

맞춤식 고용/교육 연계 프로그램에 관한 연구

- 천안시 장애인 노동시장 수요 분석을 통한 -

A Study of the relation program with employment and education
for the disabled vocational rehabilitation

- demand analysis about the labor market on chounan city -

조선구*

목 차

- | | |
|-------------------------|--------------------------------|
| I. 서론 | III. 천안시 장애인 맞춤식 고용/교육 연계 프로그램 |
| II. 천안시 장애인 노동시장 수요 분석 | IV. 결론 |
| 1. 장애인근로자 고용 상태 조사 | |
| 2. 기업체의 장애인 고용에 대한 요구조사 | |

Key Words : employment, the disabled vocational rehabilitation

Abstract

Recently, The employment for the disabled vocational rehabilitation is to be a hot issue. and there is many of the proposal how to ways. But many of the disabled vocational rehabilitation is not employed and then, first of all, we have a survey about The employment for the disabled vocational rehabilitation on chonan city of korea.

And we got that The side of company and the side of the disabled vocational rehabilitation have a many problem for the employ. and there is the need of education for employ.

We want to propose to good idea good condition employment for the disabled vocational rehabilitation.

With the relation program with employment and education for the disabled vocational rehabilitation, they get a good condition jog.

This proposal is to be the base study for the disabled vocational rehabilitation with the employment.

This study attempts to suggest developmental framework of employment innovation model to vitalize the disabled vocational rehabilitation.

* 나사렛대학교 경영정보학과 부교수, sgcho@kornu.ac.kr, (041)570-7944

I. 서론

맞춤식 고용/교육 연계 프로그램이란 구인을 원하는 기업체와 구직을 원하는 장애인이라는 두 주체에서, 가장 적절한 인력을 가장 적절한 고용으로 연결시키기 위하여 사용되어지는 프로그램이라 할 수 있다. 즉 기업체는 장애인계층을 대상으로 하는 안정된 구인 프로세스의 유지를 위하여 프로그램에 주체로서의 역할을 수행하면서 일자리의 제공과 같은 사회적 공헌측면과 안정적인 적정인력의 구인활동 가능에 의미를 갖는다. 반면 장애인계층은 구직 프로세스에 본 프로그램이 적용되는데, 안정적인 구직 프로세스에서 교육을 통한 업무 수행능력의 향상 그리고 기업체의 구인정보 활용을 통한 고용으로의 연결에 본 프로그램이 활용되어진다. 구인과 구직의 핵심은 고용의 성립에 있으며, 지금까지의 고용개념이 서로의 양보와 타협을 통한 고용의 성립 이었다면, 본 프로그램은 서로의 고용조건을 충족시킬 수 있는 능력의 배양을 위해 교육 로드 맵 프로그램을 구축하고, 구인과 구직측의 어느 쪽에서도 만족할 수 있는 업무능력이나 근로조건이 충족된 형태로 이끌어가는 과정이 본 프로그램의 궁극적인 목표로 볼 수 있다.

따라서 본 연구는 천안시 장애인 노동시장의 수요를 분석하고, 천안소재 기업에서의 장애인 고용에 따른 요구조사를 수행하여 노동수요에 맞춘 고용/고용 연계 프로그램을 제안 하고자 한다. 본 연구는 천안 이외의 다른 지역에서도 그 수요가 유사 할 것으로 판단되며, 연구의 결과는 장애인의 고용확대를 위한 주요 자료로 판단된다.

II. 천안시 장애인 노동시장 수요 분석

1. 장애인근로자 고용 상태 조사

1) 업종별 노동시장 분포

본 조사에서는 비정규직 혹은 정규적으로서 장애인이 근무하는 업종구분을 총 14개의 업종으로 구분하였다. 14개 업종 중 본 조사의 대상이 되는 12개 기업체의 업종별 분포와 상시근로자수 대비 장애인 근로자 비율은 제조업 3개사(3.3%), IT관련 산업이 3개사(9.3%), 금융보험업이 3개사(5.1%), 부동산/임대 서비스업이 2개사(15.3%) 순으로 조사되었다. 이외의 업종별 구분으로 조사한 도/소매업, 농축산업, 광업, 전기/가스/수도업/건설업, 운수 창고업, 교육 서비스업, 개인서비스업, 보건/서비스업 등은 본 조사의 대상 기업에 포함되어 있지 않은 것으로 조사 되었다(<표 1 참고>).

<표 1> 조사 대상 기업의 업종별 분포

항목	업체수 (개)	상근적근 로자수 (명)	장애인근 로자수	장애인비율 (%)
제조업	3	262	9	3.3
도/소매업	1	10	0	0
IT 관련 산업	3	39	4	9.3
금융보험업	3	55	3	5.1
부동산/숙박 서비스업	2	11	2	15.3
합계	12	317	18	5.3

2) 장애인 근로자의 근속년수

장애인 근로자가 현 근무지의 평균 근속년수를 조사한 바에 의하면 전체 18명의 장애인 근로자 중, 1년 미만의 근로자가 72.2%(13명), 1-2년 미만의 근로자가 22.2%(4명), 2-5년 근로자가 5.4%로 2년 미만의 근로자가 전체의 90%이상을 차지하고 있는 것으로 조사되었다(<표 2 참고>).

<표 2> 장애인 근로자의 근속년수 분포

항목	빈도(명)	비율(%)
1년 미만	13	72.2
1-2년 미만	4	22.2
2-5년 미만	1	5.4
5-10년 미만	0	0
10년 이상	0	0

3) 장애인근로자의 연령 분포

장애인근로자의 연령별 분포를 보면 20세 미만이 72.2%로 가장 높고, 20대와 30대가 각각 11.1%, 40대가 5.5%로 조사 되었다. 이러한 결과는 2006년 6월 노동부와 장애인 고용촉진공단과 동시에 실시한 2005년 전국 규모의 장애인 근로자 실태 조사에서 나타난 장애인 연령분포에서는 40대가 32.1%로 가장 높았으며, 30대가 24.5%, 50대가 22.3%로 나타났던 것과 비교하면 천안시의 경우에는 20대의 장애인 근로자의 분포가 높아 전국규모의 분포와는 다소 차이는 있으나, 30대 이하가 전체의 90%이상을 차지하고 있어 전국 평균과 차이가 없는 것으로 나타났다(<표 3 참고>).

<표 3> 장애인 근로자의 연령 분포

항목	빈도(명)	비율(%)
20세 미만	13	72.2
20-29세 미만	2	11.1
30-39세 미만	2	11.1
40-49세 미만	1	5.5
50세 이상	0	0

4) 장애인근로자의 학력 분포

장애인근로자의 학력별 분포를 보면 중졸 이하는 없으며, 고졸이하는 전체에서 가장 많은 72.2%이며, 전문대졸 이하도 22.2% 그리고 대학졸 이하는 5.5%로 조사 되었다. 이러한 결과는 2006년 6월 노동부와 장애인 고용촉진공단과 동시에 실시한 2005년 전국 규모의 장애인 근로자 실태 조사에서 나타난 장애인 학력분포에서도 고졸이하가 전체에서 가장 많은 48.7%로 가장 높고, 전문대

이상 대졸이 21.2%이며, 중졸도 16.6%로 나타나 전구 규모와 천안시의 경우를 비교하면 비슷한 분포로 판단된다(<표 4 참고>).

<표 4> 장애인 근로자의 학력 분포

항목	빈도(명)	비율(%)
중졸 이하	0	0
고졸 이하	13	72.2
전문졸 이하	4	22.2
대졸 이하	1	5.5
대학원 이상	0	0

5) 장애인근로자의 직종별 분포

장애인근로자의 직종별 분포를 살펴보면 사무인력과 단순 노무 인력이 44.4%로 가장 높았으며, 다음으로 생산기능 인력이 11.1%로 조사 되었다. 이러한 결과는 2006년 6월 노동부와 장애인 고용촉진공단과 동시에 실시한 2005년 전국규모의 장애인 근로자 실태 조사에서 나타난 장애인 직종별 분포에서 생산기능 인력이 35.1%로 가장 높았으며, 단순 노무 인력은 18.1%, 서비스 사무 인력이 18.0%, 사무인력이 11.3% 나타나 천안시의 경우와 비교하여 비슷한 분포로 판단된다(<표 5 참고>).

<표 5> 장애인 근로자의 직종별 분포

항목	빈도(명)	비율(%)
관리 인력	0	0
사무 인력	8	44.4
서비스 영업 인력	0	0
생산 기능 인력	2	11.1
단순 노무 인력	8	44.4

6) 장애인근로자의 임금 수준 분포

장애인근로자의 직종별 임금 수준을 보면, 근속년수에 따라 다소 차이가 있으나 평균적으로 판단하여 사무인력의 경우는 30-100만원으로 매우 취약하며, 단순 노무 인력의 경우에는 50-100만원 수준, 생산기능 인력의 경우에는 100-200만원의 수준으로 조사 되었다(<표 6 참고>).

<표 6> 장애인 근로자의 직종별 평균 임금수준

항 목	급여 수준
관리 인력	-
사무 인력	30-100 만원
서비스 영업 인력	-
생산 기능 인력	100-200 만원
단순 노무 인력	50-100 만원

7) 장애인근로자의 장애유형과 성별 분포

현재 취업하고 있는 장애인근로자의 장애 유형 분포를 살펴보면 지체 장애가 38.8%로 가장 많고, 다음이 청각 장애가 33.3%로 나타났으며, 언어장애와 시각장애는 각각 16.6%와 11.1%로 조사 되었다. 또한 남성과 여성의 비율은 청각장애의 경우만 여성의 비율이 높았으며, 대체적으로 비슷하거나 남성의 비율이 높은 것으로 조사 되었다. 이러한 결과는 2006년 6월 노동부와 장애인 고용촉진공단과 동시에 실시한 2005년 전국 규모의 장애인 근로자 실태 조사에서 나타난 장애인의 장애 유형 분포에서도 지체장애가 64.3%, 청각장애가 9.6%, 시각장애가 7.8%, 정신장애가 6.6%로 조사되어 천안시의 경우는 언어장애에 약간의 차이가 있을 뿐 대체로 비슷한 분포로 조사되었다(<표 7 참고>).

<표 7> 장애인 근로자의 장애 유형과 성별 분포

항 목	빈 도(명)	비 율(%)
지체장애	7(여 2)	38.8
청각장애	6(여 5)	33.3
정신장애	-	-
시각장애	2(여 1)	11.1
뇌병변장애	-	-
언어장애	3(여 1)	16.6
기타장애	-	-

8) 장애인근로자의 채용 사유

기업에서 장애인근로자를 채용하는 사유를 살펴보면, 기업의 사회적 책임을 다하기 위해의 항목과 사업주의 장애인을 고용하고

자하는 의지가 각각 33.3%로 가장 많은 분포를 차지하고 있으며, 의무고용제 장려금 등 고용지원제도와 장애인의 구별 없이 능력 위주의 원칙이라는 항목이 각각 16.6%로 조사 되었다. 이러한 결과는 2006년 6월 노동부와 장애인 고용촉진공단과 동시에 실시한 2005년 전국규모의 장애인 근로자 실태 조사에서 나타난 장애인의 채용 사유 분포에서도 기업의 사회적 책임을 다하기 위해의 항목에 35.6%, 사업주의 장애인을 고용하고자하는 의지가 20.4%로 가장 많은 분포를 차지하고 있으며, 의무고용제 장려금 등 고용지원제도 때문인가 14.6%, 비장애인의 인력이 부족해서가 7.3%, 장애인 구별 없이 능력 위주의 원칙이라는 항목에 6.8%로 조사 되었다(<표 8 참고>).

<표 8> 장애인 근로자의 채용사유

항 목	빈 도	비 율
기업의 사회적 책임을 다하기 위해	4명	33.3%
사업주의 장애인을 고용하고자하는 의지	4명	33.3%
의무고용제 장려금 등 고용지원제도 때문에	2명	16.6%
비장애 인력이 부족해서	-	-
업무특성상 장애 인력이 필요해서	-	-
기업의 사회적 이미지를 높이기 위해	-	-
장애인 구별 없이 능력 위주의 원칙으로	2명	16.6%
없음	-	-

9) 장애인근로자의 채용이 어려운 이유

기업에서 장애인근로자의 채용을 어렵게 하는 사유를 살펴보면 다음과 같다. 작업 중 안전이 우려돼서가 33.3%로 가장 많은 분포를 차지하고 있으며, 구직 장애인에 대한 정보 부족이 16.6%, 장애인에게 적합한 장비나 시설 부족이 16.6%, 기업의 경영사정이 좋지 않아서가 16.6%로 조사되었다. (<표 9 참고>).

<표 9> 장애인 근로자의 채용이 어려운 사유

항목	빈도	비율
구직 장애인에 대한 정보 부족	2개사	16.6%
업무에 적당한 장애인력 부족	-	-
장애인에게 적합한 장비나 시설 부족	2개사	16.6%
작업 중 안전이 우려돼서	4개사	33.3%
기업의 경영사정이 좋지 않아서	2개사	16.6%
사업주가 장애인고용을 꺼려서	-	-
기업이미지가 떨어질 것 같아서	-	-
없음	2개사	16.6%

10) 장애인근로자 고용에 대한 불만 사유

기업에서 장애인근로자의 채용을 고민하게 하는 장애인 고용의 불만 사유 중 가장 많은 것을 살펴보면 장애인의 신체적 문제로 인한 작업 지시의 어려움과 업무 의사소통이 어려움이 각각 16.6%로 조사되었다. 또한 장애인 편의 시설의 부족과 기타 사유가 8.3%로 많았으며, 특별히 불만 사유가 없다고 답한 경우도 전체의 50%를 차지하고 있다 이러한 조사 결과는 장애인을 고용할 시점부터 장애인의 업무능력을 판단하고 업무를 수행시키고 있으며, 이에 대한 해결책을 찾고 있는 것으로 판단된다. 이러한 문제를 해결하기 위하여 직장에 장애인 고용관리인을 두고 있는 사업체도 있으나 그 비율이 7.8%에 불과한 것으로 발표되었다. 사업체에 고용관리 인력으로는 작업지도원이 59.0%로 가장 많았으며, 그 외에도 직업생활상담원, 수화통역사 등 인 것으로 발표되었다(<표 10 참고>).

<표 10> 장애인 근로자 고용이 불만족한 경우

항목	빈도	비율
업무능력이 떨어짐	-	-
작업 지시가 어려움	2개사	16.6%
안전관리가 어려움	-	-
업무 의사소통이 어려움	2개사	16.6%
장애인 편의 시설의 부족	1개사	8.3%
기타	1개사	8.3%
없음	6개사	50.0%

2. 기업체의 장애인 고용에 대한 요구조사

1) 장애인 고용 의사의 유무

업무 수행 능력을 갖고 있다면, 사회적 취약계층인 장애인을 고용할 수 있다고 생각하느냐의 질문에 장애인 채용의 의사가 있다는 의견과 의사가 없다는 의견이 각각 81.8%와 18.1%로 조사되었다(<표 11 참고>).

<표 11> 장애인 고용 의사의 유무

항목	빈도	비율
있다	9개사	81.8%
없다	2개사	18.1%

2) 장애인을 고용하고자 할 때, 구인 방법

기업체에서 임시직으로 장애인을 고용하고자 할 경우, 어떤 방법(복수 가능)으로 구인 작업을 수행할 것인가에 대한 질문에 대하여 홈페이지나 인터넷이 37.5%로 가장 많았으며, 다음이 베틀시장과 같은 지역광고지를 이용한다가 31.2%, 장애인복지관 등과 같은 유관기관을 이용한다가 25.0%로 조사 되었으며, 이외에도 지인의 추천도 6.2%로 조사되었다(<표 12 참고>).

<표 12> 장애인을 고용하고자 할 때, 구인 방법

항목	빈도	비율
홈페이지나 인터넷	6개사	37.5%
지역 정보지	5개사	31.2%
신문광고	-	-
지인추천	1개사	6.2%
유관기관	4개사	25.0%
기타	-	-

3) 기업체가 요구하는 장애인 구인의 직종

기업체가 장애인근로자를 임시직으로 채용할 경우, 직종별 분포(복수체크)를 보면 사무인력이 36.3%로 가장 많고, 단순 노무

인력이 22.7%로 높았으며, 관리 인력과 생산기능 인력도 각각 18.1%로 조사 되었다. (<표 13 참고>).

**<표 13> 장애인 근로자의
구인 직종 분포**

항 목	빈 도	비 율
관리 인력	4개사	18.1%
사무 인력	8개사	36.3%
서비스 영업 인력	1개사	4.5%
생산 기능 인력	4개사	18.1%
단순 노무 인력	5개사	22.7%

4) 기업체가 요구하는 구직 장애인의 소양

기업체가 장애인근로자를 임시직으로 채용할 경우, 구직을 희망하는 장애인이 갖추어야 할 능력 및 기술(복수체크)로는 컴퓨터 능력이 34.6%로 가장 많았으며, 다음으로는 업무해결 능력이 30.7%로 높았고, 대인관계 기술이 23%, 그리고 자격증 취득과 외국어 능력이 각각 7.6%와 3.8%로 조사 되었다(<표 14 참고>).

**<표 14> 구인 장애인 근로자의
능력 및 기술**

항 목	빈 도	비 율
컴퓨터 능력	9개사	34.6%
외국어 능력	1개사	3.8%
대인관계 기술	6개사	23%
업무해결 능력	8개사	30.7%
자격증 취득	2개사	7.6%

5) 기업체가 요구하는 구직 장애인의 컴퓨터 기술

사업체가 장애인근로자를 임시직으로 채용할 경우, 구직을 희망하는 장애인이 갖추어야 할 컴퓨터 능력 및 기술(복수체크)로는 스프레드시트(엑셀)능력이 42.8%로 가장 많고, 다음으로는 워드프로세스(워드)능력이 23.8%, 인터넷(홈피) 운용이 19.0%로 높으며, 데이터베이스(엑세스)능력과 발표(파워포인트)능력은 각각 9.5%와 4.7%로 비교

적 낮았다. 이외에 다른 컴퓨터 능력 및 기술로는 포토샵과 같은 그래픽 기술을 요구하는 사업체가 다수 조사 되었다(<표 15 참고>).

**<표 15> 구인 장애인 근로자의
능력 및 기술**

항 목	빈 도	비 율
워드프로세스(워드)	5개사	23.8%
스프레드시트(엑셀)	9개사	42.8%
데이터베이스(엑세스)	2개사	9.5%
발표(파워포인트)	1개사	4.7%
인터넷(홈피) 운용	4개사	19.0%

6) 사업체에서 장애인 채용 시 중시 사항

사업체가 장애인근로자를 임시직으로 채용할 경우, 구직을 희망하는 장애인 채용 시 중시하는 사항(복수체크)을 조사한 결과 업무능력이 28.5%로 가장 많고, 다음으로는 장애유형/장애정도 그리고 사회성이 25.0%로 높았다. 그러나 경력은 10.7%, 임금은 7.1% 그리고 자격증의 유무는 3.5%로 낮게 조사 되었다. 또한 장애인 채용 시 가장 중요한 순위를 조사한 결과 장애유형과 장애정도 그리고 업무능력을 사업체는 중요시하고 있음이 조사되었다(<표 16 참고>).

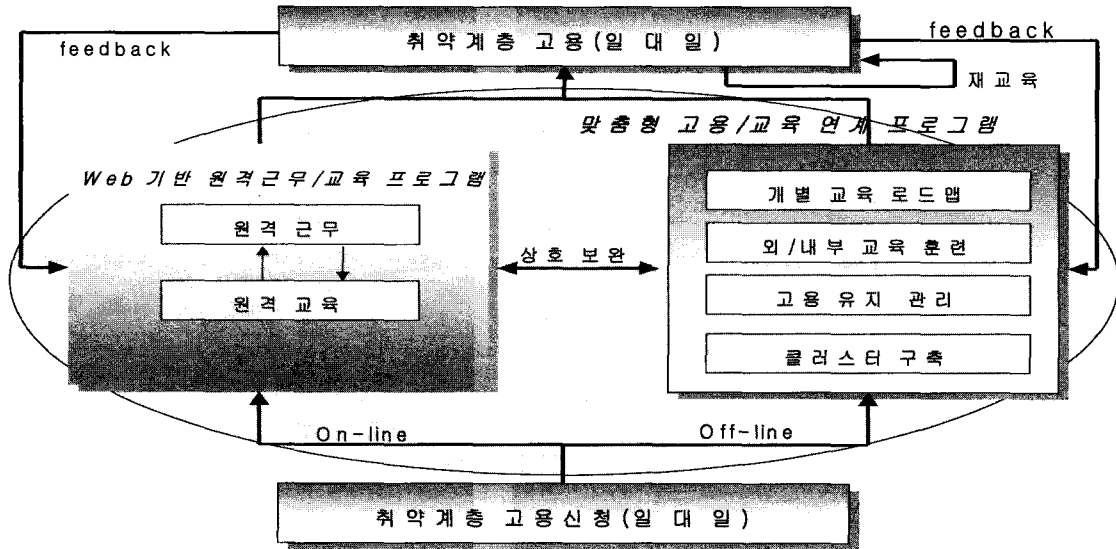
**<표 16> 장애인 근로자 채용 시
중시 사항**

채용 시 중시 사항	빈 도	비 중
장애유형/ 장애정도	7개사	25.0%
업무 능력	8개사	28.5%
경력	3개사	10.7%
학력	-	-
임금	2개사	7.1%
사회성	7개사	25.0%
자격증 유무	1개사	3.5%
없음	-	-

Ⅲ. 천안시 장애인 맞춤형 고용/교육 연계 프로그램

본 프로그램은 크게 개별 교육 로드 맵 프로그램, 내/외부 교육 훈련 프로그램, 고

용/유지 관리 프로그램, 클러스터 구축 프로그램의 네 가지로 구분된 세부 프로그램의 구체적인 설명은 다음과 같다(<그림 1 참고>).



<그림 1> 맞춤형 고용/교육 연계 프로그램

본 프로그램의 원활한 운영을 위하여 장애인 고용촉진 센터를 설치하거나 지역의 장애인 복지관 등에 운영 주체를 세운다. 본 프로그램에서는 “본 센터”라 한다.

1) 개별 교육 로드 맵 프로그램

개별 교육 로드 맵 프로그램은 크게 2가지 방향으로 운영된다. 즉, 구직을 원하는 취약계층에 의해서 수행하는 프로그램과 구인을 원하는 기업체와 지자체의 요구에 의해서 수행되는 프로그램이다. 2가지 방향의 프로그램은 어느 방향이나 취약계층이 일자리에 고용되어 업무를 수행하는데 불편함이 없도록 현장 업무와의 갭을 최소화하기 위한 교육 프로그램이다. 첫째로, 구직을 원하는 취약계층이 수행하는 프로그램은 다음과 같다. 우선 취약계층의 본 센터에 고용

신청을 하면, 본 센터의 상담 및 취업알선 프로그램에 의하여 상담이 이루어진다. 일단 취약계층에 대한 취업의사와 근무조건 그리고 상담결과 자료를 중심으로 고용이 성공적으로 달성까지를 교육과정 에 대한 프로그램으로서, 취약계층이 희망하는 직종 및 직업을 갖기 위해 필요한 모든 교육과정을 개인별 맞춤형으로 편성하는 교육과정 로드 맵을 작성하는 프로그램이다. 개인별 맞춤형 교육과정 로드 맵은 본 센터의 내부 교육 프로그램과 외부 프로그램을 이용하여 교육과정 로드 맵을 작성하게 된다.

[프로그램의 유형]

- 구직을 원하는 취약계층이 수행하는 프로그램(장애인이 원하는 취업처와 그 취업처에서 요구하는 업무 능력을 획득하기 위해 센터 내/외의 교육훈련을 수행

- 하기 위한 로드 맵 개발과 수행 프로그램)
- 구인을 원하는 기업체의 요구에 의하여 수행되는 프로그램(기업체가 원하는 업무능력을 가진 장애인을 교육시키기 위한 로드 맵 개발과 수행 프로그램)

[운영 단계]

- 1단계) 장애인이 고용신청
- 2단계) 상담 및 취업알선 프로그램 수행
- 3단계) 취업 의사와 근무조건 그리고 상담결과 자료를 중심으로 고용이 성공적으로 달성까지를 개인별 맞춤형 교육과

- 정 로드 맵 개발
- 4단계) 개인별 맞춤형 교육과정 로드 맵은 본 센터의 내부 교육 프로그램과 외부 프로그램을 이용하여 교육과정 로드 맵 작성
 - 5단계) 교육 수료증 발급 및 고용 알선

[교육 과정]

- 기본교육 (전산교육(W/O, SP, DB, PPT), 업무 수행교육, 조직관련교육, 자격증 취득교육(워드, 컴활, 그래픽, 조리사 등) 심화교육 (기업체 요구 교육)

<표 17> 고용/교육 연계 로드 맵

고용사항								교육사항		
순위	주요업종	근무년수	나이	학력	직종	임금	채용 중시 사항	소양교육	컴퓨터 능력	자격증
1	부동산/숙박	1년 미만	20세 미만	고졸이하	단순노무 인력	생산기능	업무능력	컴퓨터 능력	엑셀	전산 자격증
2	IT관련	1-2년	20-29세	전문졸	사무인력	단순노무	장애유형	업무해결 능력	워드	불필요
3	금융보 험	2-5년	30-39세	대졸	생산기능 인력	사무	사회성	대인관계 기술	엑세스	

2) 내/외부 교육 훈련 프로그램

취약계층의 고용을 위한 교육은 해당업무를 수행하기 위한 업무 수행 교육과 기존 고용된 취약계층을 위한 고용유지 교육이 필요하다. 1) 개별 교육 로드 맵 프로그램에서 개인별 교육 로드 맵이 완성되면 교육 로드 맵을 이수하기 위한 내/외부 교육 훈련 프로그램을 수행한다. 센터의 내부에 개설되는 프로그램이외의 교육에 대해서는 외부 교육 훈련 프로그램이 만들어진다. 외부 교육 훈련 프로그램은 지역에 있는 교육 센터를 이용하게 되는데, 이동성이 어려운 중증 장애인인 경우는 웹을 통한 원격교육으로 이루어지며, 교육의 실효성을 높이고 원격교육으로 이루어지기 어려운 교육 등을 중심으로 방문 교육을 실시한다. 또한 외부 교육 훈련 프로그램에 대해서는 장애인 복

지관의 정보화 교육장 및 사회복지 법인 정보화 교육장을 연결하고, 인근 대학의 협조를 얻어 고용을 위한 장애인 업무 능력 향상 교육을 수행한다.

[프로그램의 유형]

- 구직을 원하는 취약계층을 위한 교육 훈련 프로그램(취약계층이 원하는 취업처와 그 취업처에서 요구하는 업무 능력을 획득하기 위한 센터 내/외의 교육훈련을 수행하기 위한 프로그램)
- 고용 유지를 위하여 수행되는 재교육 프로그램(기업체가 원하는 업무능력을 유지하기 위해 장애인에 대한 교육 프로그램으로 기업체로부터 위탁교육/자체 재교육 프로그램)
- 이동성이 어려운 중증 장애인인 경우는 웹을 통한 원격교육 프로그램

[운영 방법]

- 1단계) 장애인 혹은 기업체에서 장애인 위탁 교육 신청
- 2단계) 상담 및 교육 훈련 프로그램 수행 접수
- 3단계) 내부 혹은 외부 교육기관의 알선 및 협조 요청(자체 교육, 인근대학 평생

- 교육원, 직업훈련원, 사회복지정보화교육장 등)
- 4단계) 개인별 맞춤형 교육과정 로드 맵은 본 센터의 내부 교육 프로그램과 외부 프로그램을 이용하여 교육과정 로드 맵 작성
- 5단계) 교육 수수료증 발급 및 고용 알선

<표 18> 내/외부 교육 훈련 프로그램

구분	시행기관	프로그램 명
내부 교육 훈련 기관	본 지원센터	업무해결능력 프로그램
		컴퓨터 능력 프로그램
		리더십 프로그램
		대인관계 향상 프로그램
		자격증 프로그램
외부 교육 훈련 기관 (천안소재)	여성인력개발센터	피부관리 및 미용 프로그램 요리 및 조리 프로그램 제빵 및 제과 프로그램 기타 자체 프로그램
	노인종합복지관	자체 프로그램
	장애인복지관 및 장애인 단체	창업프로그램 장애인 고용 준비 프로그램(장애인 전산 교육 등) 기타 자체 프로그램
	YMCA	자체 프로그램
	대학 평생교육원	자체 프로그램

3) 고용/유지 관리 프로그램

본 프로그램은 취약계층의 고용을 위한 고용지의 개발과 유지관리가 핵심이다.

우선 고용지의 개발은 크게 두 가지로 나누어 개발되어야 한다. 한 가지는 공공기관을 중심으로 제공되어지는 사회적일자리이며, 다른 하나는 일반 기업체 등에서 제공되어지는 일자리이다. 우선 사회적 일자리의 경우, 시군구중심의 관공서에서 제공되는 자리로서 공공성이 강하고, 사회봉사 차원의 일자리 성격을 갖는다. 이러한 자리에는 공공기관의 주차 관리나, 사회봉사 등과 같은 공익형 일자리이다. 사회적 일자리의 개발은 지자체에서 수행하며, 장애인을 사회의 일원으로 받아들인다는 국가적 사회분위가 조성의 일환으로 적극적인 개발이 이루어져야 할 것이다. 그러나 지자체의

예산의 한계와 사회적 일자리에 대한 취약계층의 업무 수행 능력의 한계로 인하여 고용의 확산에는 한계가 있다. 따라서 보다 효율적인 장애인 일자리 창출의 핵심은 일반기업체를 통한 개발이 되어야 한다. 일반기업체의 경우는 개발되는 일자리는 매우 다양하며, 사회적 일자리와는 달리 특별한 업무를 수행하기 위한 능력이 필요한 경우도 있고, 자격증이나 인성이 요구되는 다양한 경우가 있다. 장애인의 경우, 점점 단순한 업무에서 자기개발이나 자아성취를 찾는 장애인의 고용이 많아질 것이므로 이에 대한 업무 능력 교육이나 인성 등의 교육도 병행하여 수행되는 것이 필요하다.

다음은 고용유지 관리이다. 고용을 원하는 취약계층의 정보와 기업체의 정보는 DB로 구축되어 유지 관리 된다. 특히 고용이 된 취약계층에 대한 고용 이력 정보와 기업

체의 다양한 정보의 관리가 필요하다.

[프로그램 유형]

- 구직 혹은 유지를 위한 개인별 장애인 이력 DB 구축 프로그램(구직 희망자의 이력(기술, 자격 등)과 희망 고용직종 등을 DB로 구축하고 교육 이수 이력 및 재교육 이력을 종합 관리하는 고용 지원 DB 프로그램)
- 구인을 원하는 기업체를 개발/ DB 구축 프로그램(기업체가 원하는 업무나 업종, 임금, 기술 및 자격, 소양, 능력을 DB로 구축하고 고용 장애인의 정보를 관리하는 고용 지원 DB 프로그램)

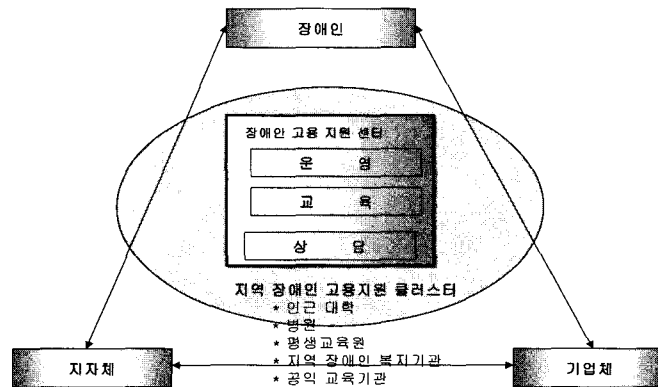
[운영 방법]

- 1단계) 구직 장애인과 구인 기업체의 등록 및 DB 입력
- 2단계) 인터넷으로 정보 참조
- 3단계) 고용 장애인에 대한 정보 관리 및 유지

4) 클러스터 구축 프로그램

본 프로그램이 장애인의 고용을 촉진시키기 위해서는 우선 장애인을 받아들이는 사회적 분위기의 형성이 가장 중요하다. 이미 우리 주위에는 장애인에 대한 편견이 많이 없어진 것도 사실이다. 그러나 아직 사회의

일각에서는 장애인을 보는 시선이 곱지 않은 것을 볼 수 있다. 이러한 사회적 현상은 정부나 지자체차원에서 많은 홍보와 정책을 통해서 줄여 왔으나, 아직도 사회적 분위기의 조성이 필요하다. 이러한 분위기의 조성을 위한 전략으로 장애인 지원 클러스터의 구축을 제안한다. 장애인 지원 클러스터는 장애인이 사회의 일원으로 받아들여지기 위하여 필요한 사회의 각계 기관들이 클러스터를 조직하는 것이다. 이러한 클러스터에는 장애인의 신체적 문제를 해결할 수 있는 병원이나 장애인의 교육을 담당하거나 새로운 능력의 개발을 위해 사회에 공헌할 수 있는 대학, 그리고 관공서와 장애인 복지관 등의 복지 기관이 지역 장애인 클러스터 협의체를 구성한다. 장애인 클러스터는 장애인이 고용을 통하여 사회에 일원으로 받아들여지도록 여러 가지 지원을 행사하게 된다. 또한 장애인 고용지원센터는 장애인 클러스터에서 주도적인 역할을 수행하여, 활발한 지원체계가 수행되도록 장애인 정보를 제공하고, 지자체로 하여금 이에 대한 장애인 클러스터 협의체에 대한 인센티브의 제공과 같은 법/제도적 정책을 제안하는 등의 노력이 필요하다. 장애인 고용지원 클러스터는 궁극적으로 지역기반의 취약계층에 대한 사회적 봉사 및 지역 취약계층에의 사회적 환원이다.



<그림 1> 클러스터 구축 프로그램

IV. 결론

취약계층의 취업 신청과 기업체와 지자체의 구인신청이 있으면 1단계로 본 센터의 상담 및 취업알선 프로그램을 거치게 된다. 그 다음 2단계에서는 구직자와 구인자의 고용조건 사이에 있을 수 있는 갭을 최소화하기 위한 프로그램이 본 프로그램이다. 본 프로그램은 크게 개별 교육 로드 맵 프로그램, 내/외부 교육 훈련 프로그램, 고용/유지 관리 프로그램, 클러스터 구축 프로그램의 네 가지로 구분된 세부 프로그램으로 구성된다. 개별 교육 로드 맵 프로그램은 취약계층의 고용에 대한 구직조건에 맞는 직종 혹은 직업을 얻기 위하여 개인의 업무 수행 능력을 향상시키고, 구인조건에 부합하는 인력의 양성을 위해 취약계층 개인별 교육 프로그램을 구축하는 프로그램이다. 내/외부 교육 훈련 프로그램은 개인별 교육 로드 맵에 의해 구축된 교육 프로그램을 수행하기 위하여 본 센터의 내부 혹은 외부의 교육 훈련 기관을 이용하여, 교육 훈련을 수행하는 프로그램이다. 내부 교육 프로그램은 직장의 사회성을 훈련하는 기본 교육이 중심이 되며, 기술 훈련이나 직업 교육은 주로 외부의 교육 기관을 이용하게 된다. 고용/유지 관리 프로그램은 취약계층의 고용 및 교육 상태를 개별적으로 관리하는 프로그램이다. 취약계층의 경우 열악한 근로조건이나 특이한 개인 사정 등 고용으로의 연계가 매우 어렵다. 더욱이 일단 고용된 경우라도 이를 유지하기 위한 교육이 계속적으로 필요하여진다. 장애인의 경우, 업무 능력보다도 조직 안에서의 커뮤니케이션이 가장 큰 문제로 언급되고 있는 현장에서 고용 유지 교육을 통하여 고용을 유지하는 통합적인 고용/유지 관리 프로그램이 요구된다. 클러스터 구축 프로그램은 취약계층의 고용을 확산시키고, 사회의 일원으로 받아들여지기 위한 성숙된 사회의 구축을 위하여 지역기반 중심의 협의체를 구성하고

이를 관리하기 위한 프로그램이다. 지역의 클러스터의 주체로는 지역 취약계층 복지관, 인근 대학, 병원, 평생교육원, 지역인력개발센터, 지자체 등이다. <그림 1>에서와 같이 본 프로그램의 병행 프로그램으로 웹 기반 원격근무/교육 프로그램이 있다. 웹 기반 원격근무/교육 프로그램은 주로 이동성이 곤란한 중증 장애인이나 고령자 그리고 가사 일을 돌보아야 하는 주부 등이 대상이 된다. 즉, 고용을 원하면서도 재택근무를 원하는 경우, 본 프로그램과의 병행 운영을 통해 취약계층의 고용을 확산하기 위한 대안의 개념이다. 그러나 오프라인의 상당부분 온라인과정으로 대치가 가능하기 때문에 두 라인상의 상호보완작업이 원활히 운영되어야 한다.

참 고 문 헌

1. 노동부(2006), 2005 장애인 근로자 실태조사
2. 국가 고용지원서비스 혁신 보고회(2005), 더 많은 사람에게 더 나은 일자리를, 노동부
3. 한국노동연구원(2005), 지역실정에 맞는 고용/훈련 통합서비스 제공을 위한 제도개선방안 기초연구, 노동부
4. 안주엽(2005), 노동력수급전망과 텔파이조사, 노동부
5. 김유경, (2004) "저소득층 '디지털 빈곤' 골이 깊어진다", etnews기사
6. 박성제, (2003) "시각장애 사용자의 멀티미디어 정보접근에 대한 효율적 인터페이스 구현", 「경영정보학회 2003학술대회 발표자료」
7. 변경희, (2003) "효과적인 서비스 제공을 위한 직업적 장애기준의 도입", 한국장애인 고용촉진공단
8. 변용찬, (2003) "생산적 직업재활 프로그램의 운영방안", 한국장애인 고용촉진공단
9. 소장섭, (2003) "장애인 고용의 새 모델 장애인 중심기업"
10. 심웅기(2003), "만민을 위한 평생교육: 사이버 평생교육체제 구축방향과 과제", 제21차 KEDI 교육정책포럼

11. 이금룡, 홍성태, 이윤경(2004), 중년층의 인터넷 사용행태에 대한 라이프 스타일 분석-미래 노인계층의 인터넷 활성화를 중심으로, 한국노인복지학회 춘계학술대회 발표자료집.
12. 이근민, (2003) “정보소외계층의 사회참여 확보를 위한 복지정보통신기술 발전동향”, 한국정보문화진흥원
13. 이성일. (2003) “정보화가 장애인복지에 미치는 영향”, 「제11회 대구재활 심포지엄:정보화 시대의 장애인 복지」. 대구광역시 장애인재활협회
14. 이희수(2003), “평생교육, 누구를 위한 평생교육인가?”, 제21차 KEDI 교육정책포럼
15. 정보통신부. (2003). 「한국의 정보화 전략」
16. 조선구, (2003) “장애인을 위한 웹 기반 고용모형에 관한 연구”, 「제2회 e-Biz workshop」, 나사렛대학교
17. 최두진, 김지희(2004), “정보격차 패러다임의 전환과 생산적 정보활용 방안,” 정보격차이슈리포터, Vol. 1, No. 2
18. 한국보건사회연구원, (2003) “장애인실태조사자료”, 보건복지부
19. 황수경, (2003) “장애인 의무고용제의 합리적 운영방안”, 한국장애인 고용촉진공단
20. 홍경순. (2004) “장애인IT직업재활 방안”, 한국정보문화진흥원