

장애 인식개선 교육제도의 법률 제·개정 경과 및 법적 개선방안

— 장애인복지법을 중심으로 —

최 응 선*

<국문초록>

본 연구는 2006년 UN「장애인 권리협약」채택과 2007년「장애인차별금지 및 구제에 관한 법률」제정에 따라 장애인 권리증진과 차별금지의 제도적 기반이 조성된 이후 이의 효과적인 정착을 위하여 장애 인식개선 교육제도가 관련 법률에 도입된 경과와 도입 이후의 제도개선 노력 및 아직도 미흡한 부분에 대하여 타법사례 및 관련 연구를 면밀히 분석하여 법적개선 방안을 제시하고자 한다.

2007년「장애인복지법」 및 「장애인고용촉진 및 직업재활법」개정에 따라 장애 인식개선 제도가 처음 도입 되었으며, 2015년「장애인복지법」개정과 2017년「장애인고용촉진 및 직업재활법」개정에 따라 교육대상이 국가와 지방자치단체, 어린이집, 유치원, 초·중·고, 대학교, 공공기관 및 사업주 등의 소속직원 및 학생으로까지 확대되었다.

그러나 장애 인식개선 교육제도의 효과적 정착을 위해서는「장애인차별금지 및 구제에 관한 법률」에 따라 차별금지와 정당한 편의제공 의무가 있는 의료기관, 복지시설, 체육시설, 직업교육훈련기관 및 평생교육시설 등 민간기관까지 확대가 필요하다.

또한 사업주 외 대부분 의무교육 대상에 대하여 규정하고 있는「장애인복지법」에 대하여 교육실시 결과보고에 대한 점검체계 구비, 의무이행 강제수단 구비, 교육기관 및 강사양성 관리를 위한 전담기관 지정 등 법적개선이 필요하다.

주제어: 장애 인식개선 교육제도, 장애인복지법, 장애인고용촉진 및 직업재활법, 어린이집, 공공기관

논문투고일자: 2018. 4. 4. 심사일자: 2018. 4. 4. 게재확정일자: 2018. 4. 20.

* 한국장애인개발원 미래전략부장.

— 목 차 —

- I. 서 론
- II. 장애 인식개선 교육제도의 도입
- III. 법률 개정을 통한 제도개선 노력
- IV. 장애인복지법 법적개선 방안
- V. 결 론

I. 서 론

우리나라에서의 장애 인식개선 교육제도의 역사는 장애인복지정책의 역사와 궤를 같이 한다. 우리나라의 장애인복지정책이 국가적 차원에서 체계적으로 시행되기 시작한 것은 1981년 6월 5일 「심신장애자복지법」이 제정되면서 부터로, 이법이 1989년 「장애인복지법」으로 개정되었으나 그때까지 「장애인복지법」이 장애인을 시혜와 동정의 대상으로 머물도록 하여, 정책이 시혜적·공급자적 관점에서 추진되었기 때문에, 지속적인 양적 확대에도 불구하고 제도의 효율성과 복지체감도는 이에 미치지 못하는 결과를 초래하였다. 이에 따라 장애계에서는 자립생활 및 사회적 모델의 맥락에서 장애인복지서비스의 실천적 이념으로 ‘일반적인 삶’과 ‘자기결정권의 확보’를 위하여 소비자주의와 당사자주의를 결합한 ‘이용자 참여(user participation)’와 함께 장애인복지정책 패러다임을 재활패러다임에서 자립생활 패러다임으로 변화할 것을 요구하게 되었다.¹⁾ 이러한 가운데 2006년 12월 13일, UN 「장애인권리협약」 채택, 2007년 4월 10일, 「장애인차별금지 및 구제에 관한 법률」 제정은 장애인의 권리증진 보장과 차별을 금지하고 권익을 구제하기 위해 사회의 각 구성주체가 이행해야할 의무를 규정함으로써 장애 인식개선 교육제

1) 김성희 「보건복지포럼」 「장애인복지법」 개정안의 주요내용 및 의의」 2007. 35-36 쪽 재구성.

도의 필요성과 누구를 대상으로 어떠한 방향으로 추진되어야 하는지 제시하는 계기가 되었다. 이에 따라 현재는 「장애인복지법」에 국가와 지방자치단체, 어린이집, 유치원, 초·중·고, 대학교 및 공공기관 등의 소속직원 및 학생을 대상으로 ‘장애 인식개선 교육’의 명칭으로, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에는 직장 내 사업주 및 근로자를 대상으로 ‘장애인 인식개선 교육’의 명칭으로 규정되어 운영되고 있다.²⁾ 이에 대하여 법에 반영된 경과를 살펴보면, 먼저 2007년 4월 11일 「장애인복지법」 전면 개정을 통해 중앙행정기관, 지방자치단체의 소속직원과 초·중·고 학생에 대한 장애 인식개선 교육제도가 처음으로 법에 반영되었으며, 2007년 12월 27일에는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 개정으로 사업주 책임에 장애인 인식개선교육을 포함 시키게 되었다. 그러나 이 두 가지 법 개정은 법에 교육실시 근거만 명시하였을 뿐, 교육내용, 실적보고 및 점검, 미 이행에 대한 조치 및 교육추진체계 등에 언급이 없어 선언적 규정 수준에 머물게 되었다. 이에 따라 보건복지부가 2009년부터 장애인차별금지법 이행 실태 모니터링을 통한 장애인차별에 대한 인식을 조사한 결과, 장애인차별 정도가 있다고 응답한 비율이 2009년 66.7%에서 2016년 55.8%로 다소 감소³⁾ 하기는 하였으나 여전

2) 장애 인식개선 교육의 명칭은 법률 별로 다르게 사용하고 있다. 「장애인복지법」 시행령 제16조에서는 ‘장애 인식개선 교육’으로 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제5조의2에서는 ‘장애인 인식개선 교육’으로, 교육부 특수교육정책과의 ‘특수교육 운영계획’에서는 ‘장애이해교육’으로 칭하고 있는데 본 연구에서는 장애인복지법 전반을 적용 하는 「장애인복지법」의 법적개선을 중심으로 논의하고자 하므로 ‘장애 인식개선 교육’을 기본 명칭으로 사용하고자 한다.

3) 보건복지부, 장애인개발원 ‘2017년 장애인차별금지법 이행 모니터링’ 2017. 31쪽 재구성.

<장애 차별정도>

년도	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
장애인차별정도(%)	66.7	64.2	61.8	61.0	56.6	60.7	60.0	55.8

주: 1차(2009년)와 2차(2010년)는 비장애인 500명을 조사한 결과이고, 3차(2011년)~8차(2016년)는 장애인, 비장애인을 구분하지 않고 지역, 성, 연령에 따른 비례할당에 의한 층화 무작위 추출로 전국 19세 이상 성인 남녀 1,000명을 조사한 결과이므로 통계의 비교 해석 시 유의할 필요가 있음.

히 전 국민의 반 이상이 우리나라의 장애인차별이 있음을 나타내고 있다. 이러한 가운데 법률 개정을 통한 개선 노력이 근래 까지 추진되었다. 먼저 2015년 12월 29일 「장애인복지법」 개정에 따라 장애인 인식개선 의무교육 대상이 어린이집, 유치원, 대학교 및 공공기관의 소속직원과 학생까지 확대되고, 교육내용이 구체적으로 명시되었으며, 개별기관의 실적보고 방법이 명문화 되었다. 다음으로 2017년 1월 20일 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 개정에 따라 교육대상을 사업주 및 근로자로 규정하고, 교육내용을 시행령에 규정하게 했으며, 위탁 교육기관 지정과 교육 미 이행이나 교육이행 서류 미보관 시 과태료를 규정함으로써 직장 내 장애인 인식개선 교육을 더욱 강화하였다. 이에 따라 「장애인고용촉진 및 직업재활법」의 경우 그간의 미비점에 대하여 상당부분 보완이 되었으나 「장애인복지법」의 경우는 아직까지도 교육이행 점검 및 의무이행 강제수단, 교육관리 등에 미비한 점이 많아 추가적인 법적 개선이 필요한 상황이다. 본 연구에서는 장애인복지법을 중심으로 장애 인식개선 교육제도와 관련한 법률의 개정경과와 타법 사례 및 관련 연구를 면밀히 문헌 분석함으로써 법률이 있음에도 불구하고 양적 질적 측면에서 미흡한 이행상태의 원인을 법적개선 측면에서 분석하고, 이에 대한 방안을 제시하고자 한다.

II. 장애 인식개선 교육제도의 도입

1. 장애 인식개선 교육제도 도입 전 관련 법률 제정 경과

가. UN 「장애인권리협약」의 채택

2006년 12월 13일, 유엔본부에서 개최된 제61차 총회에서 회원국 192개국의 만장일치로 UN 「장애인권리협약」(Convention on the Rights of persons with Disabilities)이 통과되었다. 이 중 제8조제2항은 효과적인

인 대중인식 사업을 추진하고 이를 지속하기 위하여 장애인의 권리에 대한 감수성 증진, 장애인에 대한 긍정적 인식 및 사회적 인식개선 증진, 직장과 노동시장에서 장애인의 기술, 실적, 능력과 기여에 대한 인식 장려 등의 조치를 취하도록 규정하고(제8조제2항a), 당사국에 대하여 유아기를 포함한 모든 아동을 망라하여 모든 단계의 교육제도에서 장애인의 권리를 존중하는 태도를 가지도록 노력하며(제8조제2항b), 이 협약의 목적에 부합하는 방향으로 장애인을 묘사하도록 모든 대중매체에게 권장하도록 하고(제8조제2항c), 장애인과 이들의 권리에 대한 인식 관련 프로그램의 장려 등의 조치를 취하도록 규정하였다(제8조제2항d). 또한 장애인권리협약 제8조와 관련하여 제24조 교육(Education)은 특히 중요한 의미를 갖는다. 교육은 장애인식 제고와 관련하여 가장 중요한 수단이기 때문이다. 제24조는 모든 교육과정에 있어 장애와 장애인에 대한 인식개선, 장애인의 권리 존중 및 존엄성 존중 등을 위한 교육을 실시해야 하고, 긍정적이고 올바른 장애관련 교육커리큘럼, 프로그램 마련 및 전문가 훈련이 필요하다는 것에 대해 규정하고 있다.⁴⁾ 장애 인식개선의 내용을 담고 있는 이와 같은 국제협약은 향후 국내법의 제·개정 방향의 지향점의 역할을 충분히 하였다. 이후의 「장애인차별금지법」의 제정, 「장애인복지법」 전면 개정을 통한 장애 인식개선 교육제도 도입 및 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 개정을 통한 사업주의 장애인 인식개선 교육규정 신설 등의 과정으로 이어지며 일반 국민들에게 장애인에 대한 사회적 인식개선을 유도하는데 마중물의 역할을 하게 되었다.

나. 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」의 제정

2007년 4월 10일, 「장애인차별금지법」이 제정되어 2008년 4월 11일부터 시행 되었다. 장애 인식개선 교육과 관련하여 장애인차별금지법이 갖는 의미는 장애 인식개선 교육의 방향과 대상을 제시하였다는데 큰

4) 한국장애인고용공단 고용개발원, 「장애 인식개선교육 개선방안」, 2011. 22-23쪽.

의미가 있다. 동법 제4조에서는 차별행위에 대한 구체적 개념을 직접차별, 간접차별, 정당한 편의 제공거부에 의한 차별, 광고에 의한 차별 등 네 가지 유형으로 규정하고 차별금지의 영역을 ①고용 ②교육 ③재화와 용역의 제공 및 이용 ④사법, 행정절차 및 서비스와 참정권 ⑤모, 부성권, 성 등 ⑥ 가족, 가정, 복지시설 및 건강권 등 생활상의 다양한 영역에 걸쳐 차별을 금지하도록 규정하고 있다.⁵⁾ 또한 각각의 차별금지 영역에서의 정당한 편의 제공에 대하여 시행령에서는 국가, 지방자치단체, 공공기관, 교육기관, 의료기관, 복지시설, 체육시설, 사업장 등 차별금지 이행 대상기관에 대한 단계적 의무이행 범위를 규정하고 있는데 이는 공공부터 민간까지 아우르는 전 영역의 구성원을 대상으로 장애 인식개선 교육이 실시되어야 「장애인차별금지법」의 실효성이 나타날 수 있음을 의미한다.

2. 「장애인복지법」개정을 통한 장애 인식개선 교육제도 도입

가. 도입 배경

2007년 4월 11일, 「장애인복지법」 전면개정에 따라 장애 인식개선 교육제도가 법조문에 처음 반영되었다. 당시 UN 「장애인권리협약」의 채택, 「장애인차별금지법」의 제정 등 장애인의 권리에 기반 하는 법적 체계가 구성되고, 장애인자립생활 패러다임으로의 변화가 요구되는 상황인 가운데 이러한 시대적 흐름을 반영하여 제17대 국회 장애인 당사자 국회의원이 중심이 되어 장애인단체 대상 설문조사와 공청회⁶⁾를 통

5) 임미경, 「우리나라 장애인차별금지법의 문제점과 과제 : 제정과정을 중심으로」, 2009. 73-78쪽.

6) 에이블 뉴스 ‘정화원의원 「장애인복지법」 개정 추진’ 2005.3.3.

「장애인복지법」 개정과 관련해 정 의원은 “장애인단체를 대상으로 설문조사를 벌인 결과, 15개 단체 중 10개 단체가 「장애인복지법」 개정의 필요성을 제시했다”며 “각 단체의 의견을 받아 「장애인복지법」 개정을 추진하겠다”고 밝혔다. 이와 관련 정 의원은 “현재 외부 전문가문단과 공동으로 검토 연구를 진행하고 있다”고 소개하면서 오는 4월 18일 「장애인복지법」 개정을 위한 공청회를 실시할 계획

해 자립생활 중심의 「장애인복지법」 개정안을 발의하게 되었는데 장애 인식개선 교육제도 관련 조문을 포함한 한나라당 정화원 의원의 「장애인복지법」 일부개정법률안⁷⁾과 그 외 다른 내용을 포함한 열린우리당 장향숙의원의 「장애인복지법」 전부개정법률안⁸⁾을 바탕으로 「장애인복지법」 전부개정안 보건복지위원장 위원장 대안⁹⁾으로 통합·조정되어 국회 전체회의 의결 후 2007년 4월 11일 정부 공포로 현재의 「장애인복지법」에 장애 인식개선 교육제도가 법 조문으로 신설하여 명문화되었다.

나. 조문 신설 내용

「장애인복지법」 법 제25조 (사회적 인식개선) 제1항에는 국가와 지방자치단체는 학생, 공무원, 근로자, 그 밖의 일반국민을 대상으로 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육 및 공익광고 등 홍보사업을 실시하여야 한다는 것과 제2항에서 국가는 「초·중등교육법」에 따른 학교에서 사용하는 교과용 도서에 장애인에 대한 인식개선을 위한 내용이 포함되도록 하여야 한다는 것을 규정(2007.4.11. 전부개정, 2007.10.12. 시행)하고, 동법 시행령 제16조(사회적 인식 개선 교육) 제1항에서는 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장은 법 제25조에 따라 소속 직원을 대상으로 하는 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육계획을 매년 수립·시행하여야 한다는 것과 제2항에서는 「초·중등교육법」에 따른 학교의

이라고 전했다.

에이블 뉴스 ‘자립생활 제도화 거스를 수 없는 대세’ 2005.3.3.

열린우리당 장향숙 의원과 한나라당 정화원 의원이 각각 국회기자회견장에서 자립생활 제도화 방안이 담긴 「장애인복지법」 개정안 추진의사를 밝히고 있다.

- 7) 「장애인복지법」 일부개정법률안(정화원의원 대표발의), 의안번호 3704, 발의연월일 2005.12.18.
- 8) 「장애인복지법」 전부개정법률안(장향숙의원 대표발의), 의안번호 4393, 발의연월일 2006.5.17.
- 9) 「장애인복지법」 일부개정법률안(보건복지위원장), 의안번호 6180, 발의연월일 2007.3.2.

장은 법 제25조에 따라 학생을 대상으로 장애인에 대한 인식개선 교육을 1년에 1회 이상 하여야 한다고 규정(2007.10.15. 전부개정, 2007.10.15. 시행) 하였다.

다. 문제점

앞서 살펴 본바와 같이 장애 인식개선 교육제도의 법적근거가 마련이 되었으나 규정의 내용을 분석해 보면 아래와 같은 문제점을 갖고 있었다.

(1) 교육대상 범위의 한정

장애인복지법 시행령 제16조에 규정된 교육대상은 중앙행정기관 및 지방자치단체의 소속직원, 초중고 학생에 대하여만 의무 규정을 두고 있다. 그러나 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」이 2007년 4월 10일 제정되고 2008년 4월 11일부터 시행됨에 따라 공공기관 및 어린이집, 유치원, 대학교와 의료기관, 복지시설, 체육시설, 직업교육훈련기관, 평생교육시설 및 사업장 등 민간기관까지도 차별금지와 정당한 편의제공의무를 이행해야하기 때문에 해당 기관의 소속직원이나 학생에 대한 장애 인식개선 교육이 필요함에도 이들을 교육대상에 포함되어 있지 않다.

(2) 교육 및 홍보 관련 부처차원의 종합 계획 및 실적에 대한 관리 체계 미비

법 제25조 제1항에서는 국가와 지방자치단체의 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육 및 홍보 의무를 규정하고 있고, 시행령 제16조 제1항에서는 교육과 관련하여 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장은 소속직원을 대상으로 매년 교육계획을 수립·시행토록 규정하고 있으나 기관 각각이 수립한 계획과 실적을 관리할 수 있는 부처차원의 관리체계가 없어 종합적으로 실적을 집계하거나 계획을 수립할 수 없다.

(3) 의무교육기관의 계획·실적보고, 교육이행 점검 및 의무이행 강제수단 미비

시행령 제16조 제1항 및 제2항에서의 교육실시 주체는 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장 및 「초·중등교육법」에 따른 학교의 장으로 규정되어 있고 제2항의 「초·중등교육법」에 따른 학교의 장은 학생을 대상으로 1년에 1회 이상 교육을 실시하도록 규정하고 있으나 의무교육기관 별 교육계획이나 실적보고의 보고대상에 대한 규정이 없을 뿐만 아니라 교육이행 점검 및 미 이행에 대한 강제수단이 없어 해도 되고, 안해도 되는 선언적 규정의 수준에 그쳤다.

(4) 교육내용 부재

교육 이행의 효과성은 그 여부뿐만 아니라 어떠한 교육내용으로 교육을 시행하는가가 중요한 사항임에도 불구하고 장애 인식개선 교육의 구체적 내용을 규정하고 있지 않아 교육내용의 표준화가 불가능하고, 이에 따라 법정 의무 교육임에도 질적 수준을 담보 할 수 없다.

(5) 교육관리 전담기관 부재

효과성 있는 장애 인식개선 교육을 위해서는 장애 특성에 부합하는 교재 및 프로그램 개발, 전문 강사 양성 및 관리, 실태조사 및 정책개발, 장기 계획수립, 홍보 등 분야에 전문적인 전담관리 조직이 구성되고 이를 중심으로 추진되어야 하지만 이에 대한 설치의 법적 근거가 없어 사업의 질적 제고와 양적 확대를 기대할 수 없다.

3. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」개정을 통한 사업주 책임에 장애인 인식개선교육 포함

장애인 고용과 관련하여 사업주의 책임에 장애인 인식개선교육을 포함하는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」이 2007년 12년 27일 개정¹⁰⁾되

어 2008년 1월 1일부터 시행되었다. 이에 따라 장애 인식개선 교육의 대상은 「장애인복지법」에 따른 중앙행정기관, 지방자치단체의 소속직원 및 초·중고 학생에 추가하여 「장애인고용촉진 및 직업재활법」의 사업주까지 확대되었다.

4. 제도 도입 후 교육 실태

제도 도입 후 현장에서의 장애 인식개선 교육에 대한 실적 집계는 전혀 이루어지지 않았으며, 그간의 통계자료는 전무한 상황이었다. 또한 교육내용에 대한 정해진 기준이 없어 설사 교육을 실시하였다 하더라도 법에서 규정한 교육인지를 판정할 수 없는 상황이었다. 이러한 가운데 민간에서는 일부 장애인복지 관련 비영리 기관을 통하여 인권, 장애 예방, 고용주 인식개선 등 각 기관의 목적사업의 일환으로 장애 관련 교육 및 강사양성 프로그램을 운영하게 되었는데 이에 대한 현황을 정리하면 다음의 <표 1>과 같다.

<표 1> 민간의 교육 및 강사양성 프로그램 현황¹¹⁾

기관	대상 및 실적	교육 방법	교육내용
국가인권위 인권교육센터	공무원, 일반시민, 장애인	강의, 사이버 교육	인권 및 차별예방 중심 (장애인인권, 인권일반, 차별금지법 교육)
국립재활원	아동, 청소년, 비장애인, 전문가 등 131,198명('15 년 기준)	강의, 현장체험	장애예방 중심(장애의 이해 및 예방 중심, 장애체험)

10) 제5조(사업주의 책임) ①·② (생략) ③ 사업주는 직장 내 장애인 근로자의 안정적인 근무여건 조성 및 채용 확대를 위하여 장애인 인식개선 교육을 실시하여야 한다. ④ 고용노동부장관은 제3항에 따른 사업주의 장애인 인식개선 교육이 원활하게 이루어지도록 교육교재 등을 개발하여 보급하여야 한다.

11) 한국장애인개발원 ‘장애인복지법 개정에 따른 시행령 및 시행규칙 개정연구’, 2016. 41쪽, 48쪽, 52쪽, 53쪽, 54쪽 재구성

한국척수장애 인협회	학생, 교직원 4,651명('15 년 기준)	강의	장애학생과 비장애 학생의 통합교육, 장애체험(실습)
	인식개선 강사	강의, 실습	인식개선 강사 양성
한국장애인고 용공단 고용개발원	사업주, 비장애인 근로자 22,996명 ('15년 기준)	강의, 사이버 교육	사업주의 장애인 인식개선
한국장애인고 용안정협회	청소년 47,039명, 교직원 837명('15년 기준)	강의	사업주의 장애인 인식개선

또한 교육부 특수교육 정책과에서도 「장애인복지법」에 따라 ‘2015년 특수교육 운영계획’¹²⁾에서 범 국민 대상 장애 인식개선 분야를 살펴보면 장애관련 내용의 교육 충실을 위해 초·중·고등학교 교과서 장애 이해 내용을 지도자료로 활용할 것과 모든 학생을 대상으로 장애영역 별 특성, 에티켓, 교유관계 형성 등을 포함한 장애이해교육을 연 2회 이상 실시할 것 등 내용을 포함하고 있다.

Ⅲ. 법률 개정을 통한 제도개선 노력

1. 「장애인복지법」개정을 통한 교육대상 확대 및 보고체계 구축

가. 개정 경위

2007년 4월 11일 「장애인복지법」개정에 의한 장애 인식개선 교육제도 도입 시 문제점에 대한 개선노력은 제19대 국회에 들어서 일부 시도가 되었는데 먼저 2014년 1월 27일 새정치민주연합의 서영교 의원은 교육대상을 종전의 국가와 지방자치단체의 소속직원, 초중고 학생에 추가하여 대통령이 정하는 공공단체까지 확대하고, 교육내용, 교육방법 및 결과제출에 필요한 사항은 대통령령으로 정할 수 있도록 하는 「장

12) 교육부 특수교육정책과, ‘2015년 특수교육 운영계획’, 2015. 50-51쪽

애인복지법」 일부개정법률안을 대표발의¹³⁾하였다. 이후 새정치민주연합의 최동익 의원은 2014년 10월 24일, 국회 보건복지상임위원회의 보건복지부 국정감사에서 ‘지난 3년간 장애 인식개선 교육을 실시한 국가기관 비율이 2011년부터 2013년 까지 35% 미만이고, 학생 등을 대상으로 한 교육을 공무원 대상으로 한 것처럼 허위로 보고하는데도 보건복지부는 사실관계를 정확히 파악 못하고 감독도 제대로 이뤄지지 않았다’ 지적¹⁴⁾하였다. 이후 2015년 7월 22일, 최동익 의원은 교육대상을 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제3조 제6호¹⁵⁾에 따른 어린이집, 유치원, 초·중·고, 대학교 등 교육기관의 소속 교직원 및 학생으로 까지 확대하는 「장애인복지법」 일부개정법률안을 대표발의¹⁶⁾하였다. 양 의원의 개정안은 「장애인복지법」 일부개정법률안 보건복지위원장 제안¹⁷⁾으로 통합·조정되어 국회 전체회의 의결 후 2015년 12월 29일 정부 공포¹⁸⁾되었으며 이어 2016년 6월 28일 동법 시행령 개정¹⁹⁾,

13) 「장애인복지법」 일부개정법률안(서영교의원 대표발의), 의안번호 9155, 발의연월일 2014.1.27.

14) 에이블 뉴스 2014.10.24. ‘국가기관 장애 인식개선 교육 외면 심각, 10곳 중 7곳 미실시 --- 복지부는 3년 동안 쪽, 최동익 의원 법 지켜지지 않아 적극 나서야’

15) 「장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률」 제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다

6. “교육기관”이란 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」·「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급 학교, 「평생교육법」에 따른 평생교육시설, 「학점인정 등에 관한 법률」에서 정한 교육부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관, 「직업교육훈련 촉진법」에 따른 직업교육훈련기관, 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관을 말한다

16) 「장애인복지법」 일부개정법률안(최동익의원 대표발의), 의안번호 16178, 발의연월일 2015.7.22.

17) 「장애인복지법」 일부개정법률안(보건복지위원장), 의안번호 18140, 발의연월일 2015.12.

18) 「장애인복지법」 제25조(사회적 인식개선) ①국가와 지방자치단체는 학생, 공무원, 근로자, 그 밖의 일반국민 등을 대상으로 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육 및 공익광고 등 홍보사업을 실시하여야 한다.

② 국가기관 및 지방자치단체의 장, 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」·「초·중등교육법」·「고등교육법」에 따른 각급 학교의 장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 교육기관 및 공공단체의 장은 소속 직원·학생을 대상으로 장애인에

2016년 6월 30일 동법 시행규칙 개정²⁰⁾으로 현재의 「장애인복지법」에 개선된 틀이 마련되었다.

나. 개정 내용

2007년 장애 인식개선 교육제도 도입 시 범조문과 대비하여 2015년

-
- 대한 인식개선을 위한 교육을 실시하고, 그 결과를 보건복지부장관에게 제출하여야 한다. <신설 2015.12.29.>
- ③ 국가는 「초·중등교육법」에 따른 학교에서 사용하는 교과용도서 등에 장애인에 대한 인식개선을 위한 내용이 포함되도록 하여야 한다. <개정 2015.12.29.>
- ④ 제1항 및 제3항의 사업, 제2항에 따른 교육의 내용과 방법, 결과 제출 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2015.12.29.>
- 19) 「장애인복지법 시행령」 제16조(장애 인식개선 교육) ① 법 제25조제2항에서 “대통령령으로 정하는 교육기관 및 공공단체”란 다음 각 호의 기관 또는 단체를 말한다.
1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관
 2. 「지방공기업법」에 따른 지방공사 및 지방공단
 3. 특별법에 따라 설립된 특수법인
- ② 법 제25조제2항에 따른 기관 또는 단체의 장은 소속 직원·학생을 대상으로 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육(이하 “장애 인식개선 교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시하여야 한다.
- ③ 장애 인식개선 교육에는 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
1. 장애의 정의
 2. 장애인의 인권과 관련된 법과 제도
 3. 장애인의 행동특성 및 능력
 4. 장애인과 의사소통하는 방법
 5. 장애인보조기구 및 장애인 편의시설
 6. 그 밖에 장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 내용
- ④ 장애 인식개선 교육은 집합 교육 또는 인터넷 강의 등을 활용한 원격 교육, 체험 교육 등의 방법으로 할 수 있다.
- ⑤ 법 제25조제2항에 따른 기관 또는 단체의 장은 장애 인식개선 교육을 실시한 경우 교육 내용, 방법, 참가인원 등의 교육 결과를 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 보건복지부장관에게 제출하여야 한다. [전문개정 2016.6.28.]
- 20) 「장애인복지법 시행규칙」 제2조의2(장애 인식개선 교육) 「「장애인복지법」(이하 “법”이라 한다) 제25조제2항에 따라 장애 인식개선 교육을 실시한 기관 또는 단체의 장은 별지 제1호서식의 장애 인식개선 교육 결과보고를 작성하여 교육이 끝난 후 30일 이내에 보건복지부장관에게 제출하여야 한다. [본조신설 2016.6.30.]

개정 내용을 비교하면 다음의 <표 2>와 같다. 이를 자세히 살펴보면 중요한 특징을 아래와 같이 정리해 볼 수 있다.

<표 2> 개정 전·후 내용 비교

구분	개정 전	개정 후
교육 대상	중앙행정기관 및 지방자치단체의 소속 직원, 초중고의 학생	국가기관, 지방자치단체, 어린이집, 유치원, 초중고, 대학교, 공공기관, 지방공사 및 지방공단, 특수법인 등의 소속직원 및 학생
교육 내용	구체적 명시 없음	1. 장애의 정의 2. 장애인의 인권과 관련된 법과 제도 3. 장애인의 행동특성 및 능력 4. 장애인과 의사소통하는 방법 5. 장애인보조기구 및 장애인 편의시설 6. 그 밖에 장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 내용
교육 방법	구체적 명시 없음	집합 교육 또는 인터넷 강의 등을 활용한 원격 교육, 체험 교육 등
교육 횟수	년 1회 이상	‘좌동’
교육 결과	구체적 명시 없음	교육 결과를 교육이 끝난 후 30일 이내에 보건복지부 장관에게 결과보고서 제출

(1) 교육대상 범위 확대

중전의 중앙행정기관 및 지방자치단체의 소속직원과 초중고 학생에서 어린이집, 대학교, 공공기관, 지방공사 및 지방공단, 특수법인 등의 소속직원 및 학생까지 추가되었는데 이들을 모두 기관규모로 산정해보면 2017년 기준으로 중전의 17,512개소에서 70,211 개소²¹⁾로 301% 증

21) 한국장애인개발원 ‘장애 인식개선교육 교재 개발 및 강사양성체계 마련 연구’, 2017. 88쪽 재구성.

(단위 : 개소)

합계	국가 기관	지방 자치 단체	공공 기관	지방 공사 공단	특수 법인	각급학교							
						어린이 집	유치 원	초	중	고등	특수	각종	대학
70,211	2,490	3,139	332	392	6	41,084	9,029	6,270	3,246	2,367	173	51	1,633

가한 규모이며, 특히 내용면에서도 어린이집 41,044개소, 유치원 9,029개소 까지 포함되어 유아기를 포함한 아동기까지 범위가 확대되었다.

(2) 교육내용 제시

시행령 제16조 제3항에서는 장애 인식개선 교육의 내용을 ‘1. 장애의 정의 2. 장애인의 인권과 관련된 법과 제도 3. 장애인의 행동특성 및 능력 4. 장애인과 의사소통하는 방법 5. 장애인보조기구 및 장애인 편의시설 6. 그 밖에 장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 내용’으로 규정함으로써 이를 기반으로 표준 교재안이 만들어져 현장 강의에 활용되고 강사양성, 교육의 질적 관리가 이루어 질 수 있도록 하였다.

(3) 다양한 교육방법 규정

시행령 제16조 제4항에서는 장애 인식개선 교육의 방법을 ‘집합교육 또는 인터넷 강의 등을 활용한 원격교육, 체험교육’의 방법으로 할 수 있다고 규정하고 있는데 현재도 가장 많은 부분을 차지하는 것이 집합교육이나 용이한 접근성 및 이용의 편리함을 고려할 때 인터넷 강의를 활용할 수 있으며, 장애인식 감수성을 고려한 장애체험도 집합교육으로 실시하고 있어 현장의 수요에 부합하는 다양한 교육방식의 전개가 가능할 것이다. 한국장애인개발원(2017)이 ‘장애 인식개선교육 교재 개발 및 강사양성체계 마련 연구’에서 교육 실시 방법을 분석한 결과 교육 실시 기관 13,602개소에서 실시한 17,770 교육횟수 중 대체적으로 집합교육(88.7%) 중심으로 진행되며, 내부강사를 활용하여 실시한 경우가 53.6%, 외부강사 29.6%, 기타 4.6%, 연수 1.0% 순으로 실시하였다. 그 외에 11.3%는 원격교육을 활용하기도 하였고, 사이버 교육(4.5%), 개별 동영상 시청(6.7%)의 방법으로 교육을 실시하는 등 다양한 교육방식으로 진행되고 있음이 나타났다.²²⁾

22) 보건복지부, 한국장애인개발원 ‘장애 인식개선교육 교재 개발 및 강사양성체계 마련 연구’, 2017. 88쪽

(4) 의무교육기관의 실적보고 체계 구축

시행령 제16조 제4항 및 시행규칙 제2조의2에서는 ‘교육기관 또는 단체의 장은 장애 인식개선 교육을 실시한 경우 교육내용, 방법, 참가 인원 등의 교육결과를 교육이 끝난 후 30일 이내에 보건복지부장관에게 제출’할 것을 규정함으로써 의무교육기관의 교육이행 보고에 대한 체계를 구축하였다.

2. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」개정을 통한 사업주의 장애 인인식개선 교육의 교육내용·방법·횟수의 규정, 교육기관 지정 및 미이행 과태료 신설

가. 개정 경위

2007년 12월 27일, 개정에 따라 사업주 의무에 장애인 인식개선교육이 포함되기는 했으나 교육내용이나 방법에 대한 규정은 없었고 교육 미이행 시 강제수단이 없어 교육이 사실상 이루어지지 않는 실정이었다.²³⁾ 이러한 문제점에 대하여 한국장애인고용공단 고용개발원(2011)은 ‘장애인인식개선교육 개선방안 연구’에서 장애 인식개선 교육 관련 법·제도 개선방안으로 교육대상의 확대, 의무이행 강제수단 마련 및 법 시행령에 교육의 내용·방법, 횟수 혹은 업무수행기관 등에 관한 구체적 규정과 장애인인식개선 교육 관련 업무를 한국장애인고용공단에 위탁할 수 있는 근거 규정 마련의 필요성을 제시하였다.²⁴⁾ 이러한 현실 인식에 따라 2017년 1월 20일, 제20대 국회에서 자유한국당 임이자 의원은 장애인 인식개선 교육기관 지정 및 운영, 3년 간의 교육이행 서류 보관 및 교육 미이행 이나 서류 미보존에 대하여 과태료를 부과하는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 일부개정법률안을 대표발의²⁵⁾ 하였다.

23) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 일부개정법률안(임이자의원 대표발의), 의안번호 5197, 발의연월일 2017.1.20. 중 1쪽 제안이유 및 주요내용.

24) 한국장애인고용공단 고용개발원 ‘장애 인식개선교육 개선방안’, 2011. 77쪽, 80쪽, 82쪽.

임이자 의원의 개정안을 바탕으로 동법의 다른 내용의 발의안과 함께 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 일부개정법률안 환경노동위원장 대안으로 통합·조정되어 국회 전체회의 의결 후 2017년 11월 28일 정부공포²⁶⁾ 되었으며, 이후 고용노동부는 2018년 1월 25일 동법 시행령 일

25) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 일부개정법률안(임이자의원 대표발의), 의안번호 5197, 발의연월일 2017.1.20.

26) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제5조의2(직장 내 장애인 인식개선 교육) ① 사업주는 장애인에 대한 직장 내 편견을 제거함으로써 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 장애인 근로자 채용이 확대될 수 있도록 장애인 인식개선 교육을 실시하여야 한다.

② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 장애인 인식개선 교육을 받아야 한다.

③ 고용노동부장관은 제1항 및 제2항에 따른 교육실시 결과에 대한 점검을 할 수 있다.

④ 고용노동부장관은 제1항에 따른 사업주의 장애인 인식개선 교육이 원활하게 이루어지도록 교육교재 등을 개발하여 보급하여야 한다.

⑤ 제1항 및 제2항에 따른 장애인 인식개선 교육의 내용·방법 및 횟수 등은 대통령령으로 정한다.

제5조의3(장애인 인식개선 교육의 위탁 등) ① 사업주는 장애인 인식개선 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “장애인 인식개선 교육기관”이라 한다)에 위탁할 수 있다.

② 장애인 인식개선 교육기관의 장은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하여야 하며, 사업주 및 장애인 인식개선 교육기관의 장은 교육 실시 관련 자료를 3년간 보관하고 사업주나 피교육자가 원하는 경우 그 자료를 내주어야 한다.

③ 장애인 인식개선 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 두어야 한다.

④ 고용노동부장관은 장애인 인식개선 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 그 지정을 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우

2. 정당한 사유 없이 제3항에 따른 강사를 6개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우

⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따라 장애인 인식개선 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다

제86조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. <신설 2017.11.28.>

1. 제5조의2제1항을 위반하여 장애인 인식개선 교육을 실시하지 아니한 자

2. 제5조의3제2항을 위반하여 장애인 인식개선 교육 실시 관련 자료를 3년간

부개정령안²⁷⁾ 및 동법 시행규칙 일부개정령안²⁸⁾을 입법예고함으로써

보관하지 아니한 자

27) 고용노동부가 입법예고한 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 일부개정령안 제5조의2(직장 내 장애인 인식개선 교육) 제5조의2(직장 내 장애인 인식개선 교육) ① 법 제5조의2에 따라 사업주는 직장 내 장애인 인식개선 교육을 연 1회 이상 실시하여야 한다. ② 제1항에 따른 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해
2. 직장 내 장애인의 인권, 차별금지 및 정당한 편의 제공
3. 장애인고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도
4. 그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 사항

③ 제1항에 따른 교육은 사업의 규모나 특성을 고려하여 직원연수·조회·회의 등의 집합교육, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 원격교육 또는 체험교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 인식개선 교육을 한 것으로 보지 아니한다.

④ 제3항 단서에도 불구하고 법 제28조에 따른 장애인 고용 의무가 없는 사업주는 제2항제1호부터 제4호까지의 교육 내용이 포함된 교육자료 또는 홍보물을 배포·게시하는 방법으로 장애인 인식개선 교육을 실시할 수 있다.

⑤ 「장애인복지법」 제25조에 따른 사회적 인식개선 교육을 실시하여야 하는 사업주로서 해당 교육을 실시한 사업주는 제1항에 따른 교육을 실시한 것으로 본다.

28) 고용노동부가 입법예고한 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙」 일부개정령안 제4조의2(장애인 인식개선 교육기관의 지정) 법 제43조에 따라 설립된 한국장애인고용공단(이하 “공단”이라 한다)이 법 제5조의3제1항, 법 제82조 및 영 제82조제2항제2호에 따라 장애인 인식개선 교육기관을 지정하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관 중에서 지정할 수 있다.

1. 사업주단체
2. 「장애인복지법」 제63조에 따른 장애인복지단체
3. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 기업집단이 운영하는 연수·교육 시설
4. 장애인 인식개선 교육 실시를 위하여 국가 또는 지방자치단체로부터 비용의 전부 또는 일부를 지원받는 기관·법인·단체
5. 그 밖에 장애인 인식개선 교육 실시에 적합하다고 공단이 인정하는 기관·법인·단체

제4조의3(장애인 인식개선 교육기관 지정 절차) ① 장애인 인식개선 교육기관으로 지정받으려는 자는 별지 제1호서식의 장애인 인식개선 교육기관 지정신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 공단에 제출하여야 한다.

1. 강사 보유 현황

개정을 추진하고 있다.

나. 개정 내용

사업주 의무에 장애인 인식개선 교육을 포함하는 2007년 법 개정 조문과 대비하여 2017년 개정 내용을 비교하면 다음의 <표 3>과 같다. 이하의 내용으로 2017년 11월 28일 개정 장애인고용촉진 및 직업재활 법과 고용노동부가 2018년 1월 25일 입법예고한 동법 시행령 일부개정령안과 동법 시행규칙 일부개정령안을 중심으로 중요한 특징을 살펴보고자 한다.

<표 3> 개정 전·후 내용 비교

구분	개정 전	개정 후
교육 주체	사업주	‘좌동’
교육 대상	구체적 명시 없음	사업주 및 근로자

2. 교육 시 사용할 교육교재 등의 자료

3. 제4조의2 각 호의 어느 하나에 해당함을 증명할 수 있는 서류

② 제1항에 따라 신청을 받은 공단은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 법인 등기사항증명서(법인의 경우만 해당한다)를 확인하여야 한다. 다만, 신청인이 확인에 동의하지 아니하는 경우에는 법인 등기사항증명서를 첨부하도록 하여야 한다.

③ 제1항에 따른 신청서가 제출된 경우 공단은 접수된 날부터 10일 이내에 지정 여부를 결정하여 신청인에게 통지하고, 지정하는 경우에는 별지 제2호서식의 장애인 인식개선 교육기관 지정서를 발급하여야 한다.

④ 제3항에 따라 장애인 인식개선 교육기관으로 지정받은 자는 지정받은 내용 증명칭, 소재지 및 대표자에 관한 사항이 변경된 경우에는 별지 제3호서식의 장애인 인식개선 교육기관 변경 신청서에 변경 사실을 증명할 수 있는 서류와 제3항에 따라 발급받은 지정서를 첨부하여 공단에 제출하여야 한다. 이 경우 변경 신청서의 처리는 제3항을 준용한다.

제4조의4(장애인 인식개선 교육기관의 교육) ① 법 제5조의3제2항에 따라 장애인 인식개선 교육기관의 장이 교육을 실시하는 경우에는 1시간 이상의 교육과정을 편성하여야 하며, 제2항에 따른 강사가 교육을 하도록 하여야 한다.

② 법 제5조의3제3항에 따른 강사는 공단이 실시하는 강사양성교육을 수료한 강사를 말한다.

교육 내용	구체적 명시 없음	1. 장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해 2. 직장 내 장애인의 인권, 차별금지 및 정당한 편의 제공 3. 장애인고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도 4. 그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 사항
교육 방법	구체적 명시 없음	직원연수·조회·회의 등의 집합교육, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 원격교육 또는 체험교육 등 단) 장애인 고용의무 없는 사업주는 교육자료 또는 홍보물 배포·게시 등 간이교육도 인정, 「장애인복지법」의 장애인 인식개선교육도 「장애인고용촉진 및 직업재활법」의 교육으로 인정
교육 기관	구체적 명시 없음	사업주는 고용노동부 장관 지정 교육기관에 위탁 가능 - 사업주단체, 장애인복지단체, 기업집단이 운영하는 연수·교육시설, 국가 및 지자체 비용지원 교육기관 등에 대하여 고용공단이 지정 - 교육기관은 강사 1명 이상 보유 고용공단이 실시하는 강사양성 교육을 수료한 강사가 교육 실시
교육 횟수	구체적 명시 없음	년 1회 이상
과태료	구체적 명시 없음	교육 미이행 이나 서류 미보관 시 과태료 300만원 부과

(1) 교육대상의 구체적 명시

개정 전, 사업주가 장애인 인식개선 교육 실시 책임이 있음에 대하여 선언적 규정에 그쳤다면 금번 개정을 통해 법 제5조의2 제2항에 따라 교육대상을 사업주와 근로자로 명확히 규정하였다.

(2) 교육내용 제시

고용노동부가 입법예고한 시행령 일부개정령안 제5조의2 제2항에서는 장애 인식개선 교육의 내용을 ‘1. 장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해 2. 직장 내 장애인의 인권, 차별금지 및 정당한 편의 제공 3. 장애인고용촉진 및 직업재활에 관련된 법과 제도 4. 그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 사항’으로 규정하고 있다.

(3) 다양한 교육방법 규정

고용노동부가 입법예고한 시행령 일부개정령안 제5조의2 제3항에서

는 직원연수·조회·회의 등의 집합교육, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 원격교육 또는 체험교육을 실시할 수 있다고 규정하고 있다. 다만, 동조 제4항에서는 장애인 고용 의무가 없는 사업주(50인 미만)는 교육자료 또는 홍보물을 배포·게시하는 방법을 허용함으로써 영세 사업주에 대한 의무를 간소화 하게 하였으며, 동조 제5항에서는 「장애인복지법」 제25조에 따른 사회적 인식개선 교육을 실시하여야 하는 사업주로서 해당 교육을 실시한 사업주는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」의 장애인인식개선 교육을 실시한 것으로 본다고 규정하여 「장애인복지법」과의 교육의무 중복을 피하고자 하였다.

(4) 교육기관에 대한 위탁교육 근거 마련

금번 「장애인고용촉진 및 직업재활법」개정은 직장 내에서 교육 외에 외부의 전문 교육기관을 지정하여 교육을 위탁하는 체계를 포함하고 있다. 고용노동부가 입법예고한 시행규칙 일부개정령안 제4조의2에서는 지정대상 기관으로 사업주단체, 장애인복지단체, 기업집단이 운영하는 연수·교육시설, 국가 및 지자체 비용지원 기관 등을 규정하고 있으며, 교육기관의 지정 및 강사양성은 한국장애인고용공단이 담당토록 함으로써 직장 내·외의 체계적인 교육이 이루어지도록 하였다.

(5) 과태료를 통한 의무이행 강제수단 마련

법 제86조 제2항에 따라 장애인 인식개선교육을 실시하지 않거나 교육실시 관련 자료를 3년간 보관하지 않으면 300만원 이하의 과태료를 부과하게 됨에 따라 그간 「장애인복지법」과 「장애인고용촉진 및 직업재활법」의 장애인 인식개선 교육 제도 도입에도 불구하고 마땅한 의무이행 강제수단이 없는 문제점에 대하여 금번 법률 개정을 통하여 사업주에 대하여는 해소가 되었다.

3. 법 개정 후 교육 실태

2015년 12월 29일 「장애인복지법」개정에 따라 2016년 6월 30일부터 의무교육기관이 확대된 이후 교육 실태에 대하여 다음의 두 가지 연구를 통해 조사가 실시되었다.

첫째, 보건복지부, 한국장애인개발원(2017) ‘장애 인식개선교육 교재 개발 및 강사양성체계 마련 연구’를 통해 2016년 실적을 집계한 결과 대상기관 70,211개소 중 13,602개소(19.4%)만이 교육을 실시한 것으로 보고되었다. 교육대상기관 유형별로는 교육기관이 국가 및 공공기관, 지방자치단체 보다 교육 이행률이 높은 것으로 나타났다. 특수학교의 경우 68.2%, 고등학교 57.0% 중학교 56.6%, 초등학교 56.2%로 유치원 및 어린이집, 대학교 등을 제외한 모든 기관은 절반 이상 교육을 실시한 것으로 나타났다. 반면, 지방자치단체의 경우 2.1%, 지방공사 및 공단 4.6%, 공공기관은 8.7%, 국가기관은 13.8%로 나타나는 등 국가 및 공공기관의 교육 실적이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.²⁹⁾ 이와 같은 저조한 실적 개선을 위해서는 교육 및 홍보, 의무이행 강제수단의 도입, 정책개발, 강사양성, 교재개발 보급 등의 추진체계 구축 등 산적한 과제의 해결을 위한 상당한 노력이 필요함을 말해준다. 이에 대한 교육대상기관의 교육실시 현황을 정리하면 다음의 <표4>와 같다.

<표4> 교육대상기관의 교육실시 현황

	기관유형	교육대상(a)	보고기관(b)	보고비율(b/a)
국가 및 공공기관	국가기관	2,490	343	13.8%
	지방자치단체	3,139	67	2.1%
	공공기관	332	29	8.7%
	지방공사 및 공단	392	18	4.6%
	특수법인	6	-	-
교육기관	어린이집	41,084	4,444	10.8%
	유치원	9,029	1,714	19.0%
	초등학교	6,270	3,522	56.2%
	중학교	3,245	1,837	56.6%

29) 보건복지부, 한국장애인개발원, ‘장애 인식개선교육 교재 개발 및 강사양성체계 마련 연구’, 2017. 88쪽.

고등학교	2,367	1,348	56.9%
특수학교	173	118	68.2%
각종학교	51	8	15.7%
대학교	1,633	136	8.3%
기타(민간)	-	18	-
계	70,211	13,602	19.4%

둘째, 국가인권위원회(2017) ‘장애인차별예방 현장모니터링 결과보고서’를 통해 2017년 6월 27일부터 2017년 7월 21일 까지 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한법률」에 따라 장애학생(교육생)에 대하여 정당한 편의제공 의무가 있는 특수학교, 일반학교(특수학급, 일반학급)와 장애인 특화과정을 운영하거나 운영예정인 직업교육훈련기관을 대상으로 장애 인식개선교육 실태를 조사한 결과 「장애인복지법」의 의무교육기관인 특수학교 29개소 중 89.7%, 일반학교(특수학급, 일반학급) 175개소 중 100%가 교육을 실시한 것으로 나타났으며, 실시횟수는 학기별 1회를 진행하는 학교가 가장 많았다. 교육 실시 방법에 대하여는 내부 교사가 진행하는 학교가 가장 많았으며, 다음으로 외부 전문가 진행, 통신물 발행 및 영상물 신청 순이었다. 이러한 실적규모는 학교기관 일부에 대한 조사이기는 하나 「장애인복지법」 개정 직후인 2016년 대상 실적보다는 법 개정에 대한 홍보와 인식제고로 인해 향상된 것으로 보인다. 직업교육훈련기관은 「장애인복지법」의 의무교육기관은 아니나, 장애인 특화과정을 운영하므로 교사, 교직원 등을 대상으로 장애인 인식개선교육을 실시할 필요가 있는데, 조사대상 20개소 중 70%가 교육을 실시한 것으로 나타났으며, 교육실시 대상은 교사가 54.5%로 가장 많고, 교직원이 45.5%로 나타났다. 미실시 6개소의 이유는 필요성을 못 느껴서가 33.3%, 별도의 요청이 없어서가 33.3%, 나머지 기타 의견으로는 장애 인식개선교육에 대해 잘 알지 못해서, 향후 장애인특화과정 운영시 실시 예정 등이 있었다.³⁰⁾ 이러한 결과는 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한법률」의 의무기관인 경우 민간이라 할지라도 「장애

30) 국가인권위원회 ‘장애인차별예방 현장모니터링 결과보고, 2017. 90-91쪽 110-111쪽.

인복지법의」 장애 인식개선 교육의무기관으로 포함되어야 일관성 있는 정책수행이 가능하며, 법적의무대상 포함과 함께 인식개선 홍보, 교육 안내, 계획수립부터 교육실시 및 보고, 이행 점검과 미 이행 시 강제수단 등 종합적인 정책추진에 대한 필요성을 시사한다.

또한 교육부 특수교육정책과 에서도 「장애인복지법」 개정에 따라 ‘2018년 특수교육 운영계획’부터 초중고에서 유치원까지 확대하여 장애 이해교육을 연 2회 이상 실시토록 하고, 일반학교 구성원의 장애 인식개선을 위해 장애이해교육 전문강사, 장애인(학생) 예술가(단) 등을 활용한 ‘찾아가는 장애이해교실’ 운영³¹⁾으로 「장애인복지법」 개정에 따른 내용이 현장에서 이행될 수 있도록 노력하고 있다.

IV. 장애인복지법 법적개선 방안

앞서 살펴본 바와 같이 장애 인식개선 교육제도는 UN 「장애인권리협약」과 「장애인차별금지 및 권리구제 등의 관한 법률」을 바탕으로 「장애인복지법」과 「장애인고용촉진 및 직업재활법」의 개정을 통하여 법조문으로 명문화를 이루었으며, 교육이행의 양적·질적 성장을 위한 개정 작업이 진행이 되었다. 그러나 장애 인식개선제도의 가장 기본적인 법률이라 할 수 있는 「장애인복지법」은 교육 미 이행에 대한 조치, 교재개발, 강사양성, 교육위탁, 교육관리 전담기관 등에 대한 규정이 여전히 미흡한 상황으로 장애 인식개선 교육제도의 성장을 위하여 법적 개선방안을 아래와 같이 제시해 보고자 한다.

1. 교육대상 범위 추가 확대 및 관련법간 조정 필요

31) 교육부 특수교육정책과 ‘2018년 특수교육 운영계획’, 2018. 57쪽.
- 찾아가는 장애이해교실 운영 횟수 : (‘18~’22) 1,190회 계획.

「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」에 따르면 국가, 지방자치단체, 공공기관 및 어린이집, 유치원, 대학교와 의료기관, 복지시설, 체육시설, 교육시설 및 사업장 등 민간기관까지도 차별금지와 정당한 편의제공의무를 이행해야 하는 대상으로 규정되어 있는 가운데 「장애인복지법」과 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에는 의료기관, 복지시설, 체육시설, 직업교육훈련기관 및 평생교육시설 등 민간기관은 장애 인식개선 교육대상에 포함되어 있지 않아 이들 기관에 대한 추가 확대가 필요하다. 또한 고용노동부가 입법예고한 「장애인고용촉진 및 직업재활법」시행령 일부개정령안에서는 「장애인복지법」에 의한 장애 인식개선 교육을 받은 경우 「장애인고용촉진 및 직업재활법」의 교육으로 본다고 규정하고 있으므로 양 법의 관계를 명확히 하기 위해 「장애인복지법」에 대하여도 사업주를 교육의무 대상에 포함하는 것이 타당할 것이다.

2. 교육실시 결과보고에 대한 점검체계 구비 필요

현행 「장애인복지법」 시행령 제16조 제4항 및 시행규칙 제2조의2에 ‘교육기관 또는 단체의 장은 장애 인식개선 교육을 실시한 경우 교육내용, 방법, 참가인원 등의 교육결과를 교육이 끝난 후 30일 이내에 보건복지부장관에게 제출하여야 한다.’라고 하여 개별기관에 대한 실적보고에 대한 규정은 있으나 이의 모니터링을 위한 점검에 대한 규정은 없다. 한편, 현행 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제5조의2 제2항에서는 교육실시 결과에 대한 점검에 대한 규정이 있고, 성매매 예방 교육의 경우 「성매매방지 및 피해자보호 등의 관한 법률」 제5조 제5항에서는 교육실시 결과에 대한 점검을 매년 실시하도록 하는 규정 등을 갖추고 있음을 볼 때 「장애인복지법」에도 교육실시와 더불어 교육결과보고의 점검에 대한 법 규정을 마련하는 것이 필요할 것이다.

3. 교육 의무이행 강제수단 구비 필요

앞서 살펴본바와 같이 2016년의 「장애인복지법」 의무교육대상 기관 70,211개소 중 13,602개소(19.4%)의 저조한 교육 이행율에서 알 수 있듯 교육실시 결과에 대한 보고와 점검체계가 구축되어 있더라도 교육 의무이행에 강제수단이 없다면 법 조문은 선언적 규정에 그칠 가능성이 크다. 한편, 현행 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제86조 제2항에서는 장애인 인식개선 교육을 실시하지 아니한 자와 교육 실시 관련 자료를 3년간 보관하지 아니한 자는 300만원 이하의 과태료를 부과하도록 규정되어 있고, 성매매 예방 교육의 경우 「성매매방지 및 피해자 보호 등의 관한 법률」 제5조 제7항에 점검결과에 따라 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가, 공공기관의 경영평가, 초·중·고 학교기관의 학교평가에 반영토록 요구할 수 있는 규정을 두고 있고, 성희롱 예방교육의 경우도 「양성평등기본법」 제31조 제6항에 동일한 평가 반영에 대한 요청규정을 두고 있으며, 제4항에는 점검결과에 대한 언론공표 규정까지 갖추고 있다. 이러한 내용을 분석하여 볼 때 「장애인복지법」의 장애 인식개선 교육의 경우에도 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관, 학교기관, 어린이집, 유치원 등 공적 기관에 대하여는 점검결과를 기관 평가에 반영토록 하고, 의료기관, 복지시설, 체육시설, 직업교육훈련기관 및 평생교육시설 등 민간기관 대하여는 교육의무기관으로의 포함과 함께 「장애인고용촉진 및 직업재활법」의 사업주와 같이 미 이행 시 과태료를 부과하는 조치에 더하여 모든 교육의무기관에 대하여 교육실시에 대한 점검결과를 언론에 공포토록 규정하는 법적개선 방안이 필요하다.

4. 현장의 교육기관 및 강사양성 관리를 위한 전담기관 지정 필요

장애 인식개선 교육에 앞서 여성가족부의 ‘4대 폭력예방 교육’³²⁾은

32) 여성가족부, ‘2016년 폭력예방교육 운영안내서’, 2016. 69쪽.

의무교육으로서 제도화를 먼저 이룬 사례에 해당되는데, 이를 구체적으로 살펴보면 각각의 역할 분담에 있어 여성가족부는 폭력예방교육 법·제도 개선, 중장기 전략 수립, 관련 부처 협의 및 연계를 통한 지원 총괄 및 전문강사 양성 등 업무 관리 총괄을 담당하고 있으며, 여성가족부 산하 공공기관인 한국양성평등교육진흥원은 폭력예방교육 전문강사 양성 및 관리, 협의기구 운영, 강사양성 훈련과정 및 교육 콘텐츠 개발, 성희롱 고충상담원, 관리자 특별교육 등을 담당하고 있으며, 강사 양성 협력기관은 전문강사 양성 및 관리 업무 일부를 분담하고 있다. 이를 다시 요약해 보면 업무 총괄은 여성가족부에서 담당하고 있으나, 강사양성 및 교육 콘텐츠 개발은 전문 공공기관인 한국양성평등교육진흥원이 교육사업 수행의 법적근거³³⁾를 갖고 전담기관의 역할을 수행하고 있음을 알 수 있다.

또한 고용노동부의 ‘장애인 인식개선교육’의 경우 고용노동부 산하

양성평등기본법 제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치) ('99년부터 시행), 성매매 방지 및 피해자보호에 관한 법률 제5조(성매매 예방교육)('04년부터 시행), 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제5조(성폭력 예방교육 등)('10년부터 시행), 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제4조의3(가정폭력 예방교육의 실시)('06년부터 시행).

33) 양성평등기본법 제46조(한국양성평등교육진흥원의 설립 등) ① 국가는 양성평등 교육 등을 효율적이고 체계적으로 추진하고 진흥시키기 위하여 한국양성평등교육진흥원(이하 이 조에서 “진흥원”이라 한다)을 설립한다.

⑤ 진흥원은 다음 각 호의 사업을 한다.

1. 양성평등을 위한 교육 및 진흥 사업
2. 공무원에 대한 성인지 교육
3. 여성과 남성의 지도력 함양 교육
4. 성희롱 예방교육 강사 등 전문인력 양성 사업
5. 공무원 교육훈련기관의 양성평등 교육과정을 강화하기 위한 교류 협력 지원 사업
6. 양성평등 교육 프로그램 개발과 교육 연구 사업
7. 양성평등 교육 관련 자료 출간 사업
8. 제1호부터 제7호까지의 사업에 부수되는 사업 또는 이와 관련하여 국가기관 등으로부터 위탁받은 사업
9. 그 밖에 진흥원의 목적 달성을 위하여 대통령령으로 정하는 사업

공공기관인 한국장애인고용공단이 “장애인 인식개선 교육기관” 지정, 강사양성교육 등 ‘장애인 인식개선교육’의 핵심기능을 갖고 전담기관의 역할을 수행하도록 하고 있다. 한국장애인고용공단의 역할은 고용노동부가 입법예고한 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 시행규칙 일부개정령안에 규정되어 있는데 이는 한국장애인고용공단의 현행 법에 규정된 사업내용³⁴⁾에 장애인 인식개선 교육 사업에 관한 내용이 없어 그 법적 근거를 명확히 하기 위해 시행규칙에 그 역할을 별도 부여한 것으로 보인다. 이와 같이 「장애인복지법」, ‘장애 인식개선 교육’에 앞서 교육 지원 체계를 갖춘 타법 사례를 분석하여 볼 때 부처가 전체 사업의 총괄을 하지만 사업의 전문성 및 신뢰성을 고려하여 공공기관을 전담기관으로 하여 강사양성, 교육 콘텐츠 개발 및 현장의 교육기관 관리를

34) 장애인고용촉진 및 직업재활법 43조(한국장애인고용공단의 설립) ① 장애인이 직업생활을 통하여 자립할 수 있도록 지원하고, 사업주의 장애인 고용을 전문적으로 지원하기 위하여 한국장애인고용공단(이하 “공단”이라 한다)을 설립한다. <개정 2009.10.9.>

② 공단은 다음 각 호의 사업을 수행한다. <개정 2010.6.4.>

1. 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관한 정보의 수집·분석·제공 및 조사·연구
2. 장애인에 대한 직업상담, 직업적성 검사, 직업능력 평가 등 직업지도
3. 장애인에 대한 직업적응훈련, 직업능력개발훈련, 취업알선, 취업 후 적응지도
4. 장애인 직업생활 상담원 등 전문요원의 양성·연수
5. 사업주의 장애인 고용환경 개선 및 고용 의무 이행 지원
6. 사업주와 관계 기관에 대한 직업재활 및 고용관리에 관한 기술적 사항의 지도·지원
7. 장애인의 직업적응훈련 시설, 직업능력개발훈련시설 및 장애인 표준사업장 운영
8. 장애인의 고용촉진을 위한 취업알선 기관 사이의 취업알선전산망 구축·관리, 홍보·교육 및 장애인 기능경기 대회 등 관련 사업
9. 장애인 고용촉진 및 직업재활과 관련된 공공기관 및 민간 기관 사이의 업무연계 및 지원
10. 장애인 고용에 관한 국제 협력
11. 그 밖에 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 필요한 사업 및 고용노동부장관 또는 중앙행정기관의 장이 위탁하는 사업
12. 제1호부터 제11호까지의 사업에 딸린 사업

하므로 장애 인식개선 교육의 경우에도 장애인복지 관련 공공기관을 전담기관으로 하여 역할을 부여하는 것이 필요할 것이다. 법적 개선 방식에 있어서도 양성평등교육진흥원의 경우와 같이 개별 공공기관의 법률 상 사업내용을 개정하여 ‘장애 인식개선 교육’을 담을 수 있고, 한국장애인고용공단의 경우와 같이 하위법령에서 규정할 수 있으며, 「장애인복지법」 제85조(권한 위임 등) 규정 개정을 통해 장애 인식개선교육 업무를 일정 공공기관에 위탁하도록 규정할 수도 있을 것이다. 또한 현장의 교육기관의 기능과 관련하여 고용노동부의 장애인 인식개선 교육의 경우 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제5조의3 제1항의 ‘장애인 인식개선 교육기관’을 지정하여 사업주나 근로자를 대상으로 교육을 수행토록 하고 있다. 그러나 「장애인복지법」 장애 인식개선 교육의 경우 법으로 규정되어 있지 않은 상황에서 다양한 민간기관 등이 교육과 장사양성 프로그램을 운영하고 있어 이에 대한 질적 관리는 전혀 이루어지지 않고 있다. 따라서 「장애인복지법」에 전담 공공기관이 교육기관을 지정 관리할 수 있는 근거를 마련하고 하위법령에 교육기관의 기능과 지정요건 및 절차를 규정함으로써 이들의 물적·인적 자원을 법의 제도권 내에서 효과적으로 활용할 수 있도록 해야 할 것이다.

V. 결 론

위에서 언급하였듯이 「장애인복지법」의 수차례 개정을 통하여 ‘장애 인식개선교육제도’가 도입되어 운영되고 있으나, 양적 성장과 질적 제고라는 두 가지 과제에 직면해 있는 것이 현실이다. 앞서 살펴본 바와 같이 법 개정에 의해 의무교육기관의 규모가 확대되었음에도 불구하고 저조한 교육 이행율을 고려할 때 교육실시 결과보고만 받고 끝나는 것이 아니라 이에 대한 점검과 함께 의무교육대상 기관별 평가 또는 과태료 등 의무이행 강제수단 도입을 위한 법적 개선이 필요할 것이다.

또한 법 조문에 규정된 교육내용이 있음에도 불구하고, 현장에서 전개되는 교육내용의 질적 수준을 담보할 수 없는 것은 표준화된 교재 개발, 강사양성 및 교육기관 관리를 위한 추진체계가 효율적으로 작동하고 있지 못하기 때문이다. 한편, 여성가족부의 ‘4대 폭력 예방교육’의 양성평등교육진흥원, 고용노동부의 ‘장애인 인식개선 교육’의 한국장애인고용공단과 같이 관련 타법 사례를 살펴보면, 효과성 있는 교육제도의 수행을 위해 민간과 정부 양측의 중간에서 장애 인식개선교육을 위한 정책지원, 홍보 및 강사양성 및 교육콘텐츠 개발 등 전문지식이 필요한 업무에 대하여 관련 공공기관을 대상으로 전담기관의 역할을 부여하고 있으므로 「장애인복지법」 장애 인식개선 제도의 성공을 위해서 이와 같은 법적개선이 필요하다. 법이 완전하다 하여 제도의 효과성을 보장하지는 못한다. 그러나 법이 현상과 수요를 적절히 반영한다면 그것이 지향점이 되어 제도의 성공을 이끄는 견인차가 될 수 있으므로 시의적절한 법적개선이 반드시 추진되어야 할 것이다.

참고문헌

- 교육부 특수교육 정책과, '2015년 특수교육 운영계획', 2015. 50-501쪽
- 교육부 특수교육 정책과, '2018년 특수교육 운영계획', 2018. 57쪽
- 국가인권위원회, '2017 장애인차별예방 현장 모니터링 결과보고서',
2017. 90-91쪽 110-111쪽
- 김성희, 「보건복지포럼」, 「장애인복지법」 개정안의 주요내용 및 의의,
2007. 35-36쪽
- 보건복지부, 한국장애인개발원 '2017년 장애인차별금지법 모니터링',
2017. 31쪽
- 여성가족부, '2016년 폭력예방교육 운영안내서', 2016. 69쪽
- 임미경, '우리나라 장애인차별금지법의 문제점과 과제 : 제정과정을 중심으로', 2009. 73-78쪽
- 보건복지부, 한국장애인개발원, '장애 인식개선교육 교재 개발 및 강사 양성체계 마련 연구', 2017. 88쪽
- 한국장애인개발원, '장애인복지법 개정에 따른 시행령 및 시행규칙 개정연구', 2016. 41쪽, 48쪽, 52쪽, 53쪽, 54쪽
- 한국장애인고용공단 고용개발원, '장애 인식개선교육 개선방안', 2011.
22-23쪽, 77쪽, 80쪽, 82쪽

<Abstract>

The Legislation, Revision Progress and Plan for Legal
improvement to the Education System for the
promotion of disability awareness
- Focusing on 'The Disabled Welfare Act' -

Choi, Woong-Seon*

In this study, after the adoption of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities in 2006 and the establishment of the Anti-Discrimination against and Remedies for Persons with Disabilities Act in 2007, In order to establish the effective settlement of the Education System for the promotion of disability awareness, it is tried to suggest a legal improvement plan by closely examining the cases of other disciplines and relevant researches on the progress of the introduction of he Education System for the promotion of disability awareness into the related law and the efforts to improve the system after the introduction.

The revision of the Disabled Welfare Act and Promotion of Employment and Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act in 2007 first introduced the Education System for the promotion of disability awareness. In accordance with the revision of the Disabled Welfare Act in 2015 and the revision of promotion of Employment and Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act in 2017, It has expanded to include employees and students from national and local

* Director, Department of Future Strategic, Korea Disabled People's Development Institute.

governments Child-Care Centers, kindergartens, elementary and junior high schools, universities, public institutions and employers.

However, in order to effectively establish the Education System for the promotion of disability awareness, it is necessary for the private institute such as medical institutions, welfare facilities, physical education facilities, vocational training institutions and lifelong education facilities that are obliged to prohibit discrimination and legitimate accommodations pursuant to the Anti-Discrimination against and Remedies for Persons with Disabilities Act,

In addition, it is necessary to improve the legal system including the inspection system for the report on the results of the implementation of the training on the Disabled Welfare Act, which stipulates most of the compulsory education subjects excluding the employer, the compulsory enforcement means, and the designation of a dedicated institution for training institutions and instructor training

Key Words: The Education System for the promotion of disability awareness, The Disabled Welfare Act, Promotion of Employment and Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act, Child-Care Centers, Public Institutions