애인제한경쟁' 모집을 추진하게 되었다.

입사지원서 및 지필 인성검사가 너무 어려워요.

서울의료원 입사 희망자 중 입사 서류 작성에 어려움을 호소하는 장년 및 중증장애인이 발생했다. 지역 고용 네트워크 기관과 연계하여 입사 서류 작성의 어려움을 호소하는 지원자의 문제를 해결했다.

모집전형 중 인성검사와 신체검사 전에도 설문지 응답 과정이 있다. 지필검사 응답에 어려움을 호소하는 장년 및 중증장애인이 있어 모집전형 단계마다 공단 담당자가 동행하여 어려움을 해결하였다.

특히, 병원 인성검사로 가장 많이 활용되는 MMPI 검사는 문항 수가 매우 많다. 이를 중도에 포기하지 않도록 하기 위해 지원자에 대한 격려가 필요하였다.

장년 및 중증장애인 건강관리 필요해요!

직원 채용 절차 중 신체검사가 있다. 하지만 장년 및 중증장애인이 건강관리가 잘되어 있지 않아 이 과정에서 어려움이 발생하였다. 면접에 합격하고도 신체검사를 통과하지 못하는 지원자가 발생하였다.

재검을 받도록 조치하거나, 수술이 필요한 경우 수술과 건강회복 시기를 조절한 후 입사가 진행될 수 있도록 협의·조정하였다.

면접 시 장애유형별 '정당한 편의제공'은 어떻게 하나요?

병원 면접 시 장애유형 별로 필요한 '정당한 편의제공'에 대해 안내하고 이를 제공하여 면접을 진행하였다. 병원 인사팀의 어려움을 공단에서 개입하여 해결하였다.

장년 및 중증장애인이 『병원보조원』으로 잘 적응할 수 있을까요?

서울의료원 『병원보조원』으로 최종합격한 예정자 중 의료기관의 근무 경험이 있는 사람은 한 명도 없었다.

공단은 취업 예정자를 대상으로 단기직무훈련을 통해 직장생활 방법과 의료기관에서 필요한 기초직무교육을 하여 어려움을 해소하였다.

팀별로 장애인을 두 명씩 배치하여 업무능력 향상과 적응상의 문제를 극복하였다.



5. 장년 및 중증장애인 『병원보조원』 결실과 앞으로 도전

결실

의료서비스 산업, 장년 및 중증장애인 고용 진출 가능성 확인

서울의료원 장년 및 중증장애인 『병원보조원』으로 9명이 고용되는 성과를 얻었다.

- 의료기관에 근무하는 직원은 장애에 대한 이해가 있어 장년 및 중증장애인이 직업적 제한을 배려받으면서 근무하기 용이하다.
- 서울의료원의 고용성공 사례를 통해 의료서비스업에 장년 및 중증장애인 고용 가능성을 확인하였다.
- 특히, 서울의료원 『병원보조원』으로 고용에 성공한 장애인은 중증장애인으로 일반 노동시장 진입이 어려웠던 호흡기장애, 뇌병변장애, 정신장애, 지체(상지절단)장애로 이들 장애유형의 고용 사례가 개발, 중증장애인에 대한 직업재활서비스 방향에 대해서도 시사하는 바가 크다.

장년 및 중증장애인 수행 가능한 『병원보조원』 전략 직무개발

장년과 중증장애인에 대한 직업적 제한을 극복하고 『병원보조원』으로 수행 가능한 전략 직무를 개발하여 고용 모범 사례를 제시하였다.

‘금연지킴이’와 ‘무인기기 이용 안내원’ 등은 시대 변화를 반영하는 신 직무이다.

의료서비스 기관에 장애인고용에 대한 새로운 대안 제시

장애인고용에 대한 의지는 있으나 적합한 직무가 없어 채용에 어려움을 느끼는 병원에 장애인고용에 대한 새로운 대안을 제시하였다는 점에 의의가 있다.

서울의료원에서 장년 및 중증장애인 『병원보조원』 전략 직무로 개발한 ‘금연지도원’은 국내 최초 사례로 금연이 중요시되는 사회 트렌드를 반영한 직무이다.

- ‘무인기기 이용 안내원’도 병원 내 무인기기가 증가하고 있어 고령자 등 기계사용에 어려움을 호소하는 고객서비스로 『병원보조원』 일자리 벤치마킹이 매우 용이하다.

앞으로의 도전

장년 및 중증장애인의 구직역량 강화 필요

장년 및 중증장애인의 서울의료원 『병원보조원』 고용 성공 사례를 개발하면서 장년 및 중증장애인을 대상으로 구직역량강화 프로그램의 활성화가 필요함을 느꼈다.

- 구직자가 필요한 구인정보를 온라인으로 검색하고 온라인으로 지원하는 능력은 취업을 준비하는 구직자의 필수조건이다.

- 하지만 장년과 중증장애인이 근무 능력이 있음에도 불구하고 취업 관련 정보와 온라인 지원이라는 고용 진입의 벽을 넘지 못하고 있다. 장년 및 중증장애인 중 취업희망자를 대상으로 구직 기술 습득이 가능하도록 구직역량 강화 프로그램 내용 보완이 필요하다.

장년 및 중증장애인 취업 원한다면 기본적인 건강관리 필수

장년 및 중증장애인을 대상으로 의료서비스 기관 『병원보조원』 고용 창출 시범사업 수행 결과 장년 및 중증장애인들의 기본 건강관리가 되지 않고 있다는 점을 알았다.

- 사업체 면접을 어렵게 통과하고 기본적인 건강관리 부족으로 입사의 어려움이 작용하는 사례가 발생하였다.
- 서울의료원에 지원하여 최종 합격한 장애인 중 한 명은 채용 신체검사를 통해 긴급하게 수술을 요하는 질환을 발견, 수술 후 건강회복 과정을 거쳐 입사하는 사례도 있었다.

장애인 대상 직업훈련 종목 중 의료서비스 분야 고려해보는 것 필요

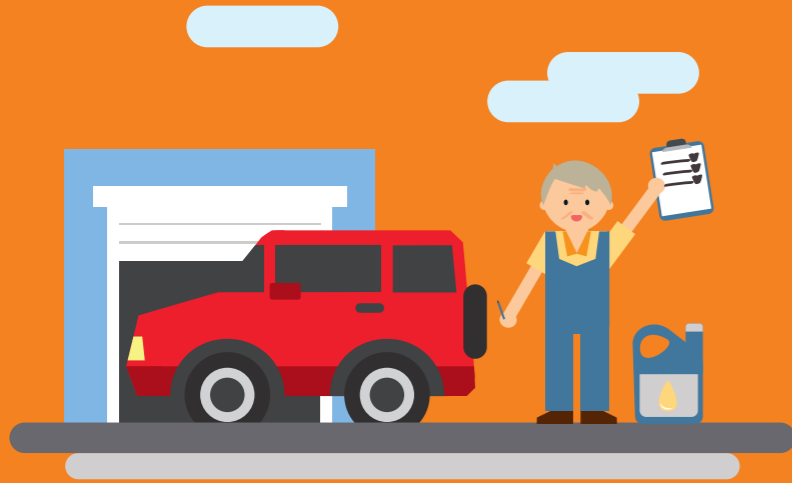
의료서비스 분야는 인구 고령화, 의료관광 등으로 수요가 급증하고 있다. 의료서비스 분야는 노동집약적 고부가가치 산업으로 최근 10년간 일자리가 187% 증가하였고 향후 일자리 창출이 가장 많은 산업 분야이다.

- 의료서비스 분야 수요와 일자리 증가에 따라 구직 장애인을 대상으로 직업훈련을 통해 관련 분야 인력풀을 확보하는 것이 필요하다.
- 의료서비스 기관에서 장애인고용의 의지를 갖추고 실천하는 것이 필요하다.

의료서비스 분야 고용 확대를 위한 제언

Tip

- 첫째, 서울의료원 장년 및 중증장애인 고용 사례 대대적인 언론 홍보
- 둘째, 지자체 연계하여 1,000인 이상 대형 민간 병원 대상 사업설명회 개최
- 셋째, 공단 지사 및 관련기관 중사자 직무교육으로 사례 공유를 통한 확산



자동차 렌터카 분야 장애인 『렌터카 매니저』

03

운수업체의 장애인 비율은 50대가 32.8%로 다른 산업 분야와 비교하면 매우 높다. 이 중 택시와 버스회사의 종사자가 많은데, 취업률은 높지만, 반면 근무 환경은 열악하다. 근무 형태 및 환경 등은 장애인근로자의 안정적인 고용 환경을 보장하지 못하는 실정이다.

본 사업은 운수업에 근무하는 장애인의 역량을 활용한 신 직무개발로 경제 불황, 자동차 구매와 실속 있는 소비 패턴의 변화로 확대되고 있는 렌터카 시장과 접목을 통해 장애인 『렌터카 매니저』를 배치하였다.

- P.056** 1. 장애인 『렌터카 매니저』 이렇게 시작되었다!
- P.061** 2. 『렌터카 매니저』 어떤 일을 하나요?
- P.062** 3. 『렌터카 매니저』 어떻게 진행되었나요?
- P.069** 4. 장애인 『렌터카 매니저』로 진출 성공!
- P.069** 5. 장애인 『렌터카 매니저』의 문제점은 어떻게 해결하나요?
- P.070** 6. 장애인 『렌터카 매니저』 앞으로의 과제

자동차 렌터카 분야 장년장애인 『렌터카 매니저』

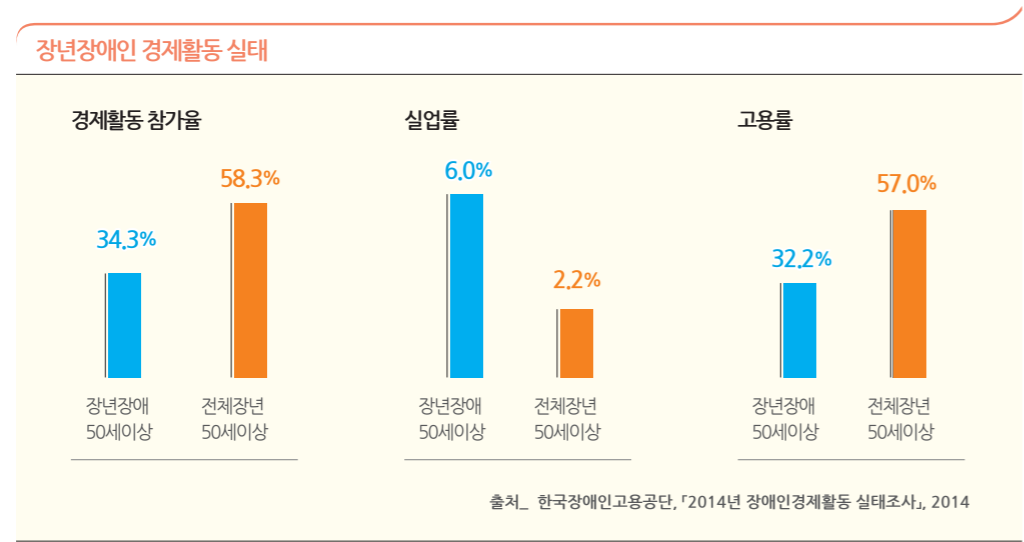
김성임

1. 장년장애인 『렌터카 매니저』 이렇게 시작되었다!

장년장애인 경제활동 실태 및 고용 현황

2014년 장애인 경제활동실태조사에 따르면 50세 이상의 전체 장년 인구의 경제활동 참가율은 58.3%인데 반해 장년장애인의 경제활동 참가율은 34.3%로 낮은 수준이다. 실업률 역시 장년의 경우 2.2%인데 반해 장년장애인은 6.0%로 높은 수치를 나타낸다.

전체 장년의 고용률은 57%에 반해 장년장애인은 32.2%로 전체 장년 인구에 비해 장년장애인의 경제활동 상황이 매우 취약한 것을 알 수 있다.



장애인은 비장애인보다 노화 속도가 빠르고 2차 건강문제로 경제활동을 하는데 어려움이 따르는 것이 현실이다. 2014년 발표된 장년장애인 고용 확대 방안을 보면 비장년장애인의 45.1%가 비정규직인 반면 장년장애인은 71.7%가 비정규직으로 나타났다. 이를 통해 나이가 많아질수록 고용 형태가 불안하다는 것을 알 수 있다.

따라서, 나이와 장애로 이중의 어려움을 겪고 경제적으로 열악한 환경에 놓여있는 장년장애인의 직업 경험과 개별 특성을 바탕으로 한 직무발굴 및 안정적인 일자리 개발이 필요하다.

『장년장애인』이란?

장애인과 관련한 고령자의 정의는 별도로 없지만, 많은 선행연구에서 50세 이상의 장애인을 고령 장애인으로 칭하고 있다. 특히, 50세 ~ 64세 사이의 고령 장애인을 장년장애인으로 지칭하여 사용하고 있다.

(김용탁, 「장년장애인 경제활동 확대 방안」, 2014)

장년 근로자 다수 '운수업'에 고용

2015년 상반기 취업자의 산업 및 직업별 특성을 살펴보면 60대 이상의 근로자가 많이 종사하는 농림어업을 제외하고 50대 이상의 근로자가 가장 많이 종사하는 산업 분야는 운수업으로 나타났다.

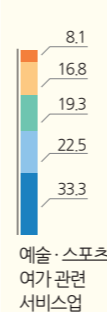
운수업의 경우 50대 근로자의 비율이 32.8%, 60대 이상은 18.8%로 다른 산업 분야에 비해 장년근로자의 비율이 매우 높음을 알 수 있다.

운수업체 장년층 고용 현황

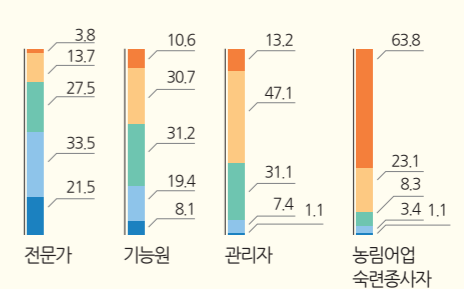
(단위: %)

연령별 특성

산업



직업



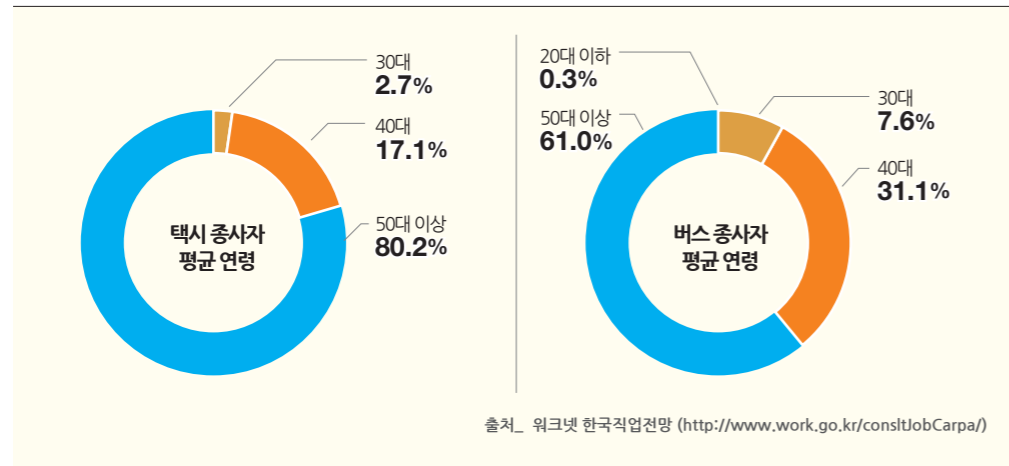
■ 10·20대 ■ 30대 ■ 40대 ■ 50대 ■ 60대 이상

출처_ 통계청, 「상반기 취업자의 산업 및 직업별 특성」, 2015

운수업은 활동 장소에 따라 육상운송업·수상운송업·항공운송업 등으로 나누어지며, 육상운송업은 철도운송업, 버스운송업, 택시운송업, 화물운송업, 기타운송업으로 세분화 된다.

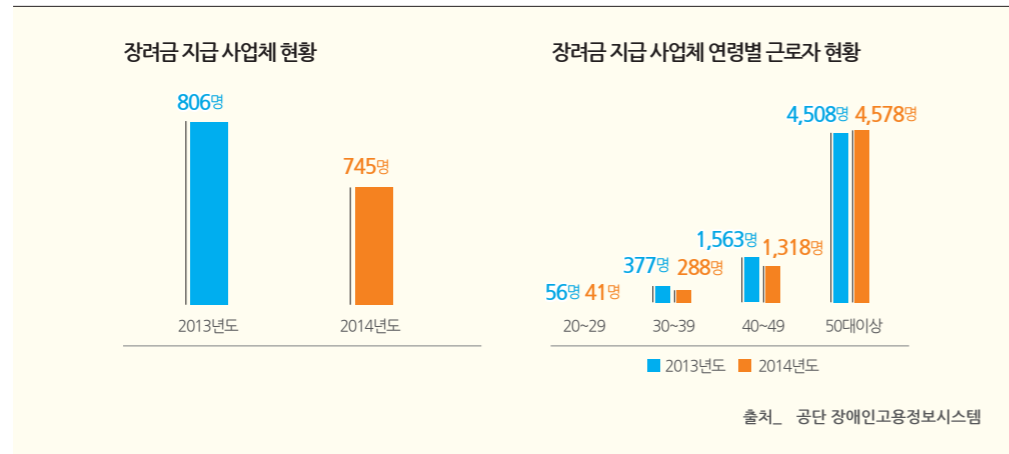
이중 택시와 버스회사 종사자의 평균 연령을 살펴보면 택시회사 80.2%, 버스회사 61%가 50대 이상으로 장년근로자의 종사가 매우 높음을 알 수 있다.

택시 및 버스 종사자의 평균 연령



이러한 현상은 장년장애인에게도 나타난다. 공단 장애인고용정보시스템을 통해 장려금을 받는 운수업체와 장애인 근로자 수를 분석한 결과 사업체 수와 전체 장애인근로자 수는 감소하였으나, 50세 이상 장년장애인 수는 소폭 증가하였음을 알 수 있다.

운수업 장려금 지급 업체 수 및 장애인근로자 현황



운수업, 장애인 취업률 높지만 어려움은 많아

운수업에 50대 장년장애인이 많이 근무하지만 장애인이 진출하고자 하는 택시와 버스 운전원의 경우 어려움도 따른다. 직무 특성상 1일 2교대 또는 1일 3부제 형태의 불규칙한 근무형태와 장시간 앉아 있어야 하는 근무환경, 종일 고객을 응대해야 하는 스트레스 등 장년장애인이 안정적으로 고용유지를 하기에 어려움이 있다.

택시 및 버스 운전원의 직무환경

택시운전원	버스운전원
좁은 공간에서 불편한 자세로 장시간 운전	대형면허 취득
체력 저하를 비롯해 위장병, 요통, 관절염, 호흡기 계통의 질환 유발 가능성	다수의 승객을 책임져야하므로 침착함과 성실성 및 고객 응대의 서비스 정신이 필요
과도한 긴장감과 고객응대에서 오는 스트레스가 높음	장시간 좌석에 앉아서 일해야하므로 운행에 따른 스트레스가 높음

직업 경험을 활용한 장년장애인 「자동차 렌터카 분야」 직무개발

2014년 교통신문에서 시행한 「전국 운수사업자 설문조사」 결과를 보면 자동차 렌터카 사업을 제외한 운수사업의 경기가 점점 나빠지고 있어 운수업에 취업하고자 하는 장년장애인을 위한 새로운 직무개발이 필요하다.

운수업에 근무하는 장년장애인의 자격 여부, 경력, 세심한 차량관리 등의 역량을 활용할 수 있는 신 직업영역개발에 자동차 렌터카 분야를 생각했다.

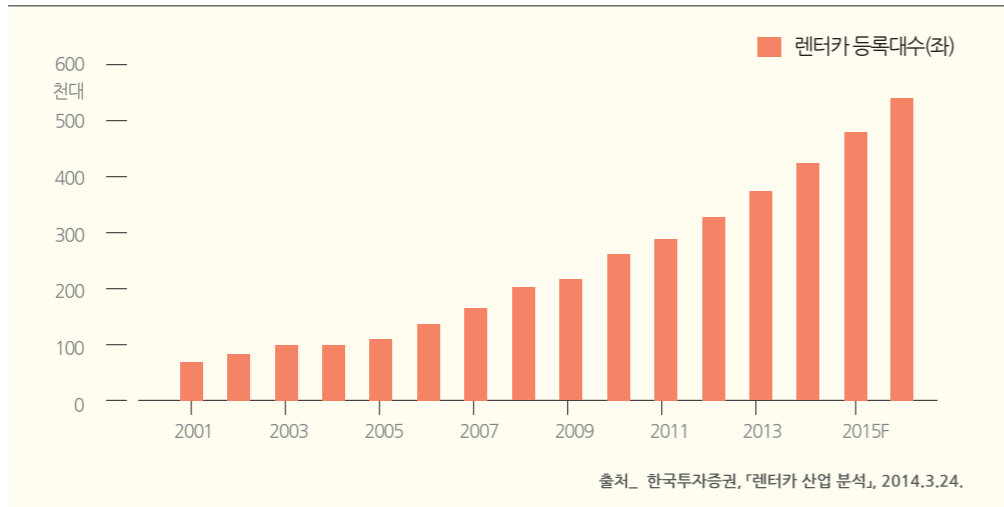
발전 가능한 산업 분야의 직무개발을 통해 고용의 질과 업무 만족도를 향상시킬 수 있는 분야의 접목이 필요한 시점이다.

자동차 렌터카 분야가 빠른 성장세

여행산업 분야의 관심 증대와 실용적인 소비 트렌드가 확산하면서 가격 메리트가 좋고 편의성이 높은 자동차 렌터카 분야의 이용자가 증가하고 있다. 국내 렌터카 업체의 차량 보유 대수 기준으로 과거 10년간 연평균 15% 성장 이후 꾸준한 성장세가 기대되는 분야이다.

2015년 10월 29일 KT경제경영연구소 발표에 따르면 국내 렌탈 시장 규모는 2011년 12조 2,000억 원 규모에서 2016년 16조 9,000억 원으로 38% 증가할 것으로 전망했다. 특히 자동차 시장의 렌탈 규모는 같은 기간 8조 5,000억 원에서 11조 4,000억 원으로 확대될 것으로 전망, 발전 가능성이 큰 것으로 보고 있다.

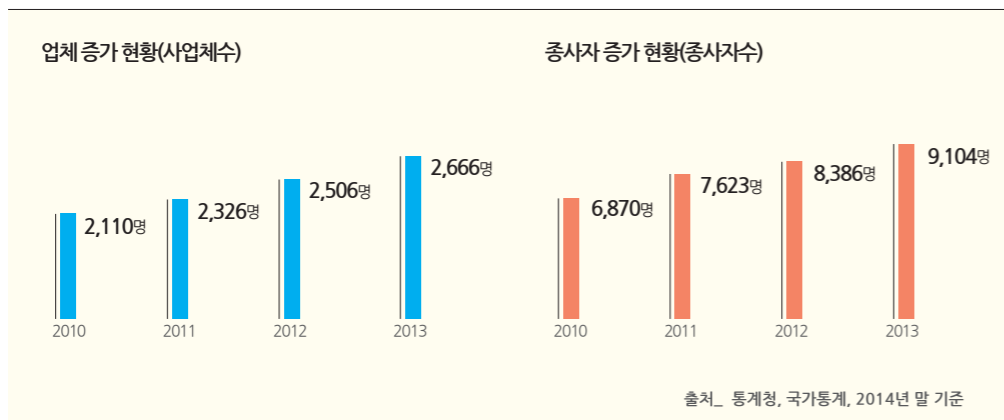
국내 렌터카 시장 규모 추이와 전망



자동차 렌터카 산업 성장과 고용 향상

렌터카 산업이 활성화되면서 자동차 렌터카 업체 수가 매년 증가하고 있으며 종사자 수 또한 증가하고 있음을 알 수 있다. 최근 증가 현황을 살펴볼 때 이러한 고용 가속화는 계속 유지될 것으로 보인다.

연도별 자동차 렌터카 업체 및 종사자 수 현황



장년장애인 자동차 렌터카 분야의 "괜찮은 일자리" 직무개발

본 사업에서는 고용 환경이 열악한 장년장애인의 직업 경험과 개별특성을 반영할 수 있는 직무개발을 통해 기업으로 취업할 방안을 마련하고자 하였다.

현재 성장세를 보이는 자동차 렌터카 산업 분야 선정 후, 국내 1위 자동차 렌터카 업체인 롯데렌탈과 함께 진행 하였다.

파트너 결정 후 다수의 장년장애인 고용이 가능하다고 판단되는 차량관리 직무분석을 통해 장년장애인을 위한 직업영역개발 사업을 추진하였다.

2. 『렌터카 매니저』 어떤 일을 하나요?

『렌터카 매니저』

『렌터카 매니저』는 입고 되는 렌트 차량의 청결상태 및 문제점을 꼼꼼하게 파악하여 최상의 상태로 고객에게 재 출고될 수 있도록 차량 입고 최종단계에서 차량을 관리하는 사람

기존 렌터카 업체의 차량관리 업무의 직무조정을 통해 장년장애인을 위한 새로운 직무로 만들고 명칭을 『렌터카 매니저』로 결정하였다.



업무

『렌터카 매니저』의 주요 업무는 전산 및 일지관리, 차량점검, 운전 등으로 각 분야의 수행업무는 아래와 같다.

분야	수행 업무
전산 및 일지 관리	- 차량점검 일지 작성하기 - 필요 소모품 파악하여 정리하기 - 회사 내 전산망을 통해 1일 업무 체크하기
차량점검	- 차량의 주유상태 파악하기 - 차량 내외부 청결 상태 확인하여 관리하기 - 차량 외형상 드러나는 차량 파손 여부 및 차량 정비 필요여부 파악하기
운전	- 지정 세차장 및 정비소로 차량 이동하기

자격요건

운전면허 1종 보통 이상의 자격증을 소지해야 한다.

택시 또는 버스회사 운전 경력이 있는 장년장애인에게 유리한 직무이며 자동차 정비업 등에서 근무한 경력자의 경우도 직무수행이 가능하다.



『렌터카 매니저』직업전망

일자리수요, 증가

- 자동차 렌터카 산업 분야의 성장 가능성은 매우 크며, 사업체 수 증가와 함께 종사자 수도 꾸준히 증가하고 있다.
- 국내 렌터카 산업을 선도하고 있는 상위 5개의 기업을 대상으로 고용을 확대하면 장년장애인을 위한 직업영역 확산 가능성이 매우 클 것으로 기대된다.

발전 가능성, 희망

- 자동차 렌터카 산업은 앞으로 성장세가 기대되며, 렌터카 직무 중 고객만족도 향상을 위해 꼼꼼한 차량관리는 더욱 중요한 일자리이다.
- 현재 장기 렌탈 자동차 시장의 경우 수시 방문을 통해 차량관리 서비스를 시행하고 있는 등 고객 만족을 위한 차량관리 서비스는 필수적인 직무 분야가 될 것이다.

장애인고용 전망, 밝음

- 노동 강도가 높지 않고 '1종 보통' 운전면허를 소지하고 있는 장년장애인의 기업 취업으로 "괜찮은 일자리"라는 장점이 있다.

3. 『렌터카 매니저』어떻게 진행되었나요?

장애인 『렌터카 매니저』 직업영역개발 사업은 아래 과정을 거쳐 추진되었다.

장년장애인 자동차 렌터카 분야 고용 창출 사업 추진과정



사업체 탐색과 선정

국내 렌터카 업계 1위, 롯데렌탈 사업 확정

- 국내 1위 자동차 렌터카 업체인 '롯데렌탈'에 장년장애인 직업영역개발을 위한 사업 제안을 하였다.
- 롯데렌탈은 장애인고용에 대한 의지가 매우 높은 기업으로 장년장애인 고용을 위해 노력하기로 협의하였으며, 이후 동종 업계 파급력 또한 높을 것으로 판단되어 함께 사업을 진행하기로 하였다.

롯데렌탈 일반 현황

사업체명	롯데렌탈	대표자	표○○
업 종	서비스, 도소매	서비스내용 (주요생산품)	차량렌탈, 자동차매매업, 장비렌탈
산업분류	69110 자동차 임대업	소재지	경기도 안양시 동안구 전파로 89, 8층 (효계동 신원비전타워 8층)
가입보험	1.산재보험 2.국민연금 3.건강보험 4.고용보험		
사업체 특성	<ul style="list-style-type: none"> -롯데렌탈은 1986년 설립 이래 30년 이상의 렌탈 산업 노하우를 보유한 국내 유일 종합렌탈 회사임 -롯데그룹의 계열사로 2015년 6월 새롭게 편입됨(구.k렌탈) -국내 1위 롯데렌터카와 그린카 카셰어링을 보유한 '오토렌탈 사업'과 사무기기, IT장비 등을 취급하는 '일반렌탈 사업'도 운영 국내 유일 종합 렌탈 회사임 -전국 170개 지점 및 영업소를 운영 -시장점유율은 국내 렌터카 업계 1위로 차량 122,400대 보유(자동차대여사업 조합 2015년 4월 기준) 		

롯데렌탈 근로조건

근무형태	근무시간	정원현황	보수	계약기간
주간 근무	주 5일 일 8시간	08:30 ~ 17:30	- 월 급여 150만 원 수준 - 복지포인트 및 수당 별도 - 4대보험	고용형태 : 계약직(사원) * 1년 근무 후, 재계약 검토 (2년 근무 후, 정규직 전환 심사대상자로 선정) * 파견직으로 2년간 근무 후 계약직 전환

- 근로자의 대다수가 20 ~ 30대의 청년층이다.
- 주 5일 근무이나 주말과 공휴일에 근무할 수 있으며, 근무 시 별도 수당이 지급된다.
- 1년 중 7 ~ 8월 성수기의 업무량이 가장 많으며, 겨울은 상대적으로 적은 편이다.
- 전국 170여 개 영업소가 있으며 영업소마다 관리 차량의 차이가 있다.

롯데렌탈 환경분석

구 분	진단항목	
환경분석	작업장소	실내 □ 실외 □ 혼합 ■
	온도	실내에서 대기하다가 차량 입고 시 실외에서 근무
	습도	적정
	조명	밝음
작업방식	- 차량을 인도 받아서 관리해야하는 협업과 독립적 수행업무가 함께 진행 - 외부와 내부의 근무가 혼재되어 있으나 실내 대기 장소에서 기다리고 있다가 차량이 들어왔을 때 관리하는 직무이므로 외부 환경적 요인에 크게 영향을 받지 않음	
위험성분석	- 안전	
장애인에 대한 태도	- 장애인고용에 대한 의지가 매우 높으며, 장애인과 함께 일해야 하는 사업 부서에서도 필요성을 인식하고 있음	
편의시설	- 영업점마다 편의시설에 차이가 있음 - 전국 170여 개 영업소 중 거주지와 근거리 배치 - 사무실은 크지 않은 공간으로 휠체어 이동에 제한이 있음	

롯데렌탈 작업환경



분석직무: 차량관리

직무상목표 및 책임	렌터카의 청결상태 및 외관상 손상여부를 확인하여 최상의 차량상태를 유지
직무내용	- 렌터카를 고객에게 직접 인도하고 사용한 렌터카를 고객에게서 다시 반납 받아 재입고 - 예약 접수 및 고객응대, 간단한 사무업무 - 차량 내·외부의 청결상태 확인
자격요건	- 운전면허 1종 자격증을 취득하고 현재 운전이 가능한 자 - 보행에 어려움이 없고 간단한 전산작업 가능한 자 - 택시 또는 버스회사 운전 경력에 있는 장년장애인에게 유리 - 차량이 많이 있는 장소에서 근무해야 하므로 빠른 판단력 필요 - 차량에 필요한 부품을 파악할 수 있는 지적 수준이 있어야 함

직무조정을 통해 찾은 장년장애인, '렌터카 매니저' 채용 협의

롯데렌탈 인사담당자는 장애인고용 저조기업 해소를 위해 꾸준히 장애인채용 노력을 하였으나 적합한 직무 및 대상자 선정에 어려움이 있었음을 호소했다.

대부분 콜센터(예약접수) 구인을 하였으나 채용 연계에는 어려움이 따랐고, 최근 몇 년간 장애인고용이 저조하다는 것을 공단 고용정보시스템을 통해 확인하였다.

사고의 전환을 통해 장년과 장애로 이중 차별을 받는 장년장애인 직무를 함께 고민하였고, 장년장애인을 배치할 수 있는 새로운 고용 모델을 만들기로 논의하였다.

20 ~ 30대 위주의 채용이라는 연령 제한을 없애고 모집 공고를 하기로 하였다.

또한, 입사 시 파견 직원으로 채용하는 시스템을 조정하여 직접 고용 형태로 전환하였고 이를 통해 장애인근로자의 고용 안정을 높이기로 하였다.

직무조정을 통해 롯데렌탈과 함께 장년장애인을 포함한 장애인 채용을 진행하기로 하였다.

주요 논의 내용

- 고객에게 직접 배차와 반차를 하는 고객 응대와 예약 접수 등의 전산 사무업무를 제외한 장년장애인을 위한 새로운 고용 모델 개발
- 파견근로 2년 근무 후 계약직으로 채용하는 시스템을 조정하여 직원 채용 과정으로 전환 고용안정을 유도

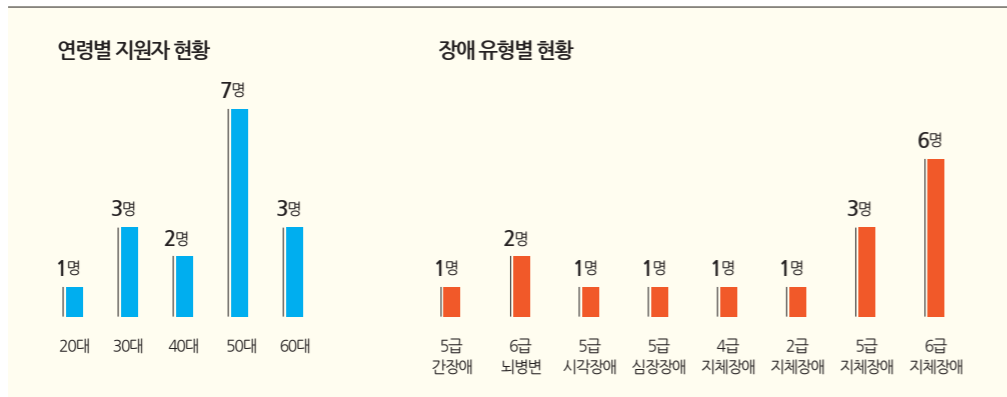
장년장애인 선발 및 채용 진행 과정



대상자 모집

공단 경기지사와 일산직업능력개발원 등 네트워크를 활용하여 대상자를 모집하였다. 롯데렌탈 본사 소재지를 담당하는 경기지사와 일산직업능력개발원으로부터 16명을 추천받았으며, 그 현황은 다음과 같다.

『렌터카 매니저(차량관리)』 모집 현황



접수 과정에서 공단에 등록된 구직자의 경우 '1종 보통' 운전면허 이상의 자격증을 보유한 장년장애인 인력풀이 폭넓지 않음을 알 수 있었다.

면접 및 선발

취업코칭 프로그램 및 온라인 인성검사 진행

- 서류전형에 합격한 8명을 대상으로 취업코칭 프로그램을 진행하여, 구직역량강화 교육 등 합격률을 높이기 위해 노력하였다.
- 이와 함께 롯데렌탈의 채용 전형에 포함된 온라인 인성검사 진행도 병행하였다. 온라인 인성검사는 기업 취업을 위한 기본 과정 중 하나로 컴퓨터 활용에 제한이 있을 것으로 예상하여 장년장애인의 검사 누락을 방지하기 위해 집합 형태로 진행하였다.

프로그램에 참여한 장년장애인에게 실시한 취업코칭 프로그램은 다음과 같이 진행되었다.

- 취업을 위한 올바른 구직활동 방법 등 합격률을 높이기 위해 노력
- 직장 내 상하관계 및 연령 차이로 인해 나타날 수 있는 어려움을 공유하고 대안 제시
- 면접 복장 및 표정 관리 방법 등 이미지컨설팅
- 2인 1조로 팀을 이루어 서로 면접관과 면접자가 되어 모의면접을 하여 실전 면접기술 향상

취업코칭 프로그램 실시



온라인 인성검사 실시

구직역량강화 진행

모의면접 실시

동행 면접 진행 및 사전 면접관 교육

- 온라인 인성검사 결과 한 명이 탈락하여 면접 대상자는 총 일곱 명이 선발되었다. 그러나 채용 절차와 과정이 길어지면서 타 기업에 취업하는 등의 이유로 최종 다섯 명이 면접 대상자로 선정되었다.
- 동행 면접을 통해 장애유형에 대한 설명과 정당한 편의제공에 대해 면접관에게 사전교육을 하였으며, 면접 참가자들과 미리 만나 예상 질문 및 면접 방법에 대해 다시 한번 연습하며 합격 가능성을 높이고자 하였다.

장년장애인 『렌터카 매니저(차량관리)』가 되다

직업배치 단계는 특정 대상자와 특정 직무를 연결하는 과정으로 특정 직무에 대상자의 고용을 확실하게 하는 것을 목표로 한다.

신체검사와 경력증명서 등 추가 서류 제출 과정이 추후 진행되었고, 이 과정을 통해 장년장애인 두 명을 포함하여 총 세 명이 최종 선정되었다.

롯데렌탈 『렌터카 매니저(차량관리)』 최종 채용 현황

구분	취업인원	연령		장애유형	비고
채용 현황	3명	40대	50대	지체장애	-
		1명	2명		

『렌터카 매니저(차량관리)』 현장 배치 후 직무 수행



출근 후 자체 전산망을 활용하여 당일 수행할 업무량 확인

주유량 체크 및 워셔액 등 소모품 파악/차량관리 일지 기록

차량 내·외부의 청결상태 확인 및 간단한 차량청소 수행

최종 채용된 세 명 모두 거주지와 가까운 영업소로 배치되었다. 롯데렌탈은 전국 170여 개 영업소를 운영하고 있어 장년장애인의 출퇴근이 편리하도록 거주지 인근 근무처 배치가 가능하다.

배치된 영업소는 서울·경기권 내 소재하고 있으며 영업소 규모에 따라 주차장 시설이 있는 곳과 별도 주차장을 임대하여 사용하는 곳 등 운영 방법에 차이가 있다. 영업소 규모 및 운영 방법이 장년장애인의 업무량에도 밀접한 영향이 있는 것으로 나타났다.

영업소는 10 ~ 15명 내외 인원이 근무하고 있으며, 대부분 연령대는 20 ~ 30대 초반이었다. 롯데렌탈 직원과 사전 면담 시 장년장애인을 배치했을 때 가장 우려스러운 부분이 청년직원과 장년직원의 상호협력 부분이라 언급한 바 있다.

장년장애인 출근 당일 동행하여 장년장애인을 위한 직업역개발 사업 진행 취지 및 배치된 장년장애인의 특성을 설명하고 이들의 고용안정과 성공적인 정착을 위해 노력을 당부하였다.

장기근속을 위한 노력

- 근무지를 거주지 근처로 배치할 것을 요청, 배치된 영업소의 출퇴근 거리에 대한 장년장애인의 만족도를 높였다.
- 배치 당일 사업체 방문을 통해 장애인에게 지속적인 근로와 적응지도를 약속하였다.
- 배치된 현장 담당자에게 장애인고용 유지를 위한 노력을 당부하고, 사업의 확산 및 성공적 정착을 위해 함께 힘써 줄 것을 요청하였다.

4. 장년장애인 『렌터카 매니저』로 진출 성공

장년장애인의 경력을 활용할 수 있는 고용 모델 개발

운수업으로 많이 취업하고 있는 장년장애인이 체력적인 한계가 있는 택시나 버스 운전 직무 외 다른 분야로의 취업할 가능성을 모색하고자 하였다.

『렌터카 매니저』로 진출 성공을 통해 운전 등의 영역에서 활동 경력이 있는 장년장애인에게 새로운 일자리 분야를 제시하였다.

성장 가능성 큰 국내 렌터카 기업에 채용 가능 직무 제시

롯데렌탈의 경우 지속적인 장애인 구인에도 불구하고 고용에 어려움이 따랐다. 공단과 업무 협의를 통해 장년장애인을 배치할 수 있는 채용 가능 직무를 발굴하였다.

국내 일등 렌터카 기업인 롯데렌탈의 차량관리 직무를 장년장애인 적합 일자리로 만들어 향후 발전 가능성이 큰 자동차 렌터카 분야에 장애인이 취업할 수 있는 기반을 다졌다.

현재 장애인고용이 저조한 국내 자동차 렌터카 분야의 장년장애인 취업이 활발히 진행될 것으로 기대한다.

장년장애인 고용을 통해 기업 이미지 개선

사회적 해결 과제인 장년과 장애인 일자리 창출을 통해 사회적 책임을 이행하고자 노력하는 기업 이미지를 제고하고, 렌터카를 이용하는 고객에게 장애인식개선을 물론 고객 만족도 향상에 기여할 것으로 기대된다.

장년장애인 고용 확대를 통해 장애인고용 저조기업에서 우수기업으로 진입할 수 있는 초석을 마련하고, 2016년 장애인 의무고용률 달성을 목표로 채용을 진행하고자 한다.

5. 장년장애인 『렌터카 매니저』의 문제점은 어떻게 해결하나요?

장년장애인 현장에서 근무 가능할까요?

장년장애인 채용을 사업체에 제안했을 때 첫째, 렌터카 현장에서 빠른 고객 응대가 가능 둘째, 다양한 차량의 운전 업무가 가능 셋째, 직원의 90%가 20 ~ 30대 초반으로 채용 후 관리의 어려움을 이유로 협의에 난색을 표했다.



각각의 어려움에 대해서 아래 해결방안 제시로 합의점을 도출했으며 사업을 진행할 수 있었다.

- ▶ 첫째, 주요 직무에서 고객 접점을 제외하였다. 직무분석을 통해 고객센터 부분은 빠른 고객 응대가 가능한 젊은 직원들의 분야로 인정하고 장년장애인은 보다 전문적인 정비 및 차량관리 직무로 배치하여 업무의 전문성을 높이는데 협의하였다.
- ▶ 둘째, 다양한 차량 운전 업무 가능에 대해서는 장년장애인의 택시 및 버스 분야의 진출 경험과 현황을 설명하고 채용 인력풀을 구성 시 경력을 감안하여 진행하였다.
- ▶ 셋째, 직원 관리 부분은 채용 후 장년장애인 취업코칭 프로그램 등 사전교육을 진행하고 재직근로자 직장적응 프로그램, 장애인식개선 프로그램 등을 통해 장년장애인의 직장적응력을 높이기로 하였다.

장년장애인에게 복잡한 기업 입사서류 및 과정에 대한 훈련 필요성 제기

채용 과정에서 장년장애인이 제출한 입사지원서는 대부분 공란이거나 제출하기 적합하지 않은 상태였다.

입사지원서 등 관련 서류 제출을 위해 장년장애인에게 서류 작성법 및 필요한 서류 발급 방법에 대해 개별적으로 안내하였다.

서류 작성 부분은 컴퓨터 활용능력의 어려움과 작성방법을 정확히 알지 못해서 오는 결과로 분석된다. 서류 제출 과정에서 포기하는 장년장애인이 다수 발생하여 과거와 달라진 입사지원서 작성방법 등의 교육이 필요한 것으로 나타났다.

6. 장년장애인 『렌터카 매니저』 앞으로의 과제

구성원 90%가 20대인 조직문화, 장년과 함께하는 환경으로 변화 필요

초기 직무 적응에 있어 가장 고려할 부분은 20 ~ 30대의 젊은 직원과의 화합 부분이었다. 채용 전 진행한 취업코칭 프로그램을 통해 직장에서의 선·후배 간 서로 존중할 수 있는 유연한 사고가 필요함을 교육하였다.

교육은 장년장애인뿐만 아니라 사업체 내 청년 직원도 함께 공유해야 할 것으로 판단된다. 장애인식개선 교육을 통해 장애유형과 특성을 파악하여 막연한 거리감 또는 불편함을 느끼는 것에 대한 편견을 해소하고 근로자 간 소통의 기회를 제공하는 등 장년장애인과 격차를 해소할 수 있는 ‘소통(SO~通) 프로그램’을 지원할 계획이다.

전문 직업 영역으로 구축하기 위한 교육과정 개발

장년장애인이 배치된 영업소 점장 등은 과거 차량관리 경력이 있는 장년장애인이 채용된다면 빠른 업무 적응이 가능할 것이고 사업체 내 장년장애인 채용에 대한 만족도가 높아질 것이라는 현장 의견을 전달하였다.

다른 영역에서 근무하던 장년장애인을 위해 취업 전 관련 분야의 교육이 진행된다면 장년장애인의 적응도 향상 및 사업체의 만족도 향상에 기여할 것이다.

채용 후 기업 내에서 직무교육이 가능하지만, 상대적으로 새로운 지식을 받아들이는 데 어려움이 따르는 장년장애인 경우 장애 특성에 맞는 공단의 맞춤형훈련이 선행된다면 장년장애인의 직장 적응에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다.

단순 차량관리가 아닌 전문적인 차량 일지를 작성하고 상태를 파악하며 세밀한 서비스를 제공하는 기술을 사전에 습득한다면 다양한 직무 영역으로 진출할 수 있다고 보여진다. 이러한 교육은 국가직무표준(NCS) 차량 운영 관리 프로그램을 반영하여 서울맞춤훈련센터 등에서 정규과정으로 운영하는 것이 필요하다.

예시 : 차량 운영 관리 훈련 프로그램

훈련목표	조직의 업무수행에 필요한 차량을 효율적으로 지원하기 위하여 차량 운영계획을 수립하여 유지 관리 및 처분할 수 있는 능력을 함양
수 준	3수준
최소훈련시간	20시간
훈련가능시설	강의실
권장훈련방법	집체훈련 또는 현장실습

능력단위 요소명	훈련 내용 (수행준거)	평가 시 고려사항
차량 유지 관리하기	3.1 차량유지보수 계획에 따라 차량의 최적 상태를 유지하기 위한 차량 점검 관리를 할 수 있다. 3.2 차량운영계획에 따라 차량운영에 필요한 비용을 관리할 수 있다. 3.3 조직구성원의 요청에 따라 배차 기준을 고려하여 배차관리를 할 수 있다.	차량의 최적 상태와 원활한 운영을 위하여 차량 점검, 차량운영비용 관리 및 배차관리를 수행할 수 있는지 평가



테마파크 분야 장애인 『시니어 캐스트』

04

고령화 시대로 도래함에 따라 장애인장을 비롯한 고령자의 수가 해마다 증가하고 있다. 장애인장 경우에도 2010년 31.8%에서 2014년 말 73.2%로 증가 속도가 빠르다. 하지만 이들의 경제활동 참가는 2014년 34.3%로 저조하다.

본 사업은 장애인장의 직무개발을 위해 시작하였으며, 매해 급증하고 있는 관광서비스 산업에서 해답을 찾았다. 관광서비스 산업은 미래 전략 사업으로 일자리 창출 효과가 뛰어난 “관찮은 일자리”로 고용 창출의 가능성을 지닌다. ‘테마파크 내 보안업무’, ‘테마파크 내 공연관람 및 안내’ 등 세부 직무를 발굴해 국내 최초로 테마파크에 『시니어 캐스트』를 성공적으로 취업시켰다. 앞으로 장애인장뿐만 아니라 장년층의 “관찮은 일자리”로 확산할 수 있는 직무개발 사례로 큰 의미를 가진다.

- P.074** 1. 장애인장 『시니어 캐스트』 이렇게 시작되었대
- P.077** 2. 장애인장 『시니어 캐스트』는 어떤 일을 하세요?
- P.080** 3. 『시니어 캐스트』사업은 어떻게 진행되었을까요?
- P.087** 4. 장애인장 『시니어 캐스트』 진행과정 중 어려운 점은?
- P.088** 5. 장애인장 『시니어 캐스트』 결과 앞으로의 도전



테마파크 분야 장년장애인 『시니어 캐스트』

유은경 · 이정은

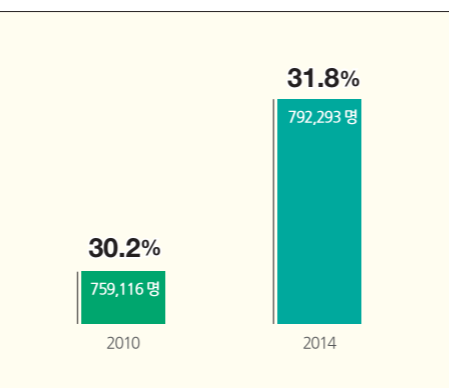
1. 장년장애인 『시니어 캐스트』 이렇게 시작되었다!

고령사회로 장년장애인이 급증하고 있다

정부 발표에 따르면, 우리나라는 인구 고령화가 빠르게 진행되어 2017년에는 고령사회로 진입하여 2026년에는 5명 중 1명이 고령자인 초고령 사회로 진입한다(고용노동부, '장년고용 종합대책', 2014).

우리나라는 등록장애인 중에서 2014년 말 기준으로 50세 이상의 고령 장애인이 73.2%, 50세에서 65세 미만의 장년장애인이 31.8%로, 2010년보다 장년장애인 수가 증가하였다(보건복지부 통계, '등록 장애인 수', 2014).

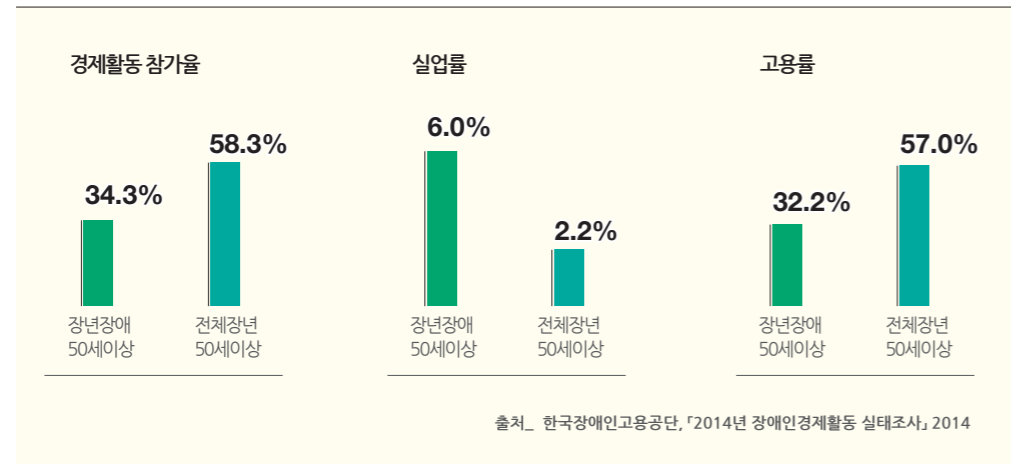
장년장애인 수 증가



장년장애인 고용 실태, 매우 어려웠다

2014년 장애인 경제활동실태조사에 의하면 50세 이상 장년장애인의 경제활동 참가율 34.3%, 실업률 6.0%, 고용률 32.2%로, 전체 장년 인구의 경제활동 참가율 58.3%, 실업률 2.2%, 고용률 57.0%와 비교했을 때, 경제활동 참가율은 24% 낮고, 실업률은 3.8% 높으며, 고용률은 25% 낮은 것으로 나타났다. 이는 장년장애인이 전체 장년 인구보다 경제활동이 매우 어렵다는 걸 말해주고 있다.

2014년 장년장애인과 전체 장년 인구 경제활동상태 비교(50세 이상 인구)



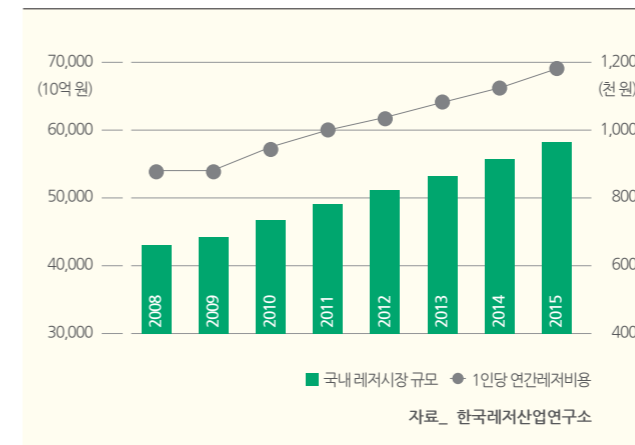
방한 외국인 관광객 1,400만 명 시대, 관광-레저시장 급성장

산업트렌드 분석결과, 2014년 우리나라는 외국인 관광객 1,400만 명 시대로 글로벌 관광대국의 반열에 올랐다(한국관광공사). 우리나라를 찾는 외국인 관광객 수는 과거 1978년에는 불과 100만 명이었으나, 점차 급증하여 현재 관광 관련 산업이 호황기를 맞고 있다.

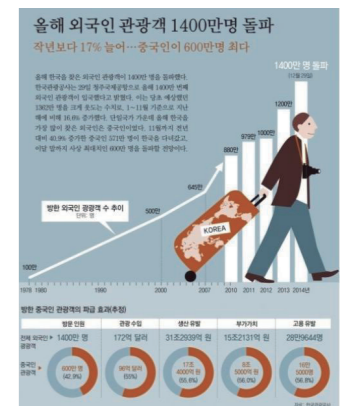
더불어 주 5일제 근무와 「저녁이 있는 삶」과 같은 삶에 대한 태도 변화 등으로 레저산업이 가파르게 상승하고 있다.

특히, 테마파크 산업은 레저서비스산업 중 대표적인 관광서비스 산업으로 「미래 산업」, 「전략 사업」 등으로 불리는 고부가가치 노동집약적 산업이다. 그러므로 일자리 창출 효과가 매우 뛰어나며 실제로 전체 산업과 비교했을 때 최근 3년간 약 10배 정도의 성장률을 보였다.

레저시장 급성장



외국인 관광객 급증



선진 외국 사례로 디즈니랜드 벤치마킹하다

테마파크 분야의 글로벌 기업인 디즈니랜드에는 현재 많은 수의 장애인이 다양한 직무에서 근무하고 있음을 확인할 수 있었다. 더불어 테마파크를 찾는 고객 만족도 역시 높아 남녀노소 누구에게나 만족감과 즐거움을 제공하고 있었다.

디즈니랜드 장애인고용 사례

- 프랑스 디즈니랜드
장애인고용에 노력한 결과, 2005년 이미 프랑스 장애인의무고용률 6% 달성하였고, 매년 11월 테마파크형 장애인식개선 프로그램을 개최하여 장애인 고객과 직원에 대한 이해와 인식개선을 고객 만족을 유도하고 있었다(한국장애인고용공단, 세계장애동향, 2014년 제5호).
- 홍콩 디즈니랜드
2010년 장애인고용 관련한 정부 발표 결과를 보면, 2005년 개장 이후 약 600명의 장애인이 근무하였고 매년 60명 이상의 장애인이 근무하고 있다. 특히, 홍콩은 정부에서 주관하는 인턴십 과정이 상시 운영되어 테마파크에서 일하는 장애 유형과 직무가 다양하였다.
- 일본 디즈니랜드
일본 디즈니랜드는 '주식회사 오리엔탈랜드'가 운영하는데 특례 회사를 설립하여 장애인을 다수 고용하여 2015년 6월 장애인의무고용률 2%를 초과하였다. (출처, 일본 '주식회사 마이하마 코퍼레이션' 홈페이지 참조)



세계 디즈니랜드 전경(프랑스, 홍콩, 일본)

테마파크산업 분야에서 장년장애인의 직무, 가능성을 엿보다

청년 일자리라곤만 생각했던 테마파크산업 분야에서 장년장애인의 일자리를 찾는 것은 발상의 전환에서 비롯되었다. 청년이 주로 일하는 사업장에서 장년이 직업적 강점을 발휘할 수 있는 직무를 발굴한다면, 청년과 장년 모두가 상생하는 고용 모델 개발이 될 수 있음을 확인하였다. 테마파크를 찾는 고객은 매우 다양하다. 그렇기 때문에 고객 만족을 위해서는 디즈니랜드처럼 다양한 직원이 근무하는 것이 필요하다. 직원의 다양성은 고객 만족과 연결되기 때문이다.

2014년 테마파크산업 분야에서 발달장애인 '캐스트' 직업영역개발 사업 추진 시, 장애인에 대한 인식개선과 장애 특성을 반영한 직무개발의 고용창출 성공 경험이 바탕이 되었다. 장년장애인에 대한 인식개선과 장년장애인 특성을 반영한 적합한 직무를 개발한다면 대기업의 "괜찮은 일자리"로 고용창출 가능성을 엿볼 수 있을 거라고 생각했기 때문이다.

테마파크산업 분야에서 우리나라 최고의 기업인 에버랜드를 참가사업체로 선정하여 '일하는 장년'을 보장하기 위해 『시니어 캐스트』 직업영역개발 사업을 추진하게 되었다.

2. 장년장애인 『시니어 캐스트』는 어떤 일을 하나요?

『시니어캐스트』

『캐스트』는 테마파크에서 일하는 모든 직원을 지칭하는 명칭으로, 『캐스트』는 디즈니랜드에서 테마파크 자체를 연극 무대(stage), 고객을 관객(audience)으로, 직원을 주인공(cast)으로 지칭하여 사용하면서 유래된 직업명으로 관련 분야에서 그대로 사용하고 있음.

『시니어 캐스트』는 50세 이상의 장년장애인이 테마파크에서 고객에게 서비스를 제공하는 직원을 지칭, 테마파크에서 순찰 및 안전점검, 놀이 시설 안내 등의 업무를 수행하는 자를 지칭하기 위해 처음으로 도입하여 사용함.



장년장애인 『시니어 캐스트』가 할 수 있는 전략 직무

테마파크 내 보안관

직무명	직무내용	직무장면
보안	에버랜드를 순찰하면서, 고객이 잃어버린 물건 등을 찾아 인포메이션센터에 인계	 
		<p>분실물 습득</p> <p>습득한 분실물 처리</p>

테마파크 내 안전지도원

직무명	직무내용	직무장면
안전 지도	테마파크 내 소화기, 시설물 고장여부 및 배수로 점검	 
		<p>소화기 점검</p> <p>배수로 주변 낙엽 치우기</p>



테마파크 내 놀이 및 이용시설 안내 도우미

직무명	직무내용	직무장면
놀이 시설 안내	에버랜드 내에 있는 총 150여 개의 놀이시설 및 이용시설의 위치를 안내	  <p>테마파크 내 놀이 및 부대시설 안내</p>

테마파크 공연관람 지도원

직무명	직무내용	직무장면
공연관람 지도	에버랜드에서 진행되는 공연 안내 및 공연관람을 지도	  <p>관람시 안전선 지도</p>

테마파크 내 동물원 관리보조원

직무명	직무내용	직무장면
동물원 관리 보조	에버랜드 동물원 보조자로 관리와 청소 등으로 청결을 유지	  <p>고객에게 동물 소개 동물원 청결 유지</p>

장년장애인 『시니어 캐스트』 전략 직무개발 과정

『시니어 캐스트』 직업영역개발 사업을 하기 위해 가장 먼저 장년장애인의 강점을 살릴 수 있는 직업적 특성을 분석하였다. 에버랜드 일반 『캐스트』 직무분석표를 바탕으로 장년장애인 특성을 반영한 직무 군을 분류하고 전략 직무 군을 선택한 후, 현장답사를 통해 전략 직무를 찾는 등 체계적인 접근을 하였다.

첫 번째, 기업의 일반현황, 근무환경을 확인한 후 일반 『캐스트』가 수행하는 직무 안내서를 확인하였다.

두 번째, 장년장애인의 특성을 분석하여 직업적 강점을 찾고, 테마파크 내 장년장애인의 특성을 반영한 전략 직무 군을 도출 후, 현장답사를 통해 분석직무를 확인하였다.

세 번째, 전략 직무로 예상되는 분야의 현장을 방문하여 실무자와 관리자를 만나 장년장애인을 현장에 배치할 때에 생길 수 있는 어려움을 청취한 후, 최종으로 전략 직무를 선정하였다.

네 번째, 장년장애인 『시니어 캐스트』 전략 직무는 테마파크에서 발굴한 신설 직무로, 세밀한 직무분석을 한 결과 만들어진 개념이었다.

장년장애인 『시니어 캐스트』 직업전망

고용조건, 매우 양호

- 영세사업장, 단순노무직에 비하며 근무환경이 쾌적하고 임금조건도 양호하다. 출퇴근 차량 및 식사 제공, 근무 복 지급, 테마파크 이용권 제공 등 복리후생이 좋은 편이다. 특히 테마파크의 운영주체가 대기업 및 지자체 위탁 운영 형태일 경우, 근무조건이 더욱 안정적인 편이다.

일자리 수요, 높음

- 국내 유원시설 업체는 2011년 12월 말 기준으로 총 392곳이고 이중 종합유원시설은 41곳, 일반유원시설 197곳, 기타 유원시설은 154곳이 있다.(2014년, 레저백서) 주요 테마파크 수는 전국 26곳이며 이 중 서울과 경기도 지역에 9개의 대형 테마파크가 집중되어 있다.(한국종합유원시설협회, 2012) 또한 전국에 많은 유원시설업체가 있고 다양한 직무가 존재하고 있다. 테마파크 서비스의 질은 인력 자원의 투입과 비례하는 부분이 있기에 일자리 수요는 계속 높을 것으로 보고되고 있다.

직무와 근무 유형, 다양

- 『캐스트』의 다양한 직무와 근무 유형은 『시니어 캐스트』가 진입하기에 직업적 장점으로 작용하여 장년장애인의 성격, 직무능력, 선호활동, 체력상태, 장애상태 등 개별 특성을 반영한 맞춤형 직무배치 가능성이 크다는 것이 직업의 장점이다. 또한, 적재적소에 장년장애인 배치 시 직업적 발전 가능성도 높을 것으로 보인다.

체계적인 교육 프로그램, 다양하게

- 『시니어 캐스트』 지원자에 대해서도 테마파크 현장 배치 전 서비스 교육을 필수적으로 이수하도록 하여 직무에 대한 체계적인 교육 프로그램을 통해 직무 전문성을 갖출 수 있다. 사업체 입사 후에도 『시니어 캐스트』에게 기본 교육 과정을 바탕으로 정기적으로 보수교육과 전달 교육을 수시로 진행하여 직업 전문성 함양의 기회를 제공하고 있다.

장년장애인『시니어캐스트』직업 전망, 밝음

- 일반『캐스트』직무가 다양하여 장년장애인『시니어 캐스트』가 진출 직무도 다양함
- 시간 선택 유연 근무가 가능하여 장애상태, 체력, 경제적 여건 등을 고려하여 근무할 수 있음
- 만 50세 이상 학력, 성별, 경력 무관이나 서비스 직종에 대한 마인드가 있고 고객 응대에 필요한 인지능력과 상황 판단력, 일상 대화가 가능해야 함 (숙련에 필요한 기간: 3개월 이상)
- 테마파크는 근무 환경이 우수하고 회사 통근버스가 제공되어 접근성이 좋고, 식사와 근무복 등이 지급되어 복지혜택이 좋고 경제적으로 이점이 많음

3. 『시니어 캐스트』사업 어떻게 진행되었을까요?

테마파크 산업 분야 장년장애인 『시니어 캐스트』 고용 창출 모범사례를 만들기 위한 직업영역개발 사업은 아래의 과정을 거쳐 추진되었다.

에버랜드 장년장애인『시니어 캐스트』선발 및 채용 추진 과정



사업체 선정하고 참여시키다

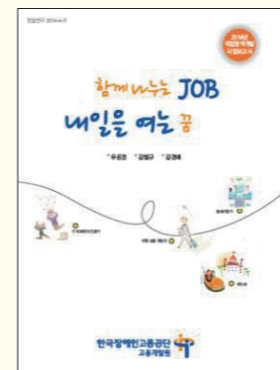
에버랜드를 참가 사업체로 선정, 참여를 유도하다

- 에버랜드에 장년장애인 『시니어 캐스트』 시범사업 참여를 유도하기 위해 처음으로 문을 두드렸다. 에버랜드는 2014년 제일모직, 2015년 삼성물산과의 합병으로 장애인고용 현황과 장애인고용 담당자 변경 등 일련의 변화가 있었다.
- 현재 장애인고용 담당자를 만나, 기업 합병 후 에버랜드 장애인고용 현황과 2014년 발달장애인 『캐스트』 고용 우수 사례 창출 과정과 효과 등의 자료를 공유한 후 장년장애인 『시니어 캐스트』 시범사업의 의미와 가치를 담은 제안서를 제공하였다.
- 에버랜드 장애인채용 담당자는 테마파크 특성상 고령과 장애를 지닌 장년장애인 대상 시범사업에 대해서는 부정적인 태도였다. 하지만 수차례 직접 대면하여 시범사업에 대한 의미와 장년장애인 채용 추진 시 어려움으로 예상될 문제에 대한 논의로 해결책을 찾은 후, 긍정적인 답변을 얻어낼 수 있었다.

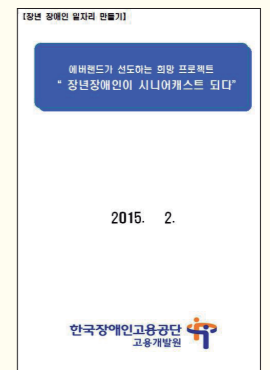
에버랜드 담당자와 협의 전경 및 제공한 자료



에버랜드 인사담당자와의 만남



발달장애인『캐스트』 고용 성공 사례 공유



장년장애인『시니어 캐스트』 제안서 제공

에버랜드 일반현황 및 『캐스트』 근무조건

사업체명	삼성물산 주식회사 리조트 부문	대표자	김○○		
소재지	서울시 중구 세종대로 67(태평로 2가)		전화번호	02 - 759 - 0062	
업종	테마파크 운영 등	주요생산품목	놀이시설 이용, 이벤트, 상품판매, 식음료 판매, 공연진행 등		
산업분류	91210 유원지 및 테마파크 운영업				
근무시간	09:00~22:00	잔업	유, 무	임금	시급 6,600원 ~ 7,080원
근무형태	1교대, 2교대, 3교대	가속사	유, 무	식사제공	유, 무
가입보험	1.산재보험 2.국민연금 3.건강보험 4.고용보험 5.기타()				
상시직 『캐스트』 수당	- 평가인센티브 월 최대 16만 원 지급 - 어학수당 [외국어우수자] 월 10만 원 지급 - 연장, 야간, 특근 수당 지급				
혜택	- 원거리 거주자 기숙사 제공(월 3만 원) - 수도권 무료셔틀 운행(서울 강남, 수원, 성남, 용인, 안성) - 식사(월 40식) 및 시즌 간식 제공 - 근무기간에 따른 에버랜드/캐리비안베이 이용권 지급 - 1년 근무 시 4인 가족 연간회원권 지급/에버랜드 서비스 교육프로그램(Cast College) 기회				

『시니어 캐스트』 채용기준과 근무조건 완화

- 만 50세 이상 65세 미만의 장년장애인으로 성별, 학력 무관하게 지원 가능하나 『캐스트』 고용에 필수 조건인 서비스 교육 이수 및 업무 수행이 가능한 자
- 현장 고객 접점 근무로 장년장애인 중 『시니어 캐스트』 근무 희망하는 자는 상황 판단력, 인지력, 기본적인 서비스 정신 보유한 자
- 『캐스트』 직무가 주로 서서 작업하거나 이동이 많은 업무로 1일 최소 4시간 이상 입식 작업이 가능한 체력을 보유한 자
- 장년장애인은 입사 후 최소 6개월은 주간 근무만 실시 (야간, 교대, 잔업 없음)
- 장년장애인은 1일 4시간 이상 최대 8시간 이하의 시간 선택제 유연근무 가능
- 장년장애인은 입사 후 최소 6개월은 주 5일제 주중 근무로 배려, 필요시 주말과 공휴일은 선택적으로 근무

장년장애인 『시니어 캐스트』를 모집하다

장년장애인 모집 및 선발과정

- 에버랜드에 근무할 적합한 장년장애인을 모집, 선발하기 위해 여러 과정을 진행하였다. 먼저 '2015년 에버랜드 『시니어 캐스트』 훈련생 선발기준 체크리스트'를 제작하여 공단 경기지사 및 장애인고용 네트워크 기관에 제공하여 『시니어 캐스트』 직무 수행에 필요한 자격을 갖춘 장애인을 추천받았다.
- 장년장애인을 모집하여 공단 주관 1차 면접을 하였다. 대기업 면접관 경험이 있는 공단 직원이 면접관으로 참여하여 적합장애인 선발과 사업체 면접을 준비하게 하였다.

취업코칭 프로그램(면접캠프) 실시 및 사업체 면접 실시

- 취업코칭 프로그램(면접캠프)을 개최하여 장년장애인에게 에버랜드의 최신 면접 방식을 이해시키고, 모의면접을 통해 에버랜드 면접에서 경쟁력을 가질 수 있도록 하였다.
- 에버랜드 면접에서는 면접관을 대상으로 장애인식개선 교육을 하고, 공단 담당자가 면접관으로 직접 참관하여 장년장애인의 특징에 대해 설명하였다.

장년장애인 『시니어 캐스트』 진출을 위한 면접캠프 및 사업체 면접 참가 전경



면접캠프 참가자 기념촬영



면접캠프 전경



에버랜드 인사담당자가 사업체 면접에 대해 설명 전경



에버랜드 사업체 면접 전경

공단 훈련생으로 사업체에 배치하여 현장 적응력을 키우다

현장평가 및 중증장애인 지원고용으로 현장에 배치

- 장년장애인 『시니어 캐스트』 고용 성공 사례개발을 위해 공단의 취업 전 프로그램인 현장평가와 중증장애인 지원고용을 활용하여 공단 훈련생으로 사업체에 선배치하였다.
- 장년장애인 훈련생은 사업체 현장에서 직무수행 가능성을 확인하고 고용 연계를 하기 위한 것이다.
- 에버랜드 내 시설물 명칭과 위치 익히기, 수행 직무 익히기, 동료들과 관계 맺기 등 직장 적응훈련을 하였다.

장년장애인이『시니어 캐스트』로 채용되다

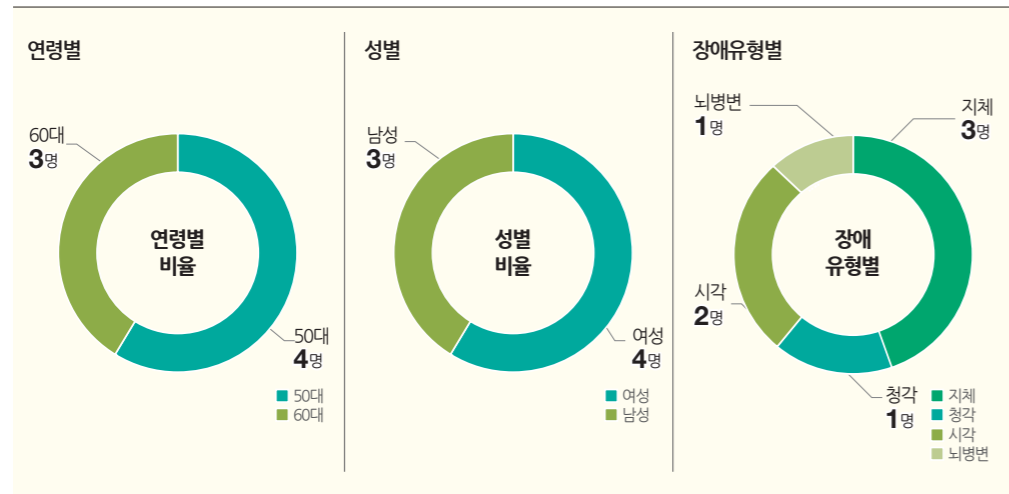
장년장애인『시니어 캐스트』7명 탄생

- 공단 훈련생으로 사업체에 선배치 되어 직무 가능성을 검증 후 드디어 에버랜드『시니어 캐스트』일곱 명이 탄생하였다.
- 에버랜드가 1978년 용인자연농원으로 개장한 후 39년 만에 처음으로 장년장애인의『시니어 캐스트』고용에 성공하였다.

에버랜드 장년장애인『시니어 캐스트』참여 장애인 현황

과정	서류 접수	서류전형 합격자	1차 공단 면접 합격자	면접캠프 참가자	2차 사업체 면접 합격자	2차 사업체 면접 합격자	현장 평가 참여자	채용
인원(명)	30	26	20	20	18	9	9	7

장년장애인『시니어 캐스트』취업 현황



에버랜드에서 장년장애인『시니어 캐스트』현장 직무 수행

장년장애인『시니어 캐스트』가 현장에 배치되어 근무하는 직무는 다음과 같다.

- 테마파크 내 보안 업무 (순찰, 지갑, 핸드폰, 연간회원증, 입장권 등의 분실물 처리 등)
- 테마파크 내 안전지도 업무 (소화기, 시설물, 배수로 점검 등)
- 테마파크 내 놀이 및 이용시설 안내 업무 (놀이시설 및 부대시설 위치 안내 등)
- 테마파크 공연관람 지도 업무 (공연관람 및 안내)
- 테마파크 내 동물원에서 아기동물 사육실 관리 업무

에버랜드 장년장애인『시니어 캐스트』현장 배치 직무수행 모습



장년장애인『시니어 캐스트』고용유지를 도모하다

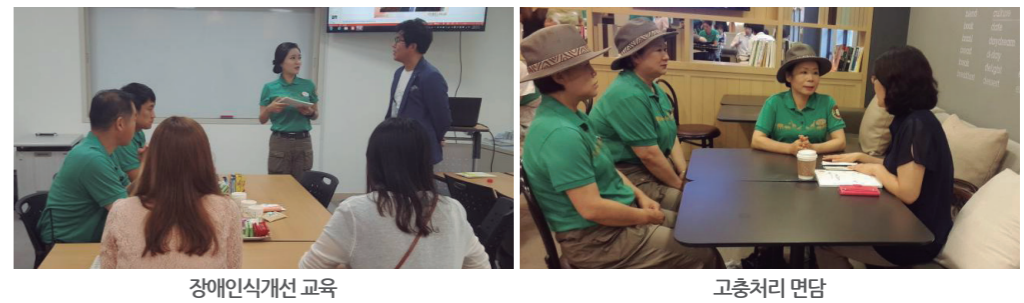
장애인식개선으로 하나 되는『시니어 캐스트』

- 장년장애인『시니어 캐스트』배치팀의 동료와 상사, 인사담당자를 대상으로 장년장애인의 특성에 대해 이해할 수 있도록 장애인식개선 교육을 진행하였다.

장년장애인 근무현장을 방문하다

- 장년장애인『시니어 캐스트』가 업무 수행 및 적응상의 어려움이 있는지를 주기적으로 현장 방문하여 청취한 후 어려움을 조정하거나 문제가 있으면 즉각 해결하였다.

에버랜드 장년장애인『시니어 캐스트』현장 방문



장년장애인을 팀별로 최소 2인 이상 배치

- 장년장애인을 팀별로 2인 이상씩 배치하여 정서안정 및 빠른 업무 습득을 가능케 하였다.
- 2인 이상의 팀별 배치는 사업장 적응 및 업무 적응도를 키워 고용안정을 도모하였다.

소통을 위해 선배 『캐스트』를 멘토로 지정 운영

- 장년장애인 『시니어 캐스트』가 배치되는 부서의 중간 관리자이자 선배 『캐스트』를 ‘멘토’로 지정하였다. 선배 멘토는 장년장애인이 『시니어 캐스트』 직무 적응을 돕고 다른 동료 직원과 원활하게 대인관계를 유지할 수 있도록 조정자 역할을 수행하였다.

입사 ‘100일 기념’ 행사 진행

- 장년장애인 『시니어 캐스트』의 고용안정을 도모하기 위해 장년장애인 입사 ‘100일 기념’ 행사를 진행하였다. 또한 장년장애인이 테마파크에 근무하면서 가족들을 초대하고 싶어하는 마음에 깊이 공감, 에버랜드에서는 ‘100일 기념’ 선물로 가족이용권을 제공하여 사기 진작과 장기근속을 도모하였다.

에버랜드 장년장애인 『시니어 캐스트』 고용안정 도모



팀별 2인 이상 배치



동료들과 입사 ‘100일 기념’ 행사

4. 장년장애인 『시니어 캐스트』 진행과정 중 어려운 점은?

참가사업체 선정의 어려움, 사업 특성상 장년장애인은 어려워요!

에버랜드에 장년장애인 『시니어 캐스트』 시범사업 참여를 요청하자, 사업 취지는 좋지만 직무 특성상 장년장애인은 어렵다는 답변이 돌아왔다.

장년장애인은 체력적인 부분의 어려움이 예상되고 다른 『캐스트』와의 연령 차이에서 오는 어려움 등 쌍방 적응상의 문제, 고객 접점에서 고객 응대 등 여러 가지 문제가 있을 것이라는 점 때문이다.

하지만 지속적인 미팅과 2014년 발달장애인 『캐스트』 고용 성공 사례 창출 과정에 대한 공유를 통해 어려움을 극복할 수 있다는 희망을 제시하고 시범사업에 대한 공감대 형성 후 참여를 유도하였다.

『시니어 캐스트』가 할 수 있는 일 없을까요?

에버랜드에서는 처음에는 고령의 장년장애인이 ‘수행할 만한 적합 직무가 없어’ 시범사업 참여가 어렵다고 하였다.

에버랜드 『캐스트』에 대한 직무분석을 통해 『시니어 캐스트』가 수행 가능한 전략 직무를 개발한 후 제시하였다.

장년장애인 『시니어 캐스트』의 전략 직무는 테마파크 순찰과 안전관리, 놀이시설 안내 등의 서비스 등이다.

에버랜드에서 지난 5월부터 『시니어 캐스트』를 처음으로 배치·운영한 결과 고객, 『시니어 캐스트』, 일반 『캐스트』 모두의 만족도가 높다는 걸 확인할 수 있었다.

면접기술이 부족한데, 면접을 잘 치를 수 있을까요?

장년장애인 『시니어 캐스트』 지원자를 대상으로 공단 면접 진행 결과, 최근 면접 트렌드에 대한 훈련이 잘되어 있지 않았다.

취업코칭 프로그램으로 면접캠프를 기획하여 에버랜드 『캐스트』 최신 면접 트렌드와 모의면접을 실시해 사업체 면접에서 경쟁력을 가지게 하였다.

사업체 면접관을 대상으로 면접 전 장애인식개선을 위한 교육을 하고, 공단 직원이 면접에 직접 참관하여 장년장애인에 대한 이해를 도왔다.

장년장애인이 취업 후 적응하는데 문제는 없을까요?

『시니어 캐스트』가 동료 『캐스트』와 연령 차이에서 오는 어려움 등 취업 후 적응상의 문제를 해결하기 위해 팀별로 장년장애인을 최소 2인 이상 배치하였다.



결과적으로 팀별 2인 이상의 배치는 적응상의 문제를 극복해주어 업무 효율성을 높였다.

장년장애인이 에버랜드의 시설 명칭과 위치 파악이 어려워요?

장년장애인이 에버랜드의 시설이름이 외래어로 되어있고 놀이시설과 부대시설 위치파악이 어려워하여 현장 배치 초기에 업무 수행에 어려움으로 작용하였다.

장년장애인을 『시니어 캐스트』로 채용 전에 공단의 현장평가와 중증장애인지원고용 훈련생으로 사업체 현장에 배치하여 에버랜드의 시설물 위치와 명칭을 익힐 수 있도록 하였다. 하지만 시설물 명칭과 위치를 정확하게 인지하게 하기 위해 외래어 명칭을 한국어로 표기하여 현장을 돌면서 매칭할 수 있도록 하였다.

장년장애인 취업은 하고 싶는데 입사지원서 작성이 어려워요?

장년장애인이 에버랜드 『시니어 캐스트』로 지원하기를 희망하지만 사업체에서 제시한 입사지원서 작성에 어려움을 호소하였다. 이를 극복하기 위해 경기지역 네트워크 기관과 연계하여 서류작성 및 온라인 지원을 도와 어려움을 해결하였다.

더불어 장년장애인이 최근 입사지원 경험이 부족하여 이력서에 부착할 사진이 없어, 면접캠프 당일 공단에서 사업체 입사지원서에 부착 사진을 공단 홍보협력실 지원을 받아서 어려움을 극복하였다.

5. 장년장애인 『시니어 캐스트』 결실과 앞으로의 도전

국내 첫 『시니어 캐스트』 취업 성공

에버랜드에 『시니어 캐스트』라고 불리는 장년장애인이 처음으로 근무하게 되다

에버랜드에 처음으로 『시니어 캐스트』라고 불리는 장년장애인이 근무하게 되었다.

에버랜드에서 장년장애인을 위한 직무개발과 고용창출 시도는 개장 이후 39년 만에 이번이 처음이었다.

발달장애인 고용 성공 경험으로 장년장애인 고용 모델 개발에 성공

테마파크산업이 고객 접점 서비스직종이라는 특성상 대개 청년을 위한 일자리로만 생각하기 쉽지만, 발상의 전환을 꾀하여 장년장애인이 수행 가능한 전략 직무를 발굴한다면 장년과 청년의 상생 고용이 가능하다는 걸 보여준 대표 사례다.

장년장애인 『시니어 캐스트』고용의 성공 사례 개발은 2014년 발달장애인 『캐스트』 고용 창출 결과 장년장애인에 대한 인식이 개선된 덕에 가능하였다.

장년장애인을 위한 대기업의 “괜찮은 일자리” 대표사례 개발

장년장애인 『시니어 캐스트』 직업영역개발 사업은 장년장애인을 위한 대기업의 “괜찮은 일자리” 창출개발의 대표 사례이다.

기업의 고객만족 향상을 도모하기 위한 방안으로 에버랜드처럼 『시니어 캐스트』와 같은 직원의 다양성을 추구해 보는 것도 좋은 대안이 될 수 있다.

도전

장년장애인을 위한 구직기술함양 교육 필요

장년장애인 중 많은 이들이 컴퓨터를 사용하지 못하고 있었다. 조사 결과 장년장애인이 컴퓨터를 사용하여 구인 정보를 검색하고 온라인 지원을 하는 등의 기술 부족이 노동시장 진입의 장벽이 되고 있었다.

장년장애인을 위한 구직역량강화 프로그램을 강화하여 구직검색과 관련된 컴퓨터 사용법과 입사지원서 작성 등의 교육과정을 운영하는 것이 필요하다.

네트워크 연계한 사업 진행 필요

장년장애인의 부족한 구직기술 극복의 또 다른 방법은 지역 거점 장애인 고용 네트워크를 구축하는 것이다. 네트워크를 통해 인력풀을 확보하고 구직 기술 부족으로 발생하는 어려움을 해소할 수 있었다.

장년장애인의 건강관리가 필요

구직 희망 장년장애인이 건강관리의 중요성을 인식할 수 있는 교육이 필요하다.

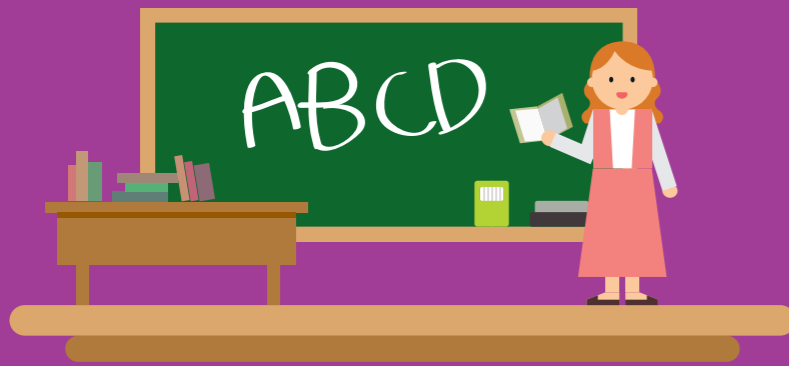
사업체에서 비장애인 기준의 채용 신체검사 기준을 적용하기보다 장년장애인의 지병에 대한 사전고지 등으로 기준을 완화하여 채용 신체검사를 적용해 주는 것이 필요하다.

장년장애인 시니어캐스트 사업 확대 시 다양한 직무로 시도 필요

에버랜드에서 개발한 고용 성공 사례 장년장애인 『시니어 캐스트』는 테마파크산업 분야에서 장년장애인의 고용 진출이 가능하다는 것을 보여준 대표 사례로, 추가 직무개발과 동종 업종으로 확산을 위한 지속적인 노력이 필요하다.

테마파크업체 다양한 형태로 장년장애인 채용 시도

테마파크업체는 직무도 다양하고 근무형태도 다양하기에 장년장애인 채용시 시간선택제 혹은 일본과 같이 사회사형 표준사업장 설립 등 다양한 형태로 장애인 채용을 시도해 보는 것이 필요하다.



교육 분야 『장애인교사』

05

2014년 교육청의 장애인공무원고용률은 1.58%로 저조한 편이다. 2014년 기준 전체 초·중·고등학교 교원 31만 8,480명 중 장애인교원은 3,454명으로 장애인고용률 1.08%로 장애인의 교원 진출은 진입 장벽이 매우 높음을 알 수 있다.

본 사업은 장애인의 교원 진출 영역을 확대하고 새로운 교육 패러다임으로 제시되고 있는 대안학교에 『장애인교사』를 진입 시키고자 고용 모델을 개발하였다. 대안학교가 가진 철학, 가치, 환경이 모두 달라 각 학교에 맞는 접근방법을 모색하며 『장애인교사』, 직업영역개발 사업을 진행하였고 이를 통해 장애인이 교사로 학교에 취업할 수 있는 가능성을 엿보았다.

- P-092 1. 교육분야 장애인교사, 이렇게 출발하였대!
- P-095 2. 『장애인교사』, 진입 가능한 수요의 공급 현황, 어떻게 될까요?
- P-098 3. 『장애인교사』, 직업영역개발, 어떻게 진행하죠?
- P-111 4. 『장애인교사』, 직업영역개발, 현실이 벽 남기 아려워요?
- P-112 5. 『장애인교사』, 직업영역개발을 위한 안으로의 도전

교육 분야 『장애인교사』

김경애

1. 교육 분야『장애인교사』이렇게 출발되었다!

장애인교사, 포기하고 싶어요.

“국·영·수를 제외한 교과는 거의 선발하지 않습니다. 비주류 교과는 선발이 없기 때문에 소수를 선발할 경우 장애인 1명을 의무적으로 선발하는 방식을 고려할 필요가 있습니다. 비주류과목을 시험보기 위해 몇 년을 기다리는 경우도 있습니다.”

“먼저 학교에 가있는 친구나 선배들을 보면서 학교에 근무하는 것이 어려워 임용고시를 준비하지 않고 있습니다. 고충에 대해 지원 요청 시 개인의 문제로 여기고 장애인은 늘 요구하는 존재로 인식하고 있는 것 같아 교사되는 것을 주저하게 됩니다.”

출처_ 심진예, 『교육청의 장애인고용률 제고방안 (임용시험준비생 심층면접 조사내용)』, 2015

장애인교사, 확대를 위한 지속적인 노력

정부의 노력

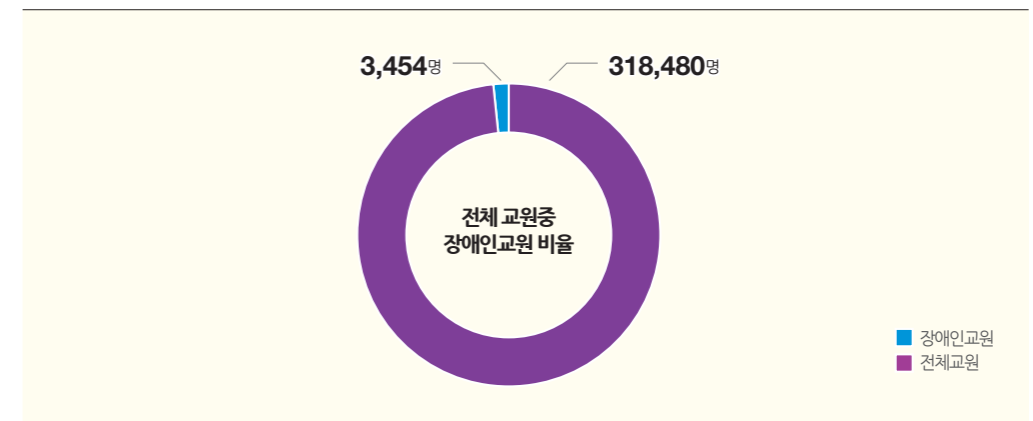
- 2005년 적용제외율 폐지를 골자로 한 『장애인고용촉진 및 직업재활법』 개정안이 국회를 통과하면서 정부는 장애인교원의 비율이 전체 교원의 2%에 도달할 때까지 임용고사에서 5%를 장애인으로 별도 선발하는 구분 모집제도를 시행하고, 시·도 교육청별로 ‘장애인교원 채용심의위원회 규칙’을 제정하였다.
- 또한, 2011년 법 개정을 통해 2015년부터 교사 신규 채용 시 장애인을 의무적으로 6% 선발하도록 하고 장애인 지원자가 부족할 경우 이에 해당하는 정원을 공석으로 남겨야 하는 방안을 신설하는 등 장애인 교원 임용을 위한 노력을 지속해 왔다(심진예, 『교육청의 장애인고용률 제고방안』, 2015).

공단의 노력

- 한국장애인고용공단은 장애인의 교원 진출을 지원하고자 2005년부터 교원자격증을 소지한 장애인에게 온라인으로 교육훈련서비스를 제공했다. 그동안 훈련과정이 확대되면서 기존 40명이었던 교육생이 2015년 120명으로 증가되었다.
- 한국장애인고용공단 내부 자료에 의하면 2014년 교육청의 장애인공무원고용률은 1.58%로 정부 부문에서 가장 저조한 고용률을 보였다. 이를 극복하고자 온라인(<http://teachspa.eduspa.com>)으로만 진행했던 교육을 오프라인 교육으로 확대시키면서 교원임용시험을 준비하는 장애인의 학습효과를 높이고자 노력했다.

장애인, 교직원진입장벽 여전히 높아

‘2014년도 초·중·고등학교 장애인교사 현황’에 의하면 전체 초·중·고등학교 교원 31만 8,480명 중 장애인교원은 3,454명(중증장애인 2배수 미적용)으로 장애인고용률 1.08%를 나타낸다. 이 통계를 바탕으로 장애인교사로 진입장벽이 높음을 알 수 있다(교육부 장애인고용률 외면) 비마이너 장애인 주홍글씨, 2014년 10.01.).



2014년 교원 신규채용 시 835명 모집 중 장애인교사 666명이 지원하여 79.8%의 지원율을 보였다. 초등교사 458명 모집인원 중 70명이 지원하여 15.3%를 나타냈으며, 지원자 666명 중 최종 합격자는 157명으로 합격률 23.6% 이었다(교육부 내부자료).

장애인 교원자격증 소지자가 적으므로 임용시험 응시자 자체가 적다는 구조적 문제와 함께 과락으로 교원임용시험 합격률이 저조하기 때문이다(심진예, 『교육청의 장애인고용률 제고방안』, 2015).

새로운 교육의 패러다임, 대안교육에 눈 돌려

1997년 교육부는 「초·중등교육법 시행령」 개정으로 입시에서 탈피한 학생의 소질과 적성에 맞는 자연친화적 학습을 실시하는 특성화고교 제도를 도입했다.

교육부의 인가를 받은 대안학교의 교과과정은 국·영·수 등 국민공통교과를 가르치고 나머지 50%는 학교의 특성을 살려 건학 이념에 따라 생태농업, 건축, 대중매체 이해 등 여러 가지 ‘특성화’ 과목을 가르친다.

이 외에도 미인가 대안교육시설은 대안교육을 표방하고 있지만 자율적인 운영을 위해 인가받지 않은 학교가 230여 개 운영되고 있는 것으로 추정된다.

최근 기존 정규학교 교육 이외의 다양한 분야에 흥미와 관심을 가지는 학생, 학교 부적응 학생, 학업중단 위기학생 등을 대안교육 위탁교육기관에 위탁교육을 진행 해 학생의 학업중단 예방은 물론 올바른 가치관 확립과 자아실현에 기여하고자 대안교육 지원센터가 증가하고 있다.

대안학교 진입 가능한 고용 모델 개발, 『장애인교사』

교원자격증을 취득했지만 임용시험에 합격하지 못한 『장애인교사』에게 아이들을 가르치는 교육 분야 직무영역 확대를 위한 직업영역개발 사업의 필요성이 제기되었다.

획일적인 공교육 제도에서 탈피해 교육목적, 학생수준 등에 따라 자유롭게 다양하게 교육과정, 학습방법 등을 운영하는 대안학교에 『장애인교사』의 교육 분야 진입 가능성을 검토하기 위해 시범사업을 추진하였다.

대안학교의 장애인 근무환경 분석 및 『장애인교사』 채용가능 분야를 확인하고 근무환경 개선을 통해 향후 전국 대안학교 및 공교육 분야의 고용기회 확대를 위한 고용 모델을 개발하고자 사업을 시작하였다.

『장애인교사』 대안학교 진입영역 개발 사업 추진 과제

- 대안학교의 『장애인교사』 근무환경 분석
- 『장애인교사』 채용 가능 분야 확인
- 전국의 대안학교 및 공교육 고용기회 확대를 위한 가능성 검토

2. 『장애인교사』 진입 가능한 수요와 공급 현황, 어떻게 될까요?

교육 분야 『장애인교사』 직업영역개발 사업에서 사립학교는 장애인의무고용을 하지 않을 경우 부담금을 납부해야 하므로 이미 채용한 사례를 많이 볼 수 있었다. 본 사업을 추진함에 있어 대안학교 중 공립 및 사립학교를 제외한 대안교육 현장에 진입 가능한 사례를 개발하고자 하였다.

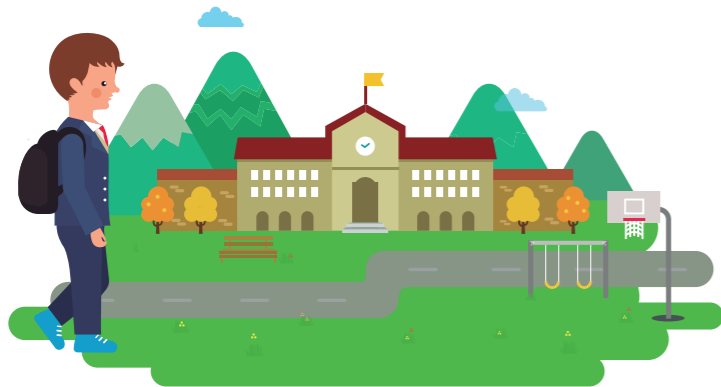
『장애인교사』가 진입할 수 있는 대안교육 기관은 어느 정도이며, 진입 가능한 교사 인력 풀은 얼마나 되는지 수요와 공급 현황을 파악하는 것이 사업 추진 전 반드시 필요했다. 먼저, 대안교육시설 현황을 살펴볼 필요가 있다. 교육부가 2014년 발표한 ‘미인가 대안교육시설 현황조사 결과’를 참고하였다.

대안교육 인가 기관 현황

대안학교(각종 학교) 24교 : 공립 6교 / 사립 18교

(2014년 4월 기준)

시도	학교명(과정)	설립 구분	설립 연도	시도	학교명(과정)	설립 구분	설립 연도
서울	서울실용음악학교(고)	사립	'09	경기	TLBU글로벌학교(초·중통합)	사립	'08
	여명학교(고)	사립	'10		경기새울학교(중)	공립	'13
	지구촌학교(초)	사립	'12		광성드림학교(초·중 통합)	사립	'14
인천	서울다솜학교(고)	사립	'12	충북	글로벌선진학교(중·고 통합)	사립	'11
	인천청담학교(고)	공립	'11		한국폴리텍다솜학교(고)	사립	'12
	인천해밀학교(중·고 통합)	공립	'12	충남	여해학교(중)	공립	'13
광주	인천한누리학교(초·중·고 통합)	공립	'13	경북	한동글로벌학교(초·중·고 통합)	사립	'11
	월광기독교학교(초)	사립	'14		글로벌선진학교문경캠퍼스(중·고 통합)	사립	'13
대전	그리시아스음악학교(고)	사립	'12	경기	산자연학교(중)	사립	'14
	새나래학교(중·고 통합)	사립	'11		나무와학교(중)	사립	'14
경기	화요일아침예술학교(고)	사립	'11	경남	꿈키움학교(중)	공립	'14
	웨마기독교학교(초·중·고 통합)	사립	'11		어울림학교(중)	사립	'14





참고자료

- 대안학교는 설립 인가를 받은 학교로서 초·중등교육법 제60조의3을 근거로 한 「대안학교의 설립·운영에 관한 규정」에 따라 학력이 인정됨
- 자가 소유의 학교 건물, 옥외 운동장, 학교생활기록 및 건강검사기록의 유지, 2/3이상 정식 교사 등 교육의 질과 공공성 확보를 위한 소정의 요건을 두고 있음
- '14. 4월 기준 학력인정 학교로 인가 받은 대안학교는 24개교임
- ※ 대안교육을 제공하는 특성화 중학교 및 고등학교가 각각 12개교, 24개교가 있음

대안교육 미인가 기관 현황(170개교)

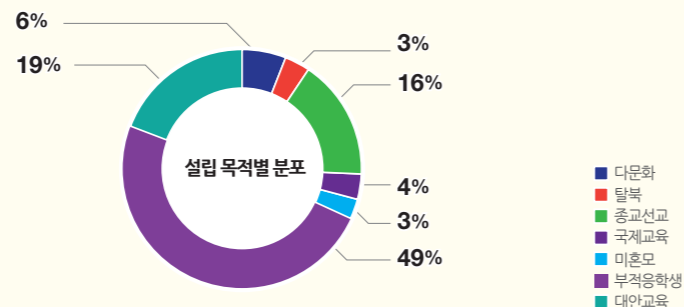
교육 설립목적(학생 특징)

(2014년 4월 기준)

구분	초	중	고	초·중	중·고	초·중·고	합계	(%)	학생수	(%)
다문화		1			4	6	11	6.5	299	4.4
탈북					2	4	6	3.5	148	2.2
종교·선교	3		2	5	8	9	27	15.9	2,471	36.5
국제교육	1	1	1	1	1	1	6	3.5	319	4.7
미혼모					4	1	5	2.9	9	0.1
부적응학생*		5	9	4	46	19	83	48.8	2,248	33.2
대안교육**	7	1	2	5	12	5	32	18.8	1,268	18.8
합계	11	8	14	15	77	45	170	100%	6,762	100%

* 부적응학생: 학업중단학생/위기학생
 ** 대안교육: 인성/인문/특기·적성계발/전인교육/자아발견 등

설립 목적별 분포



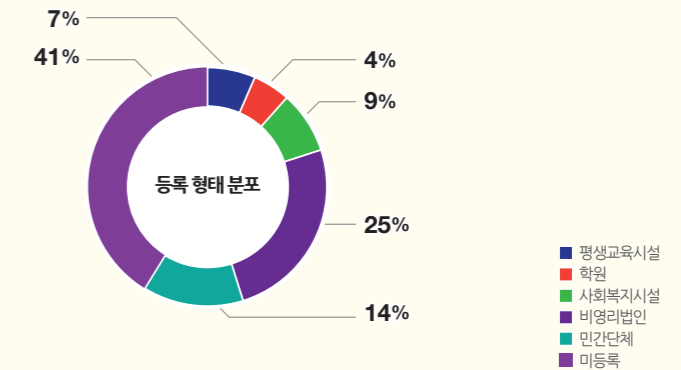
교육 목적별로 구분하면 부적응 학생교육이 83개(48.8%)로 가장 많고 일반 대안교육 32개(18.8%), 종교·선교 27개(15.9%), 다문화·탈북 17개(10%), 국제교육 6개(3.5%) 순이다.

등록형태

구분	평생교육 시설	학원	사회 복지시설*	비영리 법인	민간단체	미등록	합계
시설수(개)	12	6	16	43	24	69	170
	7.1%	3.5%	9.4%	25.3%	14.1%	40.6%	100%

* 사회복지시설: 아동보호치료시설, 청소년복지시설, 한 부모 가족복지시설 등

등록 형태 분포



운영주체의 성격에 따라 구분하면 어떠한 형태로도 등록하지 않은 미등록 시설이 69개(40.6%)로 가장 많고, 비영리법인 43개(25.3%), 비영리 민간단체 24개(14.1%), 사회복지시설 16개(9.4%), 평생교육시설 12개(7.1%), 학원 6개(3.5%) 순으로 나타났다.

디지털능력개발원 임용시험 준비생 현황

한국장애인고용공단에서 온라인 및 오프라인 임용고시 서비스를 받고 있는 준비생을 대상으로 현황을 분석하였다 (한국장애인고용공단 대구능력개발원 내부자료, 2014).



장애유형

장애유형별 준비생은 '지체 65명 - 시각 55명 - 청각 21명' 순으로 나타났다.

구분	지체	시각	청각	뇌병변	신장	안면	언어	상이	계
인원(명)	65	55	21	13	4	2	1	2	163

전공

특수교육이 초등특수를 포함해 67명으로 가장 높고 '기타 35명 - 수학 18명' 순이다.

구분	특수 교육	수학	국어	초등 특수	영어	체육	미술	생물	역사 교육	음악 교육	기타	계
인원(명)	55	18	12	12	8	6	5	4	4	4	35	163

연령별

연령별 준비생은 '30대 65명 - 20대 61명 - 40대 28명 - 50대 9명' 순으로 나타난다.

구분	20대	30대	40대	50대	계
인원(명)	61	65	28	9	163

3. 『장애인교사』 직업영역개발, 어떻게 진행하죠?

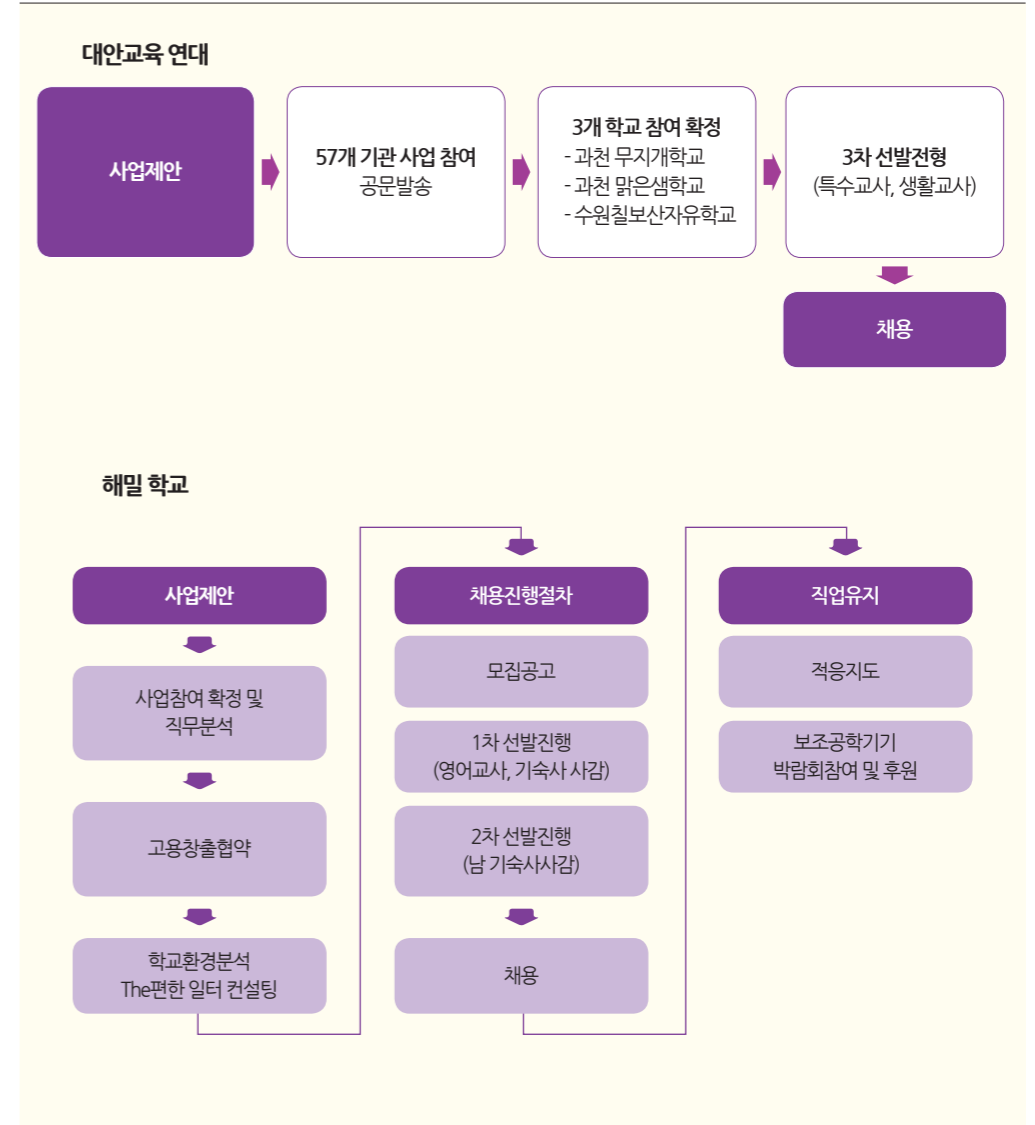
‘대안교육 연대와 국제문화 특성화 대안학교 ‘해말’을 대상 기관으로 선정

57개의 네트워크와 대안학교 교사·학부모·활동가·연구자 등의 단체 및 개인회원으로 운영되는 순수 민간 NGO 단체 ‘대안교육 연대와 다문화 청·소년 대안학교 ‘해말’을 타깃 기관으로 선정하고 『장애인교사』 고용 창출 프로젝트 사업을 제안하였다.

- 통계청은 2020년 다섯 가구 중 한 가구(20%)가 다문화 가정이 되고 다문화 가정 아동이 전 국민의 3% 이상이 될 것으로 전망하고 있다.
- 하지만 다문화 가정은 대체로 보이지 않는 차별 속에 경제적 자립도와 교육 수준이 낮고 2세 교육문제가 노출되고 있어 다문화 가정 자녀에 대한 교육적 지원이 요구된다. 이에 『장애인교사』가 다문화 아이들에게 긍정적 롤 모델이 될 수 있을 것이라 생각되어 국제문화 특성화 대안학교 ‘해말’을 타깃 기관으로 선정했다.

교육분야 『장애인교사』 직업영역개발 사업은 아래 과정을 거쳐 추진되었다.

『장애인교사』 직업영역개발을 위한 사업 추진 과정



삶과 세상을 되살리는 ‘대안교육 연대’ 사업 추진 과정

‘대안교육 연대’에 『장애인교사』 고용 모델 창출 사례 개발을 위해 제안서를 작성해 협의하였다. ‘대안교육 연대’는 네트워크로 연계된 대안학교 57개 기관에 공문을 작성하여 『장애인교사』 고용 창출 프로젝트 사업을 안내하였다. 참여 의사가 있는 학교를 대상으로 대안교육 현장에 『장애인교사』의 진출 가능성 검토를 위한 사업을 추진 하였다.

햇살을 구하듯 그늘을 사랑하는 '과천 무지개학교'

- 2003년 3월 개교한 무지개학교는 생활교육공동체인 '무지개교육마을'을 운영하며, 학부모와 교사는 무지개 교육마을 주인이 된다.
- 무지개학교는 장애·비장애 통합교육을 실시한다. 상근하는 전문 통학교사와 보조교사가 근무하며 특수교사 1명을 장애인교사로 모집, 전공이 특수교육이 아니더라도 현장에서의 경험, 특수교육에 관련된 전공(치료, 복지, 교육, 재활) 등을 바탕으로 지원이 가능하다.

'과천 무지개학교' 소개

학교명	과천 초등 무지개학교	대표교사	비웃돌
소재지	경기도 과천시 공원마을 3길 51	연락처 (홈페이지)	02)507 - 7778 (www.moojigae.org)
학교현황 및 특징	- 2003년 공적인 학교를 표방하여 설립 - 마을 안에서 새로운 상상력으로 삶과 배움이 하나 되는 지역공동체 문화를 일구기 위해 설립된 단체 - '어떤 이념이나 장애, 성별, 빈부 등에 있어 차별하지 않는다.'는 교육원리로 장애·비장애 통합교육 실시 - 지체장애(다리) 교사가 함께 근무한 경험이 있어 장애에 대한 편견이나 부정적 인식이 많지 않음 - 전교생 77명의 학생(특수교육대상자 6명)과 10명의 생활교사, 2명의 보조교사가 함께 생활하고 있음 - 과천시의 일부 지원을 받아 다른 대안학교 보다 장애인 편의시설을 갖추고 있음 - 교사들 간 이름을 부르지 않고 비웃돌, 고래, 나비 등과 같은 자연 호칭을 사용함		

< 근무환경 >



초등 무지개학교 입구

복도 계단

수업시간표

교실

채용 진행

특수교사 또는 생활교사 채용요청(1명) → 접수(2명) → 서류전형 → 1차 서류 발표(2명) → 2차 토론 면접(2명) → 최종합격자(0명)

- 면접 진행 전 '장애인을 위한 공직부문 편의지원 가이드' 제공 및 장애유형 별 주의사항에 대해 대표 교사에게 교육을 하였으며, 전 교사에게 전달 교육을 하도록 하였다.
- 19시 30분 ~ 21시 30분까지 두 시간동안 마을주민 3명, 교사 10명으로 구성된 면접위원들과 토론면접을 진행하였다.
- 면접 후 논의 결과 학교에 근무하기 적합하지 않다는 최종 결과를 통보 하였다.

도시 속의 작은 대안학교 '과천 맑은샘 학교'

- 2005년 '물이랑 작은 학교'로 시작하여 2007년 과천동 양지마을에 개교한 초등대안학교인 과천 맑은샘 학교는 자연 속에서 일 놀이와 글쓰기로 어린이 삶을 가꾸며 어린이와 함께 배우며 자라는 아름다운 배움터이다.

'과천 맑은샘 학교' 소개

학교명	과천 맑은샘 학교	대표교사	전○○
소재지	경기도 과천시 양지마을3로 3-1(과천동 469)	연락처 (홈페이지)	02) 504 - 6465 (sam504@hanmail.net)
학교현황 및 특징	- 2005년 '물이랑 작은 학교'로 시작해 2007년 새롭게 문을 연 과천 맑은샘 학교는 초등 대안학교 - 1,2학년, 3,4학년, 5,6학년 통합 활동 - 어린이가 제 삶의 주인으로 자라고, 자연과 이웃과 더불어 살아가며, 스스로 앞날을 열어 실천해 가도록 돕는 것을 목적으로 교육 및 운영 - 3층 건물이며 전체 40명의 학생 중 남·여 50% 비율, 정원의 10%인 3명의 장애학생이 재학 중 - 자연 친화를 목적으로 하는 학교 철학으로 편의시설이 없어 중증의 지체장애가 근무하기에는 한계가 있음 - 특수교사 채용해야 하지만 현재는 과천복지관과 연계하여 파트타임으로 고용 중 - 수습교사로 6개월 근무 후 정식교사 발령, 학기 초와 학기말에는 부모님과 저녁에 상담이 이루어짐		

< 근무환경 >



맑은샘 학교

숲속놀이터

실내1

실내2

채용 진행

전 교과(국어, 영어, 수학, 음악, 미술, 체육) 담임 채용 요청(1명) → 접수(2명) → 서류전형(0명)

- 자격증보다는 학교의 철학을 존중할 수 있는 교사를 우대하였다. 추천한 장애인교사의 경우 자격조건은 충족 하였지만 교사회의 시 나이가 많다는 점이 걸림돌로 작용하여 결국 서류전형에서 탈락하였다.

자유와 생명의 공동체 '수원 칠보산 자유학교'

- 초·중등 학교인 수원 칠보산 자유학교에서 특수교사 채용을 위해 공단에 협조를 요청 하였다.
- '수원 칠보산 자유학교'는 학교자유, 생명, 평화의 가치를 소중히 여기고 청소년기 아동들이 자신의 고향과 마을 안에서 건강하게 성장하기를 바라는 평화로운 숲이다.
- 자연의 일부를 억지로 가져와 내 것으로 하지 않고 있는 그대로를 보여주며 세상을 연결된 생명 고리로 이해 하도록 '생명 철학'을 바탕으로 한 대안학교이다.

'초등·중등 수원 칠보산 자유학교' 소개

학교명	초등·중등 수원 칠보산 자유학교	대표교사	함○○
소재지	경기도 수원시 권선구 호매실동 903-1번지	연락처 (홈페이지)	031) 292 - 5929(www.7bfree.or.kr)
학교현황 및 특징	- 2009년 개교하여 초등과정(8세~12세)의 학생 70여 명, 2014년 개교한 중등과정(13세~19세)의 학생 6명 이 생활하고 있는 대안학교 - 인간과 사회를 전체로서 이해할 수 있는 교육을 지향, 다양한 학습활동이 상승작용 할 수 있도록 통합적인 교육과정 운영 - 마을 안에서 교사, 학부모, 마을주민 등 협동조합 형태로 운영 - 배우는 속도가 다른 것, 개별성과 전체성의 조화, 장애·비장애 통합교육을 실시 - 장애학생을 이해하기 위해 성장동 수업 진행 - 마을 텃밭, 목공예, 칠보산 등을 학교 놀이마당으로 이용, 학교가 자연친화적이라 장애인 교사가 근무하기에 부적합		

< 근무환경 >



마을입구

학교전경

수업1

수업2

채용 진행

특수교사 또는 생활교사 채용 요청(1명) → 접수(2명) → 서류전형(0명)

- 특수교사 지원을 위해 현장 방문 시 4층 건물의 초등 자유학교, 마을회관을 임시로 중등학교로 사용하고 있어 장애인교사가 근무하기 적합하지 않은 환경이었다.

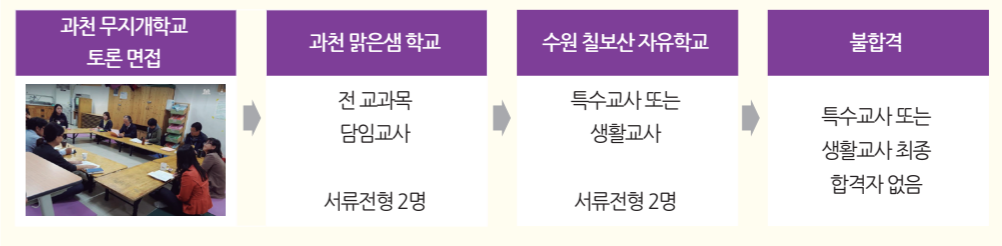


- 'The 편한 일터' 컨설팅 제안을 하였으나 교사 전체회의 결과 어떤 장애인교사가 채용될 지 모르는 상황에서 컨설팅을 받는 것은 맞지 않다고 하여 추진되지 못하였다.
- 학교 환경이 자연친화적으로 편의시설이 미비한 편이다. 이에 반해 중증 장애인교사가 지원하여 매칭하는 데 어려움이 발생, 결국 서류전형에서 탈락하였다.

대안학교 교사 자격요건(공통)

- 특수교육 전공자 또는 장애아동에 대한 교육 경험이 있거나 이와 동등한 자격 요건을 갖춘 사람
- 학교와 학교 철학을 바르게 이해하고 있는 사람
- 추구하는 삶의 방향이 학교가 나아가고자 하는 길과 닮아 있는 사람
- 교육에 대한 열정을 가지고 오래 함께할 수 있는 진지함과 인내심을 갖춘 사람
- 학교 구성원들과 신뢰와 애정을 가지고 열린 소통을 할 수 있는 사람
- 스스로를 돌아보며 끊임없이 노력하고자 하는 사람
- 교사로서 부딪힐 많은 어려움을 주체적으로 극복 할 수 있는 내면의 힘을 가진 사람

대안교육 연대 참여 학교 『장애인교사』 선발 과정 및 결과



'대안교육 연대' 채용 진행 과정 시사점

- 대안학교마다 철학과 가치, 환경이 모두 달라 접근방법이 다름
- 각 학교마다 재학하고 있는 장애학생과 통합교육 실시(최소 1명에서 최대 6명)
- 3개 학교 모집분야 확인
 - 특수교육 정교사 자격증을 가진 특수교사
 - 장애인과 함께 근로한 경험이 있는 생활교사
- 자연친화적 환경으로 편의시설 부재
- 교사회 및 마을주민이 결성되어 변경하기 쉽지 않은 의사결정 구조
- 모집공고문에 근로조건 명시를 원하지 않았으며 그 이유는 교육의 철학과 가치를 중요시 여기기 때문에 근로조건을 보고 오는 것을 원하지 않음
- 근로조건은 개별 면접 시 요청하면 알려주고 있다고 함



가수 인순이가 이사장인 국제문화 특성화 대안학교 '해밀'

다문화 대안학교 '해밀' 사업 참여 제안

- 2013년 4월 가수 인순이 씨가 설립한 '비온 뒤 맑게 갠 하늘' 이라는 뜻의 '해밀'은 다문화 가정 자녀, 중도귀국 청소년을 위해 만들어진 대안학교이다.
- 『장애인교사』가 다문화 가정 자녀에게 전공분야의 교과목을 지도함으로써 『장애인교사』에게는 일자리를 제공, 다문화 가정 자녀에게는 향후 '교사'라는 꿈을 가질 수 있는 장점 등을 강조하며 사업 참여를 제안하였다.

해밀' 사업 참여 확정, 채용 가능 분야 선정을 위한 직무분석

- 『장애인교사』와 함께 근무하게 될 동료 교사의 이해와 공감을 바탕으로 2015년 교사 채용 계획에 있던 영어교사와 기숙사 사감 교사를 채용 분야로 확정하였다.
- '해밀' 학교 고용 창출 시범사업을 진행하기 위한 첫 단계로 교장선생님, (사)인순이와 좋은사람들 사무국장과의 상담을 통해 받은 자료를 기초로 하여 학교의 일반현황, 근무환경, 근무가능 직무 등을 분석하여 작성하였다.

'해밀' 학교 일반현황

학교명	해밀학교	대표자	김○○	
업종	교육 서비스업	서비스내용 (주요생산품)	- 사회취약계층 청소년을 위한 대안학교 - 사회취약계층을 위한 문화예술교육 기획 및 실행활동 - 관련 전문가집단과 연계한 계몽, 문화예술 활동	
산업분류	85699 비인가된 대안교육기관	소재지	강원도 홍천군 남면 명동길 5번길 29-10	
가입보험	1.산재보험 2.국민연금 3.건강보험 4.고용보험 5.연차수당 6.퇴직금 적용			
학교현황 (2015.1.1.)	- 강원도 홍천에 있는 기숙학교로 22명이 재학하고 있음			
	- 매월 최소한의 식비 30만원을 학생들에게 받고 있지만 그 비용 때문에 학교에 들어오지 못하는 학생들이 발생하고 있어 2016년 신입생들부터는 전면 무상교육을 실시하기로 하였음			
	학생현황		교직원	
재학생	나이분포	재학생 이주배경	교직원	외부강사
22명	14~17세 (중·고)	한국, 중국, 일본, 필리핀, 우즈베키스탄, 러시아, 독일, 베트남, 태국(총9개국)	11명	12명

근로조건

근무형태	근무시간	근로형태	보수	공통
영어 교사	주5일 근무 (주 40시간)	09:00~18:00	월 급여 150만 원 수준 4대 보험, 연차수당, 퇴직금 적용	- 2주에 한번 금요일 6시 ~ 일요일 6시까지 휴무 - 기숙사, 기타(조·중·석식) 제공 - 여름방학 1개월, 겨울방학 2개월, 5월 1주, 추석 전후 1주 유급 휴가 (단, 방학중 연수 有)
기숙사 사감	주5일 근무 (주 평균 근무 35시간)	(저녁)19:00~23:00 (아침)06:00~09:00	정규직 월 급여 120만 원 수준 4대 보험, 연차수당, 퇴직금 적용	

근무환경

구분	진단항목		
환경분석	작업장소	실내 ■	실외 □ 혼합 □
	온도	사무직으로 활동하기에 적정온도 유지	
	습도	적정	
	조명	밝음	
작업방식	- 타인과 같은 공간에서 독립적으로 작업		
위험성분석	- 안전(서서 근무, 실내근무, 교사업무 뿐 아니라 행정업무 까지 진행하는 부분이 있어 다소 우려)		
장애인에 대한태도	- 교장 및 동료 교사들은 장애에 대한 편견보다 다문화에 대한 이해, 공동체 의식을 중요시 여기고 있음		
편의시설	- 중증장애인 근무 환경개선을 위해 더 편한 일터 컨설팅을 별도 실시하여 제안 하였다. ※ 'The 편한 일터' 컨설팅 결과보고 참조(164 페이지)		

채용분야- 영어교사

직무상목표 및 책임	학교에서 교육과정에 따라 학생들에게 영어 교과목을 가르치고 생활을 지도
자격요건	중등학교 1, 2급 정교사

채용분야-기숙사 사감

직무상목표 및 책임	기숙사에서 학생들의 생활 전반을 관리, 야간순찰 및 기숙사의 보안과 시설 등을 관리
자세	-아이들에게 일일이 지적하기 보다는 지켜보며 스스로 자기생활 관리가 되어 질 수 있도록 지도하는 인내력 필요 -학교생활이 곧 기숙사에까지 연결 되므로 아이들의 스트레스 상황, 이이들끼리의 관계에 대해 지속적인 관심 필요 -위급상황 대처능력 필요 -동료교사 및 학생들과의 의사소통 능력 필요
자격요건	준교사, 중등학교 전문상담교사, 사회복지사, 간호사

한국장애인고용공단과 (사)인순이와 좋은사람들 『장애인교사』 일자리 창출 협약

『장애인교사』 직무에 대한 직업영역개발과 다문화 학교 학생을 돕기 위한 사회공헌활동 추진을 위해 공단 - (사)인순이와 좋은사람들 간 협약을 추진하였다.

‘해밀’은 『장애인교사』 일자리 창출 및 안정적인 근로 환경을 위한 기반조성, 장애인고용증진을 위한 인적 재능기부, 한국장애인고용공단은 『장애인교사』 진입 영역 확대 사업 총괄, 다문화 가정 자녀 ‘꿈’ 찾기 재능기부를 통한 사회공헌, 장애인고용 서비스 제공을 목적으로 협약을 체결하였다.

공단-(사)인순이와 좋은사람들 간 『장애인교사』 일자리 창출 협약



‘해밀’ 학교 ‘The 편한 일터’ 컨설팅

대안교육 현장은 공교육을 탈피해 자연친화적인 교육 환경을 추구하고 있어 대부분 편의시설을 갖추고 있지 않아 중증장애인이 근무하기 어려운 환경을 가지고 있다.

‘해밀’ 학교도 예외는 아니다. 장애물 없는 고용 환경 조성을 위해 ‘The 편한 일터’ 컨설팅을 실시하였고 진단한 결과를 바탕으로 추후 공사 시 반영하기로 했다.

컨설팅 결과 접근로와 보도 및 차도의 구분 미설치, 주출입구 경사로 및 장애인화장실 미설치 등 미흡한 부분은 아래 내용을 참고로 하여 학교에 근무하게 될 『장애인교사』의 안전하고 편안한 근무환경이 마련될 수 있도록 추후 개선공사 시 점차적으로 설치해 나갈 것을 권장하였다.

‘해밀’ 학교 ‘The 편한 일터’ 컨설팅 개요

일 자: 2015. 10. 13(화)

장 소: 해밀학교(강원도 홍천군 남면 명동길 5번길 29-10)

점검자: 고용창출부 백형권 대리, 고용개발원 김경애 과장

건축물의 경우 건축물대장 상 주 용도는 근린생활시설, 창고시설로 편의시설 설치에 대한 법적인 구속력은 없으나, 컨설팅은 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률」, 편의시설 설치 대상시설을 학교용도로 진단하여 컨설팅

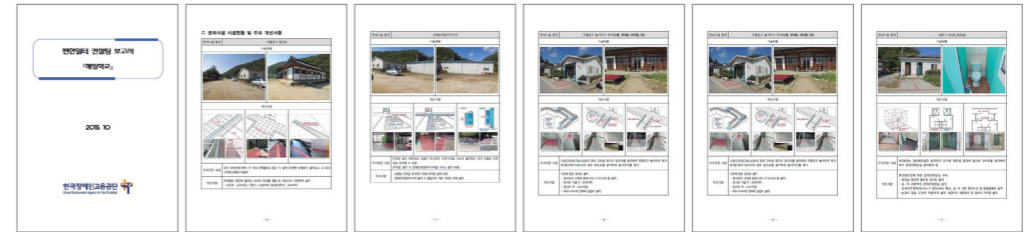
‘해밀’ 학교 편의시설 진단



주요 진단내용 및 개선사항

순번	편의시설 종류	주요 진단 내용	비고
1	주출입구 접근로	대지 경계선에서부터 각각의 건축물로의 접근 시 일부구간에만 보행로가 설치되고, 그 외의 구간에 보행로 미설치	
2	장애인전용 주차구역	주차장 설치 의무대상 시설이 아니지만, 주차구역을 나누어 설치하는 것이 보행상 안전성을 유지할 수 있음 (주차장 설치 시 장애인전용주차구역을 1개소 설치 요망)	
3	주출입구 높이차이 제거 (나동, 부1동)	나동(교무실·교실·식당)의 경우 교무실 쪽으로 경사로를 설치하여 주출입구 높이차이 제거	
4	(부2동_1안)	부2동(여자기숙사)의 경우 경사로를 설치하여 높이 차이를 제거	
5	(부2동_2안)	경사로 설치를 권장하나, 설치가 어려울 경우 계단에 손잡이 등을 설치하여 이용에 편리함을 유도	
6	출입구(문)	주출입구(교무실)에 검형블록 설치하고, 출입구 문의 문턱을 제거하고 교실 등 출입문 옆 측에 실 안내 점자표지판 필요	(권장) [현재시설] *학교시설의 경우 해당
7	대변기 (부1동_화장실)	부1동에는 일반화장실만 설치되어 있으며, 화장실 출입에 필요한 경사로를 설치해야 하고 장애인화장실 설치해야 함	
8	대변기 (기숙사화장실)	기숙사 화장실의 경우 레벨차이를 제거하는 것이 좋으나, 높이차이가 심하여 변경이 어려울 경우 손잡이를 설치하여 안전을 도모	
9	소변기	소변기에 손잡이를 설치하여 편의를 도모	
10	세면대 (학교시설권장)	화장실의 공간이 협소하여 휠체어 장애인 등이 활용할 수 있는 세면대 미설치	
11	점자블록	보행로(접근로)에 점자블록 미설치	
12	유도·안내 설비	주출입구에 촉지도식 안내판 미설치	
10	경보·피난설비	비상등, 비상벨 등 경보 피난설비 설치 미흡	

편의시설 현황 및 주요 개선사항*



*자세한 내용은 부록(164페이지) 참고

‘해밀’ 학교 『장애인교사』(영어교사, 기숙사 사감) 채용 진행 과정

‘해밀’ 학교의 『장애인교사』(영어교사, 기숙사 사감) 모집분야에 대한 전반적인 협의를 마치고 훈련생 공개모집을 위해 공고문을 작성하였다. 공단 홈페이지, 에이블뉴스, 워크투게더 장애인고용포털사이트, 디지털능력개발원에서 임용고시를 준비 중인 학생, 임용시험 탈락생에게 채용 공지 및 개별 안내를 하였다.

공단 강원지사에 취업 상담 인력 중 『장애인교사』로 직무수행 가능한 적정대상자 추천을 협조 요청 하였다.

총 6명이 지원하여 영어교사 2명, 여자 기숙사 사감 2명의 면접을 진행하였으나 재정의 어려움, 편의시설 부재 등을 이유로 1차 적합인력 없음으로 결정, 2차 남자 기숙사 사감 선발전형을 거쳐 1명이 채용 되었다.

‘해밀’ 『장애인교사』선발 과정



‘해밀’ 채용 진행 과정 시사점

- 대안교육 현장에 진입을 시도하는 『장애인교사』 인력풀 부족
- 교사 전체 인원이 의사결정 하는 구조로 되어있어 의사 결정 및 변경의 어려움
- 시각, 청각, 휠체어 중증 장애인 근무 가능한 편의시설 부재
- 일부 후원과 이사장 개인의 사비로 학교를 운영하고 있어 재정의 어려움 호소
- 교사뿐만 아니라 행정업무도 동시 수행
- 기숙학교 등

‘기숙사 사감 교사’ 직업유지를 위한 적응지도 실시

『장애인교사』가 학교에 적응하여 장기간 근무할 수 있도록 애로사항을 미리 파악하여 조정할 필요가 있다.

전도사 자격을 가지고 목사를 준비 중인 남자 『기숙사 사감 교사』는 아침 세 시간, 저녁 네 시간 근무시간 외 낮 시간을 자유롭게 사용할 수 있는 장점이 있어 ‘해밀’ 학교에 지원하였다. 그러나 학생들이 기숙사에 있는 동안에 사감도 함께 있어야 하는 관계로 일요일에 교회 가는 것이 문제가 되었다.

이는 함께 근무하게 될 비장애인 남자교사가 돌아가며 한 달에 두 번 숙직을 대체하는 것으로 조정하여 문제를 해결 하였다.

직업유지를 위한 조정 내용

비장애인 남교사가 일주일 2번 돌아가며 숙직 하는 것으로 대체하여 문제 해결

‘해밀’ 학교 보조공학기기박람회 참여해 홍보

2015 보조공학기기 박람회에 ‘해밀’ 학교 다문화 가정 학생들이 견학하고, 학교를 홍보할 수 있도록 지원하였다.

다문화 대안학교 ‘해밀’ 홍보 및 후원

‘2015년 보조공학기기 박람회’에 ‘해밀’ 학교 홍보 및 후원을 위한 부스를 설치하여 직업영역개발 사업과 함께 홍보



해밀 학교 홍보관

직업영역개발 사업 홍보관

4. 『장애인교사』 직업영역개발, 현실의 벽 넘기 어려워요!

자연 속에 있는 대안학교 편의시설 부재

대안교육의 철학과 가치가 함께 상생하며 개별성과 전체의 조화를 강조하며 배우는 것을 삶에 실천해 가는 것을 목적으로 하는 학교이기 때문에 장애에 대한 편견과 오해는 적었다.

『장애인교사』를 모집하겠다는 의지도 강하였으나 문제는 근로환경이었다. 대부분 대안학교가 자연과 놀이, 지식을 함께 추구하고 있어 중증의 『장애인교사』가 근무하기에는 부적합한 환경이다.

이 문제를 해결하고자 학교 환경 분석을 진행했다. ‘The 편한 일터’ 컨설팅을 통해 장애인교육 시 공단에서 지원할 수 있는 지원제도 안내 및 향후 학교 시설 개선을 권장하였다.

의사결정 과정, 재설득할 수 없는 구조의 어려움

『장애인교사』 직업영역 확대를 위해 채용 진행 과정에서 직무조정, 면접지원을 위한 편의제공, 근로조건 안내 등 대표 교사와 나누었던 의견조율이 추후 공동체(교사, 마을주민 등)와 의사 결정 과정에서 변경되고, 또한 한 번 결정 한 사항에 대해서는 재 설득할 수 없는 의사결정 구조를 가지고 있었다.

취업 가능한 『장애인교사』 인력풀 확보의 어려움

사업을 추진하던 대부분의 대안학교는 장애아동과 비장애아동의 통합교육을 진행하고 있다. 학교 설립 초기부터 특수교사 배치에 대한 논의가 있어 공단에 특수교사 또는 이에 준하는 생활교사 모집 요청을 하였다.

디지털능력개발원에 등록되어 임용고시를 준비 중인 학생들 중 특수교육 전공자가 가장 많았지만 시각장애, 청각 장애, 중증 지체장애로 대안교육 현장에 배치하는 데 한계가 따른다.

- 『장애인교사』 인력풀 모집을 위해 공고문을 작성해 공단 홈페이지, 에이블뉴스, 장애인고용포털사이트 워크투게더에 공개 모집을 하였다.
- 디지털능력개발원에서 임용고시를 준비 중인 학생, 임용시험에 탈락생에게 개별적으로 채용 공지를 안내하였다.
- 특수교육학과가 있는 전국 대학 내 장애학생지원센터에 모집공고문을 안내하여 인력풀 확보를 위해 노력하였다.

국제문화 특성화 학교 ‘해밀’ 운영의 어려움

보통 대안학교는 독립적인 학교 운영 및 자율성 확보를 위해 인가를 목적으로 하지 않는다. 하지만 국제문화 특성화 학교 ‘해밀’은 교육청 인가를 목적으로 학교 운영 및 부지를 구입하였다.

다문화 가정 자녀들은 기숙학교에서 식비정도의 운영비를 학교에 납부하지만 이마저도 어려워 입학하지 못하는 이들이 발생하여 2016년도 부터는 전면 무상교육을 실시하기로 하였다.

(사)인순이과 좋은사람들이 후원자를 모집하고 후원금 마련을 위해 사업을 지속하고 있지만 정기적 후원은 일부에 지나지 않고 이사장인 가수 인순이의 기금마련 콘서트 등으로 학교 재정을 담당하고있다.

- 공단 홍보협력실과 논의하여 다문화 가정 자녀의 '꿈찾기 재능기부 사회공헌 협약'을 추진하였다.
- '2015 보조공학기기 박람회'에서 '해밀' 학교 홍보와 후원을 위한 부스를 마련하여 직업영역개발 사업을 홍보하였다.

당초 채용 계획이 있었던 여성 영어교사, 여자 기숙사 사감 채용을 위해 모집전형을 진행했지만 재정상 어려움이 따라 남자 기숙사 사감만 채용하는 것으로 변경되었다.

대안학교 마다 철학과 가치관이 모두 달라요!

학교마다 고유의 가치와 철학을 지향하고 있고, 학교 환경도 모두 달라 통일된 채용 진행과정 적용이 어렵다. 이 때문에 각 학교의 특성을 반영한 접근 방법을 모색해야 하고 채용 규모도 학교 당 교사 한 명 정도의 인력을 모집하였다.

다문화 대안학교 '해밀'을 포함한 5개의 대안학교에 『장애인교사』채용을 위한 사업을 추진하였다. 학교마다 지향하는 철학과 가치가 달라 학교를 방문하여 상담을 비롯하여 환경 분석, 함께 일하고 싶은 인재상 등을 파악하였다.

5. 『장애인교사』 직업영역개발을 위한 앞으로의 도전

대안교육 현장, 『장애인교사』 채용 가능성 확인

본 사업에 참여한 대안학교에서는 장애·비장애 아동이 통합된 환경에서 다양한 사회적 상호작용을 경험하고 있다. 장애를 이해하여 다양한 사람들과 함께 사는 방법과 역할을 배우게 하기 위한 교육을 진행하고 있다.

특수교사 또는 이에 준하는 생활교사를 모집하고 있어 대안교육 현장에 진입 가능한 분야로 확인되었다. 추후 특수교사 인력 확보를 위한 양성 방안 마련이 필요하다.

장애인 예비교원 지원 인력풀 확보 및 관리 요구

본 사업에 참여한 대안학교에서는 장애·비장애 아동이 통합된 환경에서 다양한 사회적 상호작용을 경험하고 있다. 또한, 장애를 이해하여 다양한 사람들과 함께 사는 방법과 역할을 배우게 하기 위해 교육을 진행하고 있다.

특수교사 또는 이에 준하는 생활교사를 모집하고 있어 대안교육 현장에 진입 가능한 분야로 확인되었다. 추후 특수교사 인력 확보를 위한 양성 방안 마련이 필요하다.

교사가 되기 위해 교직 이수 후 교원을 준비하거나, 임용고시를 합격하지 못한 교원자격증소지자들이 있다. 이들에 대한 전수조사를 실시해 이들의 규모, 장애인별 특성을 진단하여 학교 영역에서 진입 욕구를 파악, 이들이 지원할 수 있는 방안 마련이 필요하다.

중도장애인을 중심으로 교육 이수를 위한 특별양성과정을 개설하는 것도 고려해야 한다. 대학졸업생이거나 대학 재학 중 중도장애를 입은 장애인을 중심으로 교직 이수를 위한 특별과정을 개설해 이들이 임용고시를 볼 수 있는 자격을 부여하도록 할 필요가 있다.

대안학교 『장애인교사』의 근로환경 개선 필요

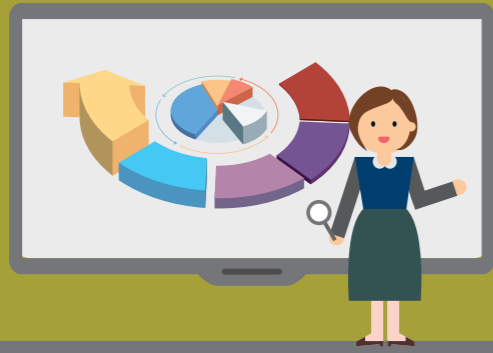
지금까지 국공립학교 『장애인교사』의 근무환경과 지원책에 대한 조사가 이루어진 바가 없다. 더욱이 자연과 하나 되어 자연친화적 교육을 진행하는 대안학교 교육 현장의 근로환경은 개선이 시급한 상황이다. 현장의 근로환경에 대한 실태조사를 진행하여 문제점 파악 및 『장애인교사』가 진입할 수 있도록 지원을 강구하는 것이 요구된다.

대안학교 비장애인교사 대상으로 장애인식개선 교육 진행

장애와 무관하게 개인이 갖는 성격이나 특성을 장애 때문에 왜곡하는 경우가 발생한다. 『장애인교사』를 대상으로 편견의 여러 사례를 발굴하여 인식개선과정에서 장애인에 대한 편견과 왜곡된 인식을 줄여줄 필요가 있다.

대안교육 현장의 경험 있는 『장애인교사』 공교육에 특별채용

임용고시에 합격하지 못한 학생은 원칙적으로 교원에 진입할 수 없다. 그러나 시간제 또는 대안교육 현장에서 학교 업무 경험을 쌓은 경력 『장애인교사』에 대해 공교육 기관에 특별채용 기회를 제공하는 방식으로 정식교원이 될 수 있는 루트 개발이 필요하다.



통계리서치 분야 여성장애인 『통계조사원』

06

2014년 기준 전체 등록 장애인 2,501,112명 가운데 여성장애인 수는 1,047,506명으로 41.9%를 차지하며, 이 비중은 매년 높아지고 있다. 하지만 2014년 여성장애인의 경제활동 참가율 21.9%로 낮은 교육 수준과 정보 접근성 취약으로 취업 기회로부터 차단되고 있다는 점을 알 수 있다.

본 사업은 여성장애인의 적합 일자리 발굴을 통해 이들의 고용 활성화를 도모하고자 진행되었으며, 빅 데이터 정보와 이를 활용한 산업이 확대됨에 따라 통계리서치 분야에서 직무개발을 하였다. 장애인 진입이 쉽지 않은 직무이지만, 산업의 성장에 따른 일자리 증가, 일과 가정의 양립할 수 있다는 점 등을 반영해 직무분석을 시행, 그 결과 여성장애인 '통계조사원' 직무를 개발하였다.

- P-116** 1. 여성장애인 통계리서치 분야 '통계조사원' 이렇게 시작되었다
- P-121** 2. 여성장애인을 위한 통계리서치 분야 직무 분석을 시작하다
- P-122** 3. '통계조사원'은 어떤 일을 하나요?
- P-124** 4. '통계조사원' 이렇게 진행 되었다
- P-130** 5. 통계리서치 분야 진출과 극복 노력
- P-131** 6. 통계리서치 분야 추진 과정에서 주의 제언

통계리서치 분야 여성장애인 『통계조사원』

김성임

1. 여성장애인 통계리서치 분야『통계조사원』이렇게 시작되었다.

여성장애인 인구 증가에 따른 취업 기회 확대 필요

2014년 기준 전체 등록 장애인 2,501,112명 가운데 여성장애인 수는 1,047,506명으로 41.9%를 차지하며, 이 비중은 매년 높아지고 있다. 여성의 경우 남성보다 평균 수명이 길고, 노령기 장애 발생 가능성이 크며, 사회참여로 인한 산업재해 증가 등 장애인 등록 비중이 꾸준히 늘어나고 있는 점을 감안한다면 여성장애인의 비중은 향후 더욱 증가할 것으로 예상된다.

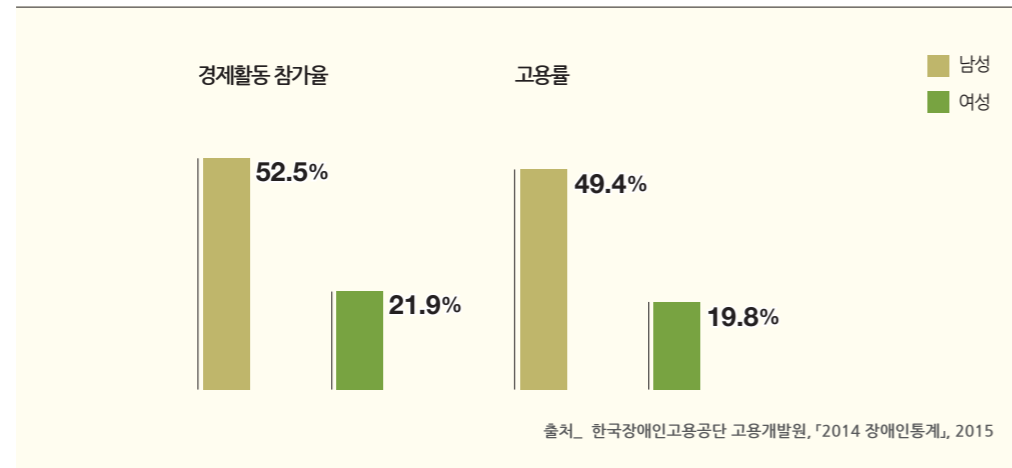
교육 수준 또한 고등교육을 받은 여성장애인의 비율이 27.9%에 그쳐 남성장애인 비율인 54.7%보다 낮은 수치이다. 이렇게 낮은 교육 수준과 정보 접근성 취약으로 취업기회로부터 차단되고 있다(김성희 외, 「2014년도 장애인 실태 조사」, 2014).

여성장애인 고용 현실 취약

2014년 장애인고용 통계에 따르면 여성장애인의 경제활동 참가율은 21.9%로 남성장애인 52.5%의 절반에도 못 미치는 수준이다.

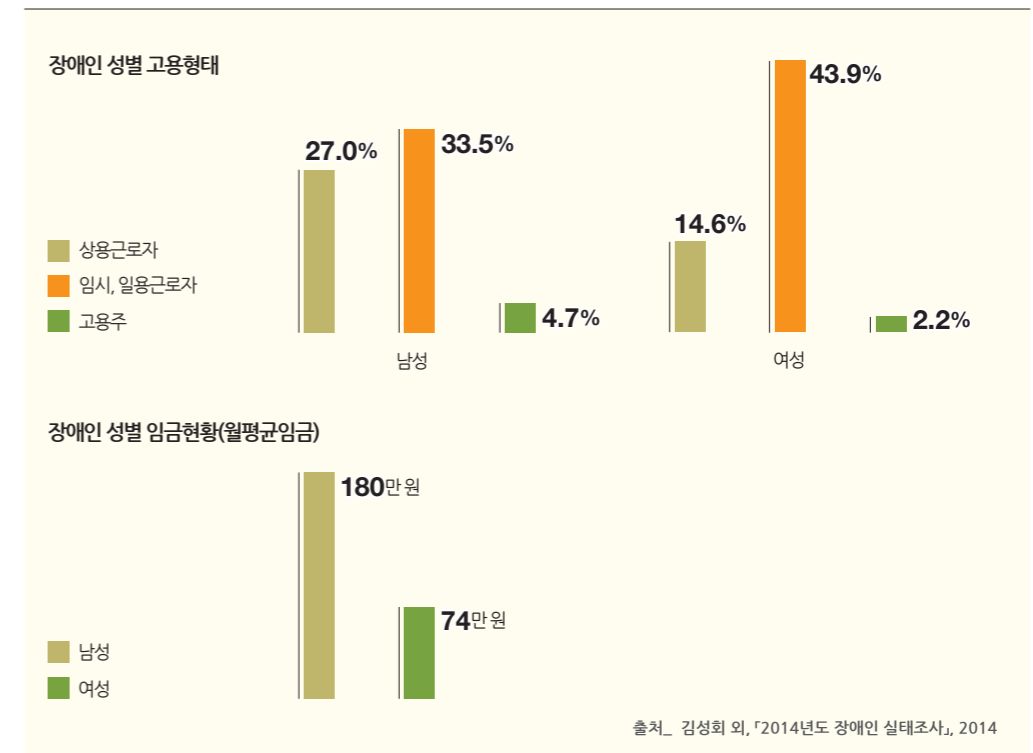
여성장애인고용률 또한 2014년 19.8%로 2010년 22.7%와 비교해 하락하였으며, 남성장애인고용률 49.4%와 비교하면 50% 미만의 열악한 수준을 보인다.

여성·남성 장애인의 경제활동 참가율과 고용률



여성장애인 취업자의 월 평균 임금 수준은 74만 원으로 남성장애인의 임금 수준인 180만 원의 41%로 뚜렷한 임금 격차를 보인다. 또한, 직장 내 근무 형태도 일용·임시직이 43.9%로 고용 또한 매우 불안하다.

장애인 성별 고용 형태와 임금 비교

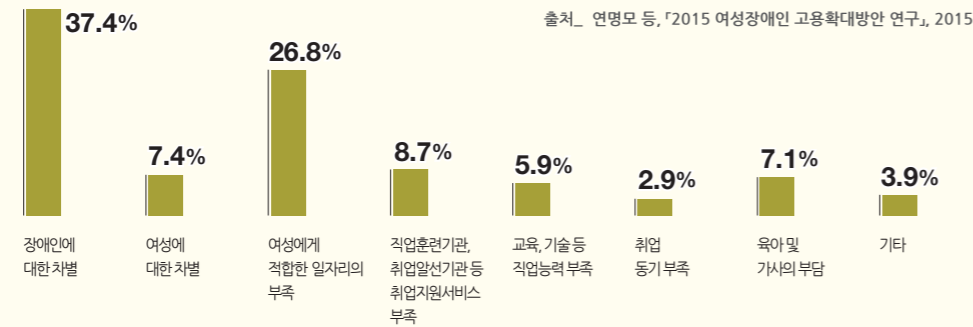


여성장애인은 장애와 함께 여성이라는 이유로 노동시장에서 남성장애인보다 고용 실태가 상대적으로 열악하거나 하락세를 보이고 있다. 이러한 실태는 정부의 장애인고용 정책이 여성장애인의 특성을 반영하지 못하는 것으로 분석된다.

여성장애인 고용 활성화를 위한 적합 일자리 개발 필수

여성장애인 고용이 활성화되지 않는 이유는 첫째, 장애인에 대한 차별 37.4% 둘째, 적합 일자리 부족 26.8%로 나타났다.

여성장애인의 고용이 활성화 되지 않는 이유



여성장애인들도 사회참여와 경제활동을 희망하지만, 진출 가능 분야 및 직종이 부족한 점이 현실이다.

대다수 남성 위주의 작업환경이 구축되어 있고 여성근로자를 위한 지원제도가 미미하므로 사회적 지원 체계가 갖추어진 후 여성장애인 맞춤 일자리가 개발되어야 할 것이다.

따라서 적극적인 장애인식개선과 함께 여성장애인을 위한 적합 일자리 발굴을 통해 이들의 고용 활성화를 도모할 필요가 있다.

여성장애인을 위한 유망 직종 탐색

여성의 특성에 부합하는 전략 직종 검토

- 경제주간지 한경비즈니스 519호(2005년 11월)에 따르면 리서치 업체 전체 종사자의 50%가 여성근로자로 추정될 만큼 여성 비율이 매우 높고 섬세함과 꼼꼼함을 겸비한 여성 임원의 비율도 높다고 한다.

Home > 리서치 > 리서치 보도

스포츠/가이드 "놀라워라 여풍"-열정·섬세함이 주무기 2014.01.21 16:00

▶ 열매스터

'놀라워라 여풍'... 열정·섬세함이 주무기

조사업계는 유독 여성의 힘이 세다. 전체 종사자의 50% 이상이 여성으로 추정될 만큼 다른 업종에 비해 여성 비율이 높다. 게다가 주요 업계 일선 중에도 여성이 꽤 많다. 현장에서 보다 직접 조사업계를 차린 여성CEO 역시 적잖은 수다. 이 업계만큼 여성파워가 제대로 발휘되는 분야가 드물 정도로 여성파워가 두드러진다.

이성경 현대리서치 사람은 국내 리서치업계의 '대오'이자 '왕인'이다. 대학원 재학 중에 결혼과 출산을 하고 한국여성개발원에서 조사연구원으로 사회생활을 시작한 지 4년 만에 첫 번째 여성CEO가 된 특별한 이력의 소유자다. 이성경은 "가장 상업적 해안 해도 한국결합, 한국리서치 등 1세대 조사업계 강도만큼이 잘 통하고 있었다"면서 "성경과 함께 이선(이리)과 송진(이진)을 결성하면서 조사업계 3대계의 공존을 함께 할 수 있었다"고 회고한다. 이들을 전후해 동서리서치, 리서치앤리서치, 코리안리서치, 미디어리서치 등이 설립되면서 조사업계가 비즈니스 서비스 산업의 한 축을 담당하게 되고, 공교롭게도 그 '첫사'의 흐름을 함께 한다는 게 이성경의 설명이다.

여성CEO라는 이성경 사람이 첫 번째 케이스지만, 조사업계 임원은 워낙에 한국리서치 특사장이 많다. 지난 11년 한국리서치에 입사한 이래 지금까지 25년째 한 직장에서, 한 부서를 하고 있다. 업계에서는 1대대로 공히는 탁월한 한국결합 소문, 노력상 한국리서치 사람에게 이룬 1.5배대로 최부사장을 첫순에 꼽는다.

주요내용은 아래와 같다.

- 여성특유의 세심함이 큰 장점이며, 소비자의 70%가 여성인 만큼 여성의 마음을 읽는데도 여성이 유리한 분야
- 외국의 리서치 업체에도 여성의 비율이 매우 높은 수준이며, 여성의 꼼꼼한 성향이 도움이 되며 여성의 능력을 극대화 할 수 있는 업종 가운데 하나로 볼



통계 및 설문조사원 여성 유망 직종으로 선정

- 2013년 고용정보원에서 일반서비스 분야 등 8개 분야에서 여성들이 재취업하기 좋은 직업 60개를 발표하였다.

경력단절 여성 재취업 유망 60가지

등록 : 2013년 04월 04일 (목) 09:11:30 | 승인 : 2013년 04월 04일 (목) 09:12:27 | 고 미 기자 | G popmee@hanmail.net
 최종수정 : 2013년 04월 04일 (목) 09:11:30

한국고용정보원은 4일 임신·육아 등으로 경력단절을 겪은 여성들이 재취업하기 좋은 직업 60가지를 선정해 발표했다.

경력단절여성의 재취업 가능성과 선호도를 중요 기준으로 직업훈련기관 담당자 설문조사와 전문가 집단회의를 거쳐 선정한 재취업 유망직업은 크게 △교육 △금융 △보험 △경영·사무 △기계 △컴퓨터 △문화·디자인 △보건 복지 △상담 △요리 △미용 △판매 △일반서비스 기타 등 총 8개 직업군으로 정리했다.

교육 분야에서는 독서논술지도사, 매너서비스 강사, 보육교사, 성교육강사, 요기지도사, 유아영어강사, 문화체험학습지도사, 직업 진로체험학습지도사, 학습지도사, 학원강사, 방과후교사, 특수아보조교사, 아동복지교사, 자기주도학습지도사, 도시농업지도사, 실버운동건강지도사를 추천했다.

일-가정 양립 가능성 큰 직종으로 '조사전문가' 선정

- 한국여성정책연구원 2009년 연구보고서-14 '고학력 여성의 사업 서비스업 진출촉진방안'의 선행 연구에서도 사업 서비스업 중 여성 비중이 높고 고학력 여성에게 유망할 직종으로 조사업의 '조사 전문가', '슈퍼바이저' 등을 들고 있다.
- 조사전문가(조사회사 연구원), 통계사무원(자료 처리원 및 슈퍼바이저), 경영컨설턴트 등의 직업은 여성에게 많이 알려지지 않았다. 인력 수요처가 중소기업인 경우가 대부분이며 채용방식도 공개채용보다는 지인 추천이나 내부 채용을 통하는 경우가 많기 때문이다.
- 이 분야의 일자리는 제조업 중소기업 일자리와 달리 안정성이 더 높고, 남성 인력과 경쟁도 심하지 않기 때문에 여성장애인이 관심을 기울여볼 만하다.
- 특히, 조사서비스 분야 및 통계 관련 직업은 여성 비율이 높고, 직무내용 면에서도 여성의 특성이나 장점을 발휘할 수 있는 부분이 많다는 점, 조사회사 연구원과 설문 조사원은 시간 관리를 스스로 할 수 있다는 점 때문에 일-가정 양립이 쉬운 편이다.

여성 취업에 적합하지만 아직까지 장애인에게 쉽지 않았던 통계리서치 분야를 "괜찮은 일자리"직업영역 분야로 선정



통계리서치 산업 분야로 장애인 진출 가능성 확보

통계리서치 산업의 성장 가능성 증가

- 현재 우리는 가능할 수 없을 정도로 많은 정보와 데이터가 자동으로 생성되는 '빅 데이터 (big data)' 시대를 맞이했고, 이런 시대적 흐름에 발맞춰 조사통계의 중요성이 더 크게 부각되고 있다.
- 2013년 통계청이 개최한 '통계산업 활성화 심포지엄'에서는 통계산업이 지난 10년 동안 10배 성장했음을 밝힌 바 있다.
- 특히, 시장조사 및 여론조사사업으로 대표되는 민간 부문 통계생산 규모와 종사자의 경우 2000년 1.8천억 원, 3만7천 명에서 2010년에 5.3천억 원, 7만3천 명으로 증가한 것으로 보고된다. 앞으로 민간 부문의 통계 관련 산업의 증가 추세는 지속될 것으로 예상된다고 전망했다.

민간 부문 통계생산업 산출액 및 종사자 수

구분	2000년	2006년	2008년	2010년
산출액(억 원)	1,798	3,273	4,392	5,367
종사자 수(명)	3,731	4,856	6,289	7,372

출처_ 한국통계진흥원, '통계산업 활성화 추진방안 연구', 2012

성장 가능 산업임에도 장애인고용률 저조

- 통계리서치 분야의 높은 성장에도 불구하고 장애인고용률은 매우 저조한 상황이다.
- '2012년 한국 여론조사기관 현황 및 실태에 따르면 국내 약 100여 곳 정도의 기관 중 상시근로자 100인 이상의 사업체는 6곳이며, 이들 사업체의 2014년 12월 말 장애인고용률은 1% 수준으로 장애인고용 저조 기업임을 확인할 수 있다.

여론조사기관 장애인고용률

(2014. 12월 말 기준)

업체명	A사	B사	C사	D사	E사	F사
장애인고용 (고용률)	3명 (1.14%)	0명 (0%)	1명(0.3%)	2명 (1%)	2명 (1%)	1명 (1%)

출처_ 공단, 장애인고용정보시스템

사업체 담당자 면담을 통해 본 고용률 저조 이유

- 리서치 사업 분야에서의 적합 인력풀 부재
- 장애인 채용 가능 직무 선정의 어려움
- 실제로 장애인과 함께 근무해야하는 부서 담당자 설득의 어려움
- 마지막으로 장애인고용에 대한 관심은 높으나 장애인을 고용할 여유가 없음

2. 여성장애인을 위한 통계리서치 분야 직무 분석을 시작하다

노동시장 분석 및 선행연구를 바탕으로 여성의 사회 참여 및 진출을 높이고 통계리서치 분야의 고용률 향상을 도모하기 위해 여성 적합 직무를 통계리서치 분야에서 찾고 국가직무표준(NCS)에 의한 직무분석을 시작했다.

국가직무표준(NCS)의 통계리서치 분야 직무 분석

통계리서치는 조사 목적에 따라 과학적이고 체계적인 조사계획, 자료 수집, 통계분석을 통해 조직이 의사결정을 할 수 있도록 정보를 제공하는 일이다. 해당 분야의 직업 정보 및 다양한 직무를 통해 적합 직무를 확인하고자 하였다. 국가직무표준(NCS)에 의한 직업 정보 및 직무분석은 아래와 같다.

국가직무표준(NCS)에 의한 직업 정보

세분류	03. 통계조사			
	조사사무원	시장 및 여론조사 전문가	통계사무원	
종사자수	28,500명	7,372명	24,053명	
종사현황	연령	평균 39.3세	20대~30대 40% 이상 차지	평균연령 남: 34.1세 / 여: 29.1세
	임금	평균 3,500만 원	평균 3,500만 원	평균 3,132만 원
	학력	16.1년	16년 초과	14년초과~16년이하
관련자격	사회조사 분석사 1급,2급 (한국산업인력공단)	사회조사 분석사 1급,2급 (한국산업인력공단)	-	

출처_ 워크넷(http://www.work.go.kr)의 직업정보를 근거로 작성된 NCS(http://ncs.go.kr)에서 발췌

통계조사분야의 직무분석

직무명	주요 업무	요구학력	자격증
통계조사계획	통계조사목적수립, 조사내용·방법 결정하기, 실행계획수립하기	· 4년제 대학	
표본설계	조사대상 정하기, 표본추출방법·크기 결정하기, 표본배분·추출하기	· 전공: 인문계열, 상경계열, 사회계열	
설문설계	분석설계하기, 개별설문항목·시안 작성하기, 설문지 완성하기		
실사관리	실사준비하기, 실사진행·품질 관리하기	· 고등학교 졸업	· 경영지도사(마케팅)
자료처리	부호화하기, 자료입력하기, 최종 원자료 생성하기	· 전공: 인문계열, 상경계열, 사회계열	· 전자상거래관리사 1~2급 · 사회조사 분석사 1~2급
자료분석	가중치 부여하기, 기초통계·고급통계 분석하기	· 4년제 대학	
정성조사	정성조사 설계하기, 시나리오 작성하기조사 진행하기·자료 정리	· 전공: 인문계열, 상경계열, 사회계열	
보고서작성	보고서 구성·작성, 보고서 발표하기		

통계리서치 분야에서 국가직무표준(NCS)을 활용한 직무분석을 통해 여성장애인에게 적합한 직무가 있음을 다시 확인하고 우리나라 대표 리서치 기업인 ㈜한국리서치를 전략 기업으로 선정하여 사업을 진행하였다.

3. 『통계조사원』은 어떤 일을 하나요?

『통계조사원』은 조사 목적에 따라 과학적이고 체계적인 조사 계획, 자료 수집, 통계 분석을 통해 조직의 의사결정을 할 수 있도록 정보 제공을 하는 사람을 말한다. 이번 직업영역개발 사업에서는 5단계 수준인 ‘온라인 슈퍼바이저’ 직무와 4단계 수준인 ‘전화조사원’ 두 직무를 선정하여 『통계조사원』으로 정의하였다.

본 사업은 위에서 정의한 것과 같이 인사담당자와 끊임없는 협의를 통해 직무수준의 단계를 5단계에서 4단계로 낮춰가며 여성장애인의 취업 가능성을 확인하고자 노력하였다.

1) 온라인 슈퍼바이저

활동량이 많은 기존 슈퍼바이저에 비해 사무실 내에서 업무를 수행하는 ‘온라인 슈퍼바이저’는 이동에 따른 불편함이 없고 꼼꼼하고 세밀한 고학력 여성장애인에게 적합하다는 조사통계 분야 실무자의 의견을 바탕으로 선정하였다.

『온라인 슈퍼바이저』

설문조사원을 모집 관리하고 교육하는 등의 기존 슈퍼바이저와 달리 온라인상으로 패널들의 현재 상태를 파악/관리하여 온라인으로 조사원에게 정보를 제공 등 온라인을 패널 및 설문 조사업무를 진행하는 사람

근로조건

통계 관련 분야를 대학에서 전공했거나, 통계프로그램 사용 경험이 있는 고학력 여성장애인에게 적합한 직무이다.

이동의 폭이 넓지 않고 온라인상으로 기존 조사 대상자의 현 상태를 파악, 관리하고 적합 대상자 선정 및 설문조사를 진행할 수 있도록 지원한다.

1일 8시간 근무로 온라인을 통해 직무를 수행하며, 업무 숙지 후 안정적인 근무가 가능하다.

직업전망

본 사업을 추진하고자 하는 협력 기업인 ㈜한국리서치는 추진 당시 조직개편을 통해 사내 온라인 분야의 인력풀과 조직을 확대하고 있는 시점이었다.

오프라인 설문보다는 온라인을 통한 설문조사 방식이 확대·강화되고 있어 직업 전망이 좋은 수준이다.

온라인 슈퍼바이저 직무 개요서

직무명	온라인 슈퍼바이저
직무개요	- 기존 패널의 현황을 수시로 확인 변동 사항 정리 - 프로그램을 통해 패널 관리 - 온라인 조사원에게 정보제공 - 작성된 온라인 설문지를 선별 대상에게 메일로 발송하고 실시 진행
요구 성품	- 책임감, 꼼꼼함, 신속함, 패널 정보 파악능력, 문제 상황 발생 시 유연한 대처
필요 능력	- 프로그램 조작능력/프로그램 설계능력 - 데이터베이스 구조 이해/오류데이터 파악능력 - 정확한 커뮤니케이션 능력/설문이해 능력
학력	- 4년제 대학졸업이상 - 통계관련 학과 졸업

2) 전화조사원

직무능력 수준을 하향한 전화조사원을 2차로 선정하여 지원 대상자의 연령은 높이고 학력은 낮춰 여성장애인의 지원·참여를 확대하였다.

『전화조사원』

고객이 제공한 리스트 또는 패널 정보를 통해 유선으로 설문 응답을 독려하는 업무 또는 전화로 설문을 받는 사람

근로조건

40대 여성도 지원이 가능한 수준으로 컴퓨터 작업이 가능하고 언어장애가 없다면 경력 단절여성장애인에게도 적합한 수준이다.

3주 정도의 교육 기간을 통해 독립적인 업무 수행이 가능하며, 1일 8시간 업무를 수행하고 업무 종료 후 추가 근무가 발생하지 않아 안정적인 생활이 가능하다.

직업전망

통계리서치 분야의 산업 증대로 고객에게 설문을 독려하고 지속적으로 참여할 수 있도록 안내하는 직무로 꾸준한 수요가 발생할 것으로 기대된다.



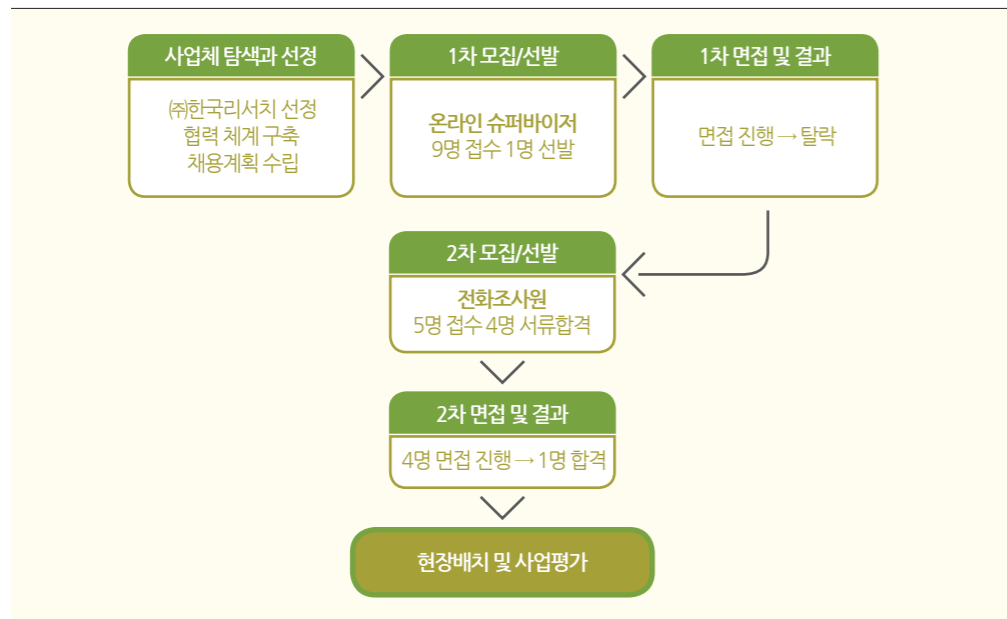
전화조사원 업무 개요서

직무명	전화조사원
직무개요	- 고객이 제공한 리스트 또는 패널 정보를 통해 유선으로 설문 응답을 독려하는 업무 또는 설문을 받는 업무
자격요건	- 고등학교 졸업이상의 학력 - 의사소통 능자/작은 글씨 해독 가능 - 35세~45세 사이의 여성/설문이해 능력

4. 『통계조사원』 이렇게 진행 되었다

여성장애인을 위한 『통계조사원』 직업영역개발 사업은 온라인 슈퍼바이저, 전화조사원 직무를 단계적으로 진행하였으며 추진 과정은 아래와 같다.

여성장애인 『통계조사원』 고용 창출 사업 추진 과정



사업체 탐색과 선정 과정

국내 토종 브랜드 1위 ㈜한국리서치 사업 참여 확정

- 통계리서치 분야 사업 진행을 위해 국내 대표 리서치 기업을 대상으로 여성장애인 고용을 위한 사업 제안을 하였다.
- ㈜한국리서치는 국내 토종 리서치 기업으로 매출액과 종업원 수가 업계 1위로 최고의 마케팅 여론조사 기관으로 손꼽힌다. ㈜한국리서치를 사업 수행 기관으로 선택한 이유는 장애인고용을 통해 기업의 사회적 책임을 함께 하고자 하는 강한 의지로 장애인고용 우수기업으로 가능성이 컸으며, 동종업계의 파급효과 역시 뛰어난 것으로 평가되었다.

㈜한국리서치 현황

사업체명	㈜한국리서치	대표자	노○○
업종	시장조사 및 여론조사업	서비스내용 (주요생산품)	마케팅 조사 및 여론조사
산업분류	71400	소재지	서울시 강남구 논현동 192-19
가입보험	1.산재보험 2.국민연금 3.건강보험 4.고용보험 5.연차수당, 6.퇴직금 적용		
사업체 특성	- 1978년 설립되어 2014년 계약액 기준 매출액 590억 규모의 상시근로자 265명의 국내 최고의 마케팅 여론조사 회사 - 2015년에 통계리서치분야 여성장애인을 위한 직업영역개발 사업에 참여하여 직무분석을 통해 장애인채용 가능 직무 선정하고 자함		
근로조건	- 근무 시간: 1일 8시간 (09:00 ~ 18:00), 주 5일 근무 - 근무지역: ㈜한국리서치 (서울 소재, 지하철 9호선 연주역) - 급여조건: 회사 내규에 따른 급여		

㈜한국리서치 환경 분석

구분	진단항목		
환경분석	작업장소	실내■	실외□ 혼합□
	온도	실내에서 사무직으로 활동하기에 적정온도 유지	
	습도	적정	
작업방식	조명	밝음	
	작업방식	- 타인과 같은 공간의 사무실 책상에서 컴퓨터를 활용한 독립적인 작업	
위험성분석	- 안전		
장애인에 대한 태도	- 함께 일할 수 있는 장애인이 있다면 적극 고용하겠다는 인사부서의 확고한 의지가 있음 - 전사적인 인식개선과 장애인 고용에 대한 공감대 형성을 통한 장애인 고용 가능성 있음		
작업방식	- 지하철 9호선 연주역 하차, 도보로 2~3분 정도 거리로 접근성 양호		
	- 휠체어 이용 장애인의 경우 건물 입구까지의 진입이 양호하고 승강기를 통해 층별 이동은 가능 - 장애인 전용 화장실이 없고 사무실 내에서는 좁은 사무환경으로 인해 휠체어 이동에 다소 제약이 따름		



㈜한국리서치와 협력 체계 구축

장애인고용을 통한 부담금 감면 등의 경제적 효과와 우수 인력 확보, 리서치업계 장애인고용의 선두기업으로 이미 지 제고를 목표로 사업의 역할분담을 통한 협력 체계를 구축하였다.

㈜한국리서치 - 공단 고용개발원의 협력 체계

㈜한국리서치	공단 고용개발원
- 부서별 장애인 고용 가능 직무개발 - 적응을 위한 훈련기회 제공 - 장애인 고용안정을 위한 노력	- 적합 인력풀 제공 - 취업지원서비스 제공 - 기업지원제도 안내 - 인식개선교육 실시 - 적합직무 탐색 및 직무개발

채용계획 수립을 통한 지원자 모집·선발 과정

채용계획 수립 및 모집 선발과정은 여성장애인 고용 창출 가능성을 높이기 위해 단계적으로 2회에 걸쳐 진행되었다.

- 사업체 인사담당자와 최초 협의를 통해 도출한 '온라인 슈퍼바이저' 직무는 공단의 시험고용제도를 활용한 고학력 청년 여성장애인을 위해 진행된 직무이다.
- 직무 수준을 낮춰 진행된 '전화조사원' 직무는 지원자의 학력을 하향 조절하고 채용 연령을 높여서 진행되었으며, '온라인 슈퍼바이저'와 달리 채용 후 사업체 내에서 훈련을 진행하기로 하였다.

2회에 걸친 채용 모두 공단에서 모집대행을 진행하기로 했으며 사업체 인사담당자와 적극적인 협조로 원활히 진행할 수 있었다.

1) 고학력 여성장애인을 위한 『온라인 슈퍼바이저』

대상자 모집

공단 수도권 지사와 직업능력개발원을 통해 적합 대상자를 추천받아 총 9명의 이력서를 접수하였고, 그 현황은 아래와 같다.

추진단계	추진 일자	모집 인원	장애유형
장애인 대상자 모집	2015. 7. 13. ~ 2015. 7. 20.	9명	청각 1명, 정신 1명 지체 4명, 언어 1명 뇌전증 1명, 시각 1명 (경증 5명, 중증 4명)

면접 진행 및 결과

최종 면접 대상자는 4년제 대학교 사회학과를 졸업한 한 명이 선정되었다. 청각장애 2급으로 장애 정도는 인공 와 우수술 후 전화통화 및 조용한 곳에서 대화가 가능한 수준이었다. 면접 대상자는 리서치 기업의 취업을 희망하였으며, 매우 적극적인 자세로 면접에 임하였다.

면접 결과 장애인고용에 대한 공감대를 형성하고 있는 인사부서와 달리 대상자가 근무할 해당 부서의 반대에 부딪혀 채용으로까지 이뤄지지 못하였다.

해당 부서에서는 청각장애의 특성상 원활한 의사소통이 불가능할 것으로 판단, 장애유형으로 인해 조사 및 조사원 관리 등 슈퍼바이저 업무에 지장을 초래할 것이라는 입장을 보였다.

3개월간 시험고용을 통해 장애 대상자의 직무능력 및 의사소통 능력에 대해 시험할 수 있음을 공단과 인사담당 부서장이 끊임없이 설득하였으나 해당 부서의 마음을 돌리지 못하고 벽에 부딪혔다.

채용이 진행되기 위해 인사담당자 및 채용 담당부서 뿐만 아니라 전사적인 장애인식개선 교육이 필요함을 확인할 수 있었으며, 통계리서치 분야라는 전문 분야로의 진입 벽이 높음을 실감할 수 있었다.

2) 여성장애인 『전화조사원』

대상자 모집

장애인고용 의지를 강하게 나타낸 인사담당자와 재논의를 통해 전화조사원 직무를 추가 발굴하였고, 학력과 연령 등의 채용 조건을 협의하였다.

먼저, 지원 가능한 여성장애인의 학력을 낮추고 연령을 높여 넓은 인력풀 확보로 취업의 가능성을 높였다. 통계리서치 분야에서 가장 대중화되어 있고 고졸 이상의 학력이 요구되는 전화조사원 직무를 2차 직무로 선정하여 진행하기로 하였다.

서울시 장애인일자리통합지원센터, 여성인력개발센터 등 유관기관을 방문하여 사업을 설명하고 여성장애인 인력 풀을 추천받고자 노력하였으며, 공단 서울 남부지사 등 수도권 지사에 여성장애인 추천을 요청하였다.

면접 및 선정

면접 전 면접관을 대상으로 장애유형 및 특성, 사업 취지를 설명하고 사업체의 장애인고용을 통한 경제적 효과와 사회적 책임을 이행하는 기업의 이미지 개선을 위한 장애인고용의 필요성에 대해 교육하였다.

인력풀 모집의 한계로 두 차례에 걸쳐 총 다섯 명이 면접에 참여하였으나 최종 합격자는 한 명이었다. 면접 최종 합격자 현황은 다음과 같다.

면접 대상자의 장애유형 및 최종합격자 현황

구분	장애유형		연령						합격자	
	지체	뇌병변	40대	30대	20대	고졸	초대졸	대졸		
면접참여자	중증	경증								지체장애인 1명 합격
현황(명)	1	2	2	2	1	2	1	2		

사업체의 적극적인 고용의지로 두 차례에 걸쳐 진행된 면접 결과 적합 대상으로 고졸의 여성장애인이 선정되었으며, 사업체에서 다른 근로자와 함께 3주간 사내훈련을 진행하기로 하였다.

장애인과 지속적인 유대를 형성하여 꾸준한 근무가 가능하도록 독려하였으나 훈련이 종료되기 전 퇴사를 결정해 아쉬움을 남겼다.

면접관 사전교육 및 면접 진행



면접 대상자 사전교육



여성장애인 면접 진행

3) 발달장애인을 위한 추가 직무『조사자료 처리원』(설문지 코딩 직무)

여성장애인 채용 중 인사담당자와 업무 협의를 통해 추가 개발한 직무로 발달장애인의 채용을 확인하였다. 통계 리서치 분야에 여성장애인뿐만 아니라 발달장애인 채용의 문을 확대하였다.



『조사자료 처리원』업무개요서

직무명	조사자료 처리원
업무내용	- 객관식 종이설문지를 전산입력 하는 업무
자격요건	- 컴퓨터 활용 능력 - 언어 이해력 - 묶음의 설문지 이동 가능
직무내용	- 검증이 통과된 데이터를 단답형과 단순 숫자 데이터로 구분한다. - 문장으로 이루어진 데이터를 해석하여 알맞은 코드를 부여한다. - 객관식 데이터를 코딩한다. - 코딩된 데이터를 원자료와 비교한다. - 편치를 통해 입력한다. - 데이터를 파악할 수 있는 형태의 파일로 데이터분석원에게 제공한다.

발달장애인 통계리서치 분야 진출 사례 제시

통계리서치 분야의 전반적인 직무분석을 하고, 사업체 인사담당자와 고용 가능 직무발굴을 위해 직무수준을 단계 별로 조정하는 과정에서 여성장애인 직무와 별개로 발달장애인 채용을 위한 노력을 함께 진행하였다.

통계리서치업과 같은 전문 서비스 업종에 '중증장애인 고용이 어렵다'라는 편견을 해소하여 발달장애인의 새로운 업무 영역을 발굴하고자 하였다.

사업체에서 진행 초기부터 발달장애인 취업을 위한 직무발굴에 우호적일 수 없지만, 채용 절차를 꾸준히 진행하면서 장애인식개선이 되었고 장애유형에 따른 특성 이해가 가능하여 그에 따라 새로운 직무에 장애인고용을 시도할 수 있었다. (133 페이지 별첨* 참고)

나사렛대학교와 함께 새로운 협력 체계 구축



1차 면접을 통해 선발된 대상자 두 명의 훈련 성공을 위해 나사렛대학교 취업코디네이터와 학교 내 직무지도원, 훈련 대상자 부모, ㈜한국리서치와 공단이 함께 협력 체계를 구축하였다.

협력 당사자 모두 함께 사전 간담회와 중증장애인 지원고용 훈련, 평가회의에 참여하고 발달장애인을 대기업 사무직으로 진출할 수 있도록 하는 긍정적 시도에 힘을 모았다.

사업체에서 중증장애인 지원고용 과정에서 발달장애인과 함께 일할 수 있다는 확신을 얻어 발달장애인은 직무조정을 통해 인사부서에 배치되었다.

5. 통계리서치 분야 진출과 극복 노력

통계리서치 분야, 『통계조사원』 여성장애인 인력풀 확보가 관건!

통계리서치 분야는 발전 전망이 높고 여성 적합 일자리의 산업 분야로 나타나 여성장애인 진출의 가능성을 엿보았지만, 가장 큰 어려움은 적합 인력풀 확보 부분이었다.

대졸 이상의 학력 수준에 기본적 통계 지식과 조사에 필요한 설문 분석 능력, 사람과 의사소통능력 등 요구하는 직무능력이 매우 높았다.

서울시 장애인일자리통합지원센터, 여성인력개발센터 등 여성장애인 추천을 받고자 장애인취업알선 유관 기관 전체에 적합 대상자 추천을 요청하였으나 직무능력을 갖춘 구직자 모집에 난항을 겪었다.

이에 직무능력 수준을 5단계 수준인 '온라인 슈퍼바이저'에서 4단계인 '전화조사원'으로 직무수준을 낮춰가며 대상자를 선정하여 채용 과정을 진행하였다.

진행중 사업체에 입사한 장애인이 훈련 중 퇴사하여 초기 직장 적응에 어려움이 있음을 보여주었다. 여성장애인 진출이 활발하지 않은 분야의 경우 직장 내 유대관계 형성을 위한 채용 전후 지원체계가 필요함을 확인하였다.

통계리서치 분야, '장애인직원 함께 일할 수 있다' 인식개선 요구

통계리서치 분야는 통계자료가 필요한 사업체에서 프로젝트 형태로 사업을 위탁받아 업무를 진행한다. 사업부서 인력 구성은 팀별로 구성되기 때문에 Top-down 방식의 채용은 어려움을 가질 수 있다.

사업체의 CEO와 인사부서의 장애인고용 의지와는 별개로 사업 단위 부서 진입 장벽이 너무 높다. 팀의 성과와 관련된 인원 구성에서 팀장의 의견은 매우 중요하다.

㈜한국리서치 인사부서는 타 부서에 출신수범하기 위해 발달장애인을 먼저 고용하였다. 이들이 비장애인과 함께 어울려 일하는 모습을 보이고, 발달장애인도 충분히 업무 수행이 가능하다는 점을 홍보하며 사업체 내 장애인식 개선의 기틀을 마련하였다.

또한, 정기적인 장애인고용을 위해 장애인이 비장애인과 달리 '특별하거나 더 힘들다'라는 편견에서 벗어날 수 있도록 장애인식개선교육을 해 타 부서, 전 직원에게 확대될 수 있는 노력이 필요하다.

6. 통계리서치 분야 추진 과정에서의 제언

여성장애인 고용을 위한 제도적 장치 필요

통계리서치 분야에 고학력 여성장애인의 진출을 촉진하기 매우 어려운 과정이었으며, 통계리서치 분야는 여성장애인이 진출하기 높은 문턱을 가지고 있는 것이 사실이었다.

통계리서치 분야에 고학력 여성장애인의 진출을 촉진하기 위해서는 사업체 한 곳의 사례 발굴로는 한계가 있음을 확인할 수 있었다. 동종 산업 분야의 대다수 사업체에서 여성장애인 인력 활용에 적극적인 관심과 고용을 유도할 수 있는 제도적 장치가 필요하다.

각 사업체에서 자발적으로 여성장애인 친화적 근무환경을 조성하도록 장려할 필요가 있다. 예를 들어, 여성장애인 친화적 환경을 갖춘 사업체 인증(여성장애인고용 우수사업주 제도 신설 등)을 받은 사업체가 정부 부처에서 발주하는 용역 입찰 시 가산점을 받을 수 있도록 한다면 장애인고용이 훨씬 더 확대될 것이다.

통계리서치 분야에 진출할 수 있는 인력 양성

통계리서치 분야 중 여성장애인 고용에 관심이 있는 국내 리서치 사업체에 성공적인 취업 사례를 만들고자 노력하였으나, 결과적으로 직무수준을 낮추어 장애인고용을 진행하는 방법 외 다른 해법을 찾을 수 없었다.

통계리서치 분야는 여성장애인이 도전하기에 충분한 가치가 있는 분야이다. 실질적인 장애인고용과 관련된 장애인식개선 교육과 함께 통계리서치 분야에 대한 지속적인 관심과 여성장애인 구직자의 역량개발이 동시에 이루어져야 할 것이다.

공단의 직업능력개발원과 서울맞춤훈련센터 등의 기관에서 통계리서치 관련 서비스업에 진출할 인력을 양성할 수 있는 교육 프로그램을 구축하고 장애대학생이나 여성장애인 구직자들에게 여성 친화적 근무환경을 갖춘 통계리서치 분야 사업체를 적극적으로 홍보하며 여성장애인의 진로 개발을 지원할 필요가 있다.

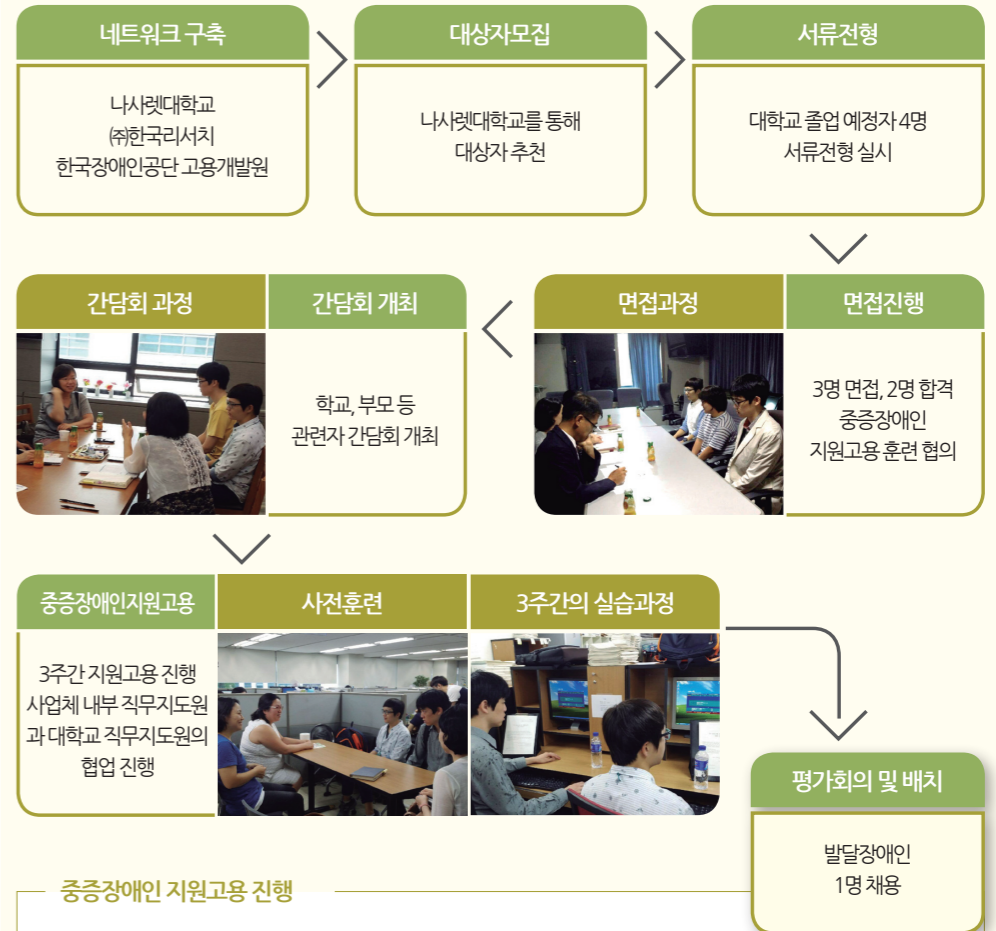
직장 내 적응 및 사회성 향상을 위한 지원체계 마련 필요

사회생활 경험이 적은 장애인의 경우 특히 장애인근로자가 적은 회사 입사 초기 사적 네트워크 형성이 어렵고 조직 내 소외감을 느껴 퇴사하는 경우가 발생한다. 이에 대한 해결방안으로 사전 직무교육을 통해 대인관계와 사회성에 대한 교육을 강화하고 채용 후 적응지도 프로그램을 정교하게 구축하여 초기 적응에 대한 문제를 최소화 할 수 있도록 지원해야한다. 또한, 장애인을 신규 채용하는 경우 사내 비장애인직원이나 혹은 배치 부서 팀원을 대상으로 장애인식개선 교육 실시하고 장애인직원과 유대관계 강화를 위한 멘토 제도 도입 등 상호작용할 수 있는 네트워크 마련이 필요하다.



***별첨 : 직무 배치 과정**

나사렛대학교를 포함한 새로운 협력 체계를 구축하여 발달장애인 고용을 위한 과정을 진행하였다.



중증장애인 지원고용 진행

- 신분 : 훈련연수생
- 훈련기간 : 2015년 9월 2일 ~ 9월 23일 (3주)
- 훈련시간 : 주 5일 근무 / 1일 4시간
- 직무지도원 배치
 - 사업체 내 직무지도원을 배치하여 사업체 적응 도모
 - 나사렛대학교 학교 내 직무지도원이 함께 직무지도에 참여하여 적응력 향상을 위해 노력
- 지원내용
 - 훈련생 : 사전준비금 40,000원, 훈련수당 1인당 1일 17,000원, 단체 상해보험 가입
 - 사업체 : 훈련보조금 1인당 1일 19,340원 지급

부록

07

- P.136**
1. 연도별 직업양성개발 사업 추진 현황
- P.144**
2. 2015년 직업양성개발 사업 추진 시 활용된 공단 사업 소개
- P.148**
3. 과제별 직무분석
- 중증 및 장년장애인 역량보조인력양성사업
- 장애인장애인 시니어캐스터 직무분석
- P.164**
4. '해일 학교' The 편한 일터 건설을 살펴보고



연도별 직업영역개발 사업 추진 현황

한국장애인고용공단 고용개발원에서는 장애인의 고용영역을 확대하기 위해 1994년부터 현재까지 취업이 어려운 장애유형을 대상으로 장애유형별로 다양한 직무 및 분야의 고용 모델을 개발·보급·확대하는 '직업영역개발 사업'을 지속적으로 추진해 왔다.

직업영역개발 사업이란 장애인의 고용 가능성을 확대하기 위해 실제 작업환경에서 시범사업 수행 경험을 통해 장애인의 고용가능성을 검증하고, 제반 지원요소를 탐색하는 사업을 말하며, 그 범위는 다음과 같다.

- 이전에 없었던 직업창출을 통하여 장애인을 직업 배치하는 경우
- 이전에 장애인이 취업되지 않은 직무에 장애인을 배치시킨 경우
- 근로형태나 고용 형태를 변화시켜 장애인 직업영역을 확대한 경우
- 이전에 배치되지 않았던 새로운 장애유형이 직업 배치되는 경우

○ 연도별 추진된 직업영역개발 사업은 아래 표와 같다.

연도	장애유형(인원)	직종(업체)	적용프로그램	주관부서	비고
1994	지적 (8명)	포장, 운반 (신용계약)	• 중증장애인 직업영역 확대사업, • 지원고용 중 소집단 모델	고용지도팀(본부)	• 2명 취업 - 지적장애인 고용가능성 확대
1995	지적 (7명)	지사별 업체 개발 (라미화장품 등)	• 중증장애인 직업영역 확대사업, • 지원고용 중 소집단 모델	고용지도팀(본부) 2개 지사	• 2명 취업 - 지사와 연계하여 실시(경기) - 시범적용 단계
1996	지적 (20명)	지사별 업체개발 (무궁화전자 등)	• 중증장애인 직업영역 확대사업, • 지원고용 중 소집단 모델	고용지도팀(본부) 4개 지사	• 13명 취업 - 지사와 연계하여 실시(서울, 부산, 광주, 인천, 대전) - 시범적용 단계
1998	시각 (2명)	헬스키퍼 (울산백화점)	• 지원고용	연구실, 경남지사, 경남안마사협회	• 1명 취업 - 국내 최초 헬스키퍼 직업영역 확대사례
	시각 (6명)	컴퓨터속기 (한국카스속기)	• 능력개발 및 고용가능성 검증 시범사업, 훈련과 지원고용 병행	연구실	• 1명 취업 • 자영업 창업

연도	장애유형(인원)	직종(업체)	적용프로그램	주관부서	비고
1999	시각 (12명)	컴퓨터속기	• 실로암 종합 복지관, 맹인복지관과 연계확산 시도	연구실	• 유사격속기사 양성
2000	시각 (5명)	컴퓨터속기	• 창업 시도 - 협력업체를 통한 물건수주 운영	연구실	• 자영업보육의 성격 • 취업 처 개발의 어려움에 인한 자구책으로 창업모델 실험
	신장(2명)	자료입력원	• 지원고용, 현장훈련	고용개발원	• 1명 취업
2001	신장 (4명)	의무기록 전산입력원	• 지원고용, 직무교육, 현장 훈련	고용개발원	• 2명 취업
	시각 (5명)	컴퓨터속기	• 자격증 취득 훈련	고용개발원	• 자격취득 1명(2급) • 창업과정 이수 4명
	정신 (15명)	전자/장난감조립원/외식사업서비스	• 직업탐색, 내부교육, 현장훈련	고용개발원	• 8명 취업
2002	지적 (2명)	외식업서비스	• 직업탐색, 내부교육, 현장훈련	고용개발원	• 2명 취업
	지적 (12명)	간병사(초경병원)	• 지원고용, 사전교육 후 현직훈련	충북지사	• 10명 취업 - 지적장애인의 휴먼서비스 영역 신규개척
	지적 (6명)	환경미화(공공기관)	• 맞춤형훈련, 훈련장 - 현장 병행, 지원고용 활용	고용개발원	• 6명 취업 - 지적장애인 서비스영역 직무개발과 고용가능성 검증 - 공공기관 진입
2003	정신 (7명)	텔레마케팅(주)HCM	• 직업소양교육, 의사소통 및 문제해결능력향상, 신체능력향상프로그램, 직무기능습득 현직훈련	고용개발원 용인정신병원 정신보건센터	• 6명 취업 - PACT 모델 활용 다 학문적 팀 접근 시도
	지체 (7명)	웹 콜 마케터 (코리아 돛닷컴 등)	• 지원고용, 사업체 직무교육, 사업체 현장교육	고용개발원	• 4명 취업 - 전자상거래분야 신 직무 개발
2003	정신 (9명)	컴퓨터 수리직무	• 맞춤형훈련, 선발평가, 훈련기간	고용개발원	• 4명 취업 - 사례관리 등 총체적 프로그램 도입 - 정신장애인 직업훈련 및 능력개발 기틀 마련

연도	장애유형(인원)	직종(업체)	적용프로그램	주관부서	비고
2003	지적 (26명)	지원고용 (마르쉐 등)	• 지원고용	고용개발원(산학 협력)	• 22명 취업
	지체(4명) 뇌병변(1명)	금형모델링	• 맞춤훈련 (이론/현장실습)	고용개발원(산학 협력)	• 5명 취업 - 업체와 협약 체결 - 산학협력 모델
	지체 (5명)	PCB ARTWORK	• 맞춤훈련, 수습 3개월, 훈련 중 1주 현장훈련	고용개발원(산학 협력)	• 5명 취업 - 학교 전자과에서 캐드직종 확산보급의 시발점
2004	뇌병변 (5명)	인터넷 직업상담 (재택근무)	• 직업탐색, 지원고용, 직무훈련	고용개발원	• 3명 취업 - 인터넷 원격직무를 통한 재택근무가능성 검증
	뇌병변 (1명)	사무보조 (경기도청)	• 직업탐색, 현장평가 (인턴), 경력컨설팅	고용개발원	
	지체 상하지 (1명)	취업상담 (안산시청)	• 직업탐색, 현직체험, 경력컨설팅	고용개발원	• 1명 취업
	시각 (1명)	의회속기 (서울시의회)	• 직업탐색, 지원고용	고용개발원	
	뇌병변 (1명)	청소직 (동사무소)	• 직업평가, 직무체험	고용개발원	
	여성장애인 지체(7명) 시각(1명)	자막컴퓨터, 속기 (한국스테노)	• 맞춤훈련	고용개발원	• 2명 취업 - 직업훈련과정으로 산하센터 보급
	지적 (16명)	스팀세차 (현대오일뱅크)	• 지원고용	고용개발원 경기-서울지사 부천장애인종합복지관	• 16명 취업 - 지사/복지관 연계 일자리 창출
	간장애 (1명)	시설관리	• 직업준비, 직무체험	고용개발원 경기지사	-
	장루·요루 (1명)	전화교환 (롯데백화점)	• 직업준비, 현장평가	고용개발원 경기지사	• 취업 1명 • 신규유입 장애유형 직업 영역개발 및 지원요소 발굴
	간질(1명) 안면(1명)	전자조립 (무궁화전자)	• 직업준비, 직무체험	고용개발원 경기지사	• 취업 2명 - 신규유입 장애유형 직업 영역개발 및 지원요소 발굴



연도	장애유형(인원)	직종(업체)	적용프로그램	주관부서	비고
2004	정신 (9명)	컴퓨터수리	• 훈련기관 내 훈련, 취업 후 훈련	고용개발원 정신보건센터 사회복귀시설	• 6명 취업 - PAR(참여적 실행연구방법) 적용 - 정신장애인을 위한 직업훈련 도입의 계기
2005	지체 (2명)	전화민원상담 (인천지검 /정보통신부)	• 직업준비, 직무체험	고용개발원 노동부 인천지사 경기지사	• 1명 기능직 공무원 임용 - 중증장애인 공직체험 프로그램
	정신(2명) 청각(1명) 안면(1명)	도서관 사서보조 (서울대/ 한국체대/서울고대 /경인교대)	• 직업준비, 직무체험	고용개발원 노동부 청음회관 삼정정신보건센터 남부지사	• 2명 취업 • 중증장애인 공직체험 프로그램
	정신(1명) 신장(1명) 뇌병변(1명)	국가기록물 DB구축 (국가보훈처/ 건설교통부)	• 직업준비, 직무체험	고용개발원 노동부 남부지사 경기지사	• 공기업 취업 2명 - 중증장애인 공직체험 프로그램
	시각 (1명)	헬스키퍼 (양천노인종합복지관)	• 직업준비, 직무체험	고용개발원 노동부 한국시각장애인연합회 보건복지부	• 중증장애인 공직체험 프로그램
	지체(71명) 뇌병변(2명) 신장(7명) 시각(5명)	쇼핑컨설턴트 (CJ 텔레닉스)	• 맞춤훈련	고용개발원	• 85명 취업 • 대기업 고용창출 모델
지적 (50명)	스팀세차 (현대오일뱅크)	• 지원고용	고용개발원 전국지사	• 네트워킹 및 수요공급 연계 시스템 시도	
2006	시각 (11명)	헬스키퍼 (고용개발원 등 공기업, 기업체, 복지관, 분산배치)	• 사회적 일자리 사업, 활동보조인 배치, 사전직무교육 실시	고용개발원 하상장애인종합복지관	• 11명 취업 - 참여자 중 6명 2007년 3월 대기업(MPC) 고용으로 이어짐
	정신(15명) 청각(7명)	국가기록물 DB구축 이미지 보정직무 (중앙도서관 /동작구청)	• 현장평가, 직업훈련, 정부계약수단을 통한 고용 모델	고용개발원 동작구청 동작정신보건센터 송파어우러기	• 21명 취업 - 정부계약수단을 활용한 일자리 창출 모델

연도	장애유형(인원)	직종(업체)	적용프로그램	주관부서	비고
2007	시각 (6명)	헬스키퍼 ((주)MPC)	• 시험고용, 사회적 일자리를 활용한 간접고용 후 정규직 전이, 고용 후 적응지원 초점	고용개발원 보조공학센터 서울지사 하상장애인종합복지관	• 6명 취업 - 편의지원 적응연구 진행
	자폐성 (8명)	1차 산업 (경기도 직업개발센터)	• 직업탐색, 직무체험, 농업 분야 직무적합성 및 일자리화 가능성 타진	고용개발원 경기도 직업개발센터	• 8명 시험고용 사례
	시각 (8명)	공연전시 직종 (다이얼로그 뮤지엄)	• 맞춤형훈련, 센터훈련, 현장훈련	일산직업능력개발센터	• 5명 취업 - 안마 외에 고용창출 가능직종으로 전 명 장애인 적합 직종 개발사례 - NHN 자회사형표준사업장 동 직종으로 설립 10명 고용
2008	시각	헬스키퍼 (유베이스, 나사렛대학교 등 9개 업체)	• 자회사형 표준사업장 모델 사례 개발	고용개발원 대기업팀(본부) 사회공헌정보센터 하상장애인복지관	• (주)유베이스, 나사렛학원 자회사형 표준사업장 설립 결정
	지적·발달 (7명)	사서보조, 주방보조, 체력단련실 운영보조 (국회)	• 장애인고용증진협약 체결, 장애인식개선 교육, 현장훈련	고용개발원	• 7명 취업 • 헌법기관 최초 지적·자폐성 장애인 모델 개발
2009	시각 (6명)	헬스키퍼 (국회)	• 헬스키퍼 도입을 위한 설문조사, 장애인고용증진협약 체결, 장애인식개선 교육, 국회 건강지킴이 체험 행사	고용개발원 국회보좌진협의회 대한안마사협회	-
	청각(12명) 지체(3명)	생산·검사직 (캐논코리아 비즈니스)	• 장애인고용증진협약, 맞춤형훈련, 현장훈련, 사후지도	고용개발원 청음회관 특수학교 일산직업능력개발센터 한국농아인협회	• 15명 취업 • 대기업을 대상으로 한 양질의 일자리 창출 • 청각장애인의 잦은 이직 방지를 위한 방법 개발
	지체(1명) 신장(1명)	교통리포터 (도로교통공단)	• 장애인식개선 교육, 전문 위탁직무훈련, 직업전교육, 현장실습, 멘토링, 취업 후 적응지도	고용개발원 투비앤아나운서아카데미 대구교통방송	• 1명 교통리포터 채용 - 방송전문직이라는 새로운 직무 시도
	지체(11명) 시각(2명) 청각(3명) 뇌병변(2명) 언어(1명)	의료행정 주차관리 시설관리 (서울대학교병원)	• 장애인고용증진협약 직업전 교육, 현장실습, 멘토링, 취업 후 적응지도	고용개발원	• 의료면허 소지를 하지 않은 직무를 중심으로 13명 시범사업을 통한 취업 - 6명 주차관리 알선 취업



연도	장애유형(인원)	직종(업체)	적용프로그램	주관부서	비고
2010	지체(4명) 뇌병변(1명)	노동행정직 (고용노동부)	• 장애 인식개선교육, 직업전교육, 현장실습 취업 후 적응지도	고용개발원	• 공무원이 아닌 근로자로 5명 고용 고용안정센터 상담 사무보조로 근무
	정신적 장애인 (지적2명) (자폐6명) (정신8명)	사서, 사무보조 환경미화, 식당보조, 의료기기소득, 포장	• 인식개선교육, 직업준비, 시범훈련(사전, 현장 훈련)	고용개발원 고용노동부 문화체육관광부 보건복지부	• 취업 16명 - 국내최초 정부부문에 정신적 장애인 진출사례 개발 - 향후 확대 가능성 시사
2011	지적, 자폐성(70명)	교무 보조, 도서관 사서보조	• 구직역량강화 프로그램 • 지원고용	고용개발원 서울특별시 교육청 산하 고등학교, 도서관 및 평생학습관	• 70명 취업 - 국내 최초 진로직업교육 및 고용연계체계 개발 - 지적·자폐성 장애학생 학교 영역 일자리 진출 - 2012년 경기도교육청 확대
	청각, 뇌병변, 시각, 지체 등(25명)	고객상담직, 우편취급, 사무직, 무인현금기기 청소 (미래에셋생명, 신한생명, 나이스씨엠에스)	• 구직역량강화 프로그램 • 현장훈련 • 보조공학기기(맞춤)	고용개발원 미래에셋생명(주) 신한생명(주) 나이스씨엠에스(주)	• 25명 취업 - 민간부문 중 고용률이 저조한 금융업종 집중공략 - 고령 뇌병변 장애인 직무개발 후 맞춤형 보조공학기기 개발 및 적용
	중증 지체 (11명)	e스포츠심판	• 구직역량강화 프로그램 • 직무교육	고용개발원 한국장애인 e스포츠연맹	• 11명 - 문화체육 분야의 직무 개발을 통한 직업다양화 - 심판자격 취득 후 자유업 종사
	중증지체 (척수1명)	원격 컴퓨터강사 (한컴미래교육)	• 구직역량강화 프로그램 • 원격 컴퓨터 강사 양성	고용개발원 한컴미래교육	• 1명 취업 - 최 중증 경수손상 장애인을 위한 직무개발
2012	전 장애 (18명)	의료보조, 사무보조, 동물관리사, 학생지원 상담사 (서울대학교병원)	• 현장평가 • 심층상담	가톨릭대학교 서울대학교병원	• 18명 취업 - 2010년 확대 보급사업
	정신 (25명)	카페매니저 농업, 생산직, 물류관리 등	• 직무분석 • 취업성공패키지 • 시험고용 • 31city-31company 프로젝트 • 취업성공패키지	고용개발원 서울시정신건강증진센터	• 국내 최초 정신장애인 정신보건기관 내 17개 적합 직무 발굴 • 취업 12명 : 7개 업체 병원, 카페, 공공기관, 농업 분야 취업

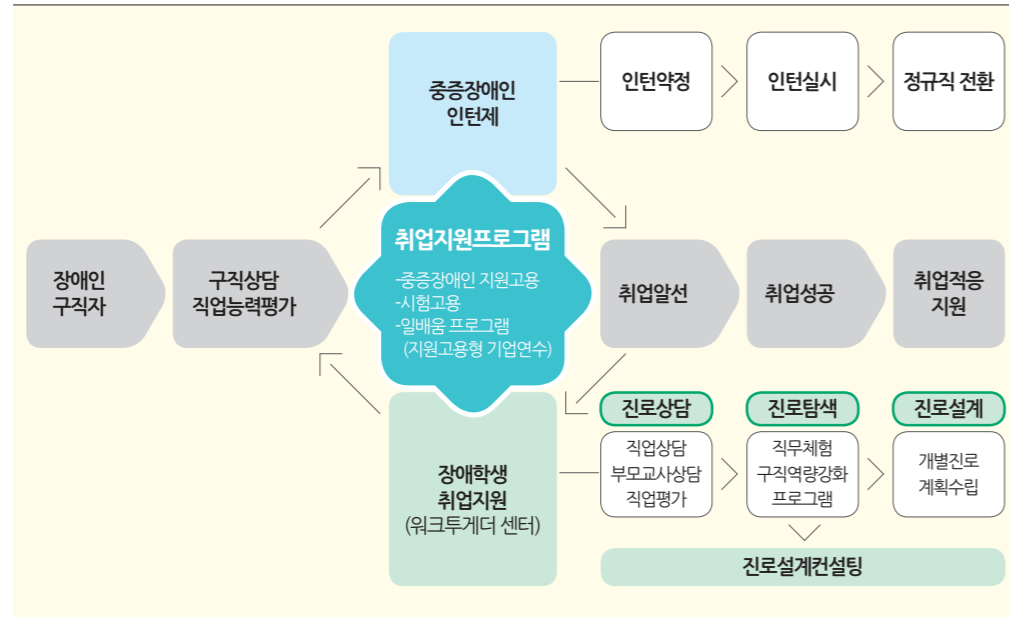


연도	장애유형(인원)	직종(업체)	적용프로그램	주관부서	비고
2012	청각여성 (6명)	네일아트 (㈜에어코리아 신한생명(주) 에스원씨알엠)	• 구직역량강화 프로그램 • 디자인분야 양성과정 • 시험고용	고용개발원 (주)에어코리아 신한생명(주) 에스원씨알엠	• 6명 취업 - 청각 여성장애인 서비스분야 적합직종 개발
	뇌병변 (2명)	IT분야 (일본 ISF-net그룹)	• 직업준비, 직무체험	고용개발원 ISF-net그룹(일본)	• 취업 2명 - 공단 최초 청년장애인 해외 취업 사례개발
	발달장애	사무·사서보조, 환경미화 (영등포구청)	• 직무분석 • 인식개선교육 • 지원고용	고용개발원 영등포구청	• 5명 취업 - 자치단체의 발달장애인 고용사례
	발달장애	제본·복사·배달 (베어배터)	• 직무분석 • 맞춤형훈련	고용개발원 베어배터	• 30명 취업
2013	청년 장애인 (고학력 장애인 대상)	IT 네트워크	• 직무분석 • 취업성공패키지 • 맞춤형훈련	고용개발원 산업인력공단 시스코 ISF-net 일산개발원	• 77명 양성 - 해외취업 희망 장애인 IT네트워크 전문가로 양성
	정신 (10명)	동료지원가 (서울의료원)	• 직무분석 • 맞춤형훈련 • 고용증진협약	고용개발원 서울의료원 소속 정신보건센터/ 사회복지법인 사회복지시설	• 10명 취업 - 정신장애인 신 직무개발 사례
	발달(3명), 시각(4명)	호텔리어 (플라자호텔)	• 직무분석 • 맞춤형훈련 • 고용증진협약	고용개발원 한화호텔&리조트 소속 플라자호텔 서울시청	• 7명 취업
	지적 (1명)	게임산업 (한국콘텐츠진흥원)	• 고용증진협약 • 직무분석	고용개발원 CJ E&M 게임빌 와이디온라인 클럽 넥슨커뮤니케이션 한국콘텐츠진흥원	• 1명 취업 - 게임분야 직무개발
	발달장애 (2명)	도시농업 (베지텍스)	• 직무분석 • 지원고용	고용개발원 베지텍스	• 2명 취업 - 신기술(IT/BT) 융합 1차 산업분야 고용 모델 개발

연도	장애유형(인원)	직종(업체)	적용프로그램	주관부서	비고
2013	자폐 (1명)	디자인아트 (SK플래닛)	• 전문기관 연계	고용개발원 디자인 스쿨 오티스타, SK플래닛	• 1명 취업
	지적, 정신(11명)	도심공원 관리 (중구청)	• 직무분석 • 인식개선교육 • 맞춤형훈련 • 고용증진협약	고용개발원 중구청	• 11명 취업 - 자치단체의 도심 공원 관리 직무개발사례
	발달 (8명)	캐스트	• 직무분석 • 장애인식개선교육 • 취업성공패키지 • 지원고용	에버랜드 경기지사	• 8명 취업 (지적 6명, 자폐 2명 직무개발) * 에버랜드 최초 발달 장애 취업
2014	정신 (12명)	동료지원가		이대목동병원 등 3곳 대 길사회복지재단 등 곳	• 12명 취업 * 정신장애인 동료지원가 종합적 고용 모델 개발
	청년 장애인 (고학력 장애인 대상)	IT 네트워크 전문가	• CCNA 네트워크 • 아카데미 개설	시스코 ISF-net 일산개발원	• 10명 취업
	전 장애	여행상품개발자	• 고용증진협약 • 직무분석, • 장애인식개선교육 • 취업성공패키지	모두투어	-
	장년장애 (9명)	디지털 환경지킴이	• 직무분석, 맞춤형훈련	네이버 협력기업 에버영코리아 일산직업능력개발원	* 장년 중증장애인 직무 개발 사례제시
청각 (5명)	웹퍼블리셔	• 직무분석, 기타분야 양성과정	웹에이전시 기업 4곳 등	• 4명 취업 * 청각장애인 IT 전문분야 직종 발굴	

2. 2015년 직업영역개발 사업 추진 시 활용된 공단 사업 소개

(취업지원 사업)



중증 장애인 지원고용

상대적으로 취업이 힘든 중증장애인의 고용을 지원하기 위하여 직무지도원을 배치하여 3주~7주까지 사업장 현장 훈련중심의 작업내용, 기술습득, 사회생활습득, 직장예절과 원활한 대인관계를 위한 기술의 습득을 지원하는 프로그램

• 참여기준

훈련생	15세이상 구직 등록된 중증장애인	사업체	사회보험 가입 사업체
------------	--------------------	------------	-------------

• 훈련기간

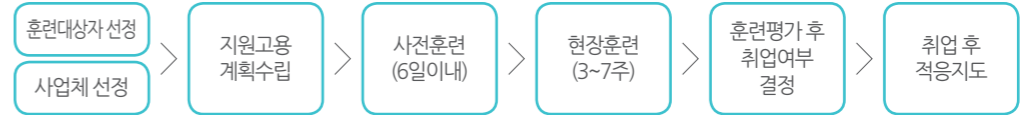
사전훈련 6일 이내, 현장훈련 3주(최대 7주)

• 훈련수당

훈련생	훈련수당(1일): 17,000원 훈련 준비금: 40,000원	사업체	보조금(1일): 1인 19,340원
------------	--------------------------------------	------------	---------------------



• 서비스 절차



시험고용

청년층 장애인에게 직장 체험과 연수 기회를 제공하여 직무능력을 향상시킬 수 있는 기회를 제공하고, 사업주에게는 고용을 직접 체험하게 하여 장애인 고용에 대한 이해를 증진시키는 방식으로 청년층 장애인의 취업을 지원하는 프로그램

• 참여기준

연수생	만15 ~ 38세의 구직 등록된 장애인	연수기업	상시근로자 50인 이상의 고용의무사업체
------------	-----------------------	-------------	-----------------------

• 연수기간

최소 1월 ~ 최대 3월(1일 4시간 ~ 8시간)

• 연수지원금

공단에서 연수생에게 지급: 월 800,000원

• 서비스 절차



취업성공 패키지

장애인의 구직역량을 강화하고 장애특성을 고려한 전문적이고 차별화된 취업지원 서비스를 단계적으로 제공하는 취업지원 프로그램

• 참여기준

18세 ~ 64세의 구직 등록된 장애인

• 참여기간

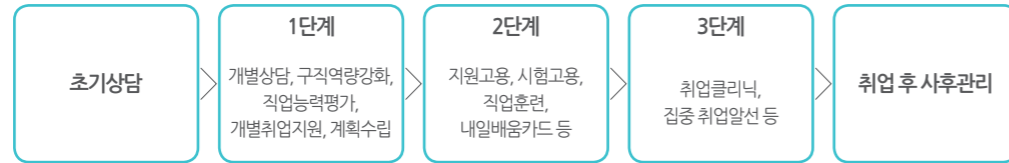
1단계 초기상담 이후 2단계 직업훈련 등을 포함하여 최대 1년



• 지원내용

프로그램 참가 후, 1단계 참가활동수당 최대 20만 원 및 취업후 6개월까지 근속 할 경우 최대 100만 원의 취업성공금 지급

• 서비스 절차



현장평가

구직자의 잠재적 취업 직무와 연관된 실제 산업 및 작업 현장 또는 그와 유사한 환경을 구비한 시설에서 작업수행능력 및 직업적응력을 파악하는 평가 프로그램

• 참여기준

연수생	15세이상 구직 등록 장애인	실시기관	장애인직업재활실시기관, 일반사업체
------------	-----------------	-------------	--------------------

• 연수기간

5일 ~ 12일(6일 범위 내 연장가능)

• 평가내용

지시이해능력, 작업수행능력, 장비활용능력, 직장생활에 대한 이해, 감독자와 동료와의 관계, 작업인내력 등

• 현장평가 지원금

참여자	평가수당 : 1일 17,000원	실시기관	보조금 : 1인당, 1일 19,340원
------------	-------------------	-------------	-----------------------

맞춤훈련

공단과 사업주가 훈련 직종, 훈련 수준, 훈련방법 등에 관한 사항에 대하여 약정을 체결하여 훈련을 실시한 후 수료생을 해당 사업체에 우선 채용하는 훈련 프로그램

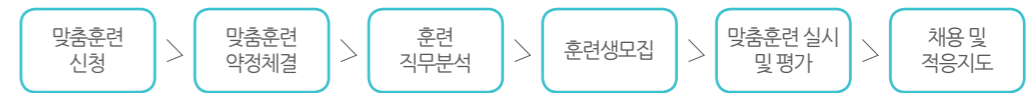
• 참여기준

15세 이상의 구직 장애인으로서 약정업체에서 요구하는 채용조건 및 직무에 적합한 사람

• 지원내용

맞춤훈련 종료일을 기준으로 하여 맞춤훈련생에 대한 수료 처리 및 약정업체 취업 의뢰 수료일로부터 3개월 간 적응지도 실시

• 서비스 절차



(금융 및 고용환경개선사업)

the 편한일터 컨설팅

공단이 편의시설 진단 및 컨설팅 서비스를 지원하여 사업장의 편의시설 설치를 확대함으로써 장애인의 근무 여건을 개선하고 취업 장벽을 제거하기 위한 사업

• 신청자격

장애인을 고용한 사업주 또는 고용하려는 사업주

• 지원내용

- * 사업장 편의시설에 관한 컨설팅 서비스를 제공
- 사업체 상황에 맞는 편의시설의 범위와 설치방법, 개선이 필요한 사항 등에 대한 정보제공
- 설계단계부터 규격 및 기준을 준수할 수 있도록 정보제공
- * 건물용도에 따른 의무시설 설치 범위와 해당 건물에 대한 간편한 자체 점검을 실시할 수 있도록 편의시설 자기진단 온라인 서비스를 제공

• 서비스 절차



3. 과제별 직무분석

중증 및 장년장애인 '병원보조원' 직무분석(직무분석 조사표)

기관명	서울특별시 서울의료원	소재지	서울시 중랑구 신내로 156(신내동)
업종	종합병원	서비스 내용 (주요생산품)	진료(내과, 외과, 산부인과, 소아 청소년과, 정형외과, 신경외과, 성형외과, 신경과, 정신건강의학과, 이비인후과, 안과, 치과, 흉부외과, 마취통증의학과,
산업분류	86101 보건업 및 사회복지서비스업		
가입보험	1.산재보험 2.국민연금 3.건강보험 4.고용보험 5.기타()		
사업체 특성	<ul style="list-style-type: none"> - 서울의료원은 2011년도에 623병상 규모로 새로 개원하였고, 현재 서울시의 대표적인 공공병원으로 자리 잡고 있음. - 2013년도에 서울의료원은 위탁 운영하는 중랑구정신건강증진센터와 강남구정신건강증진센터에 정신장애인 총 4명을 「동료지원가」로 채용함. 이는 국내에서 처음으로 시도된 대형병원 일자리 창출 사례로, 앞으로 대형병원 이 장애인 고용에 적극적으로 나설 수 있는 기회로 작용함. - 2015년도에 서울의료원은 '장년 및 중증장애인을 위한 병원보조원 일자리 나누기 희망프로젝트'에 시범사업에 참여하여, 취업이 어려운 장년 및 중증장애인이 병원에서 수행 가능한 직무를 개발하였음. 그 결과, 금연지도원, 고객만족 지킴이, 무인기기 이용 안내원, CCTV 모니터링 요원, 장애인 전용 주차지도원, 동료지원가를 최종 선정 하였음. - 2015년 8월 서울의료원은 '장애인 제한경쟁 채용'을 실시하여, 장년 및 중증장애인 9명을 최종 선발하였음. - 신규 개발된 병원보조원 세부 직무들이 장년 및 중증장애인에게 적합한지 검증하고, 추후에 병원일자리 확산 시 병원보조원 직무에 대한 개념을 공유할 수 있도록 해당 직무에 대한 직무 분석을 실시함. 		

금연지도원

분석직무: 금연 지도

분석직무 선정 이유

- 병원 건물 내외는 금연구역으로 지정되어 있기 때문에, 환자 및 병원 방문객의 흡연 행위를 감시하고 지도하는 것이 필수적임.
- 병원 곳곳에 금연구역을 알리는 표지가 설치되어 있으나 이를 지키지 않고 흡연하는 사람들이 있기 때문에, 직접 금연지도원이 흡연 행위를 감시하고 금연 지도를 하는 것이 필요함.
- 따라서 이를 별도의 직무로 구성하고 해당 직무 수행에 필요한 요건을 파악하고자 본 직무를 분석함.

금연구역 알리기
병원 주변 흡연 행위 지도
흡연자에게 금연 지도

직무개요	- 고객에게 병원 내외의 금연구역을 알리고, 병원 주변을 돌아다니며 흡연자에게 금연 지도를 한다.
직무상목표 및 책임	- 병원이 금연구역을 알려, 병원을 이용하는 고객의 흡연 행위를 줄일 수 있도록 한다. - 흡연자의 흡연 행위를 감시하고 금연지도를 하여 병원을 이용하는 비흡연자 고객들이 간접흡연 피해를 보지 않도록 한다.




작업	작업 요소	사용도구	작업 요구수준
금연 지도	<ul style="list-style-type: none"> - 금연 표지가 부착된 장애인 전동 스쿠터를 타고 병원 주변을 돌아다니며 환자 및 병원 방문객에 병원이 금연구역을 알린다(자가보행이 가능한 경우 도보로 이동). - 병원 곳곳에 설치된 금연구역 표지의 상태(예, 훼손 여부)를 점검한다. - 병원 건물 내외에서 흡연자가 있는지 주기적으로 감시한다. - 금연구역에서 흡연자를 발견할 경우, 병원이 금연구역이고, 국민건강증진법 제9조제6항을 위반하고 있음을 알린다. - 흡연자가 담배를 끄는지 확인하고, 여러 번 금연지도를 하였는데도 담배를 끄지 않는 경우 위반자의 인적 사항을 확인하거나 흡연행위를 촬영하여 관할 행정관청에 신고 및 그에 관한 자료를 제공한다. 	장애인 전동 스쿠터 금연 표지	- 병원 주변을 돌아다니며 흡연자가 있는지 감시하고, 흡연자에게 금연 지도를 한다.

직무수행요건

학 력	고교 졸업 이상	직무명	-	연령 · 성별	18세 이상 무관
작업형태	[] 혼자서 작업하기 [○] 다른 사람이 주위에 있는 곳에서 작업하기				[] 다른 사람과 같이 작업하기 [] 기타
읽기, 쓰기, 계산하기	간단한 수준의 읽기, 쓰기 간단한 수준의 가감승제	환경조건			실외, 실내
숙련기간	3주 이내	숙련내용			금연지도

고객만족 지킴이

분석직무: 고객의 소리 수집 및 고충 처리

분석직무 선정 이유	<ul style="list-style-type: none"> - 서울의료원에서는 고객소리함을 건물 지하2층~지상13층까지(총 32개) 설치하고, 홈페이지에 '고객의 소리' 공간을 마련하여 고객이 제기한 불편 및 개선사항을 파악하고 있음. - 고객소리함과 홈페이지에서 수집한 건의사항은 고충 처리(상담)를 통해 고객의 민원을 즉시 해결하는 데 사용 되고, 칭찬 글은 이후에 분기별로 우수직원을 선정하는 데 활용됨. - 고객소리함에서 카드를 수거하고 홈페이지에서 고객의 소리를 살피는 것은 고객 만족도와 직결되는 중요한 업무임. - 따라서 고객지원부서의 직원이 업무의 일부로 수행하고 있었고, 올해 장애인 병원보조원이 병원에 배치됨에 따라 병원보조원의 업무로 조정하게 됨.
	  
고객소리함 카드 수거	고객소리함 카드 수거
카드 검토 및 분별	카드 검토 및 분별
고충 처리(상담)	고충 처리(상담)
직무개요	- 고객소리함의 카드를 수거하거나 홈페이지 고객의 소리를 체크하여 고객이 제기한 고충사항을 파악하고, 고충 처리(상담)을 통해 고충사항을 해결한다.
직무상목표 및 책임	- 병원 내에 비치된 고객소리함에서 카드를 적시에 수거하고, 홈페이지에 적힌 고객의 소리를 확인하여 고객의 의사를 즉각적으로 반영할 수 있도록 한다. - 고객이 제기한 고충사항을 해결하여 고객의 불만을 해소한다.

작업	작업 요소	사용도구	작업 요구수준
고객의 소리 수집	<ul style="list-style-type: none"> - 지하2층부터 13층까지 고객소리함이 비치되어 있는 장소를 확인한다(총 32개). - 매 층마다 비치되어 있는 고객소리함에서 고객들이 적은 칭찬카드와 불만카드를 수거 한다(매주 2번). - 고객소리함에 아무것도 적지 않은 새 칭찬카드와 불만카드를 넣는다. - 홈페이지의 '고객의 소리'에 올라오는 글들을 확인한다. - 고객소리함에서 수거한 칭찬카드와 불만카드, 홈페이지에서 수집한 건의사항, 칭찬 글은 부서원(팀원)들과 함께 검토하여, 사례를 중요도에 따라 분별한다. - 수집한 사례들 중 중대한 건은 다른 담당직원에게 인계하고, 경미한 건은 고충 처리(상담)를 통해 고객의 민원을 해결한다. 	고객의 소리함 비치 안내도 칭찬카드 불만카드	- 고객소리함과 홈페이지에 게시된 고객의 의견을 수집한다.
고충 처리(상담)	<ul style="list-style-type: none"> - 고객(또는 환자)이 직접 고객지원부서를 방문한 경우, 상담을 실시한다. - 상담을 실시하기 전, 고객에게 개인정보 보호에 대해 설명하고, 고객이 개인정보 제3자제공 동의서를 작성할 수 있도록 한다. - 고충처리(상담)부에 성명, 등록번호, 성별, 나이를 기입한다. - 고객의 이야기를 들으며, 고충처리(상담)부에 고충유형, 민원요지, 관련부서를 파악하여 적고, 전반적인 고충 내용을 정리하여 기입한다. - 관련부서 담당자에게 연락하여 고객의 고충을 전달하고 해결할 수 있도록 인계한다. - 고객에게 처리결과에 대해 설명한다. 	개인정보 제공동의서 고충처리(상담)부	- 고객이 제기한 고충사항을 듣고, 관련부서에 인계하여 적절한 조치를 취할 수 있도록 한다.

직무수행요건

학 력	고교 졸업 이상	직무명	-	연령 · 성별	18세 이상 무관
작업형태	[] 혼자서 작업하기 [○] 다른 사람이 주위에 있는 곳에서 작업하기		[] 다른 사람과 같이 작업하기 [] 기타		
읽기, 쓰기, 계산하기	간단한 수준의 읽기, 쓰기 간단한 수준의 가감승제	환경조건	실내		
숙련기간	3주 이내	숙련내용	고객 응대, 고객 상담		

무인기기 이용 안내원

분석직무: 무인기기 이용 안내

분석직무 선정 이유	<ul style="list-style-type: none"> - 병원에는 무인민원발급기, 번호표발급기, 무인수납기를 포함한 무인기기가 설치되어 있음. - 서울의료원 건물 1층 로비에 고객의 편의 증진을 위하여 무인민원발급기가 설치되어 있음. 구청에서 무인민원발급기를 설치하였으나, 서울의료원 고객지원부서에서 무인민원발급기 관리와 사용방법 안내를 담당하고 있음. - 무인민원발급기는 주민센터에 직접 가지 않고도 각종 민원서류(예: 주민등록등본, 의료급여증명 등)들을 발급받을 수 있어 병원 이용 시 본인 증명이 필요한 경우 바로 증명서를 발급 받을 수 있다는 장점이 있음. 특히 무인민원발급기의 지문인식을 통해서 손쉽게 민원서류를 발급받을 수 있음. - 그러나 화면 안내에 따라 기기를 사용하고 지문인식을 하는 것이 익숙하지 않은 고객들이 건너편에 위치한 안내데스크에 도움을 요청하고 있으며, 안내데스크의 연락을 받은 고객지원부서 직원이 전담하여 고객에게 이용 안내를 하고 있음. - 따라서 이를 별도의 직무로 구성하고 해당 직무 수행에 필요한 요건을 파악하고자 본 직무를 분석함.
	  
직무개요	- 무인민원발급기 사용에 익숙하지 않은 고객에게 기기 사용 방법을 안내하고, 기기가 고장 나지 않도록 관리한다.
직무상목표 및 책임	- 무인민원발급기 사용방법을 안내하여 고객이 원활하게 민원서류를 발급 받을 수 있도록 지원한다. - 무인민원발급기 사용에 제한이 있을 경우 적절한 조치를 취하여 고객의 불편함을 해소한다.



작업	작업요소	사용도구	작업요구수준
무인기기 이용 안내 (1층 로비, 1대)	<ul style="list-style-type: none"> -안내데스크에서 요청이 오면, 무인민원발급기 열쇠를 지참하고 무인민원발급기로 이동한다. -대기 중인 고객에게 다가가서 도와드릴까요?라고 물어본다. -고객에게 발급을 원하는 증명서를 묻고, 무인민원발급기 화면에서 해당 증명서를 선택할 수 있도록 안내한다("어떤 증명서를 발급하실 건가요?"). -고객이 주민등록번호 뒷자리까지 입력할 수 있도록 안내한다. -고객에게 지문인식기의 위치를 안내하고, 오른쪽 엄지손가락을 지문인식기 가운데에 닿 수 있도록 한다. -무인민원발급기 화면에 나타난 선택사항을 보고 고객이 해당 내용을 버튼을 눌러 체크할 수 있도록 안내한다(예: 포함, 미포함). -고객이 원하는 부수만큼 숫자 버튼을 누를 수 있도록 안내한다("증명서를 몇부 발급하시나요?"). -무인민원발급기 화면에 나타난 주소와 성명, 발급부수를 보고 해당 내용이 맞는지를 고객에게 물어 확인한다("화면에 적힌 주소와 성명, 발급부수가 맞나요?") -수납의 경우 화면에 나타난 발급 수수료를 확인하고, 고객이 지폐나 동전을 투입구에 넣도록 안내한다. -증명서 발행구에서 증명서가 인쇄되어 나오면 고객에게 건넨다. -기기 이용에서의 제한이 있는 경우(예: 발급 용지 결림, 지폐 결림), 이유를 설명하고 지침한 열쇠로 무인민원발급기를 열어 조치를 취한다. -고객의 개인정보보호를 위해 고객이 직접 화면의 버튼을 누를 수 있도록 안내하고, 만약 고객이 직접 화면의 버튼을 누를 수 없을 경우 대신하여도 되는지 묻고 허락을 받은 다음에 버튼을 대신 조작한다. 	무인민원 발급기 열쇠	-고객의 요구에 맞게 무인민원 발급기 사용방법을 안내한다

직무수행요건

학 력	고교 졸업 이상	직무명	-	연령 · 성별	18세 이상 무관
작업형태	[] 혼자서 작업하기 [○] 다른 사람이 주위에 있는 곳에서 작업하기		[] 다른 사람과 같이 작업하기 [] 기타		
읽기, 쓰기, 계산하기	간단한 수준의 읽기, 쓰기 간단한 수준의 가감승제	환경조건		실내	
숙련기간	3주 이내	숙련내용		고객 응대, 무인기기 이용방법	

CCTV 모니터링 요원

분석직무: CCTV 모니터

분석직무 선정 이유	<ul style="list-style-type: none"> -서울의료원 관재센터에서는 실시간 CCTV 모니터링을 통해 병원에서 발생할 수 있는 방법 관련 상황 또는 긴급 상황에 대비하고 있음. -긴급 상황이 발생할 경우 모니터링 요원이 직접 대응하기 보다는 병원 내 보안요원에게 신속하게 통보해 전문적으로 대응이 이루어지도록 지원하는 역할을 함. -방법 관련 상황 또는 긴급 상황을 놓치지 않기 위해서는 매 시간 CCTV 화면을 집중해서 보아야하고 보안요원에게 연계하는 것이 중요하기 때문에, 이를 별도의 직무로 구성하고 해당 직무 수행에 필요한 요건을 파악하고 자 본 직무를 분석함.
개인별 모니터를 통해 긴급 상황 발생 여부 살피기	
긴급 상황이 발생할 경우 보안요원에게 통보	
직무개요	- CCTV 화면을 보고 긴급 상황 발생 여부를 파악하여, 병원에서 긴급 상황이 발생한 경우 보안요원에게 신속하게 통보한다.
직무상목표 및 책임	- CCTV 모니터링을 통해 병원에서 발생하는 방법 상황을 파악하고 보안요원에게 연계하여 고객의 안전을 지킨다. - 병원에서 발생하는 긴급 상황을 파악하고 보안요원이 신속하게 조치할 수 있도록 연계하여, 고객의 만족도를 향상시킨다.

작업	작업요소	사용도구	작업요구수준
CCTV 모니터링	<ul style="list-style-type: none"> -개인별 모니터를 통해 방법 관련 상황 또는 긴급 상황 발생 여부를 살핀다. -병원에 방법 관련 상황 또는 긴급 상황이 발생하였다고 판단되면, 보안요원에게 신속하게 연락한다(예: 출입통제 구역에 외부인이 출입하는 경우, 환자가 쓰러지는 경우, 화재 발생, 승강기 고장 등). -보안요원에게 CCTV 화면을 통해 파악한 상황을 객관적으로 보고하여, 보안요원이 적절한 조치를 취할 수 있도록 지원한다. 	전화기	-CCTV 모니터를 보고 방법 상황 또는 긴급 상황이 발생하는 경우, 보안요원에게 연락한다.

직무수행요건

학 력	고교 졸업 이상	직무명	-	연령 · 성별	18세 이상 무관
작업형태	[] 혼자서 작업하기 [○] 다른 사람이 주위에 있는 곳에서 작업하기		[] 다른 사람과 같이 작업하기 [] 기타		
읽기, 쓰기, 계산하기	간단한 수준의 읽기, 쓰기 간단한 수준의 가감승제	환경조건		실내	
숙련기간	3주 이내	숙련내용		CCTV 모니터링, 전화 통화	

장애인 전용 주차 지도원

분석직무: 장애인 전용 주차구역 안내 및 위반 차량 단속

- 서울의료원 지상(1층)과 지하(B1층~B3층)에 주차장이 있으며, 주차장에는 장애인 전용 주차구역이 별도로 지정되어 있음.
- 병원을 방문하는 고객 중 장애인 자동차 표지가 부착된 자동차에 보행상 장애가 있는 자가 탑승한 경우, 병원 건물 출입구와 가까운 장애인 전용 주차구역을 찾을 수 있도록 안내하여 고객이 병원 이용에 불편함이 없도록 하는 것이 중요함.
- 특히 장애인 전용 주차구역에 장애인 자동차 표지가 부착되지 않은 차량이 주차되어 있는지 수시로 파악하여 차량 주인에게 위반 사실을 알리고, 장애인 전용 주차구역에 위반 차량이 없도록 관리하는 것이 중요함.
- 따라서 이를 별도의 직무로 구성하고 해당 직무 수행에 필요한 요건을 파악하고자 본 직무를 분석함.

분석직무 선정 이유



지상 장애인전용주차구역 장애인자동차표지 부착 여부 확인 장애인전용주차구역 위반 차량 단속
지하 장애인전용주차구역 장애인자동차표지 부착 여부 확인 장애인전용주차구역 위반 차량 단속

직무개요	- 보행상 장애가 있는 고객이 탑승한 차량을 장애인 전용 주차구역으로 안내한다. - 수시로 장애인 전용 주차구역을 살펴 보면서, 장애인 자동차 표지가 부착되지 않은 차량이 주차되어 있는지 확인하여, 비장애인 주차구역으로 안내한다.
직무상목표 및 책임	- 보행상 장애가 있는 고객이 탑승한 차량을 출입구와 가까운 장애인 전용 주차구역으로 안내하여 병원을 이용하는 데 불편함이 없도록 지원한다.

작업	작업요소	사용도구	작업요구수준
장애인 전용 주차구역 안내 (지상 1층, 지하 B1층~B3층)	- 지상 1층과 지하 B1층~B3층에 위치한 장애인 전용 주차구역의 위치를 파악한다. - 주차장 입구로 들어오는 차량에 장애인 자동차 표지가 부착되어 있는지 확인한다(운전자 쪽 앞 유리 확인). - 차량 운전자에게 건물 출입구와 가까운 장애인 전용 주차구역 위치를 안내한다. - 차량 운전자가 도움을 요청할 경우, 다가가서 도와준다(예: 차 트렁크에서 휠체어를 내려달라고 요청하는 경우).		- 보행상 장애가 있는 고객이 탑승한 차량을 장애인 전용 주차구역으로 안내한다.
위반 차량 단속	- 수시로 장애인 전용 주차구역을 돌아다니며, 주차된 차량에 장애인 자동차 표지가 부착되어 있는지 확인한다. - 장애인 전용 주차구역에 주차된 차량 중 장애인 자동차 표지가 부착되어 있지 않은 경우, 메모지에 차량 번호와 연락처를 메모한다. - 차량 주인에게 연락하여 위반 사실을 알리고, 차를 장애인 전용 주차구역에서 이동하도록 한다.	메모지 휴대폰	- 장애인 전용 주차구역에 주차한 위반 차량을 단속한다.



직무수행요건

학 력	고교 졸업 이상	직무명	-	연령 · 성별	18세 이상 무관
작업형태	[] 혼자서 작업하기 [○] 다른 사람이 주위에 있는 곳에서 작업하기				[] 다른 사람과 같이 작업하기 [] 기타
읽기, 쓰기, 계산하기	간단한 수준의 읽기, 쓰기 간단한 수준의 가감승제	환경조건			실외
숙련기간	3주 이내	숙련내용			위치 확인, 고객 응대

종합의견

- 공단은 서울시와 협력하여 2013년에는 정신장애인 '동료지원가' 라는 신직무를 개발하였다. 서울시의 대표적인 공공의료기관인 서울의료원은 2013년에 위탁 운영하고 있는 중랑구정신건강증진센터와 강남구정신건강증진센터에 정신장애인 동료지원가를 4명을 채용하였고 2014년에는 강남구정신건강증진센터에 정신장애인 동료지원가 1명을 채용하여 '정신장애인 동료지원가'가 정신장애인의 전문 직업으로 자리 잡는 데 큰 기여를 하였다.
- 서울의료원은 2015년도에는 '장년 및 중증장애인 병원보조원 일자리 만들기' 시범사업에 참여하여 채용 대상의 장애유형과 채용인원을 확대하였으며, 장애인 제한경쟁 채용을 통해 장년 및 중증장애인 10명을 최종 선발하였다.
- 장년 및 중증장애인이 배치되어 장애인 병원보조원이 실제 수행하고 있는 직무를 확인하고, 업무 수행에서의 애로사항을 파악하였으며, 함께 일하는 동료들의 의견을 청취하였다.
- 직무분석을 통해 파악한 내용을 종합하였을 때 병원보조원의 취업을 확대하기 위해서는 다음과 같은 특성을 고려해야 한다.

1. 지원대상자 선발 시, 지역 네트워크기관과의 연계 필요성

- 서울의료원에서 병원보조원 선발 시, 서울지역의 장애인 고용 네트워크 기관과 연계하였고, 지원대상자들이 기본자격으로 갖춰야 할 체크리스트(체력, 사회성 등을 포함)를 지역 네트워크 기관에 제공하여 대상자들을 추천받았다.
- 추후에 다른 병원에서 장년 및 중증장애인을 대상으로 병원보조원을 선발할 경우, 지역 네트워크기관과 연계하고 그들이 보유한 인력풀을 활용하여, 병원보조원 직무로 취업 가능한 자격 있는 장년 및 중증장애인을 선발하는 것이 필요할 것으로 보인다.

2. 장년 및 중증장애인의 장애특성을 고려하여 직무 조정 및 배치 실시

- 장년 및 중증장애인을 병원보조원으로 고용할 경우에, 장애특성과 장년장애인의 건강상태를 고려하여 직무를 조정하고, 적합한 직무에 배치할 필요가 있을 것으로 보인다.
- 서울의료원에서는 최종 합격한 장년 및 중증장애인들을 대상으로 신체검사(건강검진)를 실시하여 그들의 건강상태를 체크하였고, 근무시간을 1일 4시간~6시간으로 조정하여 장년 및 중증장애인들이 건강에 무리가 가지 않는 상태에서 최대한의 능력을 발휘할 수 있도록 하였다.
- 근무시간이 4~6시간으로 조정된 경우, 임금은 서울의료원의 급여 기준에 근거하여 책정하였다(1일 8시간 근로자 임금지급의 시간당 급여 산정).
- 직무배치 시에도, 장애인이 최대한 능력을 발휘할 수 있도록 장애유형과 개별특성을 반영하는 것이 필요할 것으로 보인다. 서울의료원에서는 호흡기장애인이 금연지도원으로 배치되었을 때에 건물 지하가 아닌 지상에서 근무할 수 있도록 하고, 체력을 고려하여 이동 시 전동휠체어를 타고 이동할 수 있도록 배려하였다.
- 서울의료원에서는 장애유형을 고려하여 하나의 직무에 2인 1조로 배치함으로써, 다른 장애를 가진 장년 및 중증장애인들이 서로 협업하면서, 직무에 잘 적응할 수 있도록 하였다.



장년장애인 「시니어 캐스트」 직무분석(직무분석 조사표)

기관명	삼성물산에버랜드	소재지	용인시 처인구 포곡읍 에버랜드로 199
업종	테마파크 운영 등	직무명	놀이시설 이용, 이벤트, 상품판매, 식음료 판매, 공연진행 등
산업분류	91210 유원지 및 테마파크 운영업		
가입보험	1.산재보험 2.국민연금 3.건강보험 4.고용보험 5.기타()		
사업체 특성	<p>- 삼성물산에버랜드는 우리나라의 대표적인 리조트 회사로서, 2015년 9월에 삼성물산과 합병하면서 삼성물산 리조트·건설부문에 포함되었음.</p> <p>- 2014년도에 에버랜드는 한국장애인고용공단과 함께 「발달장애인 캐스트」 직업영역개발 사업에 참여하여 발달장애인 8명을 채용함. 세계적인 수준의 서비스를 제공하는 에버랜드에서 발달장애인을 캐스트로 고용함에 따라 레저테마파크 산업 분야에 장애인 고용을 확산시키는 기여를 함. 에버랜드는 「발달장애인 캐스트」의 성공적인 고용 경험 후 장애인고용에 적극적인 의지를 보임.</p> <p>- 2015년도에 고용개발원은 노동시장을 통한 소득활동에서 소외되고 있는 장년 장애인을 위한 직업영역개발 사업으로 「장년장애인 희망프로젝트 시범사업」을 계획·제안하였고 에버랜드가 본 시범사업에 참여함.</p> <p>- 그 결과 장년장애인이 근무 가능한 직무로 테마파크 내 보안관, 안전지도원, 놀이 및 이용시설 안내도우미, 공연관람 지도원, 동물원 관리보조원을 최종 선정하였음.</p> <p>- 신규 개발된 「시니어 캐스트」 세부 직무들의 내용 및 특성에 관한 정보 제공을 통해 추후에 레저테마파크 일자리 확산 시 「시니어 캐스트」 직무에 대한 개념을 공유할 수 있도록 해당 직무에 대한 직무 분석을 실시함.</p>		

테마파크 내 보안관

분석직무 : 테마파크 내 보안유지

- 분석직무 선정 이유**
- 에버랜드에는 고객이 놀이기구를 타거나 다른 장소로 이동하면서 물건(예: 이용권, 지갑, 휴대폰 등)을 분실하는 경우가 많음.
 - 따라서 에버랜드 안을 구석구석 돌아다니며 고객이 잃어버린 물건을 찾아 인포메이션 센터에 인계하여 고객이 물건을 돌려받을 수 있도록 하는 직무가 요구되었고, 에버랜드에서 보안관들이 이러한 서비스를 제공할 경우 고객의 만족도가 높았음.
 - 특히 보안관이 수시로 에버랜드 안을 순찰하면서, 보호자를 놓친 어린아이들을 발견하고 즉시 베이비 센터에 인계함으로써, 에버랜드의 안전을 책임지는 중요한 역할을 맡고 있음.
 - 이에 보안관이 에버랜드를 순찰하면서, 습득한 분실물을 처리하고, 미아를 관리하는 역할을 하나의 직무로 구성하여 직무분석을 실시함.



테마파크 순찰



분실물 습득



습득한 분실물 처리

직무개요	- 에버랜드를 순찰하면서 고객이 잃어버린 분실물을 인포메이션 센터에 넘긴다. - 보호자를 놓친 어린아이를 베이비 서비스 센터에 인계한다.
직무상목표 및 책임	- 에버랜드를 순찰하면서 분실물을 찾아 인포메이션 센터에 인계하고 주인에게 돌려주어 고객의 만족도를 향상시킨다. - 에버랜드를 순찰하면서 보호자를 놓친 어린아이를 베이비 서비스 센터에 인계하고 보호자를 찾을 수 있도록 하여 고객의 안전을 지킨다.

작업	작업 요소	사용도구	작업 요구수준
테마파크 내 보안유지	<ul style="list-style-type: none"> - 안내지도와 무전기를 소지한다. - 에버랜드를 한 바퀴 순찰한다(1시간가량 소요). - 순찰하면서 바닥에 떨어져 있거나 의자에 놓여 있는 주인 없는 물건들(예: 에버랜드 이용권, 지갑, 휴대폰 등)을 줍는다. - 물건을 습득한 장소와 시간을 메모한다. - 물건을 습득한 장소와 가장 가까운 인포메이션 센터 담당자에게 습득한 물건을 인계한다(손님서비스센터, 범퍼카 매표소, 뽀로로 매표소, 이슈 매표소, 동물타기 매표소, 로스트밸리 매표소도 포함됨). - 순찰하면서 보호자를 잃어버린 채 혼자 방황하거나 울고 있는 아이가 있는 경우, 아이에게 다가가서 보안관임을 밝히고, 무슨 일인지 물어본다("아저씨는 에버랜드를 지키는 보안관이야, 무슨 일 있니?"). - 아이를 안심시킨 후, 에버랜드 내 베이비 서비스 센터 담당자에게 인계하여 보호자가 아이를 찾을 수 있도록 한다(베이비 서비스 센터 위치: 베이비 서비스 알파인, 베이비 서비스 포시즌즈, 베이비 서비스 키즈 커버리). 	안내지도 무전기 메모지	<ul style="list-style-type: none"> - 에버랜드 내부나 시설물들을 이동하면서 먼 곳이나 가까운 곳에 있는 분실물을 확인한다. - 아이가 말하는 것을 집중해서 듣고 상대방이 말하려는 요점을 이해하거나 적절한 질문을 한다.

직무수행요건

학 력	테마파크 운영 등	직무명	-	연령 · 성별	18세 이상 무관
작업형태	<input type="checkbox"/> 혼자서 작업하기 <input checked="" type="checkbox"/> 다른 사람이 주위에 있는 곳에서 작업하기		<input type="checkbox"/> 다른 사람과 같이 작업하기 <input type="checkbox"/> 기타		
읽기, 쓰기, 계산하기	간단한 수준의 읽기, 쓰기 간단한 수준의 가감승제	환경조건	실외		
숙련기간	3주 이내	숙련내용	친절한 고객 응대, 시설 위치 찾기		

테마파크 내 안전지도원

분석직무: 테마파크 내 안전지도

분석직무 선정 이유	<ul style="list-style-type: none"> -에버랜드에는 표지판, 소화기와 같이 다양한 시설물들이 설치되어 있기 때문에, 시설물이 쓰러지거나 고장 나서 고객이 다치지 않도록 수시로 점검하는 것이 필요함. -에버랜드에 방문하는 고객 중 휠체어를 타고 이동하거나 유모차를 끌고 이동하는 경우에 내리막길에서 넘어 질 위험이 있기 때문에 휠체어와 유모차의 안전 끈을 점검하는 것도 필수 업무라고 할 수 있음. -이러한 일들은 고객의 안전과 직결되는 중요한 직무이기 때문에, 안전지도원이 전담하여 업무를 수행하는 것이 적절함. 따라서 테마파크 내 안전지도원을 하나의 직무로 구성하고 직무수행에 필요한 요건을 파악하기 위해 직무를 분석하고자 함.
	  

직무개요	-에버랜드 내에 설치된 시설물의 고장여부 및 위험한 물건이 있는지 확인하고, 배수로가 막히지 않도록 관리하며, 휠체어와 유모차가 넘어지지 않도록 점검한다.
직무상목표 및 책임	<ul style="list-style-type: none"> -에버랜드를 순찰하면서 시설물의 고장여부를 점검하여 고객이 다치지 않도록 한다. -에버랜드를 순찰하면서 위험한 물건이 있는지 확인하고 배수로가 막히지 않도록 배수로 주변 낙엽을 치워 고객이 불편함을 겪지 않도록 한다. -휠체어 및 유모차의 안전 끈을 점검하여 고객이 안전하게 이동할 수 있도록 한다.

작업	작업 요소	사용도구	작업 요구수준
테마파크 내 안전지도	<ul style="list-style-type: none"> -안내지도와 무전기, 집게, 비닐장갑을 소지한다. -에버랜드를 한 바퀴 돌아다니며 시설물 점검을 한다. (1시간/1량 소요) -에버랜드 내에 설치된 표지판이 바닥에 잘 고정되어 있는지 확인한다. 표지판이 부서져 있거나 바닥에 잘 고정되어 있지 않아 쓰러질 위험이 있는 경우, 사진을 찍고 위치를 메모하여 즉시 시설과 담당직원에게 알린다. -에버랜드 곳곳에 배치된 소화기의 압력을 확인하여 고장여부를 점검한다. 만약 소화기가 고장났을 경우, 소화기 압력계 사진을 찍고 위치를 메모하여 시설과 담당직원에게 알린다. -에버랜드 내를 돌아다니면서, 바닥이나 의자에 유리조각이나 날카로운 물건이 있는 경우, 미리 소지한 집게로 위험한 물건을 집어 쓰레기통에 버린다. -낙엽으로 인해 배수로 주변이 막힐 위험이 있는 경우, 미리 소지한 비닐장갑을 끼고 낙엽을 모아 쓰레기통에 버린다. -휠체어 및 유모차가 오르막길을 오르기 어려워 할 경우 도와주며, 내리막길에서 이동할 때 넘어지지 않도록 안전 끈을 점검한다. 	안내지도 무전기 메모지 집게 비닐장갑	-위험 소지가 있는 시설물이나 환경을 확인 및 판단 후 적절한 조치를 취한다.

직무수행요건

학 령	고교 졸업 이상	직무명	-	연령 · 성별	18세 이상 무관
작업형태	[] 혼자서 작업하기 [○] 다른 사람이 주위에 있는 곳에서 작업하기		[] 다른 사람과 같이 작업하기 [] 기타		
읽기, 쓰기, 계산하기	간단한 수준의 읽기, 쓰기 간단한 수준의 가감승제	환경조건	실외		
숙련기간	3주 이내	숙련내용	시설 위치 찾기		

테마파크 내 놀이 및 이용시설 안내 도우미

분석직무: 테마파크 내 놀이 및 이용시설 안내

분석직무 선정 이유	<ul style="list-style-type: none"> -에버랜드는 총 150개가량의 놀이시설 및 이용시설이 밀집되어 있기 때문에, 에버랜드를 처음 방문한 고객들이 이용하고자 하는 시설을 단번에 찾기가 쉽지 않음. 따라서 길을 찾는 고객들은 유니폼을 입은 직원이 지나가면 그 직원에게 길을 물어보는 경우가 많음. -또한 에버랜드에서는 고객이 편리하게 지낼 수 있도록 다양한 편의시설(유모차 대여, 베이비 서비스, 보관함, 의무실, 매표소 등)을 마련해놓았는데, 고객들이 직원에게 편의시설의 위치를 물어보는 요청이 많았음. -이에 더하여 고객들이 단체 사진을 찍을 때 주변 사람에게 사진 촬영을 부탁하는 경우가 많은데, 유니폼을 입은 안내 도우미가 대신 사진 촬영을 해줄 경우 높은 만족도를 나타내었음. -따라서 에버랜드에서 고객들의 요청이 가장 많은 '놀이 및 이용시설 안내 직무'를 별도로 구성하여 해당 직무수행에 필요한 요건을 파악하고자 본 직무를 분석함.
	  

직무개요	-에버랜드를 방문한 고객에게 놀이시설 및 이용시설의 위치를 안내하고, 고객의 요청이 있을 경우 대신 단체 사진 촬영을 해준다.
직무상목표 및 책임	<ul style="list-style-type: none"> -고객에게 에버랜드 내의 놀이시설 및 이용시설의 위치를 가장 빠르고 쉽게 안내하여, 고객이 시설을 이용하는 데 불편함을 겪지 않도록 한다. -고객의 요청이 있을 경우, 대신 단체 사진 촬영을 해주어 고객의 만족도를 향상시킨다.

작업	작업요소	사용도구	작업요구수준
테마파크 내 놀이 및 이용시설 안내	<ul style="list-style-type: none"> -안내지도 여러 개와 무전기를 소지한다. -에버랜드 안을 돌아다니면서, 놀이 및 이용시설의 위치를 물어보는 고객이 있을 경우, 안내지도를 펼쳐서 가장 빠르고 쉬운 길을 안내한다. -안내지도를 필요로 하는 고객이 있을 경우, 미리 소지한 안내지도를 고객에게 제공한다. -고객의 편의시설의 위치를 물어보는 경우, 안내지도를 펼쳐서 가장 빠르고 쉬운 길을 안내한다. -또는 고객이 요구사항을 이야기할 경우 적절한 편의시설을 설명하고, 위치를 안내한다(예: 고객이 휴대폰을 충전하고 싶다고 이야기할 경우, 무인 휴대폰 충전기 위치를 안내함). -고객이 사진 촬영을 부탁할 경우, 친절하게 고객의 카메라로 대신 사진 촬영을 해준다. 	안내지도 무전기	<ul style="list-style-type: none"> -놀이 및 이용 시설의 위치를 고객에게 안내한다. -고객의 요청이 있을 경우 대신 사진촬영 해준다.

직무수행요건

학 력	고교 졸업 이상	직무명	-	연령 · 성별	18세 이상 무관
작업형태	[] 혼자서 작업하기 [○] 다른 사람이 주위에 있는 곳에서 작업하기			[] 다른 사람과 같이 작업하기 [] 기타	
읽기, 쓰기, 계산하기	간단한 수준의 읽기, 쓰기 간단한 수준의 가감승제	환경조건		실외	
숙련기간	3주 이내	숙련내용		친절한 고객 응대, 시설 위치 찾기	

테마파크 내 놀이 및 이용시설 안내 도우미

분석직무: 테마파크 내 공연관람 지도

분석직무 선정 이유

- 에버랜드에서는 매일 다양한 종류의 공연을 운영하고 있음. 크게 하이라이트 공연(7개), 소무대·거리공연(5개), 동물공연(3개)으로 구분되고, 총 15개의 공연이 매일 진행되고 있음.
- 그 중 '아듀! 마다가스카 LIVE!'와 '카니발 판타지 퍼레이드 시즌2' 공연이 가장 소요시간이 길고, 많은 관람객들이 방문하는 편임.
- '아듀! 마다가스카 LIVE!' 공연은 실제 공연장에서 진행되기 때문에 고객이 관람석에 앉을 수 있도록 안내하고, 고객의 개인 사정으로 퇴실을 해야 할 경우, 공연에 방해되지 않도록 공연장 입퇴실을 안내하는 직원이 필요함. 또한 '카니발 판타지 퍼레이드 시즌2' 공연은 야외에서 진행되기 때문에 고객이 안전선을 벗어나지 않도록 지도하는 직원이 필요함.
- 이에 에버랜드에서 운영하고 있는 공연의 관람을 지도하는 직무를 별도로 구성하고, 해당 직무 수행에 필요한 요건을 파악하고자 본 직무를 구성함.



공연 관람 안내

관람 시 안전선 지도

직무개요 -에버랜드의 공연을 관람하는 고객들에게 공연관람 방법을 안내하고 지도한다.

직무상목표 및 책임

- 고객에게 관람석 위치를 안내하고, 고객의 개인 사정으로 공연 도중 퇴실을 해야 할 경우, 공연에 방해되지 않도록 재입장 방법을 안내하여 다른 고객들이 원활하게 공연관람을 할 수 있도록 한다.
- 외부 공연의 경우, 관람객이 안전선을 넘어가지 않도록 지도하여 고객의 안전을 지킨다.

작업	작업요소	사용도구	작업요구수준
테마파크 공연관람 지도	<ul style="list-style-type: none"> -실내 공연의 경우, 고객이 공연장에 입장하면 손전등을 바닥에 비추어, 고객이 어두운 공연장에서 원활하게 이동하고 관람석을 찾을 수 있도록 한다. -고객이 개인 사정으로 공연 도중 퇴실해야 할 경우, 다른 사람들의 공연관람에 방해되지 않도록 퇴실 경로를 안내한다. -예약증을 소지하고 있지 않은 고객이 공연장에 입장하려는 경우, 관람객들의 공연 관람에 방해되지 않도록 지도하며, 예약증 발급 방법과 다음 공연 시간을 안내한다. * 마다가스카 공연의 경우 예약제로 선착순 관람이며, 매표소가 공연장에 위치해 있지 않고, 에버랜드 내 5곳에 위치해 있기 때문에 고객에게 잘 안내해야 함. -퍼레이드 공연의 경우, 관람객들이 안전선(도로의 하얀색 선 기준)을 벗어나지 않도록 지도하고, 앉아서 관람할 수 있도록 안내한다. -퍼레이드가 시작되기 전, 신나는 음악이 흘러나오면 다른 직원들과 함께 단체로 울동을 하면서 관람객들의 흥을 돋운다. -퍼레이드가 진행되고 무용수들이 춤을 출 때에 관람객들의 박수와 호응을 유도한다. -퍼레이드가 마무리되고, 퍼레이드 카가 지나갈 때에 관람객이 부딪히지 않도록 퍼레이드 카의 주변을 지킨다. 	공연안내방 티켓가방 손전등	<ul style="list-style-type: none"> -공연관람에 방해되지 않도록 관람객의 입퇴실을 안내한다. -퍼레이드 도중 관람객이 안전선을 지킬 수 있도록 지도한다



직무수행요건

학 력	고교 졸업 이상	자격 · 면허	-	연령 · 성별	18세 이상 무관
작업형태	[] 혼자서 작업하기 [○] 다른 사람이 주위에 있는 곳에서 작업하기		[] 다른 사람과 같이 작업하기 [] 기타		
읽기, 쓰기, 계산하기	간단한 수준의 읽기, 쓰기 간단한 수준의 가감승제	환경조건		실외	
숙련기간	3주 이내	숙련내용	친절한 고객 응대, 위치 안내, 안전선 지도		

테마파크 내 동물원 관리보조원

분석직무: 동물원 관리 보조업무

분석직무 선정 이유	<ul style="list-style-type: none"> -에버랜드 동물원의 여러 구역 중 '프렌들리 몽키밸리'는 원숭이들이 모여 있는 마을로 실외 공간과 실내 공간이 있음. -고객들이 원숭이를 관람하는 데 불편함이 없도록 수시로 동물원 실외 및 실내공간을 청소하여 청결하게 유지해야 함. 유리창의 경우 다수의 고객들이 손을 대는 곳이므로 깨끗하게 닦아서 질병 감염 예방을 하는 것이 중요함. -또한 원숭이 우리 안으로 들어가거나 음식물, 쓰레기를 버리는 것을 금지하는 표지판이 있으나, 이를 지키지 않는 관람객이 있을 경우 표지판 내용을 안내하여 원숭이가 다치지 않도록 보호하는 것이 필요함. -동물원 안에 살고 있는 원숭이의 종류를 궁금해 하는 고객이 있기 때문에, 간략하게 원숭이 종류를 고객에게 설명하면 고객의 만족도를 향상시킬 수 있음. -따라서 동물원이 프렌들리 몽키밸리 구역에서 청결을 유지하고 원숭이를 보호하며, 고객들에게 원숭이를 소개하는 직무를 하나로 구성하여 직무분석을 실시하였음.
	<div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 5px;"> <div style="text-align: center;"> 동물원 청소</div> <div style="text-align: center;"> 고객에게 동물 소개</div> <div style="text-align: center;"> 동물원 청결 유지</div> </div>
직무개요	-동물원 원숭이 마을을 깨끗하게 청소하고 원숭이가 다치지 않도록 보호하며, 고객들에게 원숭이를 소개한다.
직무상목표 및 책임	<ul style="list-style-type: none"> - 동물원의 실외 및 실내공간을 깨끗하게 청소하여 고객이 원숭이를 관람하는 데 불편함을 겪지 않도록 한다. - 관람객들이 원숭이 우리 안으로 들어가거나 음식물, 쓰레기를 버리지 않도록 안내하여 원숭이가 다치지 않도록 보호한다. - 원숭이의 종류를 궁금해 하는 고객에게 간략한 설명을 제공하여 고객의 만족도를 향상시킨다.

작업	작업 요소	사용도구	작업 요구수준
동물원 관리보조	- '프렌들리 몽키밸리' 실외 공간에 쓰레기가 있을 경우, 빗자루와 쓰레받기를 이용하여 깨끗하게 청소한다.	빗자루 쓰레받기 걸레 유리세정제	- 동물원을 깨끗한 상태로 유지한다.
	- 실외 공간에서 원숭이를 구경하는 관람객이 원숭이 우리 안에 들어가려고 하거나, 원숭이에게 음식물, 쓰레기를 던지려고 하는 경우 이를 제지하고, 우리 앞 표지판에 적힌 공지사항을 안내한다.		- 동물이 다치지 않도록 보호한다.
	- 원숭이를 관람하는 고객 중 원숭이에 대해 궁금한 점을 질문하면, 간략하게 원숭이 종류와 특징에 대해 설명한다.		- 고객이 궁금해 하는 경우 원숭이에 대해 설명한다.
	- 실내 공간에서 원숭이 우리를 둘러싼 유리창에 손자국이 생긴 경우, 유리세정제를 뿌리고 걸레로 깨끗이 닦는다.		
	- 다수의 사람들이 실내 공간에 배치되어 있는 조형물(예: 오랑우탄과의 팔씨름)을 만지기 때문에 걸레로 깨끗이 닦아 청결하게 유지한다.		

종합의견

- 공단은 에버랜드와 협력하여 2014년에 '발달장애인 캐스트'라는 직무를 개발하였고, 발달장애인 8명을 채용하였다. 이를 계기로 2015년도에 에버랜드는 '장년장애인 희망프로젝트 시범사업'에 참여하여 장년장애인으로 까지 장애인 고용을 확산시켰으며, 개장 이후 처음으로 '시니어 캐스트'라는 직무개발을 시도하였다.
- 장년장애인 시니어 캐스트가 실제 수행하고 있는 직무를 확인하고, 업무 수행에서의 애로사항을 파악하였으며, 함께 일하는 동료들의 의견을 청취하였다.
- 직무분석을 통해 파악한 내용을 종합하였을 때 시니어 캐스트의 취업을 확대하기 위해서는 다음의 사항에 대한 고려가 필요할 것으로 판단된다.

1. 장년장애인 특성을 고려하여 업무 배치 및 조정 실시

- 에버랜드의 시니어 캐스트는 사회 경험이 많은 장년장애인의 특성을 살려, 고객을 응대하고 서비스를 제공하는 직무들에 주로 배치하였다.
- 장년장애인의 개별 건강상태를 반영하여 직접 1일 근무시간을 6~8시간 사이에서 결정할 수 있도록 근무시간을 조정하였고, 에버랜드 직원들은 3교대로 근무하나, 시니어 캐스트의 경우 초기 적응을 위해서 야간, 간담 및 주말 근무를 하지 않도록 배려했다.
- 에버랜드에서는 장년장애인 2명이 테마파크 내 보안관, 안전지도원, 놀이 및 이용시설 안내도우미 직무를 모두 맡고 있다. 직무 분석 결과, 에버랜드에서는 장년장애인이 에버랜드를 한 바퀴 순찰하면서 3가지 직무 모두 충분히 수행 가능한 것으로 나타났다. 추후에 다른 레저테마파크에서 이러한 직무들을 적용할 때에 장년장애인의 건강상태와 일일 근무시간을 고려하여 에버랜드와 동일하게 직무 구성을 하거나, 직무의 양을 조정할 수 있다.

2. 장년장애인 대상 테마파크 시설 안내 교육의 필요성

- 에버랜드의 흥겹고 활기찬 근무 환경은 취업장애인들이 높은 만족도를 나타내고 있으나, 근무 초기에 놀이시설 및 이용시설의 어려운 명칭(예: 어트랙션, 로스트 밸리 등)을 암기하고, 150여개에 달하는 시설들의 위치를 파악하는 것에 어려움을 나타내었다.
- 이러한 어려움은 장년장애인들이 직접 에버랜드를 여러 번 돌아다니면서 명칭과 위치를 반복하여 암기하고 연습하여 극복할 수 있었다. 따라서 직무 배치 후 초기에 장년장애인에게 에버랜드의 각종 시설들의 명칭과 위치 이해에 대한 교육이 필요할 것으로 보인다.
- 다른 레저테마파크에서 장년장애인 시니어 캐스트를 고용할 경우, 에버랜드에서 적용한 직무 이외에 베이비시터 아이 돌보미, 연간 회원권 발급, 곤충 애벌레 배양과 같은 직무들을 시니어 캐스트로 염두에 둘 수 있을 것이다.
- 금년 9월에 에버랜드가 삼성물산과 합병하면서 삼성물산 리조트·건설부문에 포함되어 상시근로자 수가 증가하였기 때문에, 장애인 고용을 확대하기 위해서는 자회사형 표준사업장 설립 방안도 고려할 수 있겠다.



4. 해밀 학교 The 편한 일터 컨설팅 결과 보고

개 요

- 일자: 2015. 10. 13(화)
- 장소: 해밀 학교(강원도 홍천군 남면 명동길35번길 29-10)
- 점검자: 고용창출부 백형권대리, 고용개발원 김경애과장

건축물 현황

건축면적	802.06	준공년도	2002년
연면적	730.06	주차대수	-
주용도	근린생활시설, 창고시설	층수	지상1층

컨설팅 진단표

편의 시설 대상 시설	매개시설			내부시설			위생시설			안내시설			기타시설						
	주출입구 접근로	장애인지용주차구역	주출입구 높이차이 제거	출입구(문)	복도	계단 또는 승강기	화장실	대변기	소변기	세면대	샤워실	점자 표지	유도 및 안내설비	경보 및 피난설비	객실·침실	관람석·열람석	접수대·작업대	매표소·판매기·음료대	임산부 등을 위한 휴게 시설
학교	의무			의무			의무	권장				의무	의무	의무		권장	권장		권장
해밀학교	미흡			미흡	설치	해당 없음	미흡	미흡				미흡	미흡	미흡					

※ [해밀학교] 건축물의 경우 건축물대장 상 주 용도는 근린생활시설, 창고시설로 편의시설 설치에 대한 법적인 구속력은 없으나, 컨설팅은 장애인·노인·임산부 등의 편의 증진 보장에 관한 법률(별표 1) 편의시설 설치 대상시설을 학교용도로 진단하여 컨설팅 하였습니다.

편의시설 주요내용

- 종합평가
 - 현 황 : 해밀학교는 장애물 없는 고용환경을 조성해 장애인 교사를 진입시켜 장애인의 취업영역을 확장하려는 직업영역개발 사업의 일환으로 컨설팅 결과를 추후 공사 시 반영하기 위해 컨설팅을 신청함

- 의 견 : 위 학교의 검토 결과 접근로 보도·차도의 구분 미설치, 주출입구 경사로 및 장애인화장실 미설치 등에 대한 미흡한 부분은 아래의 내용을 참고하여 사업장에 근무하게 될 장애인교사의 편하고 안전한 근무환경이 마련 될 수 있도록 추후 개선공사 시 점차적으로 설치해 나갈 것을 권장함

개선내용에 대한 자세한 사항은 편의시설 시설현황 및 주요개선사항 및 편의시설 자가진단지[별첨]를 참조하시어 자가진단(편의시설 자가진단 *) 시 미흡 또는 미설치 사항에 대해서 상세이미지를 참고하여 설치로 개선하여 주시기 바랍니다.

* 편의시설 자가진단 홈페이지 : https://www.kead.or.kr/view/service/service04_15_intro.jsp

※ 편의시설을 설치 시에는 한국장애인고용공단(고용창출부)로 재검토를 의뢰하여 주시길 바라며, 타 대지에 신속하게 될 [해밀학교] 신축건축물의 경우도 설계단계에서부터 장애인 고용환경이 조성될 수 있도록 설계도서가 구비되면, 신축건축물에 대한 컨설팅도 받기를 바랍니다.

주요 진단내용 및 개선사항

순번	편의시설 종류	주요진단 내용	개선사항	비고
1	주출입구 접근로	대지 경계선에서부터 각각의 건축물로의 접근 시 일부구간에만 보행로가 설치되고, 그 외의 구간에 보행로 미설치	건축물로 접근에 필요한 보도와 차도를 재질 및 색상으로 구분하여 설치 - 보도폭: 1.2m이상 - 기울기: 1/18이하 - 틈새(트렌치): 2cm이하	
2	장애인전용 주차 구역	나동(교무실·교실·식당)의 경우 교무실 쪽으로 경사로를 설치하여 주출입구 높이차이 제거	- 보행상 안전을 유지하기 위해 주차장 설치 요망 - 장애인전용주차구역 설치 시 출입구와 가장 가까운 곳에 설치	
3	주출입구 높이차이 제거 (나동, 부1동)	나동(교무실·교실·식당)의 경우 교무실 쪽으로 경사로를 설치하여 주출입구 높이차이 제거	기준에맞춘 경사로 설치 - 경사로의 시작과 끝에 1.5m X 1.5m의 참 설치 - 경사로 기울기: 1/12이하 - 경사로 폭: 1.2m이상 - 0.8m~0.9m에 양측에 손잡이 설치	(권장) [현재시설] * 학교시설의 경우 해당
4	주출입구 높이차이 제거 (부2동_1안)	부2동(여자기숙사)의 경우 경사로를 설치하여 높이차이를 제거	기준에맞춘 경사로 설치 - 경사로의 시작과 끝에 1.5m X 1.5m의 참 설치 - 경사로 기울기: 1/12이하 - 경사로 폭: 1.2m이상 - 0.8m~0.9m에 양측에 손잡이 설치	
5	주출입구 높이차이 제거 (부2동_2안)	경사로 설치를 권장하나, 설치가 어려울 경우 계단에 손잡이등을 설치하여 이용에 편리함을 유도	계단에 손잡이, 점자표지판, 점형블록 설치 - 0.8m~0.9m에 양측에 손잡이 설치 - 계단 손잡이 양끝부분에 층수, 위치 등을 나타낸 점자표지판 부착 - 계단 시작과 끝에 점형블록 설치	

순번	편의시설 종류	주요진단 내용	개선사항	비고
6	출입구(문)	주출입구(교무실)에 점형블록 설치하고, 출입구 문의 문턱을 제거하고 교실 등 출입문 옆 측에 실 안내 점자 표지판 필요	- 주출입구(교무실)에 점형블록 설치 - 모든 출입구의 문턱 2cm이하로 설치 교실 등 점자표지판 설치	
7	대변기 (부1동 화장실)	부1동에는 일반화장실만 설치되어 있으며, 화장실 출입에 필요한 경사로를 설치해야 하고 장애인화장실 설치해야 함	편의증진법에 맞춘 장애인화장실 구비 - 화장실 접근에 필요한 경사로 설치 - 남, 여 구분하여 장애인화장실 설치 - 유효바닥면적(폭 1.4m X 깊이 1.8m) 확보 - 남, 여 구분 점자표식 및 점형블록의 설치 - 손잡이 등을 규정에 적합하게 설치 - 광감지식 세정장치 및 영유아 거치대 설치	
8	대변기 (기숙사 화장실)	기숙사 화장실의 경우 레벨차이를 제거하는 것이 좋으나, 높이 차이가 심하여 변경이 어려울 경우 손잡이를 설치하여 안전을 도모	레벨차이 제거 또는 계단에 손잡이 설치	(권장) [현재시설] * 학교시설의 경우 해당
9	소변기	소변기에 손잡이를 설치하여 편의를 도모	소변기 손잡이 설치	
10	세면대 (학교시설 권장)	화장실의 공간이 협소하여 휠체어 장애인 등이 활용할 수 있는 세면대 미설치	- 휠체어 장애인 등이 활용가능한 세면대 설치 - 수도꼭지 냉, 온수 점자표식 및 전면거울 설치	
11	점자블록	보행로(접근로)에 점자블록 미설치	보행로에서 주출입구까지의 접근로에 점자블록 설치	
12	유도안내설비	주출입구에 촉지도식 안내판 미설치	주출입구 앞에 촉지도식 안내판 설치	
13	경보·피난설비	비상등, 비상벨 등 경보·피난설비 설치 미흡	화재시 시각 및 청각장애인의 안전을 위해 경보등, 비상벨	

편의시설 시설현황 및 주요 개선사항

편의시설 종류	주출입구 접근로
---------	----------

시설현황



개선사항



주요진단 내용

대지 경계선에서부터 각각의 건축물로의 접근 시 일부구간에만 보행로가 설치되고, 그 외의 구간에 보행로 미설치

개선사항

건축물로 접근에 필요한 보도와 차도를 재질 및 색상으로 구분하여 설치
보도폭: 1.2m이상, 기울기: 1/180이하, 틈새(트렌치): 2cm이하

편의시설 종류 장애인전용주차구역

시설현황



개선사항

출입구 가장 가까운 곳에 설치
장애인전용주차구역

안전보행통로 1.2m 이상

직각주차 2.3m, 5.0m 이상, 3.3m 이상

평행주차 6.0m, 2.0m

출입구와 가까운 곳에 장애 안전용주차구역을 설치한 사례

안전보행통로가 출입구까지 연속적으로 설치된 사례

규정에 적합한 크기의 장애인주차구역을 설치한 사례

주요진단 내용 주차장 설치 의무대상 시설이 아니지만, 주차구역을 나누어 설치하는 것이 보행상 안전성을 유지할 수 있음 (주차장 설치 시 장애인전용주차구역을 1개소 설치 요망)

개선사항 - 보행상 안전을 유지하기 위해 주차장 설치 요망
- 장애인전용주차구역 설치 시 출입구와 가장 가까운 곳에 설치

편의시설 종류 주출입구 높이차이 제거(나동, 부1동), (부2동_1안)

시설현황



개선사항

활동공간 1.5m 이상, 1.5m 이상

기울기 1/12 이하, 경사높이 (예시: 0.1m), 경사수평거리 (예시: 1.2m)

양측 손잡이 설치, 1.015m 이상 일 경우, 1.8m 이상일 경우

경사로 시작과 끝, 굴절부분 및 휴식장에 활동공간을 확보한 사례

기울기가 1/12이하(°각도 1.15° 이하) 경사로를 설치한 사례

길이 18m 이상, 높이 0.15 이상인 경사로 양측면에 손잡이를 설치

주요진단 내용 나동(교무실·교실·식당)의 경우 교무실 쪽으로 경사로를 설치하여 주출입구 높이차이 제거
부2동(여자기숙사)의 경우 경사로를 설치하여 높이차이를 제거

개선사항 - 기준에 맞춘 경사로 설치
- 경사로의 시작과 끝에 1.5m X 1.5m의 참 설치
- 경사로 기울기: 1/12 이하
- 경사로 폭: 1.2m 이상
- 0.8m~0.9m에 양측에 손잡이 설치

편의시설 종류 | 주출입구 높이차이 제거(부2동_2안)

시설현황



개선사항

방화문 등의 설치로 손잡이를 연속으로 설치할 수 없는 일부분에 한하여 손잡이를 설치하지 않을 수 있습니다.

계단의 측면 손잡이를 연속적으로 설치한 사례

손잡이의 양끝과 굴절부분에 점자표지판을 설치한 사례

손잡이의 높이를 규정에 맞게 설치한 사례

주요진단 내용 | 경사로 설치를 권장하나, 설치가 어려운 경우 계단에 손잡이등을 설치하여 이용에 편리함을 유도

개선사항 | 계단에 손잡이, 점자표지판, 점형블록 설치
 - 0.8m~0.9m에 양측에 손잡이 설치
 - 계단 손잡이 양끝부분에 층수, 위치 등을 나타낸 점자표지판 부착
 - 계단 시작과 끝에 점형블록 설치

편의시설 종류 | 출입구(문)

시설현황



개선사항

주출입문 0.3m 전면에 점형블록이 설치된 사례

바닥에 문턱이나 높이 차이가 없는 출입구 사례

출입문 옆 벽면 1.5m 높이에 방이름을 표기한 점자표지판이 설치된 사례

주요진단 내용 | 주출입구(교무실)에 점형블록 설치하고, 출입구 문의 문턱을 제거하고 교실 등 출입문 옆측에 실 안내 점자표지판 필요

개선사항 | - 주출입구(교무실)에 점형블록 설치
 - 모든 출입구의 문턱 2cm이하로 설치
 교실 등 점자표지판 설치

편의시설 종류	대변기 (부1동_화장실)
시설현황	
개선사항	
<p>주요진단 내용</p>	<p>부1동에는 일반화장실만 설치되어 있으며, 화장실 출입에 필요한 경사로를 설치해야 하고 장애인화장실 설치해야 함</p>
<p>개선사항</p>	<p>편의증진법에 맞춘 장애인화장실 구비 - 화장실 접근에 필요한 경사로 설치 - 남, 여 구분하여 장애인화장실 설치 - 유효바닥면적(폭1.4m X 길이1.8m) 확보, 남, 여 구분 점자표식 및 점형블록의 설치 - 손잡이 등을 규정에 적합하게 설치, 광감지식 세정장치 및 영유아 거치대 설치</p>

편의시설 종류	대변기 (부1동_화장실)
시설현황	
개선사항	
<p>주요진단 내용</p>	<p>부1동에는 일반화장실만 설치되어 있으며, 화장실 출입에 필요한 경사로를 설치해야 하고 장애인화장실 설치해야 함</p>
<p>개선사항</p>	<p>편의증진법에 맞춘 장애인화장실 구비 - 화장실 접근에 필요한 경사로 설치 - 남, 여 구분하여 장애인화장실 설치 - 유효바닥면적(폭1.4m X 길이1.8m) 확보, 남, 여 구분 점자표식 및 점형블록의 설치 - 손잡이 등을 규정에 적합하게 설치, 광감지식 세정장치 및 영유아 거치대 설치</p>

편의시설 종류	대변기(기숙사_화장실)	
시설현황		
개선사항	<p>방화문 등의 설치로 손잡이를 연속으로 설치할 수 없는 일부부에 한하여 손잡이를 설치하지 않습니다.</p> <p>계단의 측면 손잡이를 연속적으로 설치한 사례</p>	
주요진단 내용	기숙사 화장실의 경우 레벨차이를 제거하는 것이 좋으나, 높이차이가 심하여 변경이 어려울 경우 손잡이를 설치하여 안전을 도모	
개선사항	레벨차이 제거 또는 계단에 손잡이 설치	

편의시설 종류	소변기	
시설현황		
개선사항	<p>0.8~0.9m이하</p> <p>수평손잡이를 0.8m~0.9m 높이에 설치한 사례</p>	
주요진단 내용	소변기에 손잡이를 설치하여 편의를 도모	
개선사항	소변기 손잡이 설치	

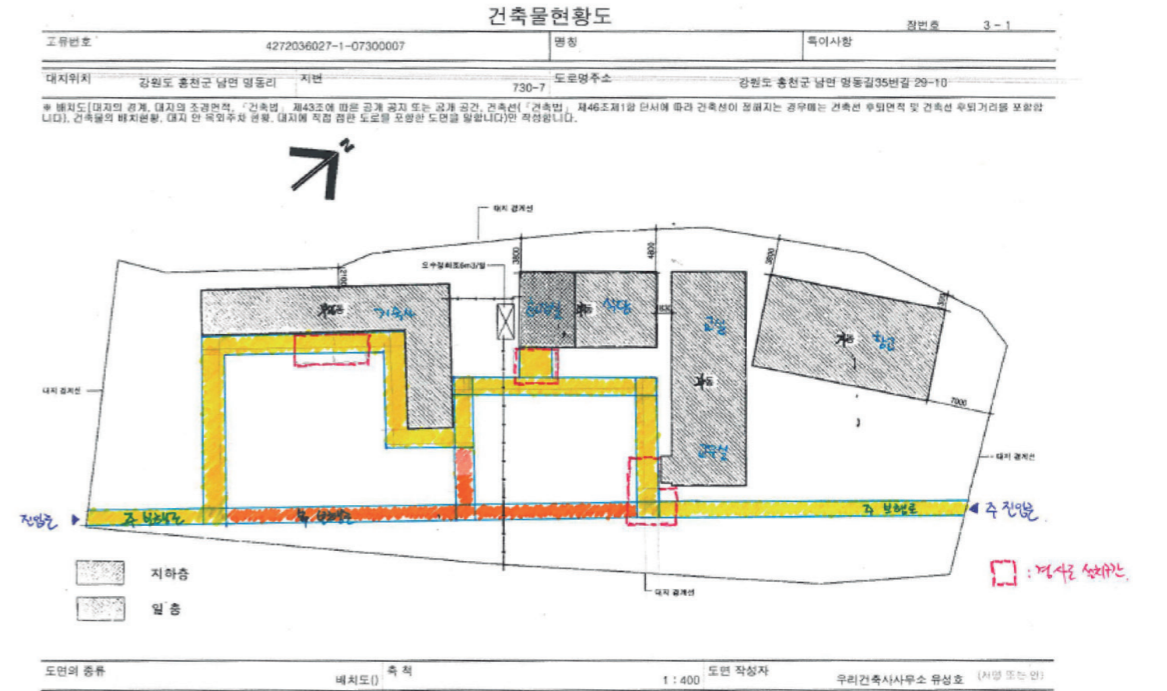
편의시설 종류	세면대	
시설현황		
개선사항	<p>세면대 하부에 휠체어가 들어갈 수 있게 공간확보</p> <p>세면대 하부에 무릎 및 휠체어 발판이 들어갈 수 있는 형태 사례</p>	
주요진단 내용	화장실의 공간이 협소하여 휠체어 장애인 등이 활용할 수 있는 세면대 미설치	
개선사항	<ul style="list-style-type: none"> - 휠체어 장애인 등이 활용가능한 세면대 설치 - 수도꼭지 냉, 온수 점자표식 및 전면거울 설치 	

편의시설 종류	점자블록	
개선사항	<p>유도 방향에 따라 평행하게 연속 설치 시각 장애인 유도하는 용도</p>	
	<p>감지용 점형블록</p>	<p>유도용 선형블록</p>
	<p>감지용 점형블록 사례</p>	<p>유도용 선형블록 사례</p>
주요진단 내용	보행로(접근로)에 점자블록 미설치	
개선사항	보행로에서 주출입구까지의 접근로에 점자블록 설치	

편의시설 종류	유도-안내설비
개선사항	
<p>점자안내판 촉지도식 안내판</p> <p>주요시설 점자, 선으로 표시</p> <p>촉지도식 안내판</p> <p>주요시설의 배치를 점자, 선으로 표시한 안내판 사례</p>	<p>점자안내판 촉지도식 안내판</p> <p>안내판 중심선높이를 1.0m~1.2m 범위에 설치한 사례</p>
주요진단 내용	주출입구에 촉지도식 안내판 미설치
개선사항	주출입구 앞에 촉지도식 안내판 설치

편의시설 종류	경보-피난설비
개선사항	
<p>비상구유도등</p> <p>경보설비</p> <p>출구</p> <p>피난구유도등</p> <p>시각경보설비</p> <p>청각경보설비</p> <p>비상구유도등, 통로유도등, 경보설비가 설치된 사례</p>	<p>청각 경보시스템 (비상벨)</p> <p>비상경보등</p> <p>점말형태의 비상경보등</p> <p>비상벨 주변에 점말형태의 비상경보등을 함께 설치한 사례</p>
주요진단 내용	비상등, 비상벨 등 경보 피난설비 설치 미흡
개선사항	화재 시 시각 및 청각장애인의 안전을 위해 경보등, 비상벨

참고도면



2015 직업영역개발 사업보고서

발행일 2015년 12월

발행인 이순홍

발행처 한국장애인고용공단 고용개발원

13619 경기도 성남시 분당구 구미로 173번길 59

연락처 TEL. 031-728-7000

FAX. 031-728-7199

URL. <http://edi.kead.or.kr>

email. wona@kead.or.kr

ISBN 978-89-5813-157-1

제작처 세브스가든 TEL. 02-2263-0066