



# 사회적경제와 함께하는 발달장애인 고용 촉진 모델 제안

연구보고서



2023. 10.

주식회사 나비소셜컴퍼니

[2023년 사회적경제 모델발굴 연구사업]

# 사회적경제와 함께하는 발달장애인 고용 촉진 모델 제안

---

2023. 10.

주식회사 나비소셜컴퍼니



# 〈 목 차 〉

<b>I. 연구개요</b>	1
1. 연구 배경 및 목적	1
2. 연구의 범위	3
3. 연구 성과의 활용 및 기대효과	4
<b>II. 발달장애인 고용에 대한 이해</b>	5
1. 발달장애인 고용을 위한 제도 및 정책	5
2. 발달장애인의 고용과 직무개발	13
<b>III. 사회적기업을 통한 발달장애인 고용 창출 사례</b>	20
1. 베어베터	20
2. (주)향기내는사람들	24
3. 사회복지법인 위캔	28
4. 동구밭	29
5. 주식회사 디스에이블드	31
6. 다정다감	32
7. 사회적협동조합 드림위드양상블	33
<b>IV. 춘천지역 발달장애인 고용과 사회적경제</b>	35
1. 춘천지역 발달장애인 직업재활과 취업준비	35
2. 춘천지역 발달장애인 고용 사회적기업	40
<b>V. 사회적경제 영역 발달장애인 고용 방안</b>	50
1. 지역사회 연계형 진로탐색 과정의 확대 필요성	50
2. 사회적경제 영역의 발달장애인 고용 연계 방안	51
<b>VI. 결론</b>	52
■ 참고문헌	57

## 〈 표 목차 〉

〈표 2-1〉 2011년 ~ 2022년 발달장애인 직업영역개발 사례	14
〈표 2-2〉 도서향균관리원 직무내용	15
〈표 3-1〉 베어베터 사업부별 세부 내용	22
〈표 3-2〉 연계고용을 통한 고용부담금 감면 진행 내용	23
〈표 4-1〉 장애인직업재활시설의 구분	36
〈표 4-2〉 춘천시 지역 장애인직업재활시설 현황	36
〈표 4-3〉 취업 전 프로그램	38
〈표 4-4〉 취업 활성화 프로그램	38
〈표 4-5〉 춘천시 장애인 일자리 사업 현황	39
〈표 5-1〉 특수학교 재구조화 추진 현황(2022)	50

## 〈 그림 목차 〉

〈그림 2-1〉 고용-복지 및 교육 통합 고용서비스 전달체계 개편 방안	10
〈그림 2-2〉 발달장애인 연령대에 따른 인구 구성비	11
〈그림 2-4〉 푸르메소셜팜 시설 조망도	18
〈그림 2-5〉 푸르메소셜팜 주요 현황 및 사회적 가치	19
〈그림 3-1〉 장애인고용 솔루션 제공을 위한 진행 과정	25
〈그림 3-2〉 기업의 상황에 맞는 맞춤형 솔루션 제공	25
〈그림 3-3〉 장애인고용 솔루션 제공을 위한 진행 과정	26
〈그림 3-4〉 장애인고용 솔루션 제공을 위한 진행 과정	27
〈그림 3-5〉 사회복지법인 위캔의 채용 진행 구조	29
〈그림 3-6〉 동구밭에서 생산하는 다양한 상품	30
〈그림 3-7〉 ‘하티즘’ NFT 아트 갤러리에 등록된 작품 예시	32
〈그림 3-8〉 남아프리카공화국 순회공연 모습	33
〈그림 4-1〉 장애인고용의 구조와 전환	37
〈그림 4-2〉 춘천시 장애인근로사업장 생산품	41
〈그림 4-3〉 네이처앤드피플의 UN SDGs 연계 지표	46
〈그림 4-4〉 나비소셜컴퍼니의 ‘소셜 플랫폼’ 구축 추진 요소	48
〈그림 4-5〉 생애주기에 따른 지역사회 기반의 통합적 사업 운영 구조	49
〈그림 5-1〉 사회적경제 영역의 고용 창출 활성화를 위한 과정별 연계 구조	52
〈그림 5-2〉 발달장애인 고용 단계별 연결 및 지원구조의 상호작용	52
〈그림 5-3〉 사회적경제 조직과 협력자원이 함께 만드는 ‘소셜 네트워크’	53

## 1. 연구 배경 및 목적

- 발달장애는 일반적으로 지적 능력의 발달이 불충분하거나 불완전한 지적장애 그리고 언어·신체표현·자기조절·사회적응 기능 및 능력의 장애로 인하여 일상생활이나 사회생활에 상당한 제약을 받는 자폐성 장애를 통칭함.
- 발달장애인은 인지적 제한으로 인하여 본인의 욕구와 의사를 표현하거나 선택하는 과정에서 어려움을 경험할 가능성이 높으며, 이러한 특성으로 인해 구직 과정 및 직무수행 과정에서 고충을 경험하는 경우가 많음.
- 발달장애인 직업에 대한 필요성은 학령기 삶 이후의 전체적 맥락에서 취업이나 자기결정 등 질적인 삶의 필수 덕목이라는 맥락에서 강조되고 있음. 개인의 능력개발, 주체적 사회참여, 일을 통한 즐거움, 직업기술의 함양, 행복 추구, 지역사회 공동체 일원으로서의 역량 발휘, 자립생활의 실현, 의미 있는 사회활동, 자존감 향상의 맥락에서 다루어지고 있음. 발달장애인에게 근로소득은 긍정적 자아존중감과 삶의 질에 커다란 영향을 미치는 것과 더불어 삶의 만족도 향상 및 자부심, 정신건강과 행복감의 원천을 제공함(주영하, 정익중, 2016).
- 정부는 발달장애인의 의사 존중, 생애주기에 따른 특성 및 욕구에 적합한 지원과 권리옹호 등 발달장애인 지원을 위한 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」에 근거하여 발달장애인이 자신의 능력을 최대한 활용하여 직업생활을 영위할 수 있도록 필요한 조치를 강구 하여야 함.<sup>1)</sup>
- 발달장애인의 노동할 권리에 대한 인식과 보장 필요
  - 장애인고용촉진법 제정 이후 33년이 지났지만, 장애인고용률은 34.6%로 전체 고용률의 절반 수준임.
  - 그중에서 지적·자폐성발달장애인의 고용률은 이보다 낮은 28%로 나타남<sup>2)</sup>.

1) 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」(발달장애인법) 제2조(정의), 제25조(고용 및 직업훈련 지원)

- 중증장애인은 최저임금 적용 대상에서 제외할 수 있음. 생산적 노동능력이 없다고 여겨지는 최중증 장애인이 ‘노동할 권리’를 보장받을 수 있는 다양한 방안이 마련되어야 함.<sup>3)</sup>

- 2022 기업체장애인고용실태조사에 의하면, 장애인 근로자 채용이 용이하지 않은 이유는 ‘장애인에게 적합한 직무가 부족해서’ (15.0%), ‘업무능력을 갖춘 인력이 부족해서’ (14.2%), ‘장애인 지원자 자체가 없어서’ (12.8%)의 순으로 나타남.
- 또한 장애인 고용기업체의 업무 중 중증장애인이 수행할 수 있는 직무가 있는지 확인한 결과, ‘중증장애인이 수행할 만한 직무를 찾기 힘들다’는 응답 비율이 61.1%로 높게 나타났으나, 100인 이상 기업체에서는 ‘제한적인 업무에서 중증장애인이 수행할 직무가 있다’는 응답이 65.1%로 특히 높게 나타남.
- 발달장애인의 고용에 있어 기업측의 고용 노력과 더불어 발달장애인이 수행 가능한 다양한 직무 발굴과 직업 준비가 중요하게 작용함. 따라서 기업과 발달장애인이 모두 안정적인 고용구조를 갖기 위해서는 발달장애인의 직업재활, 취업 지원과 함께 기업의 적합한 직무 마련과 훈련 제공의 상호 준비가 필요함.
- 춘천시 발달장애인 현황은 1,627명으로 전체 장애인 중 10.5%에 해당하며,<sup>4)</sup> 이 중 성인전환기를 준비하게 되는 청소년 발달장애학생은 2023년 기준, 약 660명으로 집계됨.<sup>5)</sup>
- 발달장애인 고용 관련 지원법과 제도, 정책사업들이 다양하게 운영되고 있으나, 현실적인 효과성을 높이기 위해 지역 상황과 특성을 반영한 일자리 직무모델의 특화가 필요함.

2) 한국장애인고용공단, 2021년 장애인경제활동실태조사 참고

3) 배문규. [투명장벽의 도시⑩] 권리를 말하고, 권리에 맞춰 춤추고 노래하면 ‘이것도 노동이다’. 경향신문. 2022.10.05. (\*<https://m.khan.co.kr/national/national-general/article/202210051113001>)

4) 2022. 6. 30. 기준(춘천시청)

5) 초등~고등 특수교육대상자 415명 (2023. 3. 1. 기준 / 춘천시교육지원청)  
특수학교(3개교) 학생 수 245명 (2022. 4. 1. 기준 / 춘천시교육지원청)

- 지역의 산업 지형을 고려한 발달장애인 고용 생태계 구축 필요  
: 기업활동 현황, 발달장애인 직업훈련 및 일경험 기회
  - 산업 분야별 고용 연계가 가능한 수요 탐색  
: 관광, 예술, 생태, 자원순환, 디지털, 바이오 등
  - 공동체 및 사회적경제, 공익활동 등의 지역사회 흐름을 반영한 역할 탐색  
: 공익캠페인 활동가, 인권활동가, 생태활동가, 공동체 활동 지원 등
- 다양한 자원의 연계와 협력을 통한 일자리 유지방안 마련의 필요성
- 자체 고용 구조에 적합한 직무 다양화(세분화)와 적절한 수행 환경 마련
  - 협력 기관 및 자원 발굴을 통한 연계 사업을 활용한 일자리 지속가능성 확보
- 특히, 발달장애인 고용촉진사업을 활성화 할 수 있는 사회적경제 조직들의 일자리창출 성과 제고 방안 및 사회적가치실현 유형의 직무창출 방안 등을 살펴보고자 함.

## 2. 연구의 범위

- 시간적 범위로는 2010년 이후의 발달장애인 일자리 관련 선행연구와 자료 조사를 진행함.
- 공간적 범위로는 유용한 발달장애인의 고용 사례를 조사하기 위한 국내외 지역을 포함함.
- 지역의 현황을 파악하기 위한 춘천지역의 발달장애인 고용 관련 정보수집은 최근 5년 이내로 설정함.

### 3. 연구 성과의 활용 및 기대효과

- 장애인의 특성을 고려한 직무 유형 발굴 연구 및 고용 촉진 방안 연계
  - 장애인에 대한 사회적투자를 통해 지속적인 직업 능력 함양과 근로 가능성을 높여나감.
  - 지역사회와 연계한 장애인-비장애인의 상생하는 고용 창출 구조 확대
  - 직무에 대한 적응 능력을 갖추기 위한 근로환경과 적응 서비스 제공
  - 중증장애인 일자리 사업모델의 현장 중심 운영 시스템 구축 필요
  
- 발달장애인의 ‘의미있는 삶’ 이라는 화두와 최상의 복지가 노동의 기회를 제공하는 것이라는 가치를 전제로 다양한 사회적 참여구조를 실행
  
- 발달장애인 전 생애와 연결되는 ‘발달지원-사회참여-직무탐구-직업훈련-고용-자립 로드맵을 지역사회 기반으로 조성하기 위한 논의로 확장하여, 발달장애인의 직업활동이 사회참여의 주된 목표가 됨으로써 보호대상에서 경제활동의 주체로 인식 전환 효과를 가져옴.
  
- 발달장애인이 취·창업에 필요한 실질적 업무 능력을 증진하고, 다양한 사업 분야에서의 실무 체험 및 일경험 기회 확대 등 긍정적 활동 사례 확보
  
- 강점 기반의 진로 상담 제공으로 직업탐색 및 취업 준비 계획 가능
  
- 단순 체험이나 일회성 이벤트가 아닌 발달장애인 당사자 및 지역에 긍정적 영향력을 확산시킬 수 있는 활동으로 발달장애인의 지속 가능한 역량 강화 및 사회적 가치 창출의 성과로 자리잡을 수 있음.
  
- 지역사회 내 다양한 사회적경제 기업과의 연계 교육 및 취업 활동을 통해 지역 발달장애인의 취·창업 역량을 확보하고, 동시에 이러한 연계 활동을 통해 관내 기업(고용 수요자) 및 발달장애인(취업 희망자) 간 네트워크를 구축함으로써 지속가능한 사회로의 발전을 꾀할 수 있음.



## II 발달장애인 고용에 대한 이해

### 2. 발달장애인 고용을 위한 제도 및 정책

#### 1) 법적 제도를 통한 장애인고용 촉진 활성화 추진

- 장애인고용을 촉진하기 위해 「장애인고용촉진 및 직업재활법」을 제정, 동 법 제27조에서 국가, 공공기관과 민간 기업이 의무적으로 장애인을 일정 비율(2023년 현재 국가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무는 소속 공무원 정원의 1천의 36, 즉 3.6%) 이상 고용할 것을 의무화함.
  - 제도 시행 이후 의무 고용 비율은 단계적으로 조금씩 상향 중이며, 법이 정한 비율을 충족하지 못할 경우, 고용부담금을 납부함.
  
- 이를 통해 장애인고용률은 점차 향상 중이나 발달장애인의 고용률은 다른 장애 유형에 비해 상대적으로 낮음.
  - 2022년 상반기 기준 장애인 경제활동 현황에 따르면, 장애 인구의 고용률은 36.4%로 전체인구의 고용률 63.0%에 비하여 절반을 조금 넘는 수준임.
  - 발달장애인의 고용률은 30.8%로 장애인 평균 고용률에 미치지 못함(고용개발원, 2022).
  - 물론 발달장애인의 고용에 대한 평가를 단순히 고용률만으로 할 수는 없으나, 단순히 고용률만으로 평가한다면, 과거 2017년 장애인 실태조사에서 발달장애인 평균 고용률이 19.4%이었던 것에 비하면 상당히 개선되었다고 할 수 있음.
  
- 지속적인 발달장애인 고용에 관한 법의 개정과 제정을 통해 사회적 관심이 고조됨.
  - 1991년 「장애인고용촉진 및 직업재활법」의 개정
    - ▶ 장애인직업재활기금사업(현 중증장애인직업재활지원사업)을 추진 근거 마련
    - ▶ 중증장애인 고용지원 인력 배치, 직업평가, 지원고용, 직업 적응훈련

등 지원

- 2014년 「발달장애인 권리보장 등에 관한 법률」 제정

- ▶ 발달장애인의 개인별 지원계획을 수립
- ▶ 전환기 청소년과 성인 발달장애인을 위한 고용지원이 확대 토대 마련 (박광옥, 이동석, 2018).

## 2) 발달장애인을 위한 고용서비스의 개요

- 발달장애인을 포함한 장애인을 위한 고용서비스는 고용노동부, 보건복지부, 교육부 등 여러 부서에 걸쳐 제공 중임.
- 발달장애인을 위한 고용서비스는 직업상담, 직업평가, 직업 적응훈련, 취업 알선, 지원고용, 취업 후 적응지원 등으로 이루어져 있는데 크게 취업 알선, 취업 지원, 직업훈련의 3개 영역으로 구분해볼 수 있음.

### ■ 취업 알선

- 취업 알선은 취업을 희망하는 자의 능력과 적성에 맞는 다양한 일자리를 제공하기 위하여 고용정보, 직업지도, 심층 상담 등을 종합적으로 제공하는 것을 말함(고용노동부, 2016).
- 취업을 원하는 장애인에 관한 고용정보를 바탕으로 장애인의 요구, 적성, 능력 및 희망하는 직종 등을 고려하여 장애인에게 적합한 직업을 알선함.
- 취업 알선 사업은 다양한 직업재활 기관에서 실시 중이며. 특히 한국장애인고용공단에서는 취업 알선 업무를 수행하는 재활 기관 간에 구인, 구직 정보는 물론 장애인 근로자 관리를 효율적으로 연계함으로써 장애인의 취업을 지원하고 있음(김원호, 박혜원, 신현욱, 김민영, 주교영, 2016).
- 이러한 취업알선사업은 실제로 많은 서비스 이용자 수와 실제 높은 취업률을 통해 그 성과를 확인할 수 있음(김원호, 박혜원, 오영석, 이혜경, 2020).

## ■ 취업 지원

- 취업지원사업은 세부적으로 지원고용 사업, 고용관리비용지원 사업, 근로지원인 지원 사업, 워크투게더, 중증장애인 인턴제, 취업성공패키지 사업 등으로 구성되어 있음.

### ① 지원고용

- ▶ 중증장애로 인하여 취업하더라도 분리된 보호작업장에서 일하는 보호고용에 한정되거나 취업하더라도 고용유지가 안 되고 중단되거나 포기하게 되는 사례가 발생함.
- ▶ 이에 적절한 고용지원과 훈련을 통하여 지역사회 안에서 비장애인 근로자와 함께 통합적으로 일할 수 있는 통합고용을 목표로 관련 지원법을 제정함.
- ▶ 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에서 고용노동부장관과 보건복지부장관은 중증장애인 중 사업주가 운영하는 사업장에서는 직무수행이 어려운 장애인이 직무를 수행할 수 있도록 지원고용을 실시하고 필요한 지원을 하여야 한다고 규정하고(동법 제13조), 그 지원의 내용 및 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정하고 있음.
- ▶ 이러한 고용지원의 목적은 일반고용이 어려운 중증장애인에게 비장애인과 통합된 작업환경으로 고용을 촉진하거나 유지시키는데 있음(전영환, 2012; 김원호 외, 2016에서 재인용).
- ▶ 지원고용 사업의 서비스 대상은 ‘구직을 등록한 15세 이상의 중증장애인’으로서 발달장애인이 해당하는데 지원고용 사업에서는 사전훈련에 참여하는 훈련생에게는 훈련준비금과 일비와 숙박비를 지원하고 훈련사업체에도 훈련보조금을 지급하며, 직무지도원을 통해 직무수행에 필요한 지원을 하도록 하고 있음.
- ▶ 바로 이러한 직무지도원이 지원고용 사업의 운영에 있어서 핵심적인 요소인데 취업 후 적응할 수 있도록 직무지도원이 지원고용의 훈련기간이나 이후 취업 후 적응기간 동안 중증장애인 훈련생의 출퇴근이나 직무에 잘 적응할 수 있도록 지도해주기 때문임.
- ▶ 이뿐만 아니라 동료들과 원활하게 일할 수 있도록 관계를 형성하고, 훈련생이 직무지도원의 지원이 없이도 독립적으로 일할 수 있는 근무환경을 만드는 데에도 기여하고 있음.

- ▶ 또한 사업체를 대상으로는 장애인의 특성에 대한 안내, 지도와 배려 사항 안내, 고용 관리와 관련된 사항 안내 등의 업무를 수행한다는 점에서 발달장애인과 같은 중증장애인이 취업 지원과 직무에 잘 적응하는 데 중요한 역할을 수행하고 있다고 할 수 있음(정수화, 조윤희, 김무용, 2005; 한국장애인고용공단, 2008; 김원호 외, 2016에서 재인용).

## ② 워크투게더

- ▶ 워크투게더, 즉 장애학생취업지원사업은 장애 고교생을 대상으로 체계적인 직업진로지도 서비스를 제공하고 고용과 교육 그리고 복지서비스를 서로 통합적으로 제공하여 장애 고등학생의 졸업 후 안정적인 취업을 지원하는 데 목적이 있음.
- ▶ 이를 위해 장애 고등학생을 대상으로 직업 경로 설정, 직업 능력 평가, 취업지도 및 취업 알선 등의 맞춤형 서비스를 제공하고, 그 부모를 대상으로는 주기적 직업상담을 실시함.

## ③ 중증장애인 인턴제 사업

- ▶ 중증장애인 인턴제 사업은 다양한 정책과 제도에도 불구하고 좀처럼 개선되지 않은 중증장애인 고용률 향상을 목표로 중증장애인에게 고용의 기회를 확대하기 위하여 도입된 제도임.
- ▶ 중증장애인의 일자리를 마련하고 근로 의지를 향상시키는 등 취업 유인을 제고하고 취업 후 적응지원을 주요 목적으로 하는 사업임.
- ▶ 중증장애인 인턴제 사업은 취업에 어려움을 겪는 미취업 중증장애인에게 사업체에서 인턴 근무 경험을 제공하여 직무능력 및 직장 적응력을 향상시키고 정규직 전환을 지원하는 취업지원 프로그램임.
- ▶ 프로그램을 통해 참여자는 정규직으로 전환되고 사업체는 인턴지원금과 정규직전환지원금을 제공받을 수 있음.

## ④ 취업성공패키지 사업

- ▶ 취업성공패키지 사업은 기본적으로 소득이 낮은 계층을 대상으로 취업에 성공하고 이후 안정적으로 직업에 적응하는 데 도움이 되도록 개인별 특성을 고려하여 사전준비 및 사후관리 외 3단계에 걸쳐 취업 지원 서비스를 단계적으로 제공하는 고용서비스 제도 중 하나로 취업을 통해 경제적 곤란을 해결하는 것을 주요 목적으로 함.

- ▶ 취업성공패키지 사업의 사전단계에서는 지원 대상인 기초수급자에게 취업에 대한 의욕과 역량을 고취시킴.
- ▶ 1단계에서는 직업적성, 선호도 등을 파악하여 개인별 취업경로 설정
- ▶ 2단계는 1단계에서 수립한 개인별 취업지원계획(IAP)에 따라 근로의욕 증진 및 취업역량을 증진하는데 집중
- ▶ 3단계는 참여자의 원활한 고용시장 진입을 위해 집중적으로 취업 알선
- ▶ 마지막 사후관리는 취업성공패키지 3단계까지 마친 참여자를 대상으로 미취업 상태라면 취업에 도움이 되는 구인 정보를, 취업한 상태라면 직장생활 적응 및 장기근속을 유도하기 위해 힘쓰는 단계임.

○ 직업훈련사업은 맞춤형훈련센터, 발달장애인훈련센터의 전국 단위로의 확장을 통해 계속해서 저변을 확대하고 있음.

○ 이러한 고용지원서비스를 발달장애인의 생애주기별 특성이나 취업 관련 요구에 따라 지원할 수 있도록 제도 정비 중이며, 특히 중증장애인을 위한 맞춤형 서비스를 통해 취업 취약계층인 발달장애인이 할 수 있는 직무를 고성장, 신산업 분야에서 발굴하려는 노력도 시도 중에 있음(김원호 외, 2020).

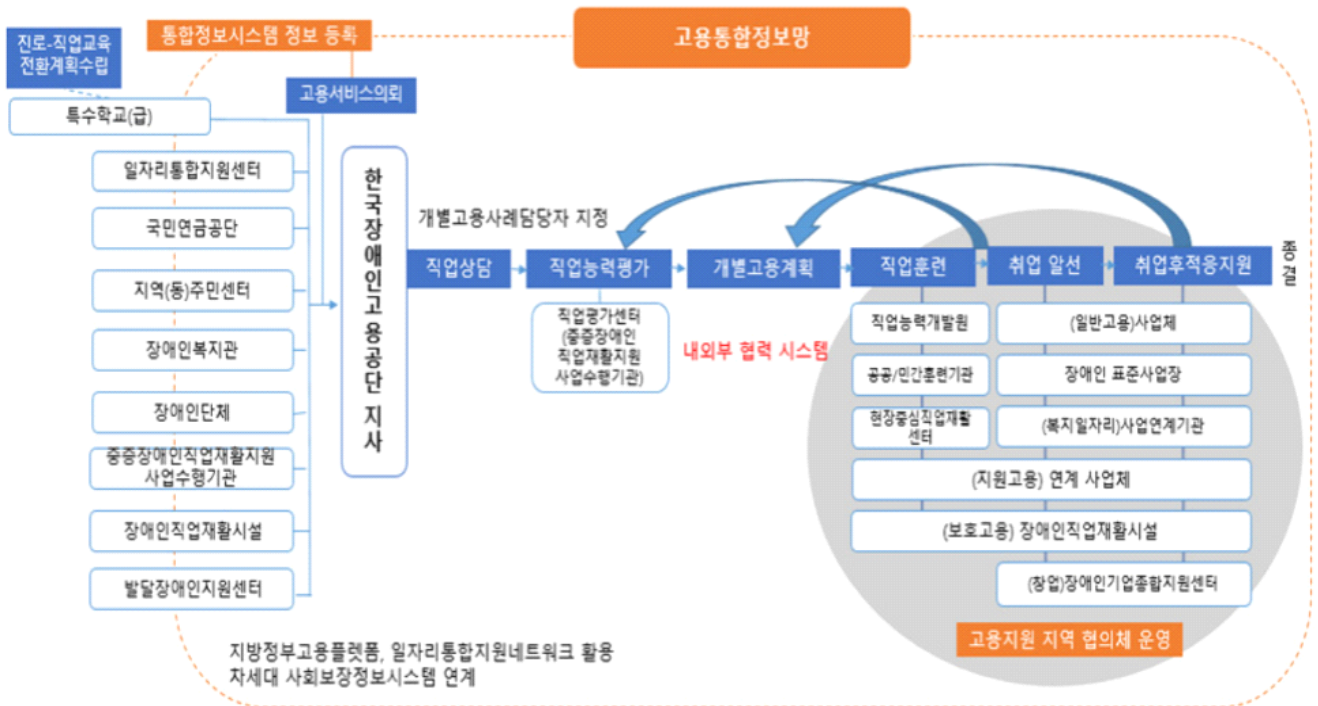
### 3) 발달장애인 고용서비스 제도의 한계 및 개선 방안

○ 취업을 희망하는 발달장애인의 직업적 흥미나 요구 및 강점 등을 토대로 개인별 직업재활 계획에 따라 어느 정도 맞춤형 고용지원 서비스를 제공하기 위해 노력함에도 불구하고 현실적으로는 여러 한계가 있음.

- 박광옥과 이동석(2019)은 주요 지적사항으로,
  - 고용서비스 대부분이 제공기관에 상관없이 비슷하고 정형화된 내용의 서비스를 제공한다는 점
  - 당사자로서 발달장애인의 의사결정과 선택이 간과되고 전문가 주도로 서비스가 제공되고 있다는 점은 발달장애인의 취업 관련 요구를 충분히 수용하지 못하는 현실을 보여주고 있음.

- 이에 고용, 복지, 교육 등 부처에 따라 분절적으로 제공되는 고용지원서비스를 관련 부처의 연계를 통해 원스톱으로 체계적으로 효과적으로 전달할 수 있는 장애인 고용지원서비스 전달체계에 대한 변화가 모색 중에 있음 (김원호 외, 2020).
  - 우선은 정보 단절 및 정보의 불필요한 중복 관리의 문제를 해소, 정보를 공유함으로써 장애인 당사자의 거주지와 상관없이 인근 지역에서 원하는 고용서비스를 신청하고 이용할 수 있도록 하는 데 초점을 맞추고 있음(그림 2-1. 참조).
  - 이러한 접근 방식은 특히 정보의 공유는 학령기 발달장애인이 정규 학교를 졸업하고 난 이후 정보가 단절된다는 점과 이로 인한 성인기 이후로의 전환과정이 원활히 이루어지지 못한다는 점을 고려할 때 매우 의미 있는 접근이라 할 수 있음.
- 이렇듯 초기 성인기 지원 특히, 고용 관련 지원에 유용한 정보를 충분히 그리고 효율적으로 활용함으로써 불필요한 평가나 확인의 절차를 줄일 수 있고 취업이나 지역사회로의 진입에 필요한 유용한 정보를 수집, 관리함으로써 조금 더 고용지원서비스의 소비자로서의 발달장애인 당사자 중심의 고용지원서비스 제공을 시도하고자 하는 것임.

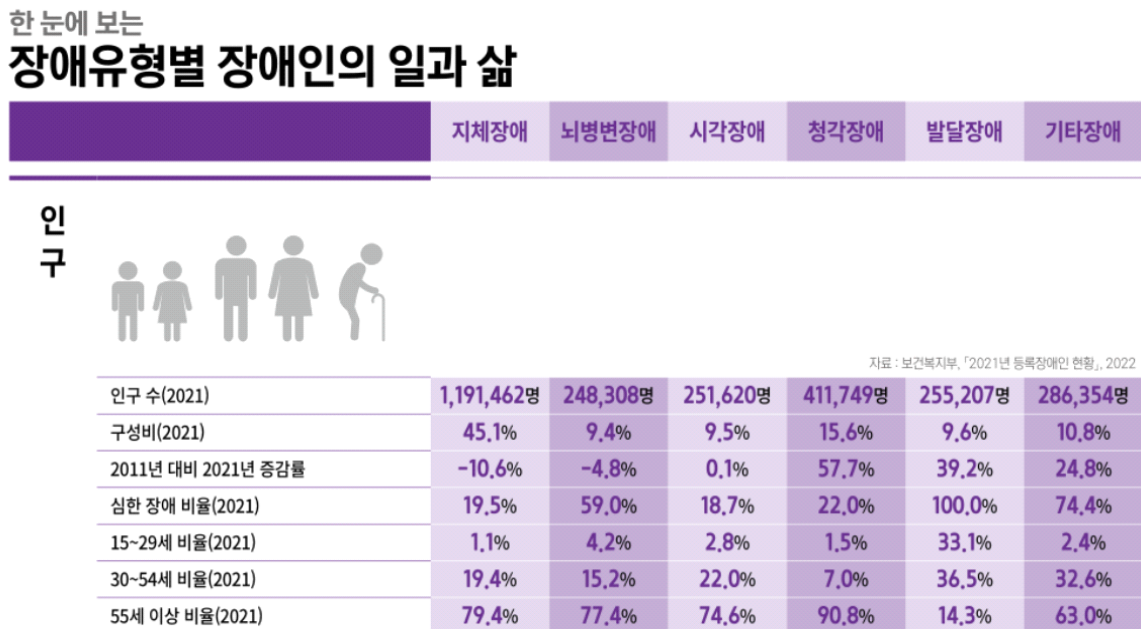
〈그림 2-1〉 고용-복지 및 교육 통합 고용서비스 전달체계 개편 방안



\* 출처: 박경수 외(고용개발원, 2021, 미발간 보고서)

- 발달장애인을 위한 고용서비스 제도 운영 시 고려해야 할 사항
  - 발달장애인의 고용지원에 있어서 또 하나 주목해야 할 점은 인구 구성의 비로 다른 장애 유형과 달리 발달장애인은 경제활동인구, 즉 15세 이상이 차지하는 비율이 다른 상당히 높고 반면에 65세 고령 인구의 비율은 상대적으로 매우 낮다는 점임.
  - 발달장애인의 15세 이상 29세 이하 인구 비율은 33.1%로 지체장애의 구성비가 1.1%, 뇌병변장애 4.2%, 시각장애 2.8%, 청각장애 1.5%에 비해 압도적으로 높은 비율임.
  - 30세~54세의 인구 비율 역시 발달장애의 경우 36.5%로 상대적으로 높은 시각장애의 22.0%보다 높음.
  - 이와는 대조적으로 2018~2020(통계청 KOSIS)의 등록장애인의 수에 관한 통계 자료를 보면, 발달장애인 가운데 65세 고령 인구의 비율은 2018년 4.1%, 2019년 4.4% 그리고 2020년 4.7%로 해마다 조금씩 늘고는 있으나 다른 장애유형과 비교했을 때 상대적으로 매우 낮은 것으로 확인됨.
  - 발달장애인의 이러한 인구 구성비가 시사하는 점은 학령기 이후 성인기로의 전환과정에서의 고용지원의 수요가 다른 장애에 비해 크다는 것으로 발달장애인 생애주기에 따른 맞춤형 고용지원의 중요성과 앞서 소개한 범부처 장애인 취업지원 체계 수립이 중요한 이유의 근거이기도 함.

〈그림 2-2〉 발달장애인 연령대에 따른 인구 구성비



\* 출처: 한 눈에 보는 2022 장애인 통계(고용개발원, 2022)

○ 통합적, 체계적 고용서비스 전달체계의 개편에 대한 필요성

- 앞서 기술한 바와 같이 장애인을 위한 고용지원 서비스의 체계적이고 통합적인 지원체계 마련을 위해 범부처 장애인 취업지원 체계 수립에 대한 방안이 연구된 바 있음.
- 이와 같은 맥락에서 한국장애인고용공단도 기존 공단 중심의 취업서비스에 대해 돌아보고 개선 방안을 마련하기 위한 노력의 일환으로 공단 중심의 장애인 취업지원사업 전달체계에 대해 대대적인 개선 방안을 모색함(김영탁, 권기돈, 2022).

▶ 김영탁과 권기돈(2022)은 공단 중심의 장애인 취업지원사업이 취업알선, 장애인 취업성공패키지, 장애학생 취업지원, 중증장애인 지원고용, 장애인 인턴제 그리고 중증장애인 지역맞춤형 취업지원, 근로장애인 전환지원, 근로지원인 지원, 보조공학기기 지원 등 매우 다양하지만 사실상 추진 과정에서는 서로 비슷한 형태를 취하고 있으면서도 각각의 사업 영역에서 서로 다른 추진 체계로 운영되고 있는 현실을 지적함.

▶ 취업지원 사업간 연계 부족에 대해 문제점을 보여준 것인데,

- 이로 인해 각 사업이 서로 유사하거나 중복된다는 비판에서 자유로울 수 없는 상황임.
- 실제로도 취업성공패키지 사업을 제외하면 모든 사업이 장애인 구직자가 공단을 방문하게 되면 상호 유사한 단계를 거치면서 서비스를 제공받는 구조로 이루어져 있음.
- 그럼에도 이러한 지원체계를 하나로 합치거나 서비스 영역 간 연계를 통해, 보다 효율적인 지원체계를 제시하지 못하고 있음을 지적함.

▶ 이에 전문가 인터뷰, 국내외 사례 연구 및 문헌 연구 등을 통해 김영탁 등(2022)은 일반 취업 알선의 경우 민간 영역이나 공단 이외의 장애인 취업 지원 기관으로 연계해주고 이를 통합적으로 관리하는 방식을 제안함.

- 즉, 민간 위탁을 통해 취업 알선 사업을 개선하는 방식을 제안함.
- 또 다른 중요한 제안 사항은 사례관리 중심의 체계를 구축하는 것



인데 이를 위해 ‘Job 코디네이터’와 같은 사례관리 전문가를 양성한다거나 기존 상담원의 역량을 강화하여 사례관리 전문가로 양성하는 등 전문가 양성을 중요한 과제로 제시함.

- 한편, 장애인 취업 지원 사업 전달체계는 지역 특성을 반영하고 지역 자원을 활용의 중요성을 강조하고 있음.

### 3. 발달장애인의 고용과 직무개발

#### 1) 직무개발을 통한 맞춤형 일자리의 제공 필요성

- 발달장애인의 일자리를 사회통합(inclusion)의 관점에서 보면, ‘보호작업장’과 같이 장애인 근로자 중심의 폐쇄적이고 분리된 고용환경은 권장할 만한 모델은 아님.
- 물론 보호작업장에서 근로 경험을 쌓으며 직업 적응 능력이나 직무 기술의 향상을 도모한 후 이후 보다 경쟁적인 고용시장으로의 진입에 대비한다는 점에서 보호작업장도 매우 중요한 의미가 있음.
- 하지만 탈시설과 지역사회 통합을 지향한다는 점에서 발달장애인의 일자리 모델은 분리보다는 통합의 관점에서 개발될 필요가 있음.
- 또한, 기존의 직무 환경에 그대로 배치하는 방식을 전제로 해당 직무를 익히게 하거나 해당 직무의 수행을 돕는 인적 자원을 지원하는 것보다 발달장애인 당사자가 일할 수 있도록 ① 맞춤형으로 직무를 개발하거나 ② 업무를 세분화하거나 조정하여 업무에 적응할 수 있도록 교육·훈련하거나 ③ 연계고용을 통한 신규사업을 확대하는 방안 등으로 접근할 필요가 있음.

#### 2) 한국장애인고용공단을 통해 살펴본 발달장애인 대상 직무개발 사례

- 이에 본 연구에서는 <맞춤형 직무개발, 업무 세분화를 통한 적응훈련, 연계고용을 통한 신규사업 확대 방안>에 초점을 맞춰, 위 3가지 유형에 기초한

일자리 모델 개발에 참고할 만한 국내 발달장애인 고용 사례를 탐색하였으며, 이 중 대표적인 고용 사례를 소개하고자 함.

- 한국장애인고용공단은 2001년부터 발달장애인을 대상으로 직무를 개발해옴.
- 2001년부터 2010년 사이에는 주로 외식업, 환경미화, 세차, 작물 재배, 도서관 업무 보조 등의 업무 등으로 직무개발 대상 영역이 다양해짐.
- 이후 2011년부터는 보다 다양한 직종과 직무 영역에서 발달장애인을 위한 직무가 개발되고 있음(<표 2-1> 내용 참조).

<표 2-1> 2011년 ~ 2022년 발달장애인 직업영역개발 사례

년도	직업영역	년도	직업영역
2022	호텔웰컴패키지관리원 도서향균관리원 의복관리원 여행 짐 관리원	2021	알기쉬운자료 감수원
2020	새싹재배사 이커머스쇼핑파트너 우리학교 클린마스터	2019	방진복 특수세정원
2018	신재생에너지 지킴이 영화복원가 자전거 정비사 티 마스터	2017	데이터 매니저 온라인 패커 휠 마스터
2016	편의점 스태프	2015	생활체육 보조 코치 조사 보조원
2014	테마파크 캐스트	2013	도심공원 관리 디자인 아트 호텔리어
2012	제본, 복사, 배달	2011	교육청 사무보조 정부기관 사무보조

\* 출처: 한국장애인고용공단 홈페이지<sup>6)</sup>

6) <https://www.kead.or.kr/bbs/ocredvbsns/bbsPage.do?menuId=MENU0633>. 검색일: 2023년 9월 1일

## ■ 최근 2022년 개발 <도서항균관리원> 사례의 소개 및 시사점

- 코로나19로 인해 일상생활에서의 소독과 방역이 중요한 요소로 인식되면서 불특정 다수가 이용하는 도서관과 도서관에 대한 소독에 관심이 고조됨.
  - 모든 발달장애인이 그런 것은 아니지만 상당수의 발달장애인이 변화가 적고 반복적으로 수행할 수 있는 직무에 강하다는 점을 고려하여 발달장애인을 위한 맞춤형 직무로서 도서항균관리원 직무를 고안함.
  - 도서항균관리원의 주요 임무는 반납된 장서를 책 소독기와 소독용 티슈를 이용하여 소독 및 항균 작업을 하는 것임.
  - 공공 도서관당 하루 평균 300여 권의 대출되고 있다는 점에서 꾸준한 업무가 발생하고 상대적으로 취업의 진입 장벽이 낮다는 점에서 발달장애에게는 괜찮은 일자리로 평가되고 있음.
  - 실제 시범 사업 이후 전주시청에서 발달장애인 4명을 2022년 9월 정규직으로 신규 채용하기도 함.
- ▶ 물론 비교적 단순하고 간단한 업무라고 해서 발달장애인 누구나 쉽게 관련 업무를 익힐 수 있는 것은 아님.
- 도서항균관리원으로서의 직무 역량을 갖추기 위해 138시간의 교육과정 운영
  - 교육 활동에는 실제 환경과 유사한 현장에서 체험 중심의 훈련을 하는 등 실제 업무 수행에 필요한 역량 교육 중심으로 이루어지고 있으며,
  - 이외에 도서관에서 요구되는 고객 응대 능력을 키우고 직장인으로서의 바람직한 근로 습관 및 태도에 관한 교육도 실시하고 있음(한국장애인고용공단, 2022).

<표 2-2> 도서항균관리원 직무내용

구분	진단항목			
전공교과	통합학습	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기초 수계산</li> <li>• 기초 읽기, 쓰기</li> </ul>	직업생활	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직장에절 및 고객갈등해소</li> <li>• 의사소통과 집단상담</li> </ul>
	컴퓨터 활용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문서작성</li> <li>• 인터넷 검색</li> </ul>	직업체험 훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업체험관(사서보조) 직무훈련</li> <li>• 도서관 현장체험 훈련</li> <li>• 발달장애인 선배 근로자와의 대화</li> </ul>
	자기관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시간관리 및 위생관리</li> </ul>		
소양교과	장애관리 능력	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 특수체육</li> <li>• 미술치료</li> <li>• 장애인유권자 선거교육</li> </ul>	기타교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 오리엔테이션</li> <li>• 재난대응 및 대피</li> <li>• 수료식</li> </ul>

\* 출처: 2022 직무영역개사업보고서(고용개발원, 2022)

▶ 발달장애인을 위한 일자리로서의 가치

- 무엇보다 시대적 특성(소득과 방역의 생활화)을 잘 파악하여 새로운 직무(공공 도서관의 소득과 항균 처리) 수요를 창출해냈다는 점을 들 수 있음. 즉, 기존의 업무에 배치하거나 업무 수행에 필요한 지원을 추가하는 방식이 아닌 새로운 직무를 만들어냈다는 데 의미가 있음.
- 직무 역량 외에 직업 적응과 고용유지에 필요한 사회성 강화 훈련을 교육과정에 반영하고 있다는 점을 들 수 있음(그림 2 참조). 가정이나, 학교 처럼 발달장애인에 대한 이해와 공감에 높은 공간과 달리 직장인으로서 동료나 고객을 대하는 상황에서 직장 동료나 고객에게 일방적인 이해만을 강조할 수는 없음. 발달장애인 당사자의 노력도 수반되어야 하고 직장 안에서의 상호작용과 대인관계가 지속적인 취업 생활에 결정적인 영향을 미치는 만큼 직무 프로그램에 직장 예절 교육이나 고객 갈등 해소에 관한 프로그램을 반영하는 것은 매우 중요하다고 할 수 있음.
- 지역사회 관심과 적극적인 참여를 통해 괜찮은 일자리로 자리매김할 수 있었던 점을 들 수 있음. 시범 사업을 통해 발달장애인의 업무 수행 역량과 업무의 필요성을 확인한 이후 실제로 공공 도서관에서 근로자로서 일할 수 있는 기회를 지자체가 마련해주었다는 점에서 결국은 지역사회와 함께 고민하고 상생 방법을 모색하는 좋은 선례가 되었다는 점에서 의미가 있다고 할 수 있음.

3) 사회적 파트너십을 활용한 푸르메소셜팜의 일자리 창출 사례

- 푸르메소셜팜은 발달장애인에게 적합할 수 있도록 인공지능과 사물인터넷을 접목한 스마트팜(Smart farm) 방식을 적용하여 농작물을 생산하고, 일하는 발달장애청년들의 심리적인 안정과 학습을 병행하는 치유농장으로서의 ‘케어팜’ 형태를 결합한 모델임.
- 사업 준비를 위해 2018년 9월부터 푸르메재단 스마트팜 건립 캠페인을 시작으로 농업분야에서 장애인 고용모델을 만들기 위해 환경제어가 가능하

고, 균질된 재배환경으로 생산성도 높일 수 있는 스마트팜을 사업으로 추진함. 2020년 10월 착공식을 거쳐 2022년 8월에 완공함.

- 재배작물은 초기 딸기가 거론되었으나 손 신경이 예민하지 못한 발달장애인들의 수확과정에서 짓무르거나, 운송과 보관의 어려움이 제기되어 장기보관이 가능한 방울토마토와 재배가 쉬운 표고버섯으로 생산품종을 선택함.
- 초기 자본과 자원의 대규모 투입과 지역사회로부터 발생할 수 있는 민원을 최소화하기 위해 다양한 조직과 파트너십을 기반으로 한 협력 전략을 채택함으로써 발달장애인을 위한 양질의 일자리를 창출한 사례라고 할 수 있음.
- 2019년 컨소시엄형 장애인 표준사업장으로 구성되어 비영리법인 푸르메소셜팜이 50%, 한국지역난방공사가 30%, 여주시가 20%의 지분을 가진 주식회사로 운영되고 있음.
- 사업규모와 운영관리, 수익구조를 고려하여 베이커리카페인 ‘무이숲’은 푸르메재단에서 직접 운영하고 있음.
- 푸르메여주팜은 여주시에 있는 토지를 개인(발달장애청년 부모)으로부터 기부받으면서 시작됨. 이후 한국지역난방공사가 경영위험 분산 차원에서 여주시와 함께 참여하였고, SK하이닉스도 파트너십을 체결함(박노윤, 배보경, 2022).

#### ◎ 사회적 파트너십의 개념

- ▶ 사회적 파트너십은 사회적 문제를 해결하기 위해 공공 부문, 민간 부문, 시민단체 등의 영역에서 활동하는 조직들이 서로 협력하는 행동으로 조직의 역량, 자원 및 지식을 통합하고 위험, 책임, 비용 및 편익을 공유하는 방식임.
- ▶ 단일 조직의 힘만으로 해결하기 어려운 크고 복잡한 문제를 해결하는 데 주로 활용된다는 점에서 앞으로 발달장애인을 위한 고용지원에서 있어서 유용한 전략으로서 그 활용이 기대됨.

- 사회적 목적을 위해 창업한 사회적기업은 초기 자원동원력이 낮아서 작은 사업 규모로 시작되는 것이 보통인데 (주)푸르메여주팜의 경우는 다양한 조직의 협력으로 초기부터 상당히 큰 규모로 사업을 추진할 수 있었음.
- 발달장애인이 일하는 푸르메여주팜의 직무는 주로 토마토 농장의 경우 토마토 정식(모종 심기), 온도조절 및 양액 공급을 제외한 재배 및 수확·포장 업무로 구성되어 있으며, 버섯 농장의 경우 입상(재배사 이동), 온도조절을 제외한 재배 업무 및 수확·포장 업무로 구성됨.
- 현재 재배/유통, 식품 제조 및 카페 사업 등과 다양한 체험프로그램을 운영하고 있으며, 향후 휴양 사업을 연계하는 6차 산업으로의 신규사업을 모색 중에 있음.

<그림 2-4> 푸르메소셜팜 시설 조망도



\* 출처: 푸르메소셜팜 법인소개 자체 자료(2023)

## ■ 푸르메여주팍의 주요 현황 및 사회적 가치

- ▶ 아래 <그림 2-5>와 같이 비장애인보다 장애인 근로자 수가 훨씬 많아 장애인, 특히 발달장애인 고용 효과가 큼.
- ▶ 지역사회 인근 농가와의 협업이나 자원봉사, 시니어 일자리 활용 및 장애인 인식 개선 등 지역사회와의 협업이 활발하게 이루어지고 있음.
- ▶ 카페 이용과 체험시설 등 시민의 여가 공간과 문화 교류의 공간 등으로 활용됨으로써 지역사회에 기여하는 바 역시 큼.
- ▶ 특히, 발달장애인 당사자들이 근무 시간 외에도 문화프로그램과 스포츠활동 등 여가를 즐길 수 있는 공간과 자원을 연계하여 자신감이나 삶의 만족도를 높여주고 있다는 점.
- ▶ 무엇보다 발달장애인 가족이 자녀나 형제의 돌봄에서 벗어나 경제적으로나 시간적으로 여유를 가질 수 있다는 점에서 의미가 있음.

<그림 2-5> 푸르메소셜팍 주요 현황 및 사회적 가치

	여주팍	소셜팍	합계	비고
고용 효과 (장애인)	42명	11명	53명	23년: 55명
고용 효과 (비장애인)	2명	5명	7명	카페인력 10명 별도
고용 효과 (비장애인: 근로지원인 등)	10명	2명	12명	
지역농가 협업	Local Food 납품, 지역농가 협업, 카페내 Farmer's Market			
지역사회 협업	장애인 인식 개선, 자원봉사, 학교 봉사, 시니어 일자리			
지역사회 기여	5가구 전입, 여주 시민 공간, 문화 교류, 여주 홍보(타 시도 참관, 언론홍보 등)			
정성적 효과	자신감, 만족도, 가족의 여유(경제적, 시간적)			

\* 출처: 푸르메소셜팍 법인소개 자체 자료(2023)

## 1. 베어베터(Bear Better)<sup>7)</sup> (사회적기업)

- 베어베터는 2012년 5월 ‘주식회사 제이앤조이’로 설립하여 쉬운복사 혜화점으로 사업을 시작하여 발달장애인 사원 5명을 복사업무로 최초 채용함. 같은 해 9월에 사명을 ‘주식회사 베어베터’로 변경하고 한국장애인고용공단과 업무협약을 체결, 11월에 장애인 표준사업장으로 인증받음.
- ‘순수한 곰처럼 발달장애인들이 일할 수 있는 좋은 회사’라는 취지로 설립된 기업임. 베어베터는 한국장애인고용공단의 맞춤 프로그램으로 훈련된 발달장애인과 인쇄업, 명함 제작, 원두커피 등을 제조하여 기업, 직장인 사무실에 배달을 통해 판매함으로써 기업과 함께 발달장애인의 일자리를 지원하고 있음.
- 현재까지 확장된 사업부는 인쇄, 커피, 제과, 화훼, 장애사원채용, 연계고용 계약 및 사내카페와 사내매점 운영파트로 구분되어 있음.
- 생산품 납품을 통한 거래와 발달장애인 연계고용 계약, 2013년부터 네이버 본사를 시작으로 사내카페 서비스를 시작. 창립 3년 만에 연계고용 계약업체 100개를 넘김. 2019년 4월부터 대응계약 사내매점 오픈으로 발달장애인이 일하는 편의점 최초 시작.
- 2020년부터는 장애인고용을 위한 ‘HR컨설팅’ 서비스를 신설함. 컨설팅을 통해 자회사형 표준사업장 설립을 지원하거나, 장애 사원 관리, 고용 연계를 통해 이직의 기회를 제공하기도 함.

7) 베어베터 홈페이지 내용을 참고로 작성함. (<http://www.bearbetter.net/>)



- 2022년 3월에는 지분투자형 표준사업장 모델로 ‘브라보비버 대구’를 설립하여 장애사원 50명이 근무를 시작함. 9월에는 자회사형 표준사업장 2호 ‘브라보비버 인천’, 12월에 3호 ‘브라보비버 경기북부’가 설립됨.
- 베어베터는 하루에 100명 이상 지하철을 이용하여 상품을 배달하는데 이때 위치 확인과 길 안내 기능을 갖춘 위치추적기를 착용함. 발달장애인 중 지하철노선이나 탑승에 집착하는 장애 특성에 착안하여 발달장애인에 맞추어 작업 방법을 바꾸고, 작업 과정도 재구성함.
  - 과정을 최대한 세분화하여 단순하게 작업을 수행할 수 있도록 함.
  - 단순 조작이 가능한 자동 설비나 작업을 쉽게 하는 보조 도구를 지원함.
  - 발달장애인의 관점에서 이해가능한 ‘쉬운 매뉴얼’을 제공함.
- 이처럼 발달장애인이 일할 수 있도록 ‘쉬운 직무’와 ‘발달장애를 이해하는 사람’을 통해 근로환경을 만들어 주는 것이 핵심임.
- 베어베터가 발달장애인의 고용 규모를 키울 수 있었던 핵심은 ‘연계고용 제도’의 활용임. 이를 통해 일정 매출액 달성 시 고용을 늘리는 ‘매출 비례 고용’을 적용하고 있음.
- ‘연계고용 제도’는 장애인의무고용을 충족하지 못한 기업에게 부과되는 장애인고용부담금 납부 의무가 있는 사업주가 연계고용 대상 사업장(장애인 직업재활시설 또는 장애인표준사업장)과 거래하면, 연계고용 대상 사업장에서 종사한 장애인근로자를 부담금 납부 의무 사업주가 고용한 것으로 간주하여 고용부담금을 감면받을 수 있는 제도임.<sup>8)</sup>

8) 근거 : 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제33조 제4항 및 제11항 (출처: 한국장애인고용공단)

〈표 3-1〉 베어베터 사업부별 세부 내용

구분	주요 생산품 또는 서비스	발달장애인의 업무 세분화
BETTER.COPY.	명함제작 디자인 및 인쇄	출력, 재단, 책 제본, 후가공, 포장, 배송
BETTER.COFFEE.	커피 제조 및 배달 사내카페 오픈/머신, 원두 제공 가능 커피머신 정기 클리닝 서비스 케이타링 서비스	제조, 포장, 배달
BETTER.COOKIE.	쿠키 생산 (HACCP 인증)	제조, 포장
BETTER.FLOWER.	화훼 화분관리 서비스	꽃주문제작, 배달, 화분관리
BETTER.CAFE.	사내카페 운영 기업 사내카페 컨설팅	주문, 음료제조, 서비스 등
BETTER.STORE.	사내매점(편의점) 운영 기업의 편의점 가맹 편의점 프랜차이즈 운영 관리	상품검수, 진열, 유통기한과 재고 확인 정리 정돈 등
BETTER.GIFT.	기업 기념일 서비스 기념일 맞춤 상품	다양한 상품 조합, 포장, 배달
BETTER.HR.	발달장애인 고용 기획 자문 직무개발 컨설팅 채용 및 훈련 서비스 인사 운영 관리 자문/위탁 발달장애인 맞춤형 교육 발달장애인과 함께 일하는 비장애인 동료 지원	

\*출처 : 베어베터 홈페이지 자료 참고하여 재구성함. (<http://www.bearbetter.net>)

- 주요 성과(2023년 9월 기준)를 살펴보면, 고용부담금 감면 신청 규모는 2023년 1월 기준 약 510개 업체로 감면금 총액은 약 62.9억 원임.  
발달장애인 240명 이상 고용, 60명 이상 대기업으로 이직  
사내카페 오픈 23호점, 사내매점 오픈 9호점, 오프라인 꽃집 1호 사업 시작,  
자회사형 표준사업장 3호까지 확장함.

〈표 3-2〉 연계고용을 통한 고용부담금 감면 진행 내용

<p><b>장애인 고용부담금 감면 기준</b></p>	<p>장애인표준사업장과 연계고용계약을 하고 거래를 한 기업은 내야 할 고용부담금의 60% 이내에서, 표준사업장과의 거래금액의 50%까지 감면받을 수 있음.</p>	
<p><b>감면 계산 상세</b></p>	<div style="text-align: center;"> <p>월 단위 부담금 감면액 = 수급액 비율 × 장애인 근로자 수 × 해당 연도 부담기초액</p> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> <p>수급액비율 = <math>\frac{\text{해당 연도 연계고용 도급계약기간 연계고용 대상 사업장의 수급액}}{\text{해당 연도 연계고용 도급계약기간 연계고용 대상 사업장의 매출액}}</math></p> </div>	
<p><b>감면 절차</b></p>	<p>① 연계고용 도급계약서 작성</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-연계고용 도급계약서/업무 약정서 체결</li> <li>-계약기간 1년 이상</li> <li>-도급 품목 및 수량 확정</li> </ul>
	<p>② 발주, 납품 및 비용 지급</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 계약된 품목 발주 납품</li> <li>- 정산 및 세금계산서 발행</li> <li>- 일정에 따른 비용 지급</li> </ul>
	<p>③ 고용부담금 감면 신청</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 각 해년도 1.1.~12.31.까지의 거래 실적을 바탕으로 감면 신청</li> <li>- 감면 신고 전 감면 신청 사전 진행</li> <li>- 감면 금액 확정 후, 고용부담금 신고 시 해당 금액 제외 납부</li> </ul>

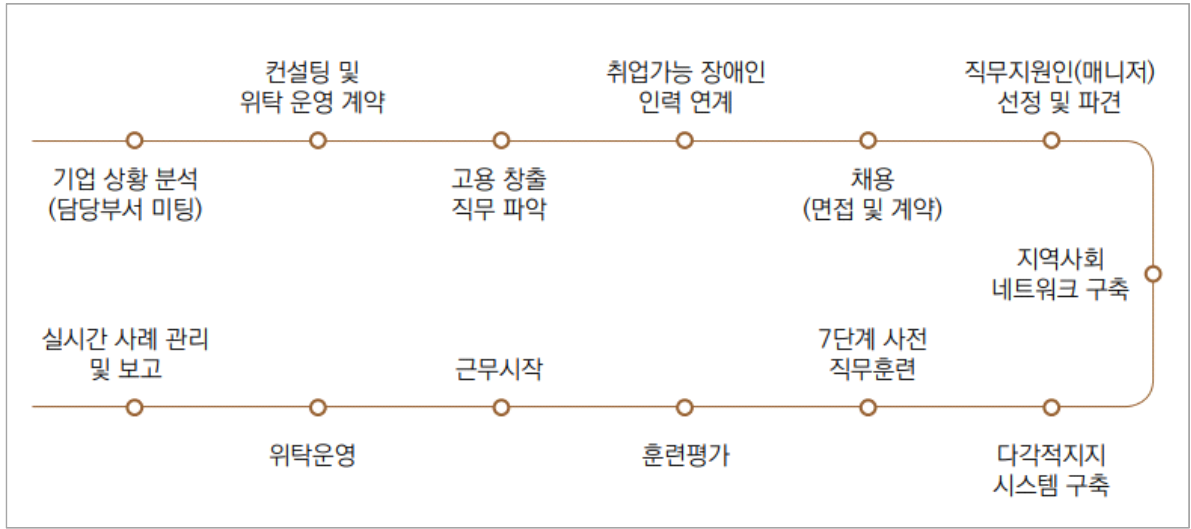
\*출처 : 베어베터 홈페이지 자료 참고하여 재구성함.

○ 서울과 수도권 중심의 발달장애인 고용에서 ‘브라보비버’를 통해 지역단위의 고용모델 확장을 진행하고 있으며, 발달장애인의 직무수행을 고려한 사업확장과 고용유지 지원, 사업화 및 연계고용구조의 시스템을 제공하는 것이 통합적으로 가능해짐.

## 2. (주)향기내는사람들 (사회적기업)

- 2008년에 창립한 ‘(주)향기내는사람들’은 카페, 컨설팅, 커피 스쿨, 커피 차 등의 사업을 통해 장애인 의무 고용에 대한 어려움을 겪고 있는 기업에게 안정적인 고용을 지원하고 있음.
- ‘히즈빈스’라는 커피 브랜드로 커피 판매, 카페 운영, 컨설팅을 진행하고 있으며, 세계정신 재활대회에서 히즈빈스 컨설팅 모델이 우수사례로 뽑히기도 했음.
  - ▶ 2009년 히즈빈스 1호점 설립 이후 지금까지 매장관리자를 제외하고 바리스타는 100% 장애인만을 채용하여 히즈빈스 카페를 운영하고 있음. 현재 직영점, 가맹점, 향기제작소(로스팅/디저트공장)을 합쳐서 약 60여명의 장애인 바리스타들이 일하고 있음.
  - ▶ 카페에서는 커피품질대회 1위 품종인 게이샤원두를 사용하며 특허받은 로스팅 기술로 커피를 제조함. 전문 바리스타인 발달장애인 근로인이 커피를 만들며, 편안하고 따뜻한 인테리어 컨셉을 제공함.
- 장애인 고용부담금을 납부하는 기업이 장애인 직접 고용을 통해 고용부담금을 감면받고 카페 영업으로 이익을 창출할 수 있도록 컨설팅을 진행함. 기업 내 자회사형 표준사업장 또는 사회적기업 설립을 돕고, 사업장 위탁 운영을 통해 장애인고용, 직업교육, 사례관리를 책임지는 ‘장애인고용 솔루션’ 제공.
  - ▶ 중증장애인 6명 고용 시 기업당 연평균 2억 원의 고용부담금 감면 효과 발생
  - ▶ 장애인 미고용 기업의 필요가 장애인 인력 추천, 모집대행, 직무개발 컨설팅에 있음을 주목하여 필요를 해결해주는 방식으로 고용 연계를 진행함.  
-> 맞춤형 컨설팅 - 장애인 관리 솔루션 - 장애인 직접고용의 단계로 진행

〈그림 3-1〉 장애인고용 솔루션 제공을 위한 진행 과정



\*출처 : 히즈빈스 사업소개서 자료.

〈그림 3-2〉 기업의 상황에 맞는 맞춤형 솔루션 제공

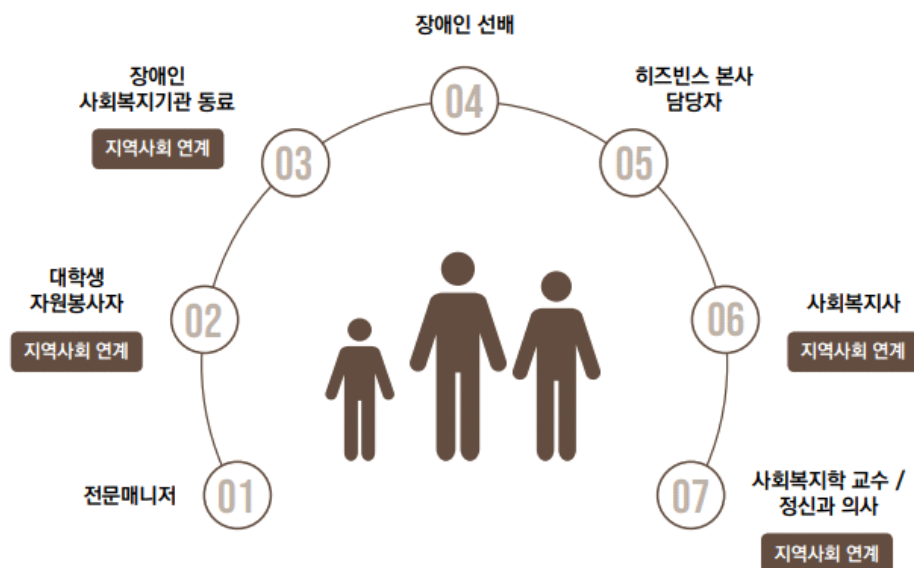


\*출처 : 히즈빈스 사업소개서 자료.

## ■ 안정적 직업 유지를 위한 다양한 장애인 관리 솔루션 적용

- 히즈빈스의 장애인 직업 유지율은 약 90%로 우리나라 평균인 18%에 비해 약 5배 높음. 장애인의 근속을 위해 장애인 근로자 지지 시스템을 특화하여 운영하고 있음.
- 카페 매장에 전문 매니저가 상주하며 장애인 직원의 채용과 교육, 정서적 케어, 인사관리까지 책임지고 위탁 운영함.
  - ▶ 발달장애인 근로인을 고용할 때는 해당 지역 사회복지기관을 통해 추천된 우수 인력을 대상으로 서류심사, 면접, 사회복지사와의 최종 협의를 거쳐 채용하며, 입사 전 10회의 교육 후 평가를 통해 최종합격자만 현장에 투입함.
  - ▶ 근로인의 재직과정에서는 비장애인 전문 관리자를 포함한 ‘7인 지지 시스템’으로 장애인 직원의 개인적인 어려움이나 직무문제가 발생할 시 즉각적으로 대처하는 매뉴얼을 운영함.
  - ▶ 7인 지지 시스템은 장애인 근로자 1명을 지역사회 7명이 지지하는 시스템으로 ‘장애인 고용 위탁 관리 시스템’으로 특허 출원

〈그림 3-3〉 장애인고용 솔루션 제공을 위한 진행 과정



\*출처 : 히즈빈스 사업소개서 자료.

- 특히 2, 3, 6, 7번은 지역사회에서 적합한 지지자를 찾아 역할을 할 수 있도록 연계하여 유연한 대처가 가능하도록 진행함.
- 장애인 직무 전문가 양성을 위해 8단계의 교육시스템을 운영하고 있으며, 약 20회의 직무교육 실시 후, 최종 평가를 통해 합격자만 직무 현장에 투입하게 됨. 직무교육에 있어 가상현실(VR) 실습과 게임을 통해 직무 현장 적응도를 지속적으로 높일 수 있도록 함.

〈그림 3-4〉 장애인고용 솔루션 제공을 위한 진행 과정



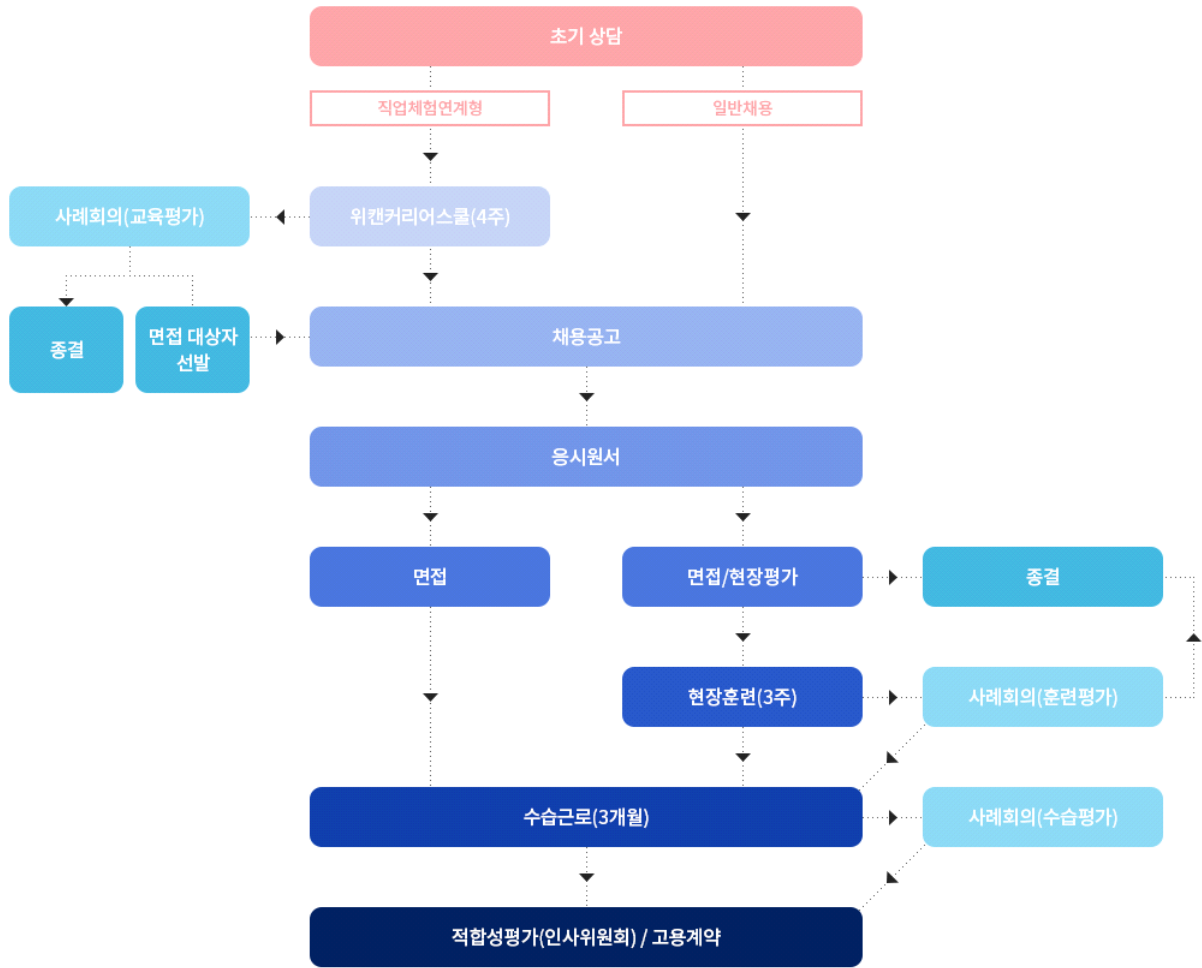
\*출처 : 히즈빈스 사업소개서 자료.

### 3. 사회복지법인 위캔 (사회적기업)

- 2001년 설립한 위캔은 “쿠키를 만들기 위해 장애인을 고용하는 것이 아니라 장애인을 고용하기 위해 쿠키를 만듭니다” 라는 슬로건으로 운영하는 직업재활시설로 인증 사회적기업임. 근로사업으로 위캔쿠키 제조와 위캔카페 운영을 하고 있음.
- 위캔은 우리밀과 100% 국산 버터, 유정란 등 국산재료를 기반으로 고품격 쿠키를 생산함. 발달장애인 근로인이 직접 쿠키를 생산하는 과정에 참여하며 HACCP인증을 통해 철저한 위생관리와 육안 검사, 금속검출기로 이물질 확인까지 거치는 품질관리를 하고 있음.
- 근로인의 안정적인 직장생활을 위해 정기적인 개인상담을 실시하며, 사례회의와 근무평정을 실시하고 있음.
- 일상생활, 여가활동, 직무훈련, 위캔미팅 등 다양한 범위에서 직업적응훈련을 실시함과 더불어 특화사업으로 근로인이 직접 운영에 참여하는 근로인 상조회를 운영하고 있으며, 자립생활 근로인의 건강, 위생, 환경관리 등 지속적인 상담과 방문지원을 통해 근로인의 자립생활을 지원함.
- 발달장애인의 직무교육 및 고용 연계를 위한 ‘위캔커리어스쿨’을 운영. 위캔커리어스쿨은 직업체험에서 채용까지 이어지는 커리어 통합프로그램으로 직장생활교육 및 제과기술훈련을 4주간 진행함.



〈그림 3-5〉 사회복지법인 위캔의 채용 진행 구조



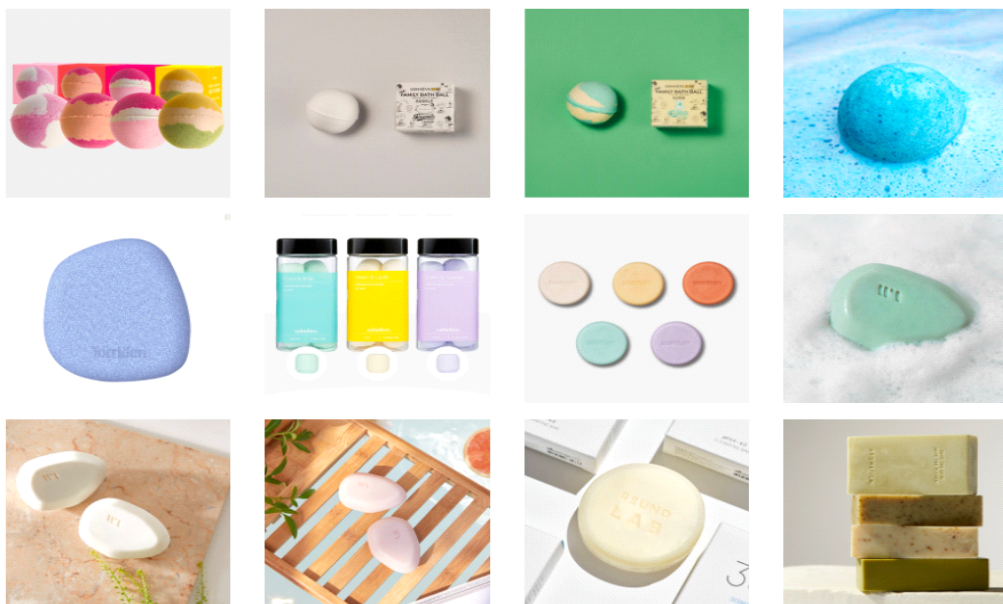
\*출처 : <http://www.wecan.or.kr>(위캔쿠키 홈페이지)

#### 4. 동구밭 (사회적기업)

- 2014년 세상에 변화를 만드는 사람이 되고 싶은 대학생 4명이 모여 발달장애인과 농사를 지으며 발달장애인이 도시농부가 되기를 바라는 마음으로 마을 어귀의 작은 텃밭이라는 뜻으로 ‘동구밭’을 시작함.
- 22개의 텃밭을 운영할 만큼 많은 발달장애인과 비장애인이 참가하면서 의미 있는 변화를 확인하게 되면서 성인 발달장애인들의 가장 큰 문제인 자립에 관심을 갖게 됨.

- 2015년 주식회사로 창업, 2017년 장애인표준사업장 인증을 받음. 이후 일자리제공형 사회적기업으로 인증받음.
- 2016년 가을 텃밭에서 수확한 재료로 ‘가꿈비누’ 라는 이름의 천연비누를 만들게 된 후, 2017년 1월 비누를 직접 만들 수 있는 ‘동구밭 팩토리’ 를 오픈, 현재 ‘동구밭 팩토리’ 에는 전 직원 50% 이상의 발달장애 사원과 함께 근무하고 있음.
- 현재 동구밭 팩토리는 고체 화장품 및 생활용품을 월 40만개 규모로 제조 가능한 공장이 되었고, 헤어/바디/페이스/베이비/리빙/반려동물/D.I.Y 제품을 생산하고 있음.
  - 동구밭에서는 ‘동구밭 비누’ 를 비롯하여 ‘동구밭 입욕제’, ‘올바른 설거지 워싱바’ 등을 제조하여 온라인 스토어와 가로수길 A-LAND, 올리브영 등의 오프라인 매장에서 판매 중. OEM과 ODM방식의 주문제작과 호텔 어메니티 납품, 기업 행사물품, 해외수출 등의 사업실적을 올리고 있음.
  - 2023년 기준 발달장애인 근로자 수는 38명임.

<그림 3-6> 동구밭에서 생산하는 다양한 상품

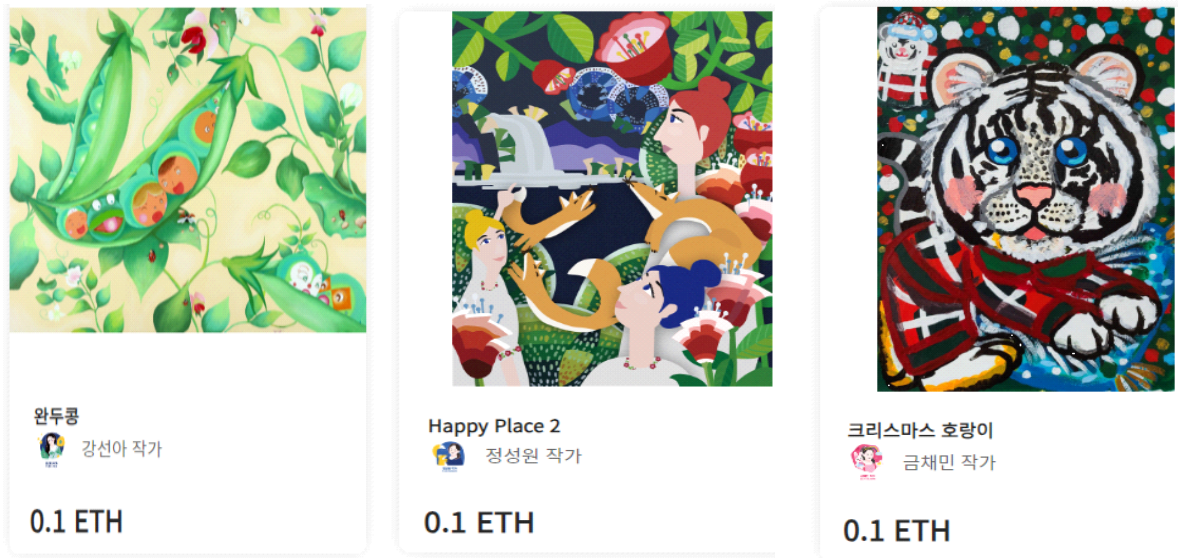


\*출처 : <https://donggubat.com> (동구밭 홈페이지)

## 5. 주식회사 디스에이블드

- 장애를 뜻하는 ‘Disabled’ 에서 ‘Thisabled’ 로 한 단어의 변화를 브랜드로 시작, 발달장애 예술가들이 지속적인 예술 활동을 통해 사회적·경제적으로 자립할 수 있는 기반을 제공하는 기업임.
- 발달장애 예술가 에이전시로서 발달장애 예술가의 작품과 브랜드가 만나 제품기획, 전시회 개최 등 다양한 협업을 진행하며, 폰케이스, 스마트톡, 자제개발상품 등에 예술가의 작품을 입혀서 상품화 하는 아트-콜라보레이션을 진행함.
- 발달장애 예술가의 작품을 대여 및 판매하는 서비스를 운영, 글로벌 기업과의 협업, NFT발행, ESG콜라보 캠페인 등 다양한 프로젝트를 진행하고 있음.
- 장애인식개선을 위한 발달장애인 예술가들의 전시, 공연 등 다양한 곳에서 인식개선을 위한 교육 및 캠페인을 진행함.
- ‘하티즘(heartism) 플랫폼’ 을 구축하여 전 세계 발달장애인들이 자유롭게 작품 활동을 할 수 있는 창작 콘텐츠 커뮤니티 공간을 제공하고 있음. 이 플랫폼을 통해 더 많은 발달장애인들의 작품을 대중에게 노출됨과 동시에 수익 창출로 연결되도록 하고 있음.
  - 챌린지(도전) 작가를 거쳐 라이징 작가, 하티즘 작가까지의 단계를 통해 전문 작가로의 성장을 지원함.
  - 2023년 9월 기준 등록작품 수 13,512건, 아티스트 수 97명임.
- 더 많은 발달장애 예술가들의 이야기를 콘텐츠로 제작, ‘디스에이블드\_스튜디오’ 와 ‘심터뷰’ 두 개의 유튜브 채널을 운영하고 있음.

〈그림 3-7〉 ‘하티즘’ NFT 아트 갤러리에 등록된 작품 예시



\*출처: <https://heartism.xyz/ko-KR/gallery> (하티즘갤러리 홈페이지)

## 6. 다정다감 (사회적기업)

- 다정다감은 2014년 일반협동조합으로 시작된 기업으로 사회적 취약 계층인 장애인에게 사회적응 프로그램, 직무탐색과 훈련프로그램을 제공하여 삶의 질을 향상시키고, 사회구성원이 될 수 있도록 돕고, 지속 가능한 일자리를 만들고자 설립한 협동조합임.
- 장애인 근로자가 차지하는 비율은 52% 전체 종사자의 절반 수준이며 이 가운데 발달장애인은 11명으로 전체 장애인 근로자 중 69%를 차지하고 있음.
- 장애인 바리스타로 활동하고, 장애인과 함께 차를 통해 즐거움을 나누고 공유하는 지역공동체로 출발, 이후 일자리제공형 사회적기업으로 인증됨.
- 사회적기업으로서 장애인의 희망일터 카페 ‘THE다락’ 고산본점, 완주군청점, ‘어울림카페’, 전라북도교육청점, 징검다리카페 운영 중임.

## 7. 사회적협동조합 드림위드앙상블 (사회적기업)

- 2015년 문화체육관광부로부터 전문예술 법인인가를 받은 드림위드앙상블은 발달장애인 클라리넷 정단원 8명과 3명의 밴드팀 단원이 있음. 전문연주자인 근로인들이 직업인으로서의 역할을 수행할 수 있도록 지원하고 있음.
- 국내 최초 발달장애 청년들로 이루어진 클라리넷 앙상블로서 다양한 장르의 레파토리로 앙상블 연주를 함. 주요 사업으로는 초청공연, 장애인 인식개선 교육, 맞춤형 무료 음악교육, 사회공헌 활동을 하고 있음.
- 2019년부터 장애인 인식개선 교육기관 지정을 시작으로 2020년부터는 직장 내 장애인 인식개선 교육 위탁 수행기관 사업을 통해 찾아가는 공연을 진행하고 있음.
- 2022년에는 대한민국과 남아프리카공화국의 수교 30주년 기념으로 넬슨만델라재단 및 주 남아공 대한민국 대사관, 주 남아공 한국문화원 초청으로 13박 15일의 남아공 4대 도시 순회공연을 진행함.
  - 현지 장애인 예술단체와의 콜라보 공연을 비롯하여 발달장애 전문연주자 육성방안 및 전문연주단체로서 활동하는 직업모델에 대한 운영방안 등을 공유하는 등 장애 아티스트들의 국제교류 무대 확장도 지속적으로 진행.

<그림 3-8> 남아프리카공화국 순회공연 모습



\*출처 : 드림위드앙상블 홈페이지 (<http://www.dreamwith.or.kr/>)

- ◎ 지금까지 소개한 사례의 공통점을 살펴보면, 고용의 중심이 발달장애인 당사자의 관점에 맞춰져 있는 점을 들 수 있음. 발달장애인의 특성을 살리거나 발달장애인에게 적합한 업무를 개발하고 필요한 교육이나 인적 지원을 제공함으로써 장애인이 다수인 기업을 성공적으로 운영하고 있음을 보여줌.
- ◎ 또한 발달장애인에게 지속적이고 안정적인 일자리를 제공하기 위해 부단히 노력하는데 업무 내용 면으로는 새로운 직무(틈새)를 발굴하고 직무 적응 차원에서는 교육 후 연계 고용하는 방식(물론 취업 후에도 재직자 대상 교육)으로 경영적으로는 사회적 파트너십과 지역사회와의 연계를 적극 활용하고 있음을 확인할 수 있었음.
- ◎ 발달장애인의 고용을 위해 사업을 만들고, 의무고용의 어려움을 가진 기업들에게 고용솔루션을 제공하는 시스템이 고용과 수익창출의 효과를 가져올 수 있음을 볼 수 있었음.
- ◎ 특히, 연계고용 제도 활용에 있어 기업의 사내카페 또는 사내편의점 사업 운영에서는 고용부담금 감면액을 활용하여 발달장애인 고용 뿐 아니라 기업 구성원의 복지혜택을 향상시키는 효과도 확인됨.

## 1. 춘천지역 발달장애인 직업재활과 취업 준비

### 1) 장애인직업재활시설과 발달장애인 고용구조

- 장애인복지법 제58조 장애인복지시설 1항 제3호에서는 「장애인 직업재활 시설」을 일반 작업환경에서는 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업환경에서 직업훈련을 받거나 직업 생활을 할 수 있도록 하는 시설(직업 훈련 및 직업생활을 위하여 필요한 제조·가공 시설, 공장 및 영업장 등 부속용도의 시설로서 보건복지부령으로 정하는 시설을 포함한다)이라고 구분함(보건복지부).
- 발달장애인 직업재활은 노동시장에 진입하여 스스로에게 알맞은 직업을 갖고 그 직업을 유지해 나가는 과정에서 중요한 삶의 경험과 즐거움을 맛보도록 돕는 일련의 과정으로 볼 수 있음.  
바람직한 직업재활을 위한 노력은 발달장애인 스스로와 전문가들의 도움뿐만 아니라, 고용주를 포함하는 일반 대중의 획기적 인식개선으로 인한 긍정적 태도가 필요하게 되고 기술(technical) 측면에서도 많은 개선을 필요로 함.
- 즉, 단순한 취업 알선이나 직업상담 서비스방식이 아니라 고도로 개별화되고 전문화된 평가와 상담을 통해 발달장애인 직업재활 욕구 등이 충족되어야 함. 이를 위해서도 발달장애인용 직업재활 서비스 스크리닝 도구의 개발과 표준화, 국내 노동시장과 직업에 대한 분석, 그리고 개인의 특성과 직업 요인들을 효과적으로 매칭시킬 수 있는 시스템의 개발이 필요시 됨(이달업, 2021).
- 장애인복지법 시행규칙 제41조 제2항에서는 「장애인복지시설의 종류」를 구분하고 있으며, 그중 장애인 직업재활시설은 장애인보호작업장, 장애인근로사업장, 장애인직업적응훈련시설로 유형을 나눌 수 있음. 춘천시 관내에서 사업을 운영 중인 기관 현황은 아래와 같음.

〈표 4-1〉 장애인직업재활시설의 구분

구 분	내 용
장애인근로사업장	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업능력은 있으나 이동 및 접근성이나 사회적 제약 등으로 취업이 어려운 장애인에게 근로의 기회를 제공하고 최저임금 이상의 임금을 지급</li> <li>경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설</li> </ul>
장애인보호작업장	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업능력이 낮은 장애인에게 직업적응능력 및 직무기능 향상훈련 등 직업 재활훈련 프로그램을 제공.</li> <li>보호가 가능한 조건에서 근로의 기회를 제공하며, 이에 상응하는 노동의 대가로 임금을 지급함. 장애인근로사업장이나 그 밖의 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설</li> </ul>
장애인 직업적응훈련시설	<ul style="list-style-type: none"> <li>작업능력이 극히 낮은 장애인에게 작업활동, 일상생활훈련 등을 제공하여 기초작업능력을 습득시키고, 작업평가 및 사회적응훈련 등을 실시함.</li> <li>장애인 보호작업장 또는 장애인근로사업장이나 그 밖의 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설</li> </ul>

\*출처 : mohw.go.kr (보건복지부 홈페이지)

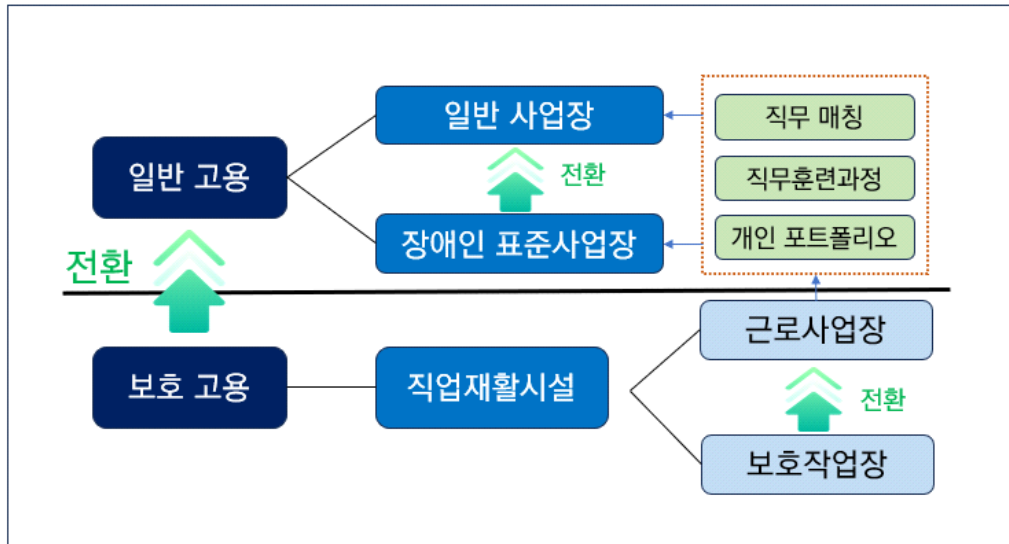
〈표 4-2〉 충청지역 장애인직업재활시설 현황

시설 유형	기관명	운영법인	개관 시기 (연도-월)
장애인 보호작업장	남양동산	사회복지법인 남강재단	1995-05
	늘해랑 보호작업장	사회복지법인 기독교대한감리회 사회복지재단	2000-10
	더드림직업재활원	강원도장애인재활협회	2009-04
	밀알일터	사회복지법인 천주교 춘천교구 사회복지회	1995-05
	살롬직업재활센터	사단법인 한국사회복지정책연구원 춘천지회	2010-10
	참좋은일터	사회복지법인 계명복지재단	2017-05
	호반보호작업센터	(사)한국지적장애인복지협회 강원지부	2002-03
	희망의 일터	사회복지법인 천주교 춘천교구 사회복지회	2002-09
장애인 직업적응훈련시설	어우리꿈터	사회복지법인 천주교 춘천교구 사회복지회	2019-06
장애인 근로사업장	춘천시장애인 근로사업장 (2010년 승격)	(사)한국지체장애인협회	1998-06

\*출처 : mohw.go.kr (보건복지부 홈페이지)



〈그림 4-1〉 장애인고용의 구조와 전환



\*출처 : 자체 구성.

- 발달장애인 고용구조를 알기 위해서는 다양한 장애인직업재활시설로부터 일반사업장 고용에 이르기까지의 살펴봄이 필요함.  
장애정도가 심할수록 보호의 필요 비중이 높은 반면, 직무기능과 사회적응 능력이 향상되면 근로사업장으로의 전환이 가능해짐.  
또한 당사자는 보호 고용에서 일반 고용으로의 전환 목표를 가질 수 있음. 하지만 실제로는 각 단계에서 고용을 유지하는 경향이 보다 많은 것으로 보임.

## 2) 강원특별자치도장애인종합복지관의 취업 지원 관련 사업

- 강원특별자치도장애인종합복지관에서는 직업지원팀을 통해 직업에 대한 욕구와 강점 파악에 기반하여 적합한 직종 및 업체를 발굴, 연계하여 도내 장애인의 경제적 자립을 지원하고 있음.
- 춘천권(춘천, 홍천 양구, 화천, 인제, 철원), 원주권(원주, 횡성, 평강, 정선, 영월), 영동권(강릉, 동해, 삼척, 속초, 양양, 고성)으로 사업지역을 나누어 지원하고 있음.
- 주로 직업상담 및 직업능력평가와 구인상담에 대한 취업 전단계 프로그램과 취업과정과 현장 적응을 위한 훈련프로그램을 아래 내용과 같이 제공하고 있음.

〈표 4-3〉 취업 전 프로그램

프로그램명	대상	내용
직업상담 및 직업능력평가	취업을 희망하는 만 15세 이상 장애인	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 도구·상황·현장평가 등 다양한 직업능력평가도구를 활용하여 구직 장애인의 직업적 잠재능력 및 적성에 대해 평가하고 평가결과를 활용하여 직업지원 계획 수립</li> </ul>
구입업체개발 및 구인상담	장애인 고용 사업장	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장애인 고용을 희망하는 사업장을 개발하고 장애인 고용에 대한 전반적인 정보 제공</li> </ul>

\* 출처 : <https://rehab.or.kr/> (강원특별자치도장애인종합복지관 홈페이지)

〈표 4-4〉 취업 활성화 프로그램

프로그램명	대상	내용
직업적응훈련	취업을 희망하는 만 15세 이상 장애인	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업태도, 직장예절, 기본적인 직업적 기술 등 직업생활에 필요한 다양한 기술을 습득할 수 있도록 운영카페 취업을 희망하는 장애인을 대상으로 바리스타 자격 취득과정 운영</li> </ul>
지원고용		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업 가능 중증장애인을 사업장에 배치하여 필요한 직무를 경험하고 습득할 수 있도록 현장훈련 진행</li> </ul>
취업알선		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 구직 장애인의 직업적 욕구와 능력, 구입업체의 직무 등을 고려하여 맞춤형 직장알선 및 배치</li> </ul>
취업 후 적응지원	취업장애인	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업된 장애인의 고용유지를 위하여 직장 내 동료, 가족, 취업한 장애당사자 등을 대상으로 상담 진행</li> </ul>
카페나루 직업훈련	카페나루에서 직업훈련을 희망하는 장애인	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 바리스타 자격을 취득한 발달장애인이 복지관 내 마련된 카페훈련 공간에서 실제 카페 취업 전 경험을 쌓도록 지원</li> </ul>
직업지원 네트워크	사업체 및 유관기관	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장애인이 취업된 사업장과 장애인 취업관련 유관기관들의 협력네트워크 운영장애인고용 업체, 관련기관 및 단체들과의 협력을 통해 장애인 고용 활성화</li> </ul>
사회적 협동조합 해냄 사업운영	도내 취업을 희망하는 장애인	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 중증장애인의 서비스직종 취업과 문화여가생활이 소득창출로 연계되는 시스템 지원을 위해 사회적 협동조합 해냄과 협업하여 장애인 일자리 창출 및 경제적 자립지원 프로그램 운영</li> </ul>

\* 출처 : <https://rehab.or.kr/> 강원특별자치도장애인종합복지관 홈페이지

### 3) 장애인 일자리 사업

- 취업에 취약한 장애인에게 일자리 제공을 통한 사회참여 확대 및 소득 보장을 지원하기 위해 장애 유형별 맞춤형 신규 일자리 발굴 및 보급을 통해 장애인 일자리를 확대하고 있음.
- 이러한 근로연계를 통해 지역사회 내에서 장애인 복지 실현과 자립생활이 가까워지도록 하는데 목적이 있음.
- 2023년에 진행되고 있는 장애인 일자리 사업은 다음과 같음.

〈표 4-5〉 춘천시 장애인 일자리 사업 현황 (2023년 기준)

일자리 유형		근로시간	인건비	인원	수행기관	직무내용
일반형 일자리	전일제	주40시간	2,010	38	지자체 직접수행	행정, 복지업무보조 민원상담 등
	시간제	주20시간	1,005	25		
복지 일자리	참여형	주14시간 이내	538	83	춘천시장애인 종합복지관	주차계도, 급식, 환경, 사서도우미 등
특화형 일자리	시각장 애인 안마사	주25시간	1,260	16	사)강원도 시각장애인연합회 춘천시지회	경로당 안마서비스 제공
춘천형 권리중심 중증장애인 공공일자리		주15시간	759	44	사)강원도지적발달 장애인복지협회 춘천시지부 춘천시장애인 종합복지관 춘천호반장애인 자립생활센터 (주)나비소셜컴퍼니	문화 예술, 권익옹호 장애인식개선활동 등
중증장애인 강원형일자리		주15시간	759	11	춘천호반장애인 자립생활센터	
중증장애인 지역연계형 일자리		주15시간	759	15	(주)나비소셜컴퍼니 (주)네이처앤드피플 사회적협동조합홍당무 강원도사회서비스원	사회적경제 기관에 맞는 직무 수행 (바리스타 등)

\*출처: <https://www.chuncheon.go.kr/welfare> (춘천시 복지포털)

- 발달장애인과 정신장애인을 포함, 장애 정도가 심한 중증장애인(최중증장애인 포함) 대상 공공일자리사업이 2022년부터 춘천에서 운영되고 있음.
  - 춘천형 권리중심 중증장애인 공공일자리사업은 관내 복지관, 장애인단체를 비롯 사회적기업 (주)나비소셜컴퍼니에서도 2년 연속 수행 중임.
  - 춘천형 지역연계 중증장애인 공공일자리사업은 2023년에 마련되어 지역의 4개 사업수행기관 중 3개 기관이 사회적경제 조직임.
  - 발달장애인에게 직접 서비스를 제공하는 기업 뿐 아니라 향후에는 다양한 연계고용이 지역을 기반으로 발굴되어야 할 것임.
  - 더불어 발달장애인 고용을 이해하고 직무를 매칭, 고용을 유지 운영하기 위한 적절한 지원이 함께 이루어져야 취약계층 고용을 목적으로 하는 사회적경제 조직들과의 고용도 실제적으로 시도될 수 있을 것임.

## 2. 춘천지역 발달장애인 고용 사회적기업<sup>9)</sup>

### 1) 춘천시장애인근로사업장 (장애인근로사업장)

- (사)한국지체장애인협회에서 운영하는 춘천시장애인근로사업장은 1998년 6월 시설허가를 시작으로 2003년 춘천시장애인보호작업장으로 준공되었음. 2009년 보건복지부 중증장애인생산품시설로 지정, 2010년 사회적기업 인증 및 근로사업장으로 승격됨. 2020년 고용노동부 강소기업지정 및 강원도 사회적경제 선도기업으로 인증받음. 현재 춘천 유일의 직업재활시설이자 근로사업장임.
- 춘천시장애인근로사업장은 취약계층 중에서도 장애인에게 다양한 직업재활을 통해 자신의 능력과 적성에 맞는 일자리 창출로 높은 수준의 사회적가치를 창출하고 있음.
  - 춘천시장애인근로사업장의 근로자는 총 47명으로 이 중 33명이 취약계층 (취약계층 고용률 72%)이며, 종사자들에 대해 다양한 직업교육을 통해 경제적 자립을 지원함.

9) 춘천시협동조합 지원센터, 강원도사회적경제지원센터(2023. 2.) 춘천시 사회적경제기업 성과연구 보고서를 참고하여 정리함.

- 취약계층의 대다수는 중증장애인이며, 장애인의 직업재활뿐만 아니라 문화예술 활동 등 다양한 복지활동을 통해 사회적, 문화적 생활을 영위할 수 있도록 함.

- 주요 사업은 사무용지(복사용지, 중질지, 신문지)와 화장지류(점보롤, 두루마리), 종이타월 가공 생산 및 판매를 하며 친환경 원자재로 국산 100%를 원재료로 이용함. 각 업무 파트와 관련한 직업 적응훈련을 제공하며, 다양한 직업재활 프로그램 및 복지사업을 함께 추진함.

- 생산품 판매를 통한 수익은 모두 장애인 일자리 창출에 사용되고 있으며, 2021년부터는 강원도내 장애인 시설 최초로 호반이황사방역마스크(KF94 인증)를 생산하고 있음.

〈그림 4-2〉 춘천시장애인근로사업장 생산품



\*출처 :<https://www.banbmall.com/> (춘천시장애인근로사업장 홈페이지)

- 지역 내 사회적경제와의 네트워킹 및 지역사회 공헌 활동을 다양하게 진행함.
  - 춘천시장애인근로사업장은 사회적경제 조직 및 지역사회와 적극적인 네트워킹을 통해 장애인의 직업재활을 통한 고용 확대 등 지역사회에서 중증장애인이 경제적으로 자립할 수 있는 기반을 꾸준히 확장해가고 있음.
  - 또한 관내 노인요양시설, 아동시설 장애인종합복지관 등 다양한 사회복지

시설에 생산제품을 기부하는 등 다양한 사회 환원 활동 추진

- 2019년 12,664,000원 기부, 2020년 기부금 19,905,147원으로 약 700여만원 확대 지원함.

- 중증장애인의 고용유지 노력으로 2019년 코로나 19 확산으로 고용조정이 불가피한 상황에서도 고용된 취약계층 대상 유급휴직(3개월 평균 급여 70%의 휴직수당 지급) 및 휴직 이후 현업복귀를 적극 지원함.

- 코로나 19 확산으로 인한 경제 위기 상황에서도 100억원대 매출액 유지
- 2020년도 10,331,368,414원의 매출액 달성

- 장애인의 역량 강화를 통해 경영개선 노력을 꾸준히 진행해 옴.

- 장애인과 비장애인이 함께 어울려 일할 수 있는 근로환경 조성 및 일·생활 균형 캠페인 실시를 통해 더 나은 일자리 창출을 위해 노력하고 있음. 더 불어 장애인 근로자가 건강한 노동력을 보낼 수 있도록 반자동화 시설을 도입해 전체 과정 자동화를 통한 고용감축이 아닌 장애인이 더 잘 일할 수 있는 환경 조성을 위해 노력함.
- 생산 제품에 있어서도 친환경 마크 인증을 통한 제품의 품질향상을 이어옴.
- 춘천시장애인근로사업장에서 생산하는 제품 대부분은 친환경 인증마크, 친환경표지 인증 등의 공인인증을 획득했으며, 다수 공공기관, 조달청 납품으로 제품의 우수한 품질을 인정받음.

## 2) 어우리 사회적협동조합

- 어우리 사회적협동조합은 장애인 맞춤 교육과 훈련을 통한 일자리 제공과 자립능력 향상을 위해 카페사업을 운영하고 있음.

- 2010년 강원도의 지원사업으로 밀알재활원 내 휴게실을 카페로 변형하여 시작했던 사업이 2011년 춘천 죽림동 가톨릭신협 내 꿈꾸는 티하우스 개설을 통해 직업훈련의 기반을 갖추게 되었음.

- 이후 2018년 8월 어우리 사회적협동조합 설립으로 ‘카페 어우리’ 지점을 춘천시청 내에 개업하고, 2019년 춘천바이오진흥원 내 2호점과 2021년 국립

숲체험 내의 3호점을 개업하였음.

- 2019년 4월 강원도 예비사회적기업을 거쳐 2022년 3월에 사회적기업으로 인증받음.

- 취업을 위해 그룹홈에서 바리스타 교육 후 자격증을 취득할 수 있도록 지원하고, 카페에서 현장훈련을 진행함. 시설에서 거주 중인 장애인들에게는 드립커피 소포장 작업을 통해 직업재활 참여 기회를 제공하고 있음.
- 지적장애인들이 취업할 수 있는 영역이 별로 없고 훈련 받은 부분만 가능한 점을 감안하여 7~8년간 바리스타 양성 교육 및 훈련을 진행해 옴. 이후 이들의 취업 장소 필요로 조합을 설립하고, 카페 운영사업을 하게 됨.
- 일에 참여하고 있는 장애인들의 경우 만족도가 높으며, 장애인 시설에서 자립하여 독립적인 삶의 공간을 꾸려가고 있는 사람도 있음. 자아실현의 계기 마련과 결혼 등 개인의 꿈이 구체화 됨.  
또한 장애인들이 일을 하면서 많은 사람들을 만나게 되어 대인관계 기술이 높아지고, 또한, 자신을 돌보는 사회적 관계망 형성되어 이웃이 만들어지는 긍정적 기회가 되고 있음
- 춘천지역의 예비사회적기업 (주)퀴드와 협약을 통하여 바리스타 기초교육과정을 사회적 가치 협력사업으로 진행함. 장애인직업재활시설인 ‘참좋은 일터’와 판매시설을 연계하고, 장애인의무고용과 표준화사업장 직업재활시설로 ‘휴젤’ 과 협력하고 있음.
- 매출규모는 2022년 약 2억원으로, 2021년 기준 취약계층 고용인원은 5명(2021년 기준/ 1호점 2명, 2호점 2명, 3호점 1명)이고, 훈련원 3명(각 점별 1명)임.  
급여는 최저시급 이상(월 200여만원), 훈련생의 경우 한달에 25만원 선으로 지급하여 경제적 자립을 돕고 있음. 시설 내에서는 6~7명의 중증장애인이 드립커피 소포장 작업에 참여하고 있음.
- 지속적으로 일을 할 수 있는 장애인 발굴을 위하여 동원학교 성인전공부 직업훈련 바리스타사업부와 연계하여 취업의 기회를 연계하고 있음.

### 3) 주식회사 크린산업 (장애인표준사업장)

- 주식회사 크린산업은 2015년 설립된 인증 사회적기업으로 중증 및 여성장애인 등 취약계층 일자리 제공을 위해 비닐류 제조 및 청소용품 도매업을 하고 있음.
- 2015년 9월 8일 주식회사 크린산업 창립. 2016년 12월 여성기업으로 인증받았으며, 2017년에는 강원도 예비사회적기업, 강원도장애인표준사업장으로 지정 및 인증. 이후 2018년 12월 강원도일자리우수기업, 2019년 사회적기업 및 강원도 유망 중소기업으로 인증받음.
  - 2017년 11월부터 미국동부지역 수출을 시작으로, 2018년 12월 12일 강원수출특별상을 수상함.
- 고용 성과에 있어 장애인 및 취약계층 대상 일자리를 창출로 2018년 12월 5일 일자리우수기업인증상을 수상, 2020년 9월 환경부장관으로부터 환경일자리창출 으뜸기업으로 지정됨.
- 주요 사업은 지자체별 쓰레기종량제봉투 및 일반쓰레기봉투, 우산 비닐 등의 각종 비닐류 원단을 직접 생산하고 물품을 제작하여 판매하는 일이며, 분리수거함 및 청소용품 판매와 청소용역, 소독·방역업을 하고 있음.
- 사업의 주요 추진전략으로 사회적 약자 고용을 통하여 사회적 가치를 창출하고, 취약계층의 저생산성을 보완할 수 있는 우수한 기술력을 획득함으로써 최고의 품질 및 정직한 가격의 기업 이미지를 차별화전략으로 내세움.
- 2018년 상반기 중 종량제봉투 생산을 시작함에 따라 매출을 증대시켜 지속가능한 일자리를 만들고, 근로자의 70% 이상을 취약계층으로 고용함.
  - 도내 종량제 봉투 제작 생산업체로는 최초 획득한 환경표지 인증(19.4.8)을 통해 시장에서 우위를 선점하고 있음.
- 내부적으로는 근로자 수 증가 대비 취약계층의 고용 수준을 유지하고, 장애인 근로자 대상 직무능력 향상 프로그램을 운영함. 아울러 맞춤형 근로조건을 조성하는 등 고용된 장애인의 업무 질 향상을 위해 노력함. 외부적으로는 장애인이 직접 생산한 제품 판매를 통한 장애 인식개선에 기여하고 친환경









재생 원료 사용으로 환경 오염을 예방하였으며, 창출된 수익의 일부를 지역 사회에 환원함.

- 주식회사 크린산업의 취약계층 고용률은 72.41%임. 중증 및 여성장애인을 우선 채용하거나, 장애·직무분야별 차별 없는 승진 및 전보를 실시하는 등 취약계층(장애인) 우선 인사관리 제도를 실시하고 있음. 또한 장애인 근로자가 업무 수행 시 겪는 어려움을 즉각 반영하기 위하여 ‘장애인 고충 상담 전담 직원’을 지정하고 근로자를 위한 휴게 공간을 운영함으로써 근로자의 업무 환경의 질을 높임.
- 2021년 1월에는 동춘천산업단지로 입주하면서 공장을 확대 이전하고, 지점을 개점하는 등 생산 설비에 투자함으로써 취약계층 고용의 기회를 확대함.
  - 제품 판매로 발생한 수익금의 일정 비율을 지방자치단체 장학(복지)재단 및 학교에 장학기금으로 기부함으로써 미래 인재 양성에 기여함(6개 시군 총 17,000,000원 상당의 장학기금 기부)
- 춘천동원학교, 춘천시장애인종합복지관과 연계하여 꾸준히 직업훈련교육을 하고, 한국장애인고용공단과의 정기적인 협력을 통해 구직활동 중인 장애인을 고용하여 지속적인 취약계층 일자리 창출을 도모함.
- 강원도사회적경제지원센터와 협력으로 공동 브랜드 ‘강원곳간, 같이가치 공방’을 개점하였으며, 이를 통해 사회적기업의 우수물품 홍보, 도매 및 전시 판매하였고 취약계층 대상 바리스타 및 제빵 교육과정을 개설하여 운영함.
- 유급근로자 수는 2018년도 21명, 2019년도 26명, 2020년도 29명으로 증가하였으며, 매출액은 2018년도 849,961천원에서 2019년도 1,853,604천원, 2021년도 2,439,727천원으로 증가하였음.
- 중증장애인 및 청각장애인을 위한 근로 지원인을 현장에 투입하여 장애인의 적응을 돕고 소통 및 생산성을 높일 수 있도록 지원하며, 제품 생산 스마트 공정을 추진하고, 제품의 안정적 생산을 위한 자동화 설비 개선·증설 및 친환경 제품 생산라인을 구축함.

#### 4) 주식회사 네이처앤드피플(NNP) (장애인표준사업장)<sup>10)</sup>

- 네이처앤드피플은 2015년 태국 난민촌에 거주하는 미얀마 출신 난민들의 소득 창출과 지구 온난화를 막기 위해 태국 난민촌 내 망고나무 폐목재를 활용한 제품을 생산 및 개발하고, 망고나무 심기 프로젝트(PROJECT : BUY ONE PLANT ONE)를 위해 법인을 설립함.
  - 2017년 사회적기업 인증을, 2018년 장애인표준사업장 인증을 받음.
- 네이처앤드피플은 사업영역별로 NNP PLAN(글로벌 마케팅, 국제회의 및 포럼 행사, 디자인, 영상, 글로벌ODA), NNP건설(실내건축공사업, 도로포장공사업, 해외건설), NNP LAB(국내 NANO CELLULOSE 생산과 응용기술분야 R&BD 전문기업), 그리고 NNP FNB의 자회사로 운영되고 있음.
- 특히 NNP FNB는 발달장애인 바리스타로 구성되어 있는 청사·사옥 내 카페 전문 브랜딩 ‘CAFE THE PEOPLE’을 운영하는 전문 식음 회사임.
  - 현재 강원특별자치도청, 대한석탄공사, 강원특별자치도경찰청에서 사내 카페 운영을 12명의 발달장애인 바리스타와 전문 매니저가 함께 위탁, 운영하고 있음.
- 각 분야의 사업과 기업활동은 ‘UN 지속가능발전목표(SDGs)’의 달성을 위한 목표 선정을 중심으로 추진되고 있음.

〈그림 4-3〉 네이처앤드피플의 UN SDGs 연계 지표

<p><b>7</b> 적정 가격의 깨끗한 에너지</p>  <p>7. 적정가격의 깨끗한 에너지</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· NNP 에너지의 친환경적 생산과 소비</li> </ul>	<p><b>12</b> 책임 있는 소비와 생산</p>  <p>12. 지속가능한 생산과 소비</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· NNP LAB 나노셀룰로오스 생산 기술</li> <li>· NNP 미얀마 난민 프로젝트</li> </ul>
<p><b>8</b> 양질의 일자리와 경제성장</p>  <p>8. 좋은 일자리 확대와 경제성장</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· NNP 가족친화인증기업, 청년친화강소기업, 100%정규직(입사 3개월 이내)</li> </ul>	<p><b>13</b> 기후행동</p>  <p>13. 기후변화와 대응</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· NNP LAB KOIKA CTS(혁신기술개발사업), 탄소배출권 확보 사업</li> <li>· NNP 망고나무 프로젝트</li> </ul>
<p><b>10</b> 불평등 감소</p>  <p>10. 모든 종류의 불평등 해소</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· NNP 사회적 기업, 장애인 표준사업장 인증</li> <li>· NNP F&amp;B</li> </ul>	<p><b>17</b> 목표 달성을 위한 파트너십</p>  <p>17. 지구촌 협력강화</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· NNP 건설 ODA 사업 (해외건설업)</li> </ul>

\*출처 : <https://www.withnnp.com/>(NNP 홈페이지)

10) 주식회사 네이처앤드피플 홈페이지를 참고하여 작성함(<https://www.withnnp.com/>).

## 5) 주식회사 나비소셜컴퍼니

- 주식회사 나비소셜컴퍼니는 2017년 7월 ‘주식회사 나비’로 법인을 설립하고, 발달장애 아동 및 청소년들이 지역사회를 기반으로 건강한 성장을 할 수 있도록 돕기 위해 사업을 시작함.
- 심리상담센터와 ‘로하스카페 나비’를 운영을 통해 발달장애인과 지역주민이 편한 공간에서 만나는 경험을 함께 담고자 하였음. 사업장이 있는 춘천시 칠전동에서 마을공동체 활동 주민들과 다양한 커뮤니티사업을 진행해 오고 있음.
- 2018년부터 지역사회서비스 제공기관 등록, 2019년 장애아동가족지원 ‘발달재활’ 제공기관으로 선정되어 발달장애아동과 청소년, 부모를 대상으로 한 사회서비스와 교육사업을 제공하고 있음.
- 2019년 8월 ‘주식회사 나비소셜컴퍼니’로 상호를 변경하고, 일자리 제공형 사회적기업으로 인증받음. 2020년부터 ‘발달장애인 부모교육지원 사업’을 비롯 ‘춘천시 청소년 발달장애학생 방과후활동센터’로 지정되어 성인전환기를 준비하는 필요와 욕구를 담은 활동서비스 사업을 수행해오고 있음.
- 부설 연구소에서는 발달장애인 성장지원사업과 사회적경제 분야에서 다양한 교육, 연구, 컨설팅사업을 진행함.
  - 2021년 12월부터는 성인 발달장애인이 낮시간동안 활동할 수 있는 ‘춘천시 발달장애인 주간활동센터’로 지정됨. 2022년부터는 ‘춘천시 권리중심 중증장애인 공공일자리사업’을 통해 발달장애인의 직무개발과 직업활동에 선택의 폭을 넓혀 강점 기반의 일자리 연계가 가능한 구조를 만들고 있음.
- 특히 지역사회를 기반으로 한 발달장애인 사회서비스 연계와 자립 지원 플랫폼 모델 구축을 추진하고 있음. 일상생활을 반영한 지역사회 경험과 개인별 생애전환기 준비를 고려한 서비스 설계와 제공이 가능하도록 하기 위함임.
- 2021년~2022년 소셜 리빙랩 프로젝트와 공공일자리사업을 통해 창직관점의 실행을 적용함으로써 중증장애인의 자립을 위한 사회적 관점의 전환 가능성을 확인, 제시하고 있음.

- 예시로, 장애인 공익캠페인활동가(소셜 캠페이너) 직무를 만들어 공익활동을 통한 근로와 사회참여구조를 제공, 중증장애인의 경력 만들기과 취업 연계 성과를 창출하도록 함.

(2022년 일자리 참여자 9명 중 4명 행정도우미 취업 연계)

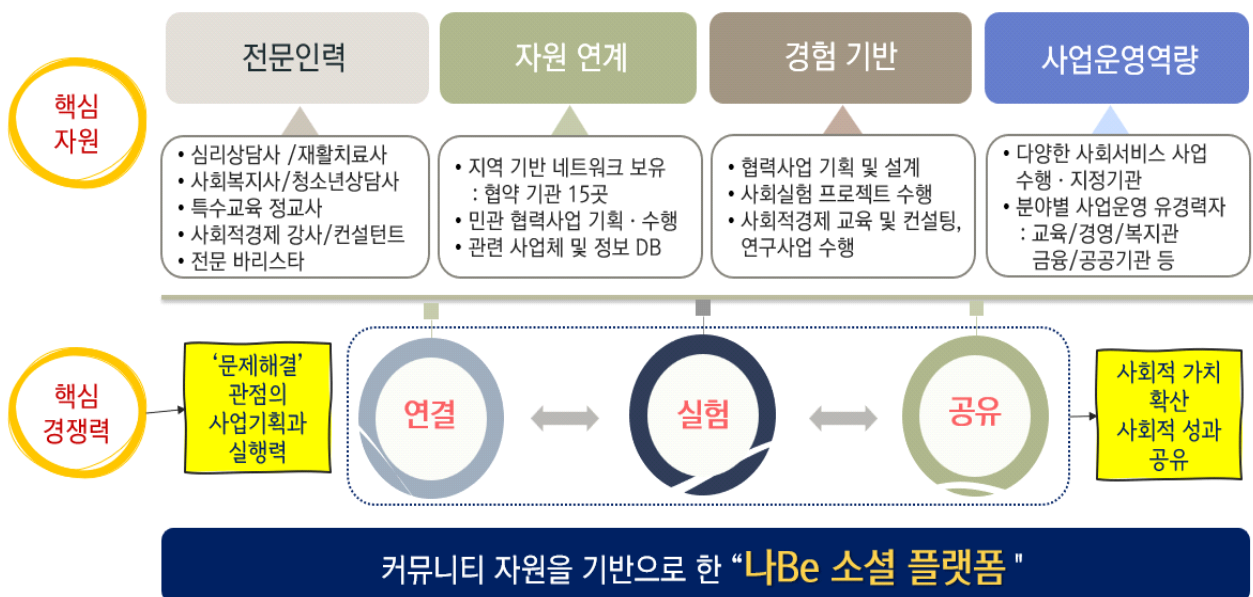
- 일자리로 만들어진 직무는 ‘공익캠페인활동가’, ‘반려식물동행가’, ‘장애인 이동안전관리사’ 등으로 운영되고 있음.

○ 주식회사 나비소셜컴퍼니는 발달장애아동부터 성인까지 제공받을 수 있는 ‘발달장애인 활동서비스’를 기반으로 생애주기에 따른 교육과 재활, 직업준비가 가능한 구조로 고용까지 연결되도록 하는 사업을 운영하고 있음.

○ 이렇게 발달장애인에게 제공되는 활동서비스의 프로그램 기획과 운영에 지역의 사회적경제 조직들이 협력구조로 함께 하고 있기도 함.

- 예, ‘사회적협동조합 다행이다’와 발달장애인 요리수업을 상시적으로 진행하며, ‘협동조합 무디따문화예술 닷’과는 다양한 분야 예술가들이 발달장애청소년과 문화예술프로그램을 함께 만들어가고 있음. ‘춘천두레생협’과는 환경관련 체험활동, 지역봉사활동 등을 꾸준히 연계해가고 있음.

〈그림 4-4〉 나비소셜컴퍼니의 ‘소셜 플랫폼’ 구축 추진 요소



\*출처 : 나비소셜컴퍼니 내부 자료.

- 일경험과 직업훈련의 맥락에서는 발달장애인 인턴십, 공공일자리사업 운영 경험을 바탕으로 발달장애인 직무훈련과 직업적응과정을 청소년 발달장애학생의 개별 포트폴리오 작업과 연계하여 발달장애인이 자기이력관리를 준비함으로써 취업에 가까워질 수 있도록 지원함.

<그림 4-5> 생애주기에 따른 지역사회 기반의 통합적 사업 운영 구조



\*출처 : 나비소셜컴퍼니 내부 자료.

## 1. 지역사회 연계형 진로탐색 과정의 확대 필요성

- 춘천 관내 특수학교 및 특수교육대상학생 현황은 공립 2개 학교와 사립 1개 학교를 합해서 264명임(2023년 기준). 특히 춘천동원학교는 초등, 중등, 고등, 전공과 과정까지 29개 학급, 122명임.
- 특수학교(급) 다양화 및 특성화를 위한 재구조화 추진(2023 춘천 특수교육 운영계획 중)에 따라 기존 유·초·중·고·전공과 과정이 함께 있는 기존 특수학교를 소규모, 단일과정으로 다양화하기 위한 계획이 진행 중임.

〈표 5-1〉 특수학교 재구조화 추진 현황(2022)

구분	학교명	학급형태	비고
1	춘천계성학교	유·초·중학교	기본 공통교육 중점
2	춘천동원학교	고·전공과	직업교육 중점

\*출처 : 강원특별자치도교육지원청(2023. 2.)

- 이러한 교육기관의 방향은 특수교육대상 학생에게 현장실습 위주의 직업교육을 제공하고, 인근 특수학급 학생에 대한 직업훈련 및 컨설팅 제공 등 당해 지역 특수교육대상학생의 직업교육 거점학교로서의 기능을 수행하도록 하기 위함.
  - 2023년~2025년 설계 및 공사를 거쳐 2026년 3월 재구조화 완료 예정<sup>11)</sup>
- 특수학교 중심 직업교육의 특성화를 조력하기 위한 지역사회의 현장 체험처 발굴 필요성이 높아짐. 발달장애인의 학교 중심 직업교육과 현장실습 기회를 연계하기 위한 협력적 설계가 다양하게 요구됨.
- 발달장애인의 취업과 자립은 성인이 되어 맞닥뜨리는 경우 애로가 많지만, 성장기부터 연속적인 관점으로 과정을 준비해가면 할 수 있는 영역이 폭넓게 확장될 수 있음.

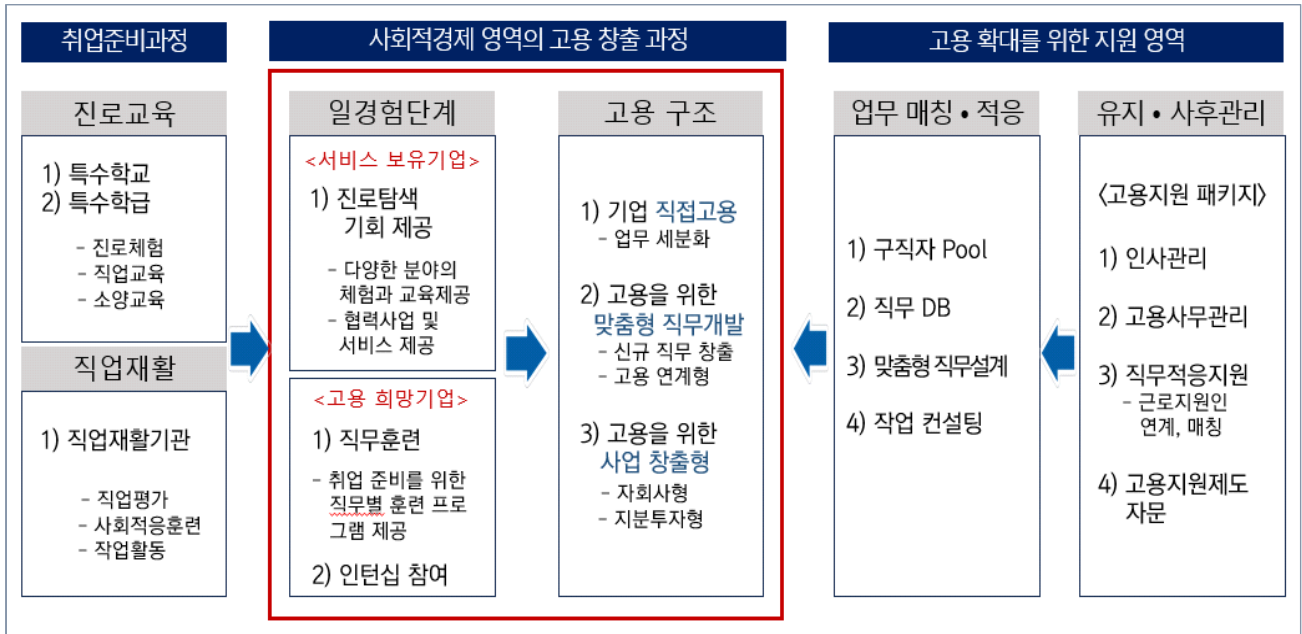
11) \*2023년도 춘천특수교육 운영계획, 강원도춘천교육지원청, 2023. 2월 기준

## 2. 사회적경제 영역의 발달장애인 고용 연계 방안

- 앞서 사례를 통해 살펴본 바와 같이 이미 발달장애인의 고용을 지원하기 위한 직업교육이나 직업재활훈련 등의 여러 제도적 구조가 갖추어져 있음. 하지만, 시설이나 기관 중심의 참여에는 이용자 규모의 제한이나 접근성의 문제로 원하는 시기에 이용하지 못하는 경우도 발생함.
- 발달장애인의 취업과 자립을 이야기할 때 가장 많이 언급되는 사항 중 하나가 ‘지역사회 관계망’ 임. 따라서 전문적인 지원시설과 기관도 중요하지만, 일상과 가까운 다양한 관계망을 형성하는 차원에서는 지역의 크고 작은 이웃과 시설을 두루 낚설지 않게 이용하는 것이 가능해져야 할 것임.
- 여러 사회적기업들이 이러한 발달장애인의 일자리와 자립의 어려움을 해결하기 위해 다양한 분야의 사업으로 솔루션을 찾아가고 있음.
- 베어베터나 (주)향기내는사람들은 고용부담금을 활용한 연계고용제도를 통해 발달장애인의 취업, 연계 이직, 장기근속 등의 성과를 잘 보여주고 있음. 하지만 일반적인 개별 기업이 이러한 구조를 내재화시키기까지엔 많은 시간과 노력을 필요로 하게 됨.
- 탄탄한 지원시스템과 직무 매칭, 직무훈련을 바탕으로 다양한 일거리를 만들어가는 것에는 고용의 사전 준비과정단계와 고용을 알맞게 매칭시키기 위한 지원 요소들이 함께 움직이는 복합성을 가짐. 이러한 역할을 사회적경제 영역에서 함께 나누어 가는 것도 가능할 것임.
- 취약계층 고용을 소셜 미션으로 하는 사회적경제 조직들과 직접 고용이 아닌 여러 관계에서 상품과 서비스, 또는 지역사업으로 연결해가는 다양한 조직을 지역 안에서 주시하고 협의 단위로 소통시켜가는 것이 첫 단추가 될 것임.
- 다음의 <그림 5-1>에서는 사회적경제 영역의 고용 창출에 있어, 일경험단계와 고용구조를 나누어 각 조직들이 제공 가능한 서비스를 연결할 수도 있고, 여러 가지 발달장애인이 수행가능한 직무를 제안하는 것도 가능함.

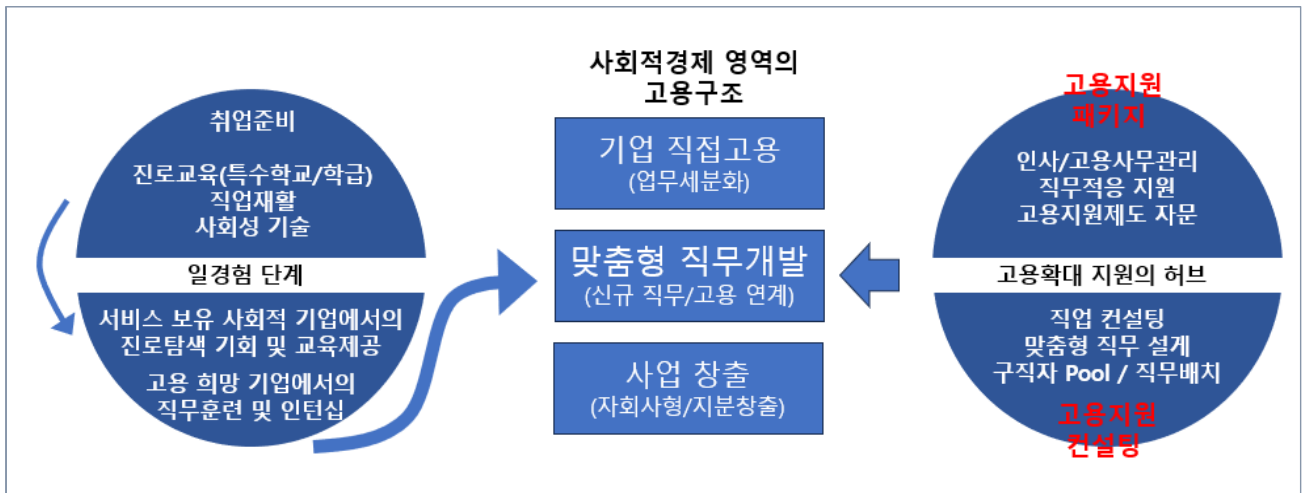
○ 직접고용에서의 어려움을 해소하기 위한 지원구조를 효과적으로 제공받을 수 있도록 여러 컨설팅 지원도 포함된 구조를 제안함.

<그림 5-1> 사회적경제 영역의 고용 창출 활성화를 위한 과정별 연계 구조



\*출처 : 자체 작성.

<그림 5-2> 발달장애인 고용 단계별 연결 및 지원구조의 상호작용



\*출처 : 자체 작성.



〈그림 5-3〉 사회적경제 조직과 협력자원이 함께 만드는 ‘소셜 네트워크’



\*출처 : 자체 작성.

○ 일반 취업 알선의 경우 민간 영역이나 공단 이외의 장애인 취업 지원 기관으로 연계해주고 이를 통합적으로 관리하는 방식을 제안함.

- 즉, 민간 위탁을 통해 취업 알선 사업을 개선하는 방식을 제안함.

- 또 다른 중요한 제안 사항은 사례관리 중심의 체계를 구축하는 것인데, 이를 위해 ‘Job 코디네이터’와 같은 사례관리 전문가를 양성한다거나 기존 상담원의 역량을 강화하여 사례관리 전문가로 양성하는 등 전문가 양성을 중요한 과제로 제시함.

한편, 장애인 취업 지원 사업 전달체계는 지역 특성을 반영하고 지역 자원을 활용의 중요성을 강조하고 있음.

## VI 결론

- 발달장애인의 성공적인 사회적응과 취업활동을 위해서는 사회적 기술 습득과 직업재활과정, 그리고 직업훈련 프로그램개발 등이 상호적으로 연계되어 고용구조와 작동하는 것이 중요함.
- 취업 준비 과정에서 특수학교(학급)와 사회서비스 기관 등에서 성인기 이후 사회생활 또는 취업활동 적응에 필요한 사회적 기술 교육을 현장 중심으로 실시하고, 특수학교(학급) 중심의 직업교육 및 이를 통한 직무 체험, 일경험과의 연계가 이루어질 수 있도록 구조를 갖추어가는 협력이 필요함.
- 직업재활기관에 의한 직업평가, 직무훈련 등의 직업재활 서비스 제공이 지역 사회 안에서 실제 직업재활 직무 체험 및 일경험 기회로 연결될 수 있도록 ‘경험의 Pool’ 을 발굴하는 협의 단위 구성을 제안함. 실제 고용의 단계까지 가기 이전에 더욱 다양한 기회가 제공되어 상호 경험을 만드는 것이 필요하기 때문임.
- 또한 발달장애인 고용에 필요한 채용, 업무매칭 및 직업적응, 고용유지관리와 더불어 고용업무에 제반되는 업무를 지원하는 고용지원 패키지 구성의 필요가 있음.
- 지역에서 발달장애인과 사회적경제 조직들이 ‘일과 고용’ 이라는 주제로 만날 때 실행되어야 할 사안을 요약하면 다음과 같음.

### 1) 직무개발의 다양화 노력

- 코로나19 감염증의 확산, 디지털사회 및 기후위기, 자원의 재활용 등 사회환경 변화에 대한 문제 해결형 직무의 개발
  - 예시) 도서항균관리사, 재활용 물품 판매인, 공익캠페인활동가 등
- 장애 특성을 고려한 강점 기반의 직무개발

- 예시) 커피콩 감별사, 지하철 배달, 생활체육활동가, 문화예술활동가 등
- 직무 분석 및 조정(accommodation)을 통한 업무 세분화
  - 예시) 조사보조원(설문지 코딩), 문서 파쇄원
- 특화산업 연계형 직무의 개발
  - 예시) 스마트팜, 새싹재배사
- 예시와 같은 직업 또는 직무 외에도 우리 주변에는 발달장애인과 소소하게 경험을 만들며 관찰된 여러 시사점들이 있음. 이를 감안하면 발달장애인의 직업은 더욱 창의적 관점에서 만들어질 수 있을 것임.

## 2) 취업준비과정에 필요한 다양한 교육과 체험콘텐츠 연계

- 사회적경제 기업들이 보유한 사회적응훈련 관점의 활용 콘텐츠들을 발달장애인 이용기관 및 특수학교, 특수학급 등과 업무협력을 체결하여 제공함으로써 상호 간의 경험을 축적함.
- 지역 내에서도 사회적경제 영역의 자원과 정보가 충분히 공유되지 않은 점을 감안하면 함께 할 수 있는 기업역량의 홍보와 더불어 사회적 가치의 창출 효과 등 새로운 기회요인을 모색할 수 있음.  
단, 발달장애에 대한 기초적인 이해와 교육훈련 프로그램의 매뉴얼 구성은 특화된 서비스가 되어 고객층의 확장 효과도 기대할 수 있을 것임.
- 사회적경제 기업의 발달장애인 고용에 있어 직접 고용 전 단계의 ‘일경험’ 과정을 사전 경험함으로써 기업과 근로인의 매칭 불일치의 예방효과도 살펴볼 수 있을 것으로 보여짐.
- 신규 일자리의 창출에 있어 사전 직무의 훈련과정 또는 발달장애인에게 맞춰진 직무개발이 발달장애인과 기업 간 상호적으로 제공될 수 있는 방안 마련이 필요함.

### 3) 고용지원 패키지의 결합

- 발달장애인 취업 알선을 민간 영역 장애인 취업 지원 기관으로 연계해주고 이를 통합적으로 관리하는 방식을 제안함.
  - 민간 위탁을 통해 취업 알선 사업을 개선하는 방식
  - ‘Job 코디네이터’와 같은 사례관리 전문가를 양성한다거나 기존 상담원의 역량을 강화하여 사례관리 전문가로 양성하는 등 전문가 양성을 중요한 과제로 제시함.
- 발달장애인과 관련한 지역 내 다양한 자원과 사업 진행을 공유하는 정보 플랫폼이 필요하며, 발달장애인의 성장과 재활 지원, 직업훈련, 공공일자리사업 등 다양한 역할을 수행하고 있는 기관 간의 사례관리와 고용 연계를 지원할 수 있는 체계의 구축이 요구됨.
- 본 연구에서는 기본적으로 발달장애인의 일자리 관련 연구를 중심으로 하나, 관계된 특성상 고용을 위한 사전, 또는 사후 단계에 대한 탐색을 함께 아우름.
- 지역 내에도 현장에서 필요한 기능과 역할을 하는 다양한 직업재활시설들이 있지만, 발달장애인이 자율적으로 생활의 반경을 넓히고 경제활동을 원활하게 하기 위해서는 결국 특정 기관, 기업의 노력을 넘어서는 통합된 지원체계와 지지망이 함께 작동해야 함.
- 따라서 연구를 마무리하며 발달장애인의 성장과 고용, 괜찮은 일상이 가능하도록 동행할 사회적경제 조직 및 관심그룹, 협력기관들이 함께 하는 ‘소셜 네트워크’의 구성을 제안하게 됨.
- 향후 구체적인 실행을 위해서는 풍부한 직무 모델 DB와 현장 피드백 구조를 거친 일자리 실험자료를 모아내고, 사례화를 통한 확산 가능성을 확인함으로써 실제적인 고용으로 직업의 영역을 다양화하는 것임.  
더불어 지속적인 발달장애인의 ‘괜찮은 일자리’에 대한 기준을 탐구하는 작업이 뒷받침되길 기대함.

## 〈참고문헌〉

- 고용개발원(2022). 한눈에 보는 2022 장애인 통계. 고용개발원.
- 고용개발원(2022). 2022 직무영역개사업보고서. 고용개발원.
- 고용노동부(2016). 취업알선 용어 정의. 고용노동부.
- 김용탁, 권기돈(2022). 장애인 취업지원 사업 서비스 전달체계 개편 방안-공단 사업 중심. 한국장애인고용공단 기본과제보고서, 1-152.
- 김원호, 박혜원, 신현욱, 김민영, 주교영(2016). 취업지원사업평가.기본과제보고서, 1-104.
- 김원호, 박혜원, 오영석, & 이해경. (2020). 범부처 장애인 취업지원 전달체계 발전방안 연구. 한국장애인고용공단 기본과제보고서, 1-193.
- 김호진, 임예직, 박혜원, 조신영, 장수빈, 전영환, 이정주.(2021). 2020년 발달장애인의 일과 삶 실태조사. 한국장애인고용공단 기본과제보고서, 1-507.
- 박경수, 홍선미, 변경희, 이준우, 정승원, 김용탁(2021) 장애인 고용-복지 및 교육 통합 고용서비스 전달체계 개편 방안. 한국장애인고용공단 고용개발원. 미발간 보고서.
- 박광옥, 이동석(2018). 발달장애인이 이용한 고용서비스 경험의 제도적 상호관계 탐색 - 제도적 문화기술지의 적용 -. 한국장애인복지학, (42), 107-137.
- 박노운, 배보경(2022). 발달장애인 고용 창출을 위한 스마트팜 비즈니스 추진 전략:(주) 푸르메여주팜 사례를 중심으로. 사회적가치와 기업연구, 15(1), 29-62.
- 변민수, 김희은(2021). 발달장애인 고용안정 지원방안. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 신효순, 이원령(2022). 발달장애인의 직장생활 경험에 관한 연구. 발달장애연구 (KADD), 26(3), 315-336.
- 주영하, 정익중(2016). 발달장애인 차별경험이 자아존중감에 미치는 영향: 생활만족도의 매개효과와 근로소득의 조절효과를 중심으로. 사회과학연구, 32(1), 55-78.
- 이달엽(2021). 발달장애인의 고용촉진과 직업재활 이슈, 발전을 위한 전략과 세부 프로그램 필요성 연구:장애인고용패널을 중심으로, 특수교육재활과학연구, 60(1), 303-329.

한국장애인고용공단(2022). 2022 직업영역개발 사업보고서. 한국장애인고용공단 고용개발원.

한국장애인고용공단(2022). 2022년 기업체장애인고용실태조사. 한국장애인고용공단 고용개발원.

춘천시 협동조합 지원센터, 강원도사회적경제지원센터(2023). 춘천시 사회적경제 기업 성과연구 보고서- 사회적경제가 만드는 춘천 지역사회의 미래.

## ■ 기사

배문규. [투명장벽의 도시①] 권리를 말하고, 권리에 맞춰 춤추고 노래하면 ‘이것도 노동이다’ . 경향신문. 2022.10.05.

(<https://m.khan.co.kr/national/national-general/article/202210051113001>)

## ■ Web site

- 강원특별자치도장애인종합복지관 홈페이지, <https://rehab.or.kr>
- 동구밭 홈페이지, <https://donggubat.com>
- 드림위드앙상블 홈페이지, <http://www.dreamwith.or.kr/>
- 보건복지부 홈페이지, [mohw.go.kr](http://mohw.go.kr)
- 베어베터 홈페이지, <http://www.bearbetter.net/>
- 위캔쿠키 홈페이지, <http://www.wecan.or.kr>
- 주식회사 네이처앤드피플 홈페이지, <https://www.withnnp.com/>
- 춘천시장애인근로작업장 홈페이지, <https://www.banbmall.com/>
- 춘천시청, <https://www.chuncheon.go.kr/>
- 춘천시 복지포털, <https://www.chuncheon.go.kr/welfare>
- 춘천시교육지원청, <https://gwcce.gwe.go.kr>
- 하티즘 갤러리 홈페이지, <https://heartism.xyz/ko-KR/gallery>
- 한국장애인고용공단 홈페이지, <https://www.kead.or.kr>