

장애인 취업

장애인 취업 정책의 필요성과 실제 정책 분석

발표 자료 : 이채은, 이서진 | PPT : 최상은 | 발표 : 김용현

발표 순서

01

장애인 취업의 가치와 사회적 의미

복지 정책이 나아가야 할 근본적인 자립적 가치와 개인·사회적 효용성 규명

02

장애인 고용 현황과 현실적 장벽

최신 통계 지표를 활용한 비장애인 대비 고용 격차 및 구조적 한계 분석

03

국가 장애인 고용 로드맵

정부의 제6차 장애인고용촉진 5개년 계획 수립에 따른 연차별 방향성

04

상생을 위한 3대 핵심 고용 정책

의무고용제, 자회사형 표준사업장, 맞춤형 직업훈련 제도의 메커니즘과 성공 사례

05

디지털 신산업 기반 미래형 일자리

AI 데이터 라벨링, 웹 접근성 검수, 비대면 협업 기술을 융합한 한계 돌파형 고용 대안 제시

사회적 관심의 한계와 실질적 자립



"관심이 적어도 자립할 수 있는 환경"

대다수의 사람들이 장애인이 마주하는 한계와 고통에 머리로는 깊이 동감하지만, 일상에서 실질적인 관심을 기울이는 이들은 극히 드문 것이 현실입니다.

이러한 무관심 속에서도 장애인이 주체적 주체로서 온전히 존중받고 살아갈 수 있도록 이끄는 근본적인 해법은, 지속적인 동정표나 단순 복지 지원이 아닌 일자리를 통한 '경제적 자립'에 있습니다.

PART 01

장애인 취업의 가치와 의미

왜 우리는 단순한 보호를 넘어 고용에 집중해야 할까?

| 개인과 사회를 변화시키는 취업의 가치

개인적 가치 : 인간다운 삶의 회복 단순한 생계 유지를 위한 소득 보장을 넘어, 노동을 통해 자아실현을 성취하고 사회적 배제와 우울감으로부터 벗어나는 핵심 돌파구가 됩니다.

사회적 가치 : 지속 가능한 사회 통합 소모적인 복지 재정 지출을 생산적인 세수 기여자로 변환시키며, 급속한 저출산 고령화 국면에서 훌륭한 대체 인적 자원을 확보하는 기틀이 됩니다.



PART 02

고용 현황과 현실적 장벽

수치와 지표로 냉정하게 바라본 국내 장애인 고용의 그림자

고용률 격차가 보여주는 차가운 현실

전체 인구 고용률 (평균)

63.3%

장애인 인구 고용률

34.5%

전체 평균 대비 장애인 고용률은 절반 수준에 불과한 **34.5%**로, 노동을 희망하는 이들에 비해 일자리가 현저히 결핍되어 있습니다.

* 통계 데이터 출처: 한국장애인고용공단 고용개발원, 「장애인경제활동실태조사 결과 발표」 (2024년 하반기 기준)

취업 장벽과 구조적 취약성

1. 특정 계층의 고용 소외

경증 장애인에 비해 **중증 장애인, 여성 장애인, 그리고 지적·자폐·정신장애를 앓고 있는 정신적 장애인의 고용 기회는** 비대칭적으로 대단히 협소합니다.

* 출처: 고용노동부, 「장애인 의무고용현황 발표 자료」 (2025)

2. 불확실한 일자리의 성격

단기 비정규직이나 한정된 직무 성격의 단순 보조 노무 중심 배치가 많아, 지속 가능한 소득 확보와 전문 직업 역량을 쌓기 어려운 한계가 존재합니다.

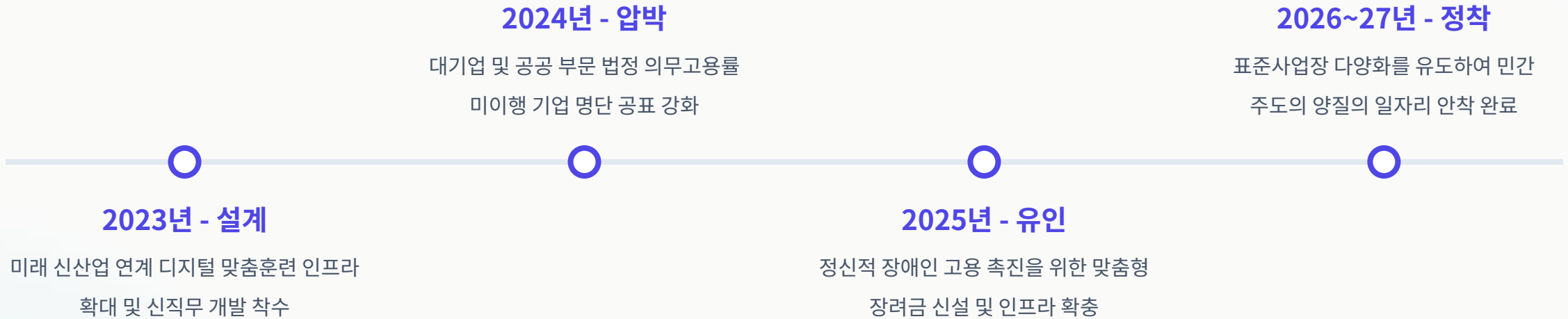
* 출처: 한국보건사회연구원, 「전국 장애인 실태조사 보고서」

PART 03

국가 장애인 고용 로드맵

정부 차원의 획기적인 고용 체질 개선 5개년 계획

제6차 장애인고용촉진 5개년 로드맵



PART 04

상생을 위한 3대 핵심 정책

장애인의 노동권을 보장하고 기회를 창출하는 제도의 축

01. 장애인 의무고용제도

제도의 내용 및 메커니즘

국가·지자체, 공공기관 및 상시 50인 이상의 근로자를 고용하는 민간기업에게 일정 비율 이상의 장애인을 강제 고용하도록 규정하고 있습니다.

의무 고용률 미달 사업주(100인 이상)에게는 벌칙 성격의 고용부담금을 부과하는 반면, 기준을 적극 초과 달성한 모범 기업에는 인센티브로 고용장려금을 지급합니다.

* 근거: 장애인고용촉진 및 직업재활법 제28조

01

장애인 의무고용이란?

일정 규모 이상의 사업장에서
'장애인을 의무적으로 고용해야 하는 제도'

다양성 증진

공정성 보장

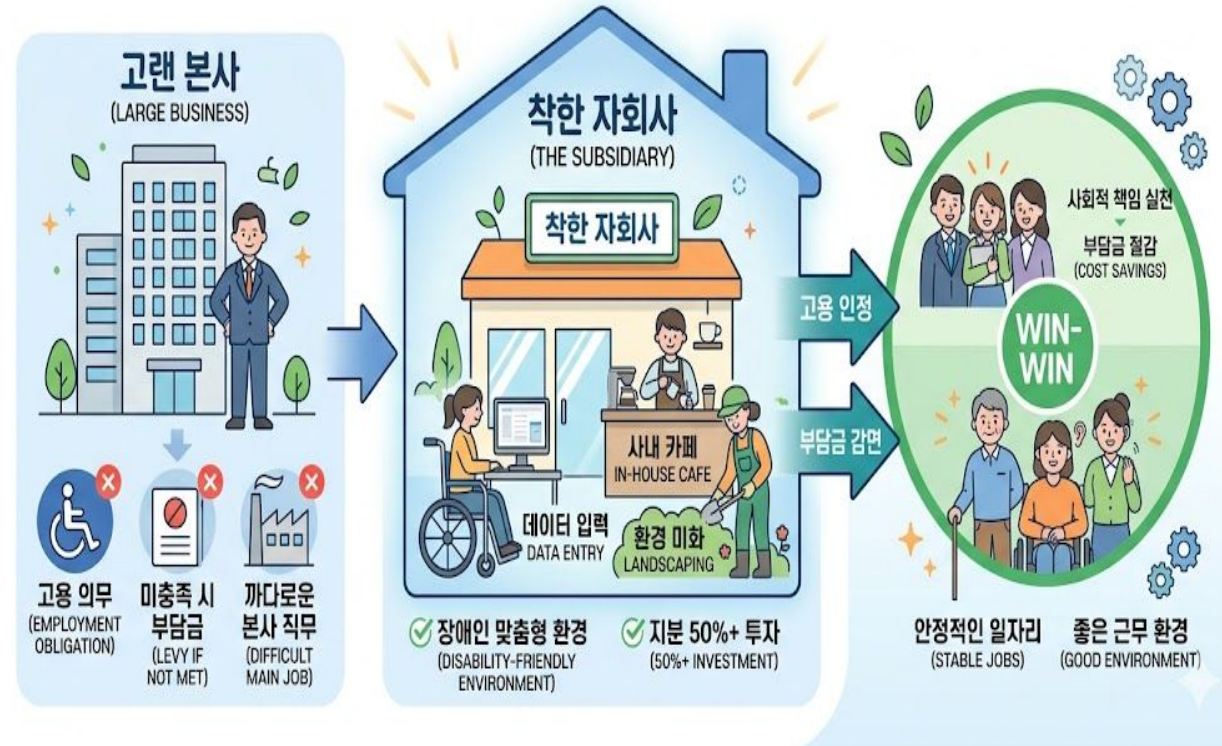
한국장애인고용정보센터

02. 자회사형 장애인 표준사업장

제도의 내용 및 메커니즘

대기업이 장애인 고용을 목적으로 발행주식 총수 등의 50%를 초과 소유하는 자회사를 설립하는 경우, **자회사가 고용한 장애인을 모기업이 직접 고용한 것으로 간주하는 간접 고용 모델**입니다.
규모가 큰 민간 모기업의 자본력과 관리 노하우를 녹여내어 장애인에게 안전하고 탁월한 중장기 복리후생 일터를 선사합니다.

* 근거: 장애인고용촉진 및 직업재활법 제30조



02. 자회사형 장애인 표준사업장

기업 우수 상생 사례

삼성전자 자회사 '희망별숲'

삼성전자가 100% 출자해 설립한 자회사형 표준사업장으로, 주로 발달장애인들의 직업적 장점을 극대화한 제과제빵 공정을 설계·운영합니다.

최저임금 대비 높은 우대 급여 및 폭넓은 맞춤형 복지 프로그램을 지원하여 발달장애인의 자생적 삶을 견인하고 있습니다.

사례 출처

한국장애인고용공단 - 삼성전자 자회사형 장애인 표준사업장 '희망별숲' 개소 분석 보고서 (2023)

주요 직무 (발달장애인 사원)

- **제과·제빵팀:** 과자 및 쿠키 직접 생산
삼성전자 반도체 사업장(기흥·화성·평택 등) 구내식당 간식으로 공급
- **P&P팀:** 팝업카드 제작 및 선물 상자 포장 (직무 다양화를 위해 신설)

근무 형태 및 복지

- **근무 시간:** 하루 4시간 (주 20시간) 교대 근무 (집중력과 피로도 고려)
- **급여 조건:** 최저임금 대비 10% 이상 높은 수준
- **복리후생:** 개인연금 지원, 문화 생활 포인트, 정기 건강검진, 야외 체험 프로그램 등

03. 맞춤형 직업훈련 지원제도

제도의 내용 및 메커니즘

단순 복지 차원의 매칭을 넘어 구직 장애인의 신체적·정신적 적성을 정밀 검사한 뒤,공단 훈련센터 등 전문 기관에서 기업체의 실제 수요를 반영한 커리큘럼으로 사전 훈련을 시행합니다.

기업 입장에서는 훈련을 수료한 검증된 핵심 인재를 즉각 받아들이기 때문에 현장 배치 후 고용 적응도가 수직 상승합니다.

* 국가 보훈 연계 고용 및 맞춤형 훈련 통합 지원책



03. 맞춤형 직업훈련 지원제도

기업 우수 상생 사례

SK주식회사 C&C 'SIAT' 프로젝트

한국장애인고용공단과 전략적 협업을 맺어 **청년 장애인 정보기술 (IT) 전문가 육성 프로그램인 '씨앗(SIAT)'**을 개설 및 장기 운영 중입니다.

체계적 역량 교육 후 회원사 채용까지 전방위 원스톱 연계하여 전문직 진출의 모범적인 문을 열었습니다.

사례 출처

SK(주) C&C - 경기맞춤훈련센터 청년 장애인 IT 역량 강화 및 채용연계 보도자료 (2024~2025)

참여 대상 및 목표

- **대상:** 청년 장애인 (고등학교·대학교 졸업자 및 졸업 예정자)
- **목표:** 단순 훈련을 넘어 **실무 미니 프로젝트 수행 IT 기업 취업 성공**까지 전폭 지원

교육 과정 및 주요 특징

- **직무 맞춤형 과정:** 소프트웨어 개발, 경영 지원(사무지원), 빅데이터 등
- **실전형 커리큘럼:** 이론을 넘어선 **프로그래밍 실습**과 직무별 **미니 프로젝트** 중심

교육 혜택 및 성과

- **훈련 지원:** 교육비 전액 **무료**, **훈련 수당** 지급
- **높은 취업 연계:** SK C&C 협력 IT 기업들이 채용에 적극 참여하여 안정적인 취업 기회 제공

PART 05

미래형 일자리

새롭게 생겨나는 IT산업의 새로운 직업

| 01. AI 데이터 라벨러 & 모델 튜너

인공지능 고도화를 주도하는 전문 인력

AI 데이터 라벨러 및 튜너는 이미지, 텍스트, 음성 등의 데이터를 인공지능이 학습할 수 있는 형태로 분류하고 정밀하게 주석을 다는 핵심 직무입니다.

- **최적의 근무 유연성:** 시공간적 물리 장벽이 완전히 배제되어, 출퇴근이 지극히 힘든 중증·지체 장애 근로자에게 탁월한 재택 기반 양질의 고용 환경을 보장합니다.
- **집중력 중심 직무:** 정밀함과 반복 패턴 검증 능력이 높게 요구되어 발달장애인 등의 독보적인 집중 강점이 고효율의 전문 역량으로 발현됩니다.

* 출처: 고용노동부, 「한국장애인고용공단 디지털 맞춤 훈련센터 운영 전략 보고서」



02. 디지털 웹 접근성 품질 테스터

모두를 위한 장벽 없는 디지털 세상

디지털 웹 접근성 품질 테스터는 시각, 청각 등의 한계를 지닌 당사자들이 공공기관 및 대기업 웹사이트, 모바일 앱을 이용하는 데 기술적 불편함이 없는지 모니터링하고 가이드라인 준수를 테스트합니다.

- **한계를 최고의 전문성으로 전환:** 장애 당사자가 직접 일상의 사용 경험을 무기로 활용하므로, 대체 불가능하고 탁월한 실무 피드백을 기업에 선사하는 전문 직종입니다.
- **안정적 고용 창출:** 장애인차별금지법 등에 따른 기업 의무 규정과 맞물려 테스트 직군 수요가 매년 급상승 중입니다.

* 출처: 한국웹접근성평가센터, 「장애인 접근성 품질 인증 검수원 고용 추이 분석」



무관심을 기대로, 그리고 자립으로

의미 있는 직장 생활이 장애인의 당연한 일상이 될 수 있도록