장애인 공직임용 확대사업-Ⅱ

정부부문 중증장애인 고용촉진을 위한 취업지원 프로그램

2004. 12

이 효성

고용개발원 고용개발팀
운영개발원장 김선규

본 프로그램을 통해 장애인들이 직업역량을 발휘하는 데 도움이 되기를 바라며 본 프로그램을 수행할 수 있도록 협조해주신 안산시청, 안산시 선부동사무소, 서울시 의회, 안산시 모범운전자회 관계자들께 깊은 감사를 드립니다.
목    치

Ⅰ. 들어가며 .................................................................................. 1
  1. 문제제기 .............................................................................. 3
  2. 목적과 내용 ....................................................................... 5
  3. 연구방법 .......................................................................... 6

Ⅱ. 정부부문 장애인 고용 환경 분석 ........................................... 9
  1. 장애인 현황 ........................................................................ 11
     1) 장애의 개념 및 범위 ...................................................... 11
     2) 장애인 경제활동 및 취업 현황 .................................. 14
  2. 정부부문 장애인 고용 현황 ................................................. 17
     1) 정부부문 장애인 고용 의무 ........................................ 17
     2) 장애인 공무원 현황 .................................................. 19
  3. 장애인 노동시장 진입 프로그램 현황 .............................. 24
     1) 장애인 고용 촉진을 위한 프로그램 ................................. 24
     2) 정부부문 장애인 고용 프로그램 현황 .......................... 26

Ⅲ. 프로그램 적용 및 평가 ......................................................... 29
  1. 프로그램 설계 ................................................................... 32
     1) 기본 방향 .................................................................. 32
     2) 목표 .......................................................................... 33
     3) 목표 .......................................................................... 33
     4) 프로그램 적용 대상 결정 ............................................. 34
5) 프로그램 구조 ....................................................... 35

2. 프로그램 적용과정 .................................................. 36
   1) 대상자 모집 .................................................. 37
   2) 직업준비프로그램 .......................................... 39
   3) 대상기관 및 직무 발굴 .................................... 43
   4) 직장체험 프로그램 .......................................... 45
   5) 취업 후 지원 프로그램 .................................... 48

3. 프로그램 평가 ....................................................... 49
   1) 과정평가 .................................................... 49
   2) 성과평가 .................................................... 50
      (1) 양적 평가분석 ........................................ 50
      (2)질적 평가분석 .......................................... 56

IV. 논 의 ..................................................................... 63

V. 결론 및 제언 ................................................................ 69

<참고문헌> ................................................................. 76

<부 록> ....................................................................... 79

1. 시각장애인 의회속기직무 체험사례
2. 언론보도내용
3. 9. 23 정부기관 인사담당 회의 발표자료
4. 공직임용 확대방안(2004.2.5)
5. 관련 법 정리
표 차 례

〈표- 1〉장애인 인정범위 및 중증장애인 범주 .................................................. 12
〈표- 2〉등록장애인 현황 ........................................................................ 13
〈표- 3〉재가 장애인 취업인구 및 취업률 .................................................... 14
〈표- 4〉장애인의 직업분포 ..................................................................... 15
〈표- 5〉장애인의 종사상의 지위 ................................................................. 15
〈표- 6〉장애인의 근로조건 ..................................................................... 15
〈표- 7〉지체장애인의 연령 및 학력 분포 .................................................... 16
〈표- 8〉장애인 공무원 전체 현황 (적용대상 기준) ................................... 19
〈표- 9〉장애인 공무원 신규고용 현황 ....................................................... 20
〈표-10〉장애인 공무원 직종별 현황 .......................................................... 21
〈표-11〉장애인 공무원 장애유형별 현황 .................................................... 22
〈표-12〉공단수행 노동시장 진입 프로그램 분석 ........................................ 25
〈표-13〉정부부문 장애인고용확대방안 과제목록 .................................... 27
〈표-14〉 프로그램 적용대상 ................................................................. 34
〈표-15〉정부부문 중증장애인 취업지원 시범 프로그램 적용과정 ................ 36
〈표-16〉프로그램 대상자 선발 현황 ........................................................ 38
〈표-17〉작업준비 프로그램 일정표 .......................................................... 40
〈표-18〉작업준비 프로그램의 구조 ......................................................... 41
〈표-19〉작업준비 프로그램 수행 결과 ....................................................... 42
〈표-20〉대상 기관 및 직무발굴 현황 ........................................................ 43
〈표-21〉직장체험 프로그램 적용현황 ....................................................... 46
〈표-22〉직장체험 프로그램중 제기된 문제와 지원된 서비스 ..................... 47
〈표-23〉취업 후 지원 프로그램 적용현황 .................................................. 48
〈표-24〉프로그램 과정 평가내용 ............................................................. 49
〈표-25〉프로그램 목표 달성도 ................................................................. 50
〈표-26〉작업준비프로그램 만족도 결과 ..................................................... 51
〈표-27〉프로그램 시범적용 결과(진입장벽과 지원요소) ........................... 73
〈표-28〉작용목적에 따른 프로그램 유형 .................................................... 75
그림 차례

[그림-1] 개입연구 단계와 운영 (Rothman & Thomas, 1924:28) .......................... 6
[그림-2] 과제수행 모형도 ..................................................................................... 7
[그림-3] 연도별 의무고용 비율 및 등록장애인 추이 ............................................. 22
[그림-4] 정부부문 중증장애인 고용촉진을 위한 취업지원
  프로그램 모형(수정전) .................................................................................. 35
[그림-5] 대상 기관 및 직무발굴 과정 ................................................................. 44
[그림 6] 시범프로그램 적용 후 단계별 수정내용 ............................................. 67
[그림 7] 정부부문 중증장애인 고용촉진을 위한 취업지원
  프로그램 모형(수정 후) .................................................................................. 68
[그림 8] 시범프로그램 적용결과 및 성과 .......................................................... 72
들어가며
I. 들어가며

1. 문제제기

장애인의 완전한 사회참여와 통합화를 성취할 수 있는 가장 필수적인 사업인 「장애인 직업재활」의 가치는 격변하는 21세기 고용환경 속에서 그 중요성이 더욱 크게 부각되고 있다.

새로운 세기의 장애인 직업문제는 국내외적으로 다양한 환경변화에 따른 도전이 예상되고 있다. 우선 재활대상자의 범위 확대, 장애정도의 다양화, 중복화, 중중화, 장애인 역량강화(empowerment), 완전참여(full-participation), 완전포함, 사람을 우선하는 용어사용(person with a disability), 탈시설화(deinstitutionalization), 정상화(normalization), 실용적 기능 강조(functional skills), 팀 접근(team approach), 지역중심 재활, 재활공학의 발전, 정보화, 국제화, 인권중요, 민주의식 고양 등으로 인해 직업재활 서비스의 내용과 대상에 큰 변화를 경험하고 있는 것이다.

이러한 환경의 변화가 국내 장애인 노동시장에서도 예외없이 작용하고 있다. 이러한 변화의 급물살 속에서 정부는 이러한 흐름을 선도할 적절한 프로그램의 개발 및 시행이라는 책임을 요구받고 있는 것이 현실이다.


정부는 스스로 선호하거나 민간부분이 채택할 것을 요구하는 조치들의 효과에 있어, 모범적 고용주로서 민간부분에 자신감을 실어주기 위한 방법을 솔선하여 보여줄 필요가 있음을에도(Patricia Thornton 2004) 장애인 고용정책의 새로운 방향, KEPAD 국제세미나, 한국장애인 고용촉진공단)
우리나라 정부부문 장애인 노동시장의 현실을 살펴보면, 의무고용제를 시행한 지 10년이 지난 2000년에서야 국가 및 지방자치단체에도 장애인을 2%이상 고용토록 의무규정화 되었고, 민간부문의 장애인 고용을 선도해야 할 정부기관조차 법정 고용률을 이행하지 못하고 있으며, 장애인의 적용제외 범위 등 개선해야 할 과제가 산적한 것으로 평가되고 있다(2004.2.5. 국정과제회의 보고자료).

의무고용제를 이행하는 방법론적인 측면을 살펴보면, 민간부분은 부담금 징수 등의 제도적 제재와 다양한 프로그램이 작동되어 왔으나, 국가 및 지방자치단체 즉 정부부문에 대하여는 의무고용제도에 의한 장애인 신규채용만 촉구할 뿐 구체적인 프로그램을 활용한 소프트웨어 지원과 접근전략이 미비한 것이 현실이다.

단, 과거 어느 때 보다도 정부부문 장애인고용에 대한 국가의 의지가 확고한 점1)은 긍정적인 여건이다. 이러한 기초하에 체계적인 정부차원의 논의가 진행된 결과, 2004년 2월 5일 국무회의에서『장애인 공직임용 확대방안』을 확정하기에 이르렀다.

이에 대한 후속조치로 정부혁신지방분권위원회를 중심으로 행자부, 중앙인사위원회, 노동부, 공단, 예산처, 교육부 등 다양한 추진기관이 지정되어 여성, 장애인, 지방출신 채용확대 등 사회적 균형인사를 위해 구체적으로 노력하고 있다.

이러한 구체적 노력의 일환으로 고용개발원에서는『정부부문 중증장애인 고용촉진을 위한 취업지원 프로그램』의 시범적용을 통해 정부부문노동시장에 대한 체계적이고 깊이 있는 접근경험을 쌓고, 중증장애인공직으로 진입하고자 할 때 부딪히는 장벽과 이를 극복할 수 있는 지원요소를 경험적으로 확인하고자 하였다.

1) 노무현 정부는 16대 대통령선거 시 국가 및 지자체의 적용제외율 축소 및 차기정부 3년 이내에 의무고용 순수를 공약한 바 있고, 참여정부의 국정철학으로 장애인을 비롯한 5대 차별 철폐를 선언하는 등 일관되게 장애인고용에 대한 강한 의지를 밝히고 있다.
여기에서 프로그램을 도구로 삼은 이유는 프로그램이란, 추상적인 사회 정책(social policy)을 구체적으로 실현하는 수단이라고 할 수 있기 때문이 다. 이러한 측면에서 본 연구는 『중증장애인 공직입용 확대』라는 정책적 배려를 당사자들에게 보다 효과적으로 전달할 수 있는 매개로서 취업지원 프로그램의 개발과 시범적용을 통해, 중증장애인들의 공직진입 및 고용유지 를 촉진하기 위한 지원방법을 모색하고자 한다.

2. 목적과 내용

본 과제는 프로그램 설계·시범적용·평가과정을 통해 장애인의 정부 부문 진입과 고용유지 위한 지원요소 및 실종적 노하우를 발굴하여 보급하는 것을 목적으로 하고 있다.

특히 조사내용을 프로그램 참여주체인 장애인(공급), 정부기관(수요), 공 단(지원체계)의 3가지 측면으로 나누어 분석하여 현장실무에서의 활용도를 높이고자 하였다.

이러한 목적을 위해 구성된 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 문헌 및 시장조사를 통해 정부부문 장애인 노동시장의 현황을 분석하여 프로그램의 기반을 마련한다.

둘째, 시범 프로그램의 설계·시범적용·평가과정을 통해 장애인들의 공 직 진입 및 고용의 질 향상을 촉진하기 위한 지원방법을 경험적으로 탐색한다.

셋째, 시범적용 결과를 바탕으로 향후 효과적인 취업지원프로그램의 도입 과 확산을 위해 보완되어야 할 사항에 대하여 제언한다.

2) 특정 목적을 달성하기 위하여 설계된 일련의 계획적인 활동의 집합체(김통원, 2003)
   특정 문제를 해결하기 위한 구체적인 목적과 목표를 가지고 일정기간에 인력과 재원을 투입하여 조직적인 활동을 펼치는 단위사업(김영숙 외, 2002)
3. 연구방법

본 과제는 개입연구방법(Intervention Research)을 적용하여 수행되었다. 개입연구는 개입을 체계적으로 설계하고 개발하는 것이 핵심을 두고 적절한 연구방법이다.(Rothman & Thomas, 1994).

장애인 고용촉진을 위한 실천 프로그램을 구성할 때에 외국의 문헌과 프로그램 내용에 의존하고 있는 우리로서는 실천 현장에 직접적으로 도움을 주는 연구방법이라 생각되어 개입연구방법을 적용해 보고자 하였다.

개입연구의 과정은 (1) 문제분석과 프로젝트 계획, (2)정보수집과 종합, (3)설계 (4)초기개발과 파일럿테스트, (5)평가와 고급개발, (6)보급 등의 6단계로 볼 수 있다.

그림 1] 개입연구 단계와 운영 (Rothman & Thomas, 1924:28)

<table>
<thead>
<tr>
<th>구성</th>
<th>개입연구</th>
<th>전통적 연구방법</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>목적</td>
<td>인간서비스 기술에 초점을 맞추다</td>
<td>인간행동에 관련 지식축적</td>
</tr>
<tr>
<td>직접적 실천 측면의 초점</td>
<td>새로운 실천모델이 만들어지는 과정에 관심</td>
<td>개입의 결과와 평가에 초점</td>
</tr>
<tr>
<td>결과물</td>
<td>실험결과, 프로그램설계</td>
<td>연구논문</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| 주안점    | 사용자가 당장에 개입을 할 수 있도록 도움 | 학문적 축받

3) 개입연구방법과 전통적 연구방법의 비교(김혜련,2004 재구성)
본 과제는 개입연구방법을 적용하여 다음과 같이 수행되었다.

[그림 2] 과제수행 모형도

<table>
<thead>
<tr>
<th>단 계</th>
<th>내용</th>
</tr>
</thead>
</table>
| ① 문제분석 및 프로젝트 계획 | - 문제제기  
- 목적과 내용  
- 연구방법 |
| ② 정보수집과 종합 | - 장애인 현황(공급)  
- 정부부문 노동시장 현황(수요)  
- 프로그램 현황(매칭기법) |
| ③ 설계 | - 취업준비 프로그램  
- 직장체험 프로그램  
- 취업 후 지원 프로그램 |
| ④ 초기개발 및 파일럿테스트 | 프로그램 시범적용  
- 경기도청 사무보조 직무 / 뇌성마비 3급  
- 안산시청 취업지원 민원 직무 / 저체 1급  
- 선부서사무소 청소 직무 / 뇌성마비 2급  
- 서울시 의회 속기 직무 / 시각 3급 |
| ⑤ 평가 및 수정 | 과정평가  
- 성과평가 (양적/질적)  
수정모델 제시 |
| ⑥ 보급 | 프로그램 적용 확대를 위한 제언 |

1장 들어가며  
2장 환경분석  
(문헌연구)  
3장 프로그램 적용 및 평가  
(실행연구)  
4장 논의  
5장 결론 및 제언
정부부문 장애인고용 환경분석
Ⅱ. 정부부문 장애인고용 환경분석

본 장에서는 현행 우리나라 정부부문의 장애인 고용환경을 장애인(공급), 정부부문(수요), 진입 프로그램(매칭기법)의 3가지 측면에서 분석하여 프로그램 구성을 위한 기반을 마련하고자 한다.

1. 장애인 현황 분석

1) 장애의 개념 및 범위

- 우리나라에서 장애인의 개념은 각 법률마다 달리 정의되어지고 있는 현실이다. 역사적 변천은 있었으나 현행법상 장애인은 “신체적, 정신적 장애로 인하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 자”로 정의하고, 장애범주를 “대통령령으로 정하는 장애의 종류 및 기준에 해당하는 자”로 정하고 있다 [장애인 복지법 제2조, 1999.2.8.개정].
- 장애인 고용정책에 기초가 되는 장애인고용촉진및직업재활법에서 장애인은 “신체 또는 정신상의 장애로 인하여 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 자”로 정의되고 있다.
- 동 법에서는 장애인의 개념과 별도로 중증장애인 정의규정을 두고 있는데, 여기서 중증장애인 이라함은 “장애인 중 근로능력이 현저하게 상실된 자로서 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 자(장애인고용촉진 및 직업재활법 제2조 제2호)”를 말하며, 이를 현행법상 “직업적 중증장애인”이라 할 수 있다.
- 현행 우리나라의 장애인 인정범위 및 중증장애인의 범주는 <표 1>과 같다.

4) 장애인의 개념은 국가의 경제수준 · 문화 · 전통 및 시대의 가치관에 의해서 다양하게 규정되는데 장애인의 개념을 어떻게 정의하느냐에 따라 장애인과 관련한 정책의 기본적 방향과 규모가 달라진다 (신혜정(2000) 미국과 한국의 장애인 고용정책에 관한 연구)

5) 장애인고용촉진및직업재활법 시행령 제3조에서 규정하는 장애인의 범위

- 장애인복지법시행령 제2조의 규정에 의한 장애인
- 국가유공자등애우및지원법률시행령 제14조 제3항의 규정에 의한 상이등급기준에
<table>
<thead>
<tr>
<th>유형</th>
<th>등급</th>
<th>장애등급</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>지체장애</td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>8</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>9</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>10</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>11</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>12</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>13</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>14</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

※ 음영처리는 중증장애인을 표시
※ 사선은 해당 등급이 없음을 표시


6) 1999년에 개정된 「장애인복지법」에서는 장애인을 ‘외부 신체기능의 장애, 내부기 관의 장애와 정신상의 장애, 정신질환에 의한 장애에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 불편을 겪는 사람’ (제2조)으로 규정함으로써 1차적 장애에 뿐 아니
있음을 알 수 있다.

- 두 차례에 걸친 장애범주의 확대에 이어 계속적으로 3단계 범주 확대가 추진 중으로 이러한 장애범주 확대와 장애인 자연증가로 장애인 등록인의 급증은 장애인 고용정책 대상의 확대로 이어지고 있다.

- 등록 장애인 현황을 살펴보면 2004년도 6월말 현재 약 153만 2천 4백명으로 조사되고 있다.

- 장애유형별로는 지체장애인이 55%(847천명)로 절반 이상을 차지하는 가운데, 시각장애인 10%(161천명), 청각언어장애인 9.6%(147천명), 정신지체 7.6%(115천명)의 순서이며 1단계 장애범주 확대로 장애범주에 포함된 정신, 신장, 신장장애 등은 6.4%(98천명), 2단계 장애범주 확대로 인한 호흡기, 간 장애, 안면장애, 장루/요루장애, 간질장애는 1.6%(25천명)를 차지하고 있다. (자료: 보건복지부 장애등록현황 2004.6월말 현재)

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>‘00</th>
<th>‘01</th>
<th>‘02</th>
<th>‘03</th>
<th>‘04.6월말</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>전체</td>
<td>958,196</td>
<td>1,134,177</td>
<td>1,294,254</td>
<td>1,454,215</td>
<td>1,532,421</td>
</tr>
<tr>
<td>중증</td>
<td>496,346 (51.8)</td>
<td>563,067 (49.6)</td>
<td>621,100 (48.0)</td>
<td>668,407 (46.0)</td>
<td>693,038 (45.2)</td>
</tr>
<tr>
<td>여성</td>
<td>288,434 (30.1)</td>
<td>354,821 (31.3)</td>
<td>421,515 (32.6)</td>
<td>489,852 (33.7)</td>
<td>526,151 (34.3)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* 지체 3급 중증장애인으로 산정/ 등록장애인 현황 분석(2004.11.노동부)

라 신장이나 신장장애 등 내부장애와 정신장애 등으로까지 확대되고 이로 인해 발생하는 사회적 활동에서의 장애를 포함하는 개념으로 전환【1단계 장애범주 확대】

- 2003년 호흡기 장애, 간장, 장루장애, 중증 간질장애, 안면기형을 추가하는【 2단계 장애범주 확대】안주엽, 2003, 장애인의무고용제의 합리적 운영방안

7) 소화기장애 중증 피부질환, 간질성 뇌종양, 기타 신체적 장애 중 중증 장애 중심

8) 1990년과 1995년 사이에 장애인구 증가율은 연간 2% 마진 이었으나, 그 이후 증가율이 높아지기 시작하여 1995년과 2000년 사이에는 6.6%로 급상승

9) 장애인 등록인은 등록기간인 1989년 23%에서 2002년 현재 80%를 넘어서ing

(한국노동연구원 안주엽, 2003, 장애인의무고용제의 합리적 운영방안)
2) 장애인 경제활동 및 취업 현황

- 장애인 경제활동 가능인구 중 경제활동 참가율은 47.8% 수준으로, 다
  른 유럽 선진국에 비해 낮은 수준이며, 취업률(71.6%)이 저조하고 실업
  률(28.4%)이 매우 높다는 특징을 보이고 있다. (2000년, 장애인 실태조사)

〈표 3〉재가 장애인 취업인구 및 취업률

(단위 : 명, %)

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>15세이상 인구</th>
<th>경제활동인구</th>
<th>비경제활동인구</th>
<th>경제활동 참가율</th>
<th>취업률</th>
<th>실업률</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>계</td>
<td>1,331,486</td>
<td>636,654</td>
<td>455,729</td>
<td>180,925</td>
<td>694,832</td>
<td>71.58</td>
</tr>
</tbody>
</table>


- 특히 장애인 실업률은 2000년 6월의 전체실업률 4.2%와 비교할 때, 무
  려 6.8%에 달하는 수치로 우리 사회에서 장애인의 고용여건이 매우
  열악함을 단적으로 보여주고 있다.
- 또한 성별로는 남자의 경제활동 참가율은 59.37%인 반면 여자는
  29.32%만 경제활동을 하고 있으며 취업률 또한 남자 73.18%, 여자
  66.39%를 보이고 있는 것으로 조사되어, 취약한 장애인 고용여건 수에
  서도 비교적여에 있는 여성장애인의 현실을 나타내고 있다. (한국능
  릭협회 컨설파인팅, 노동부 2003. 장애인고용촉진 및 직업재활기금 사업평가
  및 효율화 방안 연구)
- 장애인의 직업분포를 살펴보면 비장애인 근로자에 비해 단순노무직의
  비중이 매우 큰 반면, 사무직, 기술직, 장치기계조작직의 비중이 낮으
  며, 전문직이나 준전문직의 비중에서는 그렇게 큰 차이를 보이지 않는
  것이 특징이다.(표 4 참조)
- 종사상 지위를 전체근로자와 비교하면 자영업자 40.2%, 상용근로자
  25.0%,일용근로자 15.8%의 순으로, 비장애인과 비교하여 상용 및 임시
  직을 포함하는 일용근로자의 비중이 현저하게 낮고 자영업에 종사하는
  비중이 매우 높은 것으로 나타나고 있다. 또한 일급 근로자의 경우에
  있어서도 상용 및 임시직 보다는 일용직의 비중이 높아 상대적으로
불안정한 취업구조를 가지고 있는 것으로 판단되고 있다. (표 5) 참조

### 표 4 장애인의 직업분포

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>전문관리직</th>
<th>기술공정</th>
<th>사무직</th>
<th>서비스 판매직</th>
<th>농업어업</th>
<th>기능직</th>
<th>장비 기계조작</th>
<th>단순 노무직</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>장애인*</td>
<td>2.6</td>
<td>3.7</td>
<td>4.8</td>
<td>21.0</td>
<td>26.7</td>
<td>11.4</td>
<td>6.3</td>
<td>23.6</td>
</tr>
<tr>
<td>전체**</td>
<td>2.3</td>
<td>5.2</td>
<td>11.1</td>
<td>11.2</td>
<td>23.9</td>
<td>10.2</td>
<td>12.9</td>
<td>10.6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* 한국보건사회연구원, 장애인실태조사, 2000
**통계청 경제활동인구연보, 2000

### 표 5 장애인의 종사상의 지위

<table>
<thead>
<tr>
<th>취업자</th>
<th>자영업자</th>
<th>고용주</th>
<th>무급가족 종사자</th>
<th>임금근로자</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>상용직</td>
</tr>
<tr>
<td>장애인*</td>
<td>40.2</td>
<td>3.4</td>
<td>10.4</td>
<td>25.0</td>
</tr>
<tr>
<td>전체**</td>
<td>21.4</td>
<td>7.0</td>
<td>9.1</td>
<td>29.7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* 한국보건사회연구원, 장애인실태조사, 2000
**통계청 경제활동인구연보, 2000

• 취업한 장애인의 임금 등 근로조건 실탌를 살펴보면 취업장애인의 월평균 임금은 79만원(00년 기준)으로 전체취업자 임금수준 166만원(조사 연 실태조사)의 47.5%에 불과하고 실증분석 결과 학력, 연령, 성별 등 다른 모든 조건이 동일한 경우에도 비장애인 임금의 86.4%에 불과하다

### 표 6 장애인의 근로조건

<table>
<thead>
<tr>
<th>취업자</th>
<th>취업기간 (개월)</th>
<th>추당근무일수 (일)</th>
<th>1일평균 근로시간</th>
<th>월평균임금 (천원)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>장애인*</td>
<td>181.3</td>
<td>5.79</td>
<td>9.49</td>
<td>792</td>
</tr>
<tr>
<td>전체**</td>
<td>70.8</td>
<td>5.5</td>
<td>8.48</td>
<td>1,393</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* 한국보건사회연구원, 장애인실태조사, 2000
**노동부, 임금구조기본통계조사(5인이상 사업장 대상), 2000
연령별, 학력별 취업실태를 지체장애인을 중심으로 살펴보면, 노동력 수요는 30~40대와 중장년층, 증가하학력층에 집중된 반면 노동력 공급은 20대와 50대 연령층에서 높고 고졸이상 학력자가 많다는 특징을 가진다.

특히 전문대 이상의 학력소지자에 대한 수요(2.3%)는 공급(10.3%)에 비해 현격히 낮은 것으로 나타나며, 저연령과 고학력이 상관관계가 높은 것으로 추론이 타당하다면 20대 이상 저연령층 장애인의 고실업 (실업률 43%~55%)은 바로 이러한 구조적 불일치의 직접적인 산물일 가능성이 큰 것으로 분석되었다(2002, 한국노동연구원, 사회적 통합을 위한 장애인 고용정책).

표 7: 지체장애인의 연령 및 학력 분포

<table>
<thead>
<tr>
<th>연령</th>
<th>공급</th>
<th>수요</th>
<th>학력</th>
<th>공급</th>
<th>수요</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>경제활동</td>
<td>구인동향**</td>
<td></td>
<td>경제활동</td>
<td>구인동향**</td>
</tr>
<tr>
<td>20 - 29세</td>
<td>11.2</td>
<td>7.0</td>
<td>무학</td>
<td>9.5</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>30 - 39세</td>
<td>24.4</td>
<td>37.2</td>
<td>초등졸</td>
<td>29.7</td>
<td>38.6</td>
</tr>
<tr>
<td>40 - 49세</td>
<td>27.6</td>
<td>35.9</td>
<td>중졸</td>
<td>21.5</td>
<td>33.4</td>
</tr>
<tr>
<td>50 - 59세</td>
<td>34.3</td>
<td>14.9</td>
<td>고졸</td>
<td>29.0</td>
<td>25.7</td>
</tr>
<tr>
<td>60세 이상</td>
<td>-</td>
<td>4.8</td>
<td>전문대이상</td>
<td>10.3</td>
<td>2.3</td>
</tr>
<tr>
<td>전체</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>전체</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* 한국보건사회연구원, 장애인실태조사, 2000
** 한국장애인고용촉진공단, 구인통계자료, 1998

시사점
1. 우리나라에서 장애의 정의는 의학적 차원의 의미의 장애 뿐 아니라 사회적 활동을 포함하는 포괄적 개념으로 전환되고 있는 추세이다.
2. 우리나라 장애인의 경제활동 현황은 낮은 경제활동참가율 및 높은 실업률, 불안정한 취업구조, 취약한 근로조건 및 편중된 직업분포, 장애인력 공급과 수요의 불일치 현상을 보이고 있다.
3. 기존의 장애인 노동시장은 저임금 미숙련으로 특정지어지는 2차 노동시장을 중심으로 형성되어 왔으나, 최근 학력수준이 향상되고 직업욕구가 강한 새로운 장애인 노동력이 공급되게 됨으로써 향후 이들 계층에 대한 집중화된 고용전략 개발이 요구되고 있다.
2. 정부부문 장애인 고용현황 분석

1) 정부의 장애인 고용 의무

- 우리나라의 경우 1980년대 후반까지도 복지정책의 이념이 제대로 정착되지 않은 가운데 온정적 가족주의 복지이념에 바탕을 둔 시혜적 복지정책이 장애인 정책의 중심이 되어왔다. 10)  
- 1990년대 들어 장애인도 비장애인과 동일하게 정상적인 직업생활을 통해 사회에 완전하게 통합되도록 해야 한다는 정상화 이론 11)을 바탕으로 일반 노동시장에서의 장애인고용을 촉진하기 위한 제도적인 장치를 마련하였다.  
- 1990년 「장애인고용촉진등에관한법률」을 제정 공포하여 상시 300인 이상 사업주로 하여금 일정 이상의 장애인을 의무고용하도록 하고, 이를 지키지 못한 기업에 대해서는 부담금을 납부하도록 하는 할당고용제 12)를 도입하였으며, 장애인의무고용률은 1991년 1%, 1992년 1.6%에서

---

부성주의 논리는 장애인 고용의 동기가 장애인의 불행한 처지를 구제하고자 하는 시혜적 동기에서 비롯될 수 있는 것으로, 이는 사회적 다수에게 장애인에 대한 근원적이고 심각한 동정심을 갖게 할 뿐 아니라 결과적으로 장애인을 사회적, 경제적으로 고립된 지위에 머물게 한다.(Scotch & Schriner, 1997).  
사회적 갈등완화 논리는 장애인을 비롯한 사회적 소외계급이 해방을 위한 사회적 갈등과 불안의 소지가 되기 때문에 국가적 개입이 필요하다는 논리로, 이는 장애인의 자발적인 참여보다 국가의 시혜적 개입을 조장하는 결과를 초래할 수 있다.(이금진, 2000 장애인고용정책 비교연구, 한국장애인고용촉진공단 P 142)  
11) 정상화 이론은 장애인을 사회적으로 거부할 수 없는 무가치한 존재로 인식하여, 일반적인 사회에서 겪는 수용 또는 보호하는 것이 타당하다고 보는 관점이다(Oliver, 1996) (이동석 2004, 장애학의 다중 패러다임과 한국장애인 복지의 성격, 한국사회복지학 Vol56,No3, 재인용)  
12) 장애인 고용을 촉진하는 방법에는 크게 반차별적 방식과 의무고용제적 방식이 있는데 우리나라의 경우 및 지방자치단체와 일정규모 이상 사업주에게 장애인 의무고용을 부과하는 할당고용제 (Quota system)를 채택
1993년부터 2%로 상향조정되어 시행되어 왔다.


- 특히 동 법에서는 국가 및 지방자치단체의 장애인 고용의무를 의무 조항으로 부과하였으며, 또한 장애인공무원 수가 2%가 될 때까지 공개채용 비율을 5%로 하도록 하고 있다.13)

- 법 제23조 제 4항과 제 24조 제 1항에 따라 정부부문과 민간부문 모두에 적용제외를 인정하고 있다. 적용제외제도는 일본과 우리나라만 운영하고 있는 제도로써 정부부문의 적용제외 직종이 지나치게 포괄적으로 설정되어 있고, 적용제외율이 68%에 달하여 민간부문의 24%에 비

13) 제23조(국가 및 지방자치단체의 장애인 고용의무)
① 국가 및 지방자치단체의 장은 소속공무원 정원의 100분의 2이상 고용하여야 한다.
②각 시험실시기관의 장(이하 “각급기관”이라 한다)은 장애인이 신규채용인원의 100분의 2 이상 채용되도록 시험을 실시하여야 한다. 다만, 재직중인 장애인공무원 수가 100분의 2 미만인 경우에는 공개채용비율을 100분의 5로 하되, 제4항의 규정에 의하여 적용이 제외되었던 직종이 새로이 적용되는 경우의 공개채용비율은 대통령령으로 따로 정한다.
③ 임용권을 위임받은 기관의 장이 공개채용을 하지 아니하고 공무원을 모집하는 경우에도 제 2항의 규정을 준용한다.
④제1항 및 제2항의 경우 직무의 성격상 장애인의 근무가 부적합한 직무분야·직종·직급 등에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 이를 적용하지 아니할 수 있다.
⑤ 국가공무원법에 의한 중앙인사관장기관의 장과 지방자치단체의 장은 소속 각급기관의 공무원채용계획을 포함한 장애인공무원채용계획 그 실시상황을 대통령령이 정하는 바에 따라 노동부장관에게 제출하여야 한다.
⑥ 노동부장관은 제5항의 규정에 의한 장애인공무원채용계획이 부적절하다고 인정되는 경우 장애인공무원채용계획을 제출한 자에 대하여 그 계획의 변경을 요구할 수 있으며, 제1항의 규정에 의한 고용의무의 이행실적이 현저히 부진한 때에는 그 내용을 공표할 수 있다.
해 크게 높은 실정이다. (2004.2.5. 장애인 공직임용 확대방안)

- 장애인 고용에 대한 국가의 선도적 역할 이행문제와 적용제외율 산정 방식에 대한 형평성 문제가 제기되어, 정부는 제 2차 장애인고용촉진 5 개년계획(2003-2007)에 정부부문의 적용제외율을 단계적으로 축소할 수 있도록 추진계획을 수립하였다. (법 제 21조 및 법 부칙 제5조;붙임참조)
- 위 계획에 의거 2010년까지 정부부문 적용제외율이 민간수준인 24%로 축소될 경우, 정부부문 고용의무일자리는 두 배 이상 증가효과가 예상된다.

2) 장애인 공무원 현황

- 2003년 12월 말 현재 장애인 공무원 전세현황을 살펴보면 전국 86개 정부 기관의 의무고용직종에서 종사하는 장애인 공무원은 5,421명으로 고용률 1.87%이며, 이 중 39개 기관이 2%의 법정 고용율을 이행하고 있는 것으로 나타났다.(표 8 참조)

 표 8 장애인 공무원 전세 현황 (적용대상 기준)

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>적용공무원</th>
<th>고용의무인원</th>
<th>고용인원</th>
<th>고용률</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>계(86기관)</td>
<td>289,158</td>
<td>5,830</td>
<td>5,421</td>
<td>1.87</td>
</tr>
<tr>
<td>중앙행정기관(50)</td>
<td>78,254</td>
<td>1,595</td>
<td>1,380</td>
<td>1.76</td>
</tr>
<tr>
<td>헌법기관(4)</td>
<td>12,085</td>
<td>244</td>
<td>132</td>
<td>1.09</td>
</tr>
<tr>
<td>지방자치단체(16)</td>
<td>149,496</td>
<td>2,997</td>
<td>2,964</td>
<td>1.98</td>
</tr>
<tr>
<td>교육청(16)</td>
<td>47,323</td>
<td>994</td>
<td>945</td>
<td>1.92</td>
</tr>
</tbody>
</table>

※출처: 노동부, 2004, 장애인 의무고용현황 및 이행 지원방안
이번 전년도 대비 745명(15.9%), 0.2%p 증가된 수치이며, 장애인 공무원 신규채용 비율도 '02년 3.0%(284명), '03년 4.6%(380명)으로 점차 증가되는 추세에는 있으나 법정 신규고용율 5%는 이행하지 못하고 있는 현실이다. (표 8 참조)

채용방식별로 살펴보면 공개채용 시 구분모집을 실시하는 일반직의 경우 신규채용률이 비교적 높아 장애인 고용을 상승의 원동력이 되었으나 특채의 비중이 높은 기능직, 별정직 등의 신규채용률은 저조하여 장애인 고용에 대한 각급 기관장들의 의지가 부족함을 드러내고 있다. (표 9 참조)

〈표 9〉장애인 공무원 신규고용 현황

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>신규고용 공무원수</th>
<th>신규고용 장애인수</th>
<th>신규고용율(%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>적용대상</td>
<td>적용제외</td>
<td>적용대상</td>
</tr>
<tr>
<td>계</td>
<td>9,489</td>
<td>22,073</td>
<td>284</td>
</tr>
<tr>
<td>일반직</td>
<td>7,662</td>
<td>1,582</td>
<td>271</td>
</tr>
<tr>
<td>연구지도직</td>
<td>73</td>
<td>354</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>기능직</td>
<td>1,197</td>
<td>1,823</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>별정직</td>
<td>251</td>
<td>989</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>고용직</td>
<td>3</td>
<td>6</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>계약직</td>
<td>303</td>
<td>0</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>특정직</td>
<td>0</td>
<td>17,283</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>정무직</td>
<td>0</td>
<td>36</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

※ 출처: 장애인 공직임용 확대방안, 2004. 2. 5

직종별 현황을 살펴보면 일반직과 연구직의 현원대비 고용률은 높은 편이나 계약직과 고용직의 경우 실적이 극히 저조한 것으로 나타났으며, 현원은 많으나 고용률이 낮은 기능직의 경우 장애인 고용여력이 충분한 것으로 나타났다. (표 9 참조)
<표 10> 장애인 공무원 직종별 현황

(‘03.6.30.명, %)

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>공무원 현원</th>
<th>장애인 수</th>
<th>고용율(%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>적용대상</td>
<td>적용제외</td>
<td>적용대상</td>
</tr>
<tr>
<td>계</td>
<td>280,085</td>
<td>602,123</td>
<td>5,108</td>
</tr>
<tr>
<td>일반직</td>
<td>201,994</td>
<td>74,177</td>
<td>3,954</td>
</tr>
<tr>
<td>연구지도직</td>
<td>1,770</td>
<td>8,718</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>기능직</td>
<td>66,489</td>
<td>81,041</td>
<td>1,024</td>
</tr>
<tr>
<td>별정직</td>
<td>6,208</td>
<td>2,687</td>
<td>69</td>
</tr>
<tr>
<td>고용직</td>
<td>1,429</td>
<td>2,459</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>계약직</td>
<td>2,195</td>
<td>0</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>특정직</td>
<td>0</td>
<td>432,709</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>정무직</td>
<td>0</td>
<td>332</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

※ 출처: 장애인 공직임용 확대방안, 2004. 2. 5

- 연도별 장애인 고용율 및 등록장애인 추이를 보면, 등록장애인 증가추세는 폭발적인 반면 정부부문의 의무이행 수준은 미미한 증가율을 나타내고 있다(2003.9.5 정부부문 장애인고용 혁신방안, 공단 내부자료).
- 정부부문 장애인 고용율은 2004년말 총량기준으로 2%를 달성할 전망이나, 적용제외 대상이 많음을 감안하면 장애인고용실적은 매우 미진한 수준임을 알 수 있다. ※ 적용제외 비반영 시 고용율 0.92% (2003.6.30)
으로 진입된 장애인들의 성별, 장애별, 장애정도별 분포현황을 살펴보면 남성(86%), 지체장애인(76.2%), 경증장애인(81.4%) 중심으로 편중되어 있는 현상이 확인되며 (2004년, 노동부 내부자료/공무원 현원기준) 여성, 다양한 장애유형, 중증장애인의 진입을 지원하기 위한 현실적 방안이 마련되어야 한다는 필요성을 나타내고 있다(근거: 노동부 내부자료).

〈표 11〉 장애인 공무원 장애유형별 현황

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>말음</th>
<th>청각언어</th>
<th>시각</th>
<th>정신장애</th>
<th>산재</th>
<th>국가유공</th>
<th>기타</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>인원(%)</td>
<td>6,556</td>
<td>311</td>
<td>598</td>
<td>31</td>
<td>49</td>
<td>642</td>
<td>412</td>
</tr>
<tr>
<td>총 8,599 명</td>
<td>(76.2)</td>
<td>(3.6)</td>
<td>(6.9)</td>
<td>(0.37)</td>
<td>(0.56)</td>
<td>(7.4)</td>
<td>(4.8)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

※ 출처 : 2004 노동부 내부자료
장애인 고용확대에 대한 공무원의 인식조사 결과 장애인의 특성을 고려한 채용방식과 직무개발의 필요성이 대두되었으며 "국가정책 실현"이라는 형식적 당위성은 인정하고 있으나, 장애인에 대한 기본적인 이해나 제도의 근본취지에 대한 인식수준은 높지 못하므로 각종 교육과 장애인 인턴제 등을 통해 다양한장애유형 및 중증의 장애인을 실제로 접하면서 긍정적인 인식을 제고시켜 나가는 것이 중요한 과제라는 견해로 집약되었다(정부기관 52개소 인사담당자 면접결과 보고서, 2003 9월 한국장애인고용촉진공단).

시사점


2. 2004.2.5 장애인 공직임용확대방안을 확정하는 등 정부부문의 장애인 고용에 대한 국가의 의지는 과거 어느 때보다도 확고한 시점임

3. 우리나라 장애인 공무원 구성비는 지체장애, 남성, 경증장애인 위주로 편중되어 있어 중증, 여성장애인 지체 이외의 다양한 유형의 장애인의 진입을 지원하기 위한 소프트웨어 자원의 지원체계가 요구됨
3. 장애인 노동시장 진입프로그램 현황 분석

1) 장애인 고용촉진을 위한 프로그램

- 프로그램이란 목적을 성취하기 위한, 즉 규명된 문제를 해결하기 위한 개입 또는 일련의 활동이라 정의할 수 있다(최혜경, 1995).
- 프로그램은 투입, 전환, 산출, 결과 등을 거치는 하나의 체계(system)로서, 서비스의 책임성(accountability)에 대한 인식의 확대와 더불어 그 중요성이 대두되고 있다(정무성, 2001).
- 프로그램은 주체와 범위에 따라 다양한 구조의 형태가 된다. 예를 들면 노동부와 공단에서 수행하는 장애인고용 정책도 프로그램이라 하고, 직업재활기관에서 실시하는 사업도 프로그램이라 한다(이성규 외, 2002).
- 개인적 다양성을 전제로 기회에 있어서의 평등을 보장하려는 현대사회의 복지자인 장애인15)에 대해서도 사회적 책임을 중시하고 이들의 장애가 가져오는 불평등성을 제거하기 위한 정책적 노력을 요구하고 있다(한국노동연구원, 2002. 사회적 통합을 위한 장애인 고용정책).
- 장애인에 대한 복지프로그램은 크게 소득보조(transfer programs)와 직업재활(rehabilitation)의 두 가지 프로그램을 근간으로 하고 있는

15) 장애인은 신체적 기능의 장애로 인하여 정상적인 사회적 역할의 수행에 제약을 받는 자이며 이러한 제약으로 인해 현대사회에서 소득의 원천이 아닐 뿐 아니라 가장 기본적인 사회참가의 형태인 직업생활에 곤란을 겪게 되는 사회적 약자군(minority group)으로 특징지어짐
16) 소득보조 프로그램은 장애로 인해 손실된 소득(lost earnings)을 국가가 직접적으로 금전적 보조를 통해 보상하는 소득재분배 정책에 일종으로 미국과 영국에서 주된 정책기조로 발전해 왔음.
17) 직업재활 및 고용지원 프로그램은 장애로 인해 손상된 직업능력(impairments on the earning capacity)을 향상시켜 장애인 스스로의 자립기반을 마련하는데 초점을 맞춘 간접적인 보상정책이며, 주로 독일이나 스웨덴 등 유럽을 중심으로 활성화 됨.
데, 최근 들어 장애인 고용이 국가의 경제성과 공존할 수 있다는 시각이 확산되면서 장애인 정책은 장애인의 직업능력을 배양하고 고용기회를 창출해 줄 수 있도록 자립기반을 만들어 주는 것을 목표로 점차적으로 고용이 중심이 되는 정책(employment-centered programs)으로 바뀌어 가는 추세이다(한국노동연구원, 2002). 사회적 통합을 위한 장애인 고용정책).

- 현재 우리나라에서는 공단을 중심으로 다양한 고용촉진 정책을 펼치고 있는데, 이 중 장애인 노동시장 진입을 위해 장애인, 사업주, 공단이 함께 참여하는 프로그램은 ① 취업알선 ② 현장평가 ③ 중증장애인 지원고용 ④ 직업영역 개발 ⑤ 맞춤 훈련 ⑥ 채용박람회 등으로 이들 프로그램의 정부부문 적용현황을 분석하면 다음과 같다. (표 12 참조)

위에서 본 바와 같이 현행 공단수행 프로그램의 주 대상은 민간부문 사업장으로, 정부부문에 대하여는 부담금, 장려금시스템도 적용되지 않음 전반 아니라 앞에서 제시한 직장진입 프로그램의 적용사례 역시 전무한 실정이다.

- 정부부문 진입을 위하여는 공무원 시험준비반 운영, 공무원 시험정보 제공 등의 서비스를 제공하고 있으나, 이는 모두 공무원시험을 지원하는 것으로 시험을 통한 일반직 공무원 진입에 국한되고 있다.

〈표 12〉공단수행 노동시장 진입 프로그램 분석

<table>
<thead>
<tr>
<th>프로그램 명</th>
<th>프로그램 내용</th>
<th>정부부문 적용여부</th>
<th>적용시 문제점과 (보완사항)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>① 취업알선</td>
<td>구인업체와 구직장애인 매칭</td>
<td>필요시 적정인력을 추천하는 경우가 있음</td>
<td>인력풀 초기단계로 취 정인력 수급 어려움 (인력풀 정비)</td>
</tr>
<tr>
<td>②채용박람회</td>
<td>채용박람회는 장애인과 사업주의 만남을 통해 직접 고용이 이루어지는 장으로써 최근 여성, 경신지체, 고령자 등 특화된 대상을 타겟으로 하는 채용박람회의 개최도 활성화 되고있는 추세</td>
<td>정부부문 대상 개최사례 없음</td>
<td>소규모의 구인수요로 인한 행사 미성립 (구인창출을 통한 정부부문 채용박람회 시도)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
2) 정부부문 장애인 고용 프로그램 현황

- 정부부문 의무고용률 이행문제가 본격적으로 논의되기 시작한 시점은 2003년 이후라 볼 수 있으며, 이후 정부의 집중적인 노력의 결과는 『장애인공직임용 확대방안(2004.2.5)』으로 구체화되었다. (붙임참조)
- 그 내용을 살펴보면 정부부문 장애인 고용확대를 위한 정부의 강력한 의지를 엿볼 수 있으며, 중앙인사위원회, 노동부, 장애인공단, 교육부, 행자부 등 다양한 관계부처의 업무영역을 포괄하는 다양한 제도들을 망라하고 있다.

<table>
<thead>
<tr>
<th>프로그램 명</th>
<th>프로그램 내용</th>
<th>정부부문 적용여부</th>
<th>적용시 문제점</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>③현장평가</td>
<td>사업체 현장에서 실제의 작업실태에 fname:的 적응능력과 성적 등의 직업적 특성을 파악하고 아울러, 실제적인 작업과 작업과정, 작업환경의 인건관계 등을 통하여 자기인식과 작업에 대한 의욕을 향상시키는 것을 목적으로 하는 프로그램</td>
<td>적용사례 없음</td>
<td>-사업체 지원금 지급 불가(정부부문 적용시 별도의 유인책 제공 필요)</td>
</tr>
<tr>
<td>④중증장애인 지원고용</td>
<td>중증 및 직업재활사업 수행기관이 통합된 환경의 작업장에서 직무지도로를 활용하며 중증장애인의 직업생활에 대한 이해와 작업환경에 대한 실리적 기능적 적응력을 높여 독립적으로 직무를 수행할 수 있도록 지원하기 위한 프로그램</td>
<td>적용사례 없음</td>
<td>정부부문 노동시장으로 인식하지 못함(정부부문 태켓으로 프로그램 개발)</td>
</tr>
<tr>
<td>⑤직업영역 확대 사업</td>
<td>중증화, 다양화 되어가는 구직장애인 특성을 감안한 고용모델을 개발하여 보급하는 사업</td>
<td>정부부문 적용사례 없음</td>
<td>정부부문 업계개발의 어려움(항후 적극적인 공략 필요)</td>
</tr>
<tr>
<td>⑥맞춤 훈련 산·학 제휴방식을 통해 업체에서 요구하는 인력을 양성하여 제공하는 제도</td>
<td>정부부문 수요가 없음(항후 적극적 홍보를 통한 수요처 개발)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

2) 정부부문 장애인 고용 프로그램 현황

- 정부부문 의무고용률 이행문제가 본격적으로 논의되기 시작한 시점은 2003년 이후라 볼 수 있으며, 이후 정부의 집중적인 노력의 결과는 『장애인공직임용 확대방안(2004.2.5)』으로 구체화되었다. (붙임참조)
- 그 내용을 살펴보면 정부부문 장애인 고용확대를 위한 정부의 강력한 의지를 엿볼 수 있으며, 중앙인사위원회, 노동부, 장애인공단, 교육부, 행자부 등 다양한 관계부처의 업무영역을 포괄하는 다양한 제도들을 망라하고 있다.
그러나 막상 그러한 제도들을 장애인과 효과적으로 연결하는 소프트웨어 차원의 전달체계나 프로그램은 마련되어 있지 못한 실정으로 이러한 정책과 중증장애인을 효과적으로 연결할 수 있는『프로그램』이 없는 실정이다.

표 13 정부부문 장애인고용확대방안 과제목록

<table>
<thead>
<tr>
<th>연번</th>
<th>과제명(세부사항 붙임참조)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>장애인 적합직종 적극발굴</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>신체의 장애를 이유로한 진입장벽 제거</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>의무고용 적용제외직종 대폭 축소</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>장애인공무원 신규채용 확대</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>중증장애인 공직채용 우대</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>예비 장애인 공무원 육성</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>공직채용 정보의 제공</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>장애인 공무원 근무환경 개선</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>장애인 고용현황 점검·평가</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>5% 구분모집 시한조정</td>
</tr>
</tbody>
</table>

※출처 : 장애인 공직임용 확대방안, 2004에서 재구성

시사점

1. 현행 장애인 고용촉진 프로그램의 주 대상은 민간부문 사업장으로 정부부문에 대하여는 부담금, 장려금시스템도 적용되지 않을 뿐 아니라 직장 진입 프로그램 적용사례도 전무한 실정임
2. 장애인 공직진입을 지원하기 위한 다양한 정책을 마련하는것도 중요하지만 그 정책과 중증장애인을 효과적으로 연결할 수 있는『프로그램』의 개발과 적용이 병행되어야 그 영향력을 가질 수 있음
3. 따라서 프로그램의 시범적용을 통해 산재하고 있는 많은 제도와 자원들을 당사자들에게 최적의 방식으로 전달하는 방법과 기술을 경험적으로 모색하여 보급할 필요가 있음
III 프로그램 적용 및 평가
Ⅲ. 정부부문 중증장애인 고용촉진을 위한 취업지원프로그램 적용 및 평가

본 장에서는 II장의 환경분석 결과를 반영하여 고용개발원에서 시범사업으로 실시한 정부부문 중증장애인 취업지원프로그램의 설계·적용·평가 과정을 아래와 같이 정리하였다.

정부부문 중증장애인 고용촉진을 위한 취업지원프로그램

1. 설계
   ① 기본방향
   ② 목적
   ③ 목표
   ④ 대상자 결정
   ⑤ 프로그램 구조

2. 적용
   ① 대상자 모집
   ② 직업준비 프로그램
   ③ 대상기관 및 직무발굴 프로그램
   ④ 직장체험 프로그램
   ⑤ 취업 후 지원 프로그램

3. 평가
   ① 실행의 의의
   ② 과정평가
   ③ 성과평가
   - 양적분석
   - 질적분석

※ 프로그램 기본원칙: 개별화, 자기주도형, 참여자 중심, 다양한 기관 간 연계
1. 프로그램 설계

본 절에서는 정부부문 중증장애인 고용촉진을 위한 취업지원 프로그램을 설계하는 과정을 다루고자 한다.

1) 기본방향

❖ 프로그램 특성
- 장애인 정부부문 중증장애인 고용촉진을 위한 프로그램 개발 관련 연구사업의 일환으로 프로그램 운영
- 대상 장애인 개별 특성을 고려한 탄력적 프로그램 설계(개별화)
- 자기주도형, 참여자 중심, 다양한 기관 간 연계를 원칙으로 함

❖ 프로그램 대상자 측면
- 공직 임용을 위한 필수 코스인 시험 자체에서부터 상대적으로 불리한 조건을 갖고 있는 중증장애인을 대상으로 함(뇌성마비, 편마비, 시각, 정신지체, 수지장애인 등 중증장애인 우선)

❖ 프로그램 구성 측면
- 직업준비 프로그램, 직장체험 프로그램, 취업 후 지원 프로그램의 3단계로 구성하여 탄력적으로 적용
- 직업탐색프로그램, 장애인 직업영역 확대 프로그램, 중증장애인 고용 프로그램, 노동부연수지원 프로그램, 행자부 공공근로 등 기존의 프로그램 중 적응 가능한 프로그램을 응용하여 재구성

❖ 프로그램 운영측면
- 시험을 통한 정식임용 방법 외에 공직으로 진입할 수 있는 틈새 영역을 중심으로 (기능직, 계약직, 별정직, 임시직) 직무분석, 직무조정 등을 통한 전문적 배치기법 활용
- 숙기, 환경미화 직무 등 기존 직업영역 개발 경험이 있고, 중증장애인 접근이 용이한 직종을 포함하여 직무화 대 근거 마련
- 프로그램 운영과정을 통해 중증장애인 고용 가능성 및 고용유지에 필요한 합리적 지원요소를 실증적으로 발굴
- 개발원, 지사, 실시기관, 노동부, 지자체, 장애인단체 등 다양한 기관의 연계를 통한 프로그램 운영
2) 목 적
『장애인 공직진입 확대』라는 정책적 목표를 당사자들에게 보다 효과적으로 전달하기 위한 매개로써 프로그램을 구성하고, 프로그램의 실행 및 평가 과정을 통해 장애인들의 정부부문 진입 및 고용유지를 촉진하기 위한 실증적 Know - How를 제공하여 궁극적으로는 장애인 노동시장 참여확대와 고용의 질 향상에 기여한다.

3) 목 표

목표 1 : 참여장애인의 100% 현실적 직업목표를 발견한다.
    하위목표 1: 직업준비 프로그램 수료 75% 이상
    하위목표 2: 평가를 통해 본인의 직업적성과 능력 확인 100%
                   (지능, 성격, 신체, 적성 중 필요요소)
    하위목표 2: 직업설계서 작성 및 직업목표 확인 100%

목표 2 : 장치체험을 통한 직업적 경험을 쌓는다
    하위목표 1: 직장체험 프로그램 수료율 75% 이상
    하위목표 2: 장치체험을 통한 진로확인 75% 이상

목표 3 : 본 경험을 바탕으로 노동시장에 진입한다.
    하위목표 1: 참가장애인의 50%이상 노동시장에 진입한다.
    하위목표 2: 진입 후 6개월 이상 고용을 유지한다.
4) 프로그램 적용대상 결정

본 시범프로그램의 적용대상 결정을 통해 앞으로 개발될 프로그램의 수혜가 예상되는 잠재적 집단에 대한 윤곽을 정하면 아래와 같다.

〈표 14〉 프로그램 적용대상

<table>
<thead>
<tr>
<th>대상 영역</th>
<th>내용</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 일반 집단 18) (general population) | 전국 거주 경제활동 연령에 해당하는 장애인 : 636,654명  
(출처: 한국보건사회연구원, 장애인 실태조사, 2000) |
| 위험 집단 19) (at-risk population) | 경제활동 연령에 해당하는 장애인 중 실업 상태에 있는 장애인 : 180,925명  
(출처: 한국보건사회연구원, 장애인 실태조사, 2000) |
| 표적 집단 20) (target population) | 실업 상태인 장애인 중 중증 장애인으로서 공단 및 직업재활 수행기관에 구직 등록하여 취업 욕구를 나타낸 자 : 10,750명  
(출처: 한국장애인고용촉진공단 고용전산망, 2003년 12월 말현재) |
| 클라이언트 집단 21) (client population) | 구직등록한 실업상태의 중증 장애인 중 뇌성마비, 편마비, 양하지(휠체어), 시각, 정신지체, 수지장애인 등 직업적 중증 장애인으로 공공부문 시범 프로그램 참가를 희망하는 자  
4명 내외 (시범 프로그램 인원) |

18) 일반 집단 (general population) : 프로그램에 관련되는 전체대상  
19) 위험 집단 (at-risk population) : 프로그램이 겨냥하고 있는 사회문제에 특히 노출되어 있어 취약한 상태에 있는 사람  
20) 표적 집단 (target population) : 위험 집단 중에서 프로그램에 직접적인 수혜자가 될 적격성 (eligibility)을 갖춘 사람  
21) 클라이언트 집단 (client population) : 표적 집단 중 서비스에 실제로 참여하게 되는 사람
5) 프로그램 구조
본 프로그램은 아래와 같은 구성요소를 중심으로 개별 대상자의 특성에 맞게 탄력적으로 적용된다.

[그림 4] 정부부문 중증장애인 고용촉진을 위한 취업지원 프로그램 모형(수정전)

<table>
<thead>
<tr>
<th>진입 전 단계</th>
<th>진입단계</th>
<th>진입 후 단계</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>직업탐색</td>
<td>직무배치</td>
<td>사후관리계획 수립</td>
</tr>
<tr>
<td>- 자기이해: 성격검사, 평가 등(적성, 흥미, 가치관, 기능)</td>
<td>- 현직훈련</td>
<td>- 계속 지원을 위한 Networking</td>
</tr>
<tr>
<td>- 직업이해: 공직에 대한 이해</td>
<td>- 사업주 인식개선 교육</td>
<td>- Natural Supports 활용</td>
</tr>
<tr>
<td>- 해당직무 이해</td>
<td>- 보조공학적 지원</td>
<td>공무원 도우미 지정</td>
</tr>
<tr>
<td>배치 이전 지원요소</td>
<td>- 전문가에 의한 직무지도 및 적응지도</td>
<td>(상사 및 동료직원)</td>
</tr>
<tr>
<td>사용자자기해석: 적성, 흥미, 가치관</td>
<td>직무수행 능력 검증 및 제한요인 파악</td>
<td>장애인 가족의 지원 유도</td>
</tr>
<tr>
<td>직무준비</td>
<td>직무수행 상의 지원요소 파악</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- 대인관계기술 등</td>
<td>- 직무배치</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- 지 원계획 수립 및 지원</td>
<td>- 현직훈련</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>직무개발 및 직무분석</td>
<td>현장평가</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>직무와 장애의 matching</td>
<td>공공근로</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>직무배치 프로그램 (3~5일)</td>
<td>직장체험 프로그램 (2주 ~3개월)</td>
<td>취업 후 지원 프로그램 (취업후1개월이상)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

※ 프로그램 진행인력
♦ 전체진행관리 : 사회복지사1명, 직업훈련교사(1명)
♦ 평가관련 : 평가사 1명(인지 심리), 직업평가사1명 (신체능력)

※ 프로그램 수행장소
♦ 직업준비훈련 : 고용개발원 내 취업정보실, 평가실, 신체능력개발실
♦ 직장체험 프로그램, 취업후 지원프로그램 : 배치된 정부기관
# 2. 프로그램 적용

본 절에서는 앞에서 구성된 정부부문 취업지원 프로그램의 구체적인 적용 과정에 대해 설명하기로 한다. 프로그램 적용과정은

① 대상자 모집
② 직업준비 프로그램
③ 대상기관 및 직무 발굴
④ 직장체험 프로그램
⑤ 취업 후 지원 프로그램의 단계를 거쳤으며 주요일정은 다음과 같다.

〈표 15〉 정부부문 중증장애인 취업지원 시범 프로그램 적용과정

<table>
<thead>
<tr>
<th>단계</th>
<th>적용과정</th>
<th>일정</th>
<th>장소</th>
<th>내용</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 단계</td>
<td>대상자 모집 및 선정</td>
<td>3월21일~4월말 추천  5월 개별상담</td>
<td>고용개발원 개별상담실</td>
<td>대상자 4명 확정  프로그램 설계를 위한 기초정보 확보</td>
</tr>
<tr>
<td>2 단계</td>
<td>직업준비 프로그램</td>
<td>5월25~28일</td>
<td>고용개발원 직업정보실</td>
<td>관계형성(동료, 진행자) 평가(신체,인지,작업,성격) 사전조사(자아수용·인식 검사) 직업설계서 작성 프로그램 만족도 조사</td>
</tr>
<tr>
<td>3 단계</td>
<td>대상기관 및 직무 발굴</td>
<td>5월1일~8월31일</td>
<td>정부기관 4개 기관 4개직무 발굴 직무분석 프로그램 참여여부 결정 개별 적용모델 설계</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4 단계</td>
<td>직장체험 프로그램</td>
<td>6월1일<del>9월21일 (3주</del>3개월 사례별 실시)</td>
<td>경기도청 안산시청 전부동사무소 서울시의회</td>
<td>개별 적용모델 시행 개인별 지원요소 파악 및 지원 직무지도/인식개선 유도 직장진입 여부 결정 면접조사</td>
</tr>
<tr>
<td>5 단계</td>
<td>취업 후 지원 프로그램</td>
<td>8월31일~</td>
<td>영동구청 안산시청 구청</td>
<td>사후검사 - 자아수용, 자아인식검사 - 소감문 작성,심층 면접 등</td>
</tr>
</tbody>
</table>
1) 대상자 모집

프로그램 참여 장애인은 2004년도 3월~4월에 걸쳐 지사와 개발원의 추천을 받아 총 4명을 선발하였다. 선발방법은 추천 의뢰된 장애인들에게 개별상담을 실시하여 프로그램 참여의사 및 적격성을 확인한 후 선발하였다.

개별상담내용은 신체적 요인, 심리사회적 요인, 교육-직업적 능력개발요인, 경제적 요인의 4가지 측면으로 나누어진 초기면접을 위한 주제별 정보 수집 지침에 따라 실시하였다.(고용개발원 2003. 사례관리와 재활상담 절차와 기술 p49)

선정된 대상자는 총 4명으로 뇌성마비 2명 지체(상,하지)장애 1명, 악시장애 1명으로 직업적 중증장애인으로 인지되어있는 장애유형이다.

연령대는 20대 3명, 40대 1명이고 학력은 중졸, 고졸, 대 중퇴, 대졸로 다양한 배경의 장애인이 프로그램에 참여하였다. 참여장애인 중 1명만이 부모 모두가 있으며 3명은 편모가정으로 생활에 부담을 가지고 있었으며, 그중 1명은 기초생활수급 대상자이다. 당장 본인이 수입을 가져야 하는 대상자는 2명으로 이를 고려한 프로그램 설계가 필요하였다.

이들 중 40대 중졸의 뇌성마비 장애인은 프로그램을 통한 직업설계가 불필요하고 본인이 청소직을 강력 희망하며, 연령이 다른 대상자들에 비해 현격히 차이가 나는 점 등을 고려하여 직업준비훈련 프로그램 중 신체기능평가만 실시하고 직장체험프로그램을 실시하기로 합의하였다.

3명의 20대 장애인들은 직업준비프로그램 전 과정에 적극적인 태도로 임하여 동료집단이 형성되었으며, 4명의 장애인 전원 모두 시범프로그램 기간 내내 설계된 계획에 따라 적극적으로 프로그램에 임하였다.
<table>
<thead>
<tr>
<th>연번</th>
<th>이름</th>
<th>인적사항</th>
<th>장애상태</th>
<th>선정사유</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 1    | 강00 | • 28세 (남)  
       • 대졸 (사회학과)  
       • 경기도 수원시 거주 | 지체 3급 (뇌성마비, 언어 중복) | • 장애유형  
       • 고학력 장기실업 (실업기간 2년) |
| 2    | 안00 | • 28세 (여)  
       • 대중퇴 (사회복지학과)  
       • 경기도 안산시 거주 | 지체 1급 (양상지, 양하지) | • 장애유형  
       - 대중교통 이용불가  
       - 상지장애  
       - 직업경험무 (실업기간 7년) |
| 3    | 이00 | • 30세 (여)  
       • 고졸 (특수학급)  
       • 서울시 구로구 거주 | 시각 3급 (약시) | • 시각장애인 의회 속기분야 진출 가능성 확인 (속기교육 1년 수료) |
| 4    | 윤00 | • 42세 (남)  
       • 중졸  
       • 경기도 안산시 거주 | 언어 2급 (뇌성마비, 수지 장애, 언어 중복) | • 정부부문 단순직종 (청소년 고용가능성 타진) |
2) 직업준비 프로그램

① 개요

직업준비 프로그램 기간은 총 3-5일로, 자기소개, 직업평가(MBTI성격 검사, 자아수용·자아인식검사, 신체기능 평가,지능검사), 직업이해, 공적에 대한 이해, 직업설계서 작성 등으로 구성되어 있으며

이 프로그램의 적용을 통해서 참여장애인과 프로그램 운영자간, 동료 참여자간 관계형성을 통한 ①사회적 지지망의 형성과, 참여장애인의 인지, 직성, 신체기능, 성격 등에 대해 스스로 알 수 있도록 전문적으로 지원하여 ②자기 주도적으로 현실적인 직업목표를 수립하는 것을 목표로 한다.

직업준비 프로그램은 기존의 고용개발원에서 개발된 직업탐색프로그램을 근간으로, 평가(인지, 직업, 성격)요소를 강화하여 구성하였으며, 개별상담 결과에 따라 개인별 필요요소를 중심으로 적용하였다.

② 진행사항

❖ 일시: 2004. 5. 24-28일(3일간), 5월 26일 휴무
❖ 장소: 고용개발원 취업정보실, 평가실, 신체능력개발실,
❖ 대상: 강00 등 4명(전체참여자 3명 부분참여자 1명)
❖ 프로그램 진행 인력구성
  전체전행 관리: 이효성(일반직), 김무웅(교사)
  평가관련:평가사 유미(인지, 심리), 작업치료사 염희영(신체기능)
❖ 소요예산: 총 300,000원(공단예산, 관련인력 건전비 미포함)
  프로그램 기간 중 식대:3,000*20식=60,000원
  재해보험료 : 4명*10,000원 = 40,000원
간식 및 소모품비 = 100,000원
평가회의 관련 식대 = 100,000원

* 일정

〈표 17〉직업준비 프로그램 일정표

<table>
<thead>
<tr>
<th>시간</th>
<th>날짜</th>
<th>첫째날</th>
<th>둘째날</th>
<th>셋째날</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>09:30-10:00</td>
<td>오리엔테이션</td>
<td>공직에 대한 이해 I</td>
<td>공직에 대한 이해 II</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10:00-12:00</td>
<td>자기소개</td>
<td>개별평가</td>
<td>개별평가</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 신체기능</td>
<td>▪ 신체기능</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 지능-KWAIS</td>
<td>▪ 지능-KWAIS</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12:00-13:00</td>
<td>중식</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13:00-14:00</td>
<td>고민나누기</td>
<td>직업이해</td>
<td>직업설계서 작성</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 일한 경험 나누기</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14:00-16:00</td>
<td>직업평가(집단검사)</td>
<td>해당직무에 대한 이해 (개별)</td>
<td>평가결과 해석 및 개별상담</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>▪ 자아수용 검사</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>▪ 자아인식검사</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>▪ MBTI</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16:00-18:00</td>
<td>자기 이해</td>
<td>면접 기술</td>
<td>발표 및 종합평가</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>▪ 나는 누구인가?</td>
<td>(역할 면접)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>▪ 나의 능력 및 장점소개</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* 프로그램 효과성 측정 : 프로그램 만족도 검사
프로그램을 통해 파악된 개별정보를 토대로 업체개발 및 지원모델 설정
③ 프로그램 구조

〈표 18〉직업준비 프로그램의 구조

<table>
<thead>
<tr>
<th>프로그램명</th>
<th>목표</th>
<th>내용</th>
<th>자원</th>
<th>수행인력</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>오리엔테이션</td>
<td>프로그램의 목적 및 내용 인지</td>
<td>프로그램 소개</td>
<td>명찰</td>
<td>진행자</td>
</tr>
<tr>
<td>자기소개</td>
<td>관계 형성</td>
<td>자신에 대한 소개</td>
<td>내 과학사나?</td>
<td>진행자</td>
</tr>
<tr>
<td>고민나누기</td>
<td>공감대 형성</td>
<td>고민을 나누기</td>
<td>배그림</td>
<td>진행자</td>
</tr>
<tr>
<td>집단검사</td>
<td>잠사를 통한 자기발견 (성격, 자기개념)</td>
<td>MBTI 자아수용, 인식검사</td>
<td>MBTI검사지</td>
<td>평가사</td>
</tr>
<tr>
<td>자기이해</td>
<td>자신의 직업적 특성 확인</td>
<td>자기이해 슬라이드 강의 후 나는 누구인가? 작성 후 발표</td>
<td>나는 누구인가? 자기이해 파워포인트자료</td>
<td>진행자</td>
</tr>
<tr>
<td>개별평가</td>
<td>인지적, 신체적 능력 평가</td>
<td>신체기능평가</td>
<td>평가도구</td>
<td>작업평가사</td>
</tr>
<tr>
<td>공직에 대한 이해</td>
<td>공직에 대한 이해</td>
<td>공직의 구조, 특성, 보수규정 직렬 등에 대한 기본적 지식 제공</td>
<td>교육자료</td>
<td>직업훈련교사</td>
</tr>
<tr>
<td>면접기술 (역할예비)</td>
<td>면접시 효율적인 태도능력 함양</td>
<td>각자 사교육과 면접자 역할할을 서로 교대하며 역할극 실시</td>
<td>직업훈련교사</td>
<td>진행자</td>
</tr>
<tr>
<td>평가결과 해석 및 개별상담</td>
<td>자신에 대한 객관적 이해 도모</td>
<td>전문가와 평가결과를 토대로한 직업상담실시</td>
<td>평가결과지</td>
<td>평가사</td>
</tr>
<tr>
<td>직업설계서 작성 및 발표</td>
<td>현실적 직업목표 수립</td>
<td>현재까지 결과를 토대로 직업설계서를 작성하여 발표</td>
<td>직업설계서 서식</td>
<td>직업훈련교사</td>
</tr>
</tbody>
</table>
<표 19> 직업준비 프로그램 수행 결과

<table>
<thead>
<tr>
<th>연번</th>
<th>이름</th>
<th>참여자에 대한 주요정보</th>
<th>직업목표</th>
<th>배치시 지원되어야 할 사항</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>강00</td>
<td>▪ 적극적 참여 (태도)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 기술적 자질 확인</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 사무수행능력 갖춤</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 자체 표현능력 부족</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>(언어장애로 인함)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>공공기관 경영지원업무 진입</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 언어장애를 고려한 직무배치</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 민원응대 전화업무 많이 피하고</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 서류업무 위주로 배치</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>안00</td>
<td>▪ 적극적이고 성실한 태도, 부드리운 성격</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 인지능력, 상담능력 있음 (교회, 상담봉사 6년)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 수지장애로 인한 제약</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 컴퓨터 활용능력 부족</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 기초수급 대상자</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>공공기관 민원상담등 대인업무 진입</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 대중교통 이용 불가</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 거주지 인근 배치 필요</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 거주지 인근 배치 필수</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 편의시설 점검</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 워드 보다는 민원응대 및 대인상담 업무 강점</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 경제적 상황 고려</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>(보수가 발생되는 형태)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>이00</td>
<td>▪ 배려심 많고 원만한 성격</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 취업기에 부족한 속기실력 (자격증 미취득)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 본인의 진로에 대한 확신 필요 (계속투자여부)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>시각장애인 의회속기 실무수행 가능성 확인 → 속기학습</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 속기 기계 대여 필요</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 직무지도원 지원 필요</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 현직 실무교육 필요</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>윤00</td>
<td>▪ 건강상태 및 청소직 직무수행능력 확인</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 신체평가 결과</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 성실한 태도 확인</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 구직의욕 높음</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 가계부양의의무(가장)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>공공기관 청소업무 진입</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 거주지 인근배치 (노모부양)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 정교한 손가락이 요구되지 않는 단순직종배치</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>(청소직)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>▪ 경제적 상황 고려</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>(보수가 발생되어야 함)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
3) 대상기관 및 직무 발굴(업체개발)

직장체험 프로그램 참여기관은 2004년도 5월~8월에 걸쳐 4개의 정부기관이 개발되었다. 프로그램 참여장애인의 거주지와 직업적성, 적합 직종을 고려하여 프로그램 참여 장애인에게 맞는 대상기관과 직무를 선정한 후 집중적으로 공략하였다.

그 결과 경기도청, 안산시청, 안산시 선부동사무소, 서울시의회 등 4개의 기관이 프로그램 참여의사를 밝혔다.

〈표 20〉대상 기관 및 직무발굴 현황

<table>
<thead>
<tr>
<th>연번</th>
<th>기관명 (부서)</th>
<th>해당직무</th>
<th>개발방법</th>
<th>선정사유</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>경기도청 (노인장애인복지과)</td>
<td>사무보조</td>
<td>▪ 직무분석 ▪ 방문업무취지설명 ▪ 공문발송 ▪ 접촉기간:2개월</td>
<td>▪ 장애인 마인드 ▪ 거주지 인근 ▪ 수행가능직무</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>안산시청 (첨단산업경제과)</td>
<td>취업지원 관련업무</td>
<td>▪ 방문업무취지설명 ▪ 접촉기간:10일 ▪ 직무분석</td>
<td>▪ 장애인 마인드 ▪ 거주지 인근 ▪ 수행가능 직무 (상담, 민원응대)</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>안산시 선부동사무소</td>
<td>청소업무</td>
<td>▪ 방문업무취지설명 ▪ 접촉기간:1주일 ▪ 직무분석</td>
<td>▪ 거주지 인근 ▪ 수행가능 직무</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>서울시의회</td>
<td>의회속기업무</td>
<td>▪ 방문업무취지설명 ▪ 서울시의회 이정산 의원의 지원 ▪ 직무분석 ▪ 공문발송 ▪ 접촉기간:3개월</td>
<td>▪ 거주지 인근 ▪ 수행희망 직무</td>
</tr>
</tbody>
</table>
대상기관 발굴방식은 장애인의 개별특성과 직무 및 회망기관을 선정하며 공략하는 자기주도적인 방식으로, 업체(직무)를 개발한 후 회망자를 모집하여 배치하는 기존의 업체중심의 방식과 차별성을 두었다.

또한 노동부 연수지원제, 행자부 공공근로프로그램 등 타 기관의 일반 취업지원프로그램을 접목하여 기 관 간 협력도 도모하고 참여자의 선택의 폭을 넓히고자 시도하였다.

장애인 고용의무를 지원하는 제도들이 적용되지 않는 가운데 당위성만을 가지고 진입장벽이 높은 정부기관을 프로그램에 참여시키는 작업은 본 프로그램의 진행 과정 중 가장 어려운 과정이었으며

참여 장애인의 특성에 대한 정확한 정보(장애, 능력, 성격, 의욕 등)와 해당직무에 대한 직무분석결과, 기관특성 분석결과를 토대로, 프로그램 참여대상의 특성에 맞는 다양한 방식의 직장체험프로그램을 구성하여 반복적으로 끈기있게 설득하는 과정으로 요약된다.

또한 담당공무원의 장애인에 대한 이해와 배려하는 마음의 유무가 결정적인 변수로 작용하였다.

[그림 5] 대상 기관 및 직무발굴 과정

<table>
<thead>
<tr>
<th>1단계</th>
<th>2단계</th>
<th>3단계</th>
<th>4단계</th>
<th>5단계</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>기관방문 사업취지설명</td>
<td>해당직무 탐색 근무환경 분석</td>
<td>프로그램 참여 장애인 정보제공</td>
<td>적용모델 협의</td>
<td>프로그램 참여결정 유도 및 모델확정</td>
</tr>
<tr>
<td>공단홍보책자 사업안내문</td>
<td>직무분석지 편의시설등 근무환경 조사</td>
<td>이력서 자기소개서 평가결과</td>
<td>프로그램 관련규정 서식</td>
<td>관련서류 공문</td>
</tr>
</tbody>
</table>
4) 직장체험 프로그램

① 개요
직장체험 프로그램 기간은 2주~3개월로 탄력적으로 운영되었으며, 현장평가 중증장애인 지원고용, 노동부 연수지원제도, 행자부 공공근로 등의 다양한 프로그램을 활용하여 직무특성과 대상 장애인의 특성에 맞게 구성하여 적용되었다.

이 프로그램의 적용을 통해서 참여장애인은 본인의 ①직무수행 가능성 및 노동시장 진입가능성을 경험적으로 확인하고 정부기관은 장애인과 함께 일하는 경험을 통해 ②중증장애인에 대한 경험적 지식과 긍정적 인식을 제고하고 공단은 ③합리적 지원요소의 발굴 및 실증적 노하우를 축적하는 것을 목표로 하였다.

② 진행사항

- 일시: 2004. 6. 1- 9.25일(3주~ 3개월),
- 장소 : 안산시청/경기도청/안산시 선부동사무소/서울시의회
- 대상 : 강00 등 4명
- 프로그램 관련 인력구성
  전체진행 관리: 이효성(일반직) , 김무웅(교사)
  서비스 제공인력:명덕표 (보조공학 센터), 김윤상(수중재활요원)
  김용자 속기사(직무지도원)
  정부기관 담당공무원 : 경기도청 총문관 주사
     안산시청 복영현 주사
     선부동사무소 박철기 직원
     서울시의회 강현숙 기록팀장
     김용자 속기사

- 45 -
평가관련: 평가사 유미(인지, 심리), 작업치료사 염희영(신체기능)

집행비용: 총 5,174,800원
(공단예산 674,800원: 재해보험료, 직무지도 수당, 훈련수당 등)
외부예산 4,500,000원: 프로그램 참여장애인 지급 수당
연수지원제: 노동부 월30만 / 공공근로: 행자부 월 60-70만)

〈표 21〉 직장체험 프로그램 적용현황

<table>
<thead>
<tr>
<th>연번</th>
<th>프로그램 대상</th>
<th>적용모델 및 기간</th>
<th>관련기관</th>
<th>적용사유</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>강00</td>
<td>현장평가</td>
<td>고용안정센터</td>
<td>경제적 상황 (여유 있음) 기관의 여건</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>경기도청</td>
<td>연수지원제</td>
<td>경기지사</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(노인장애인복지과)</td>
<td>6월16-8월31일</td>
<td>고용개발원</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>사무보조 직무</td>
<td>강기도청</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>경기도청</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>안00</td>
<td>공공근로</td>
<td>동사무소(행자부)</td>
<td>경제적 상황 (생활보호대상) 기관의 여건</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>안산시청</td>
<td>6월1일-8월31일</td>
<td>경기지사</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(첨단산업경제과)</td>
<td></td>
<td>안산시청</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>취업지원 업무</td>
<td>고용개발원</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>윤00</td>
<td>공공근로</td>
<td>경기지사</td>
<td>경제적 상황 (가족부양)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>선부동사무소</td>
<td>7월5일-9월25일</td>
<td>선부동사무소</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>청소업무</td>
<td>고용개발원</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>이 00</td>
<td>중증장애인 지원고용</td>
<td>서울시의회</td>
<td>직무능력 부족 기관의 여건</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>서울시의회</td>
<td>9월1일-9월21일</td>
<td>개발원</td>
<td>직무지도의 필요</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>의회속기업무</td>
<td>개발원 (업무훈련부)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>상담평가부</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
4) 프로그램 적용결과
직장체험 프로그램 적용결과 나타난 지원요소와 이에 대한 지원내용은 다음과 같다.

<table>
<thead>
<tr>
<th>연번</th>
<th>프로그램 대상</th>
<th>제기된 문제 (지원요소)</th>
<th>지원된 서비스</th>
<th>결과</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>강00</td>
<td>언어가어눌려 의사소통이 어려움 (답답함)</td>
<td>통화업무 부담</td>
<td>장애이해 상담 실시 특별한 지원사항 없음 직무배치시 언어능력 위주직무를 피하도록 배려 (Checking, 부여)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>경기도청 (노인장애인복지과)</td>
<td>사무보조 직무</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>안00</td>
<td>출퇴근 문제</td>
<td>화장실 문제</td>
<td>안산시 모범운전자회 연결 무로 출퇴근 서비스 제공</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>안산시청 (첨단산업경제과)</td>
<td>취업지원 업무</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>윤00</td>
<td>직무수행상 특별한 문제없음</td>
<td>현장 방문 직무수행 격려, 동료들과 면접 운동처방 실시</td>
<td>직무수행 능력 확인 취업연결</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>선부동사무소</td>
<td>청소업무</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>이00</td>
<td>속기 숙련도의 문제 (직무수행능력 부족)</td>
<td>프로그램 목표조정 기간조정 (3주) 상임위원회회의실 실습 시설 설치 속기사 (직무지도) 재활전문가 (기타체반) 직무지도 범행 실시</td>
<td>현장체험 종료 기능향상 자신감 얻음 속기기계 구입 자격취득 준비</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>서울시의회</td>
<td>의회의회업무</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>의회의회업무</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
5) 취업 후 지원 프로그램

취업 후 지원 프로그램 취업확정 후 1개월 이상 ~ 필요시까지 취업으로 연결된 대상자에 한해서 지원된다.

직업재활서비스 절차상 적응지도에 해당하는 내용으로 취업확정 후에도 지속적인 상담을 통해 에로사항을 파악하고 고용유지를 지원한다. 또한 공무원 도우미를 지정하여 계속적인 지원이 가능하도록 유도한다. 전화, 방문, 인터넷 등을 통해 계속적인 네트워킹 시스템을 유지한다.

이 프로그램의 적용을 통해서 ①참여장애인의 고용유지를 지원하고, 상사, 동료, 가족을 ②Natural supports로 활용하여 계속적으로 지원할 수 있는 시스템을 갖는 것을 목표로 한다.

정식 공무원 진입에 제도적으로 한계가 있는 상황이나 프로그램 참여자 4명중 3명이 프로그램 종료 후 고용유지로 연결되어 이들을 대상으로 상기 프로그램을 진행하였다.

〈표 23〉취업 후 지원 프로그램 적용현황

<table>
<thead>
<tr>
<th>연번</th>
<th>프로그램 대상</th>
<th>대상여부</th>
<th>취업기관 및 직무</th>
<th>내용</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>강00</td>
<td>적용(취업)</td>
<td>영동구청 사회사업과 사무보조(사회적일자리) 주 5일/80만원 ⇒ 한국전력기술 행정직</td>
<td>에로사항확인 등 계속지원 (전화, 메일,방문) 후속조치준비 -정규직 취업 시도</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>경기도청</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>안00</td>
<td>적용(취업)</td>
<td>안산시청 충산사업전제과 취업지원업무(공공근로) 주5일/70만원</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>안산시청</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>취업지원 업무</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>윤00</td>
<td>적용(취업)</td>
<td>구청 청소업무 (공공근로) 주5일/60만원</td>
<td>지속적인 상담을 통한 자격취득 지원</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>선부동사무소</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>청소업무</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>이 00</td>
<td>미적용(미취업)</td>
<td>속기사 자격증 취득준비</td>
<td>지속적인 상담을 통한 자격취득 지원</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>서울시의회</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>의회복지기업부</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
3. 프로그램 평가

본 프로그램의 평가는 과정평가와 성과평가로 나누어 실시하였으며 과정평가에서는 프로그램의 진행과정별로 도출된 사항을 중심으로 향후 프로그램을 보다 효과적으로 수행하는데 필요한 사항들을 정리하였고, 성과평가는 양적 평가와 질적 평가로 나누어 목표달성율과 프로그램의 영향력을 분석하여 보았다.

1) 과정평가

이 표 24에 프로그램 과정 평가내용

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>적용과정</th>
<th>평가내용</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 1단계 | 장애인 모집 및 선정 | 대상의 세분화와 이에 따른 차별화된 커리큘럼이 필요함  
고학력 ⇒ 자기주도형, 저학력 ⇒ 평가위주  
중증 장애인 뿐아니라 직업목표를 찾지 못하는 장애인을 대상으로 할 수 있음 |
| 2단계 | 직업준비 프로그램 | 기간면에 있어 3일은 너무 짧다는 견해가 있어 5일 내외로 조정하는 것이 바람직함  
직업준비 프로그램만 따로 적용도 가능함, 대학재학 장애인들을 대상으로 프로그램 실시하는 것도 좋을 듯함 |
| 3단계 | 대상기관 및 직무 발굴 | 대상기관 발굴은 고용율이 저조한 기관이나 시범프로그램을 통해 인재를 찾고자 하는 기관을 신청을 받아 추진하고 담당자에게 이에 대한 부담을 최소화 하는 것이 좋음 본부나 개발원에서 기관발굴을 대행하는 것이 좋음  
노동부나 중앙인사위원회를 동한 TOP-DOWN방식 고려  
정부 뿐만 아니라 고용율이 저조한 대기업에도 본 프로그램이 적용 가능함  
정부기관을 대상으로 인센티브 또는 강제수단의 마련이 필요

- 49 -
### 2) 프로그램의 성과 (OUTCOME) 평가

#### (1) 양적평가분석

1. 프로그램 종료 후 목표에 대한 달성도를 측정한 결과는 다음과 같다.

<table>
<thead>
<tr>
<th>목표</th>
<th>결과</th>
<th>측정방법</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. 참여장애인의 100% 현실적 직업목표를 발견한다.</td>
<td>달성</td>
<td>출석부</td>
</tr>
<tr>
<td>1-1: 직업준비 프로그램 수료 75% 이상</td>
<td>75%</td>
<td>수료증발급여부, 평가결과보고서</td>
</tr>
<tr>
<td>1-2: 평가를 통해 본인의 직업적성과 능력 확인 100% (지능, 성격, 신체, 적성 중 필요요소)</td>
<td>100%</td>
<td>평가결과보고서</td>
</tr>
<tr>
<td>1-3: 직업설계서 작성 및 직업목표 확인 100%</td>
<td>100%</td>
<td>개별/집단상담</td>
</tr>
<tr>
<td>2. 직장체험을 통한 직업적 경험을 쌓는다</td>
<td>달성</td>
<td>출석부</td>
</tr>
<tr>
<td>2-1: 직장체험 프로그램 수료율 75% 이상</td>
<td>100%</td>
<td>개별상담</td>
</tr>
<tr>
<td>2-2: 직장체험을 통한 진로확인 75% 이상</td>
<td>100%</td>
<td>개별상담</td>
</tr>
<tr>
<td>3. 본 경험을 바탕으로 노동시장에 진입한다.</td>
<td>달성</td>
<td>취업여부</td>
</tr>
<tr>
<td>3-1: 참여장애인의 50%이상 노동시장에 진입한다.</td>
<td>50%</td>
<td>취업률</td>
</tr>
<tr>
<td>3-2: 진입 후 6개월 이상 고용을 유지한다</td>
<td>현재까지 고용유지</td>
<td>취업여부</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- 50 -
전반적으로 프로그램 계획 수립 시 설정한 목표를 달성하였으며 이는 시범프로그램 특성상 충분한 전문인력과 제반 자원이 적은 대상에게 집중적으므로 투입될 수 있었던 여건이 긍정적으로 작용한 것으로 평가된다.

② 직업준비 프로그램 수료 후 실시한 만족도 검사 결과는 다음과 같았다.

〈표 26〉직업준비프로그램 만족도 결과
(N=3, 단위:명)

<table>
<thead>
<tr>
<th>문 항</th>
<th>전혀 그렇지 않다</th>
<th>그렇지 않다</th>
<th>그렇다</th>
<th>매우 그렇다</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. 나는 전체적으로 지금까지 진행된 프로그램 활동에 매우 만족한다.</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. 나는 프로그램 기간이 적당하다고 생각한다.</td>
<td></td>
<td></td>
<td>3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. 나는 프로그램 참여자들에 대해 만족한다.</td>
<td></td>
<td></td>
<td>3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. 나는 프로그램 진행자의 진행에 대해 만족한다.</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. 나는 직업준비 프로그램을 통하여 자신을 새롭게 이해할 수 있었다.</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6. 나는 직업준비 프로그램을 통하여 직업을 새롭게 이해할 수 있었다.</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7. 나는 직업준비 프로그램을 통하여 직업준비를 이전보다 더 잘 할 수 있을것이라고 생각한다.</td>
<td></td>
<td></td>
<td>3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8. 나는 직업준비 프로그램이 앞으로 직업생활에 도움이 될 것이라 생각한다.</td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>9. 이 프로그램에서 당신에게 가장 유익했던 점은 무엇이며 그 이유는?</td>
<td>성격검사(2)</td>
<td>공직에 대한 이해(2)* 중복응답</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10. 이 프로그램에서 당신에게 가장 유익하지 않았던 점은 무엇이며 그 이유는?</td>
<td>프로그램 기간 (3명)</td>
<td>박맹하게 지어진 시간 (기간 연장 요망)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

위에서 본 바와 같이 직업준비 프로그램에 대하여는 전반적으로 만족하는 것으로 판단되며 앞으로 직업생활을 하는데 있어 도움이 되었다고 응답하였다. 단, 프로그램이 기간에 있어서는 3일간의 과정이 너무 축박하므로
5일 정도로 여유있게 진행되었으면 하는 의견이 지배적이었다.

③ 프로그램 실시 초기와 취업 후 지원 프로그램 종료 후 실시한 자아인식검사 결과와 나타난 자아개념의 변화와 소견은 다음과 같았다.

1. 강○○

* 자아인식검사

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>사회적 자아</th>
<th>가족적 자아</th>
<th>능력적 자아</th>
<th>자아 유능감</th>
<th>통제성</th>
<th>목적성</th>
<th>자아 신뢰성</th>
<th>자아 가능성</th>
<th>타당도</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>원점수</td>
<td>사회성 27</td>
<td>태인배려 20</td>
<td>나중심적 25</td>
<td>가족중심적 7</td>
<td>현재평가적 23</td>
<td>미래예측적 25</td>
<td>통제성 22</td>
<td>목적성 29</td>
<td>자아신뢰성 28</td>
</tr>
<tr>
<td>T점수</td>
<td>42</td>
<td>44</td>
<td>45</td>
<td>36</td>
<td>41</td>
<td>41</td>
<td>53</td>
<td>60</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>원점수</td>
<td>사회성 24</td>
<td>태인배려 23</td>
<td>나중심적 22</td>
<td>가족중심적 6</td>
<td>현재평가적 27</td>
<td>미래예측적 28</td>
<td>통제성 27</td>
<td>목적성 30</td>
<td>자아신뢰성 29</td>
</tr>
<tr>
<td>T점수</td>
<td>37</td>
<td>54</td>
<td>40</td>
<td>36</td>
<td>47</td>
<td>47</td>
<td>51</td>
<td>60</td>
<td>28</td>
</tr>
</tbody>
</table>

자아인식검사 T점수 분포

![자아인식검사 T점수 분포 그래프](image-url)
강○○의 경우, 직장체험 프로그램을 통해 다른 사람들과 대인관계를 형성하고 유지하는 사회적 자아중 인지적인 측면인 사회성보다 적극적인 행동적인 측면을 강조하는 타인배려가 향상된 것이 두드러지며, 본 프로그램을 통해 자신의 대인관계 능력에 대한 자신감이 높아진 것으로 나타났다.

또한 자신의 공정적 정체감 중 자기가능성에 대한 점수는 높아진 것이 발견되었는데, 이는 직장체험 프로그램 등을 통해서 자신에 대한 현실적 가능성을 인지하게 된 결과로 판단된다.

즉, 강○○의 프로그램 실시 전후 사전-사후 검사 결과, 본 프로그램을 통해 강○○는 사회적 자아부분에서 타인배려 향상, 능력적 자아 부분에서 자신의 능력에 대한 자신감 향상, 공정적 정체감 부분에서 자기가능성(점수 감소)에 대한 현실적인 기대라는 효과를 얻은 것으로 나타났다.

2. 이○○

* 자아인식검사

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>사회적 자아</th>
<th>가족적 자아</th>
<th>능력적 자아</th>
<th>자아 유능감</th>
<th>공정적 정체감</th>
<th>타당도</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>사회성</td>
<td>타인배려</td>
<td>가족중심적</td>
<td>현재평가적</td>
<td>미래예측적</td>
<td>통제성</td>
</tr>
<tr>
<td>사전 원점수</td>
<td>32</td>
<td>18</td>
<td>19</td>
<td>8</td>
<td>22</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>T점수</td>
<td>50</td>
<td>37</td>
<td>34</td>
<td>40</td>
<td>39</td>
<td>41</td>
</tr>
<tr>
<td>사후 원점수</td>
<td>32</td>
<td>20</td>
<td>19</td>
<td>8</td>
<td>25</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>T점수</td>
<td>50</td>
<td>44</td>
<td>34</td>
<td>40</td>
<td>44</td>
<td>45</td>
</tr>
</tbody>
</table>
이○○의 경우 역시 프로그램 수행과정을 통해 사회성 자아 중 타인배려 부분이 향상된 것으로 나타났으며, 자신의 능력에 대해서 자신감이 향상된 것으로 나타났다.

그러나 자아유능감 중 목적성 부분은 점수가 낮아진 것으로 나타났는데, 이는 의뢰자에게 난이도를 경험한 후 본인의 목적에 대한 실현가능성에 대해 현실적 고민이 시작된 것으로 판단된다.

즉, 이○○의 프로그램 실시 전 후 사전-사후 검사 결과, 본 프로그램을 통해 이○○은 사회적 자아부분에서 타인배려 향상, 능력적 자아 부분에서 자신의 능력에 대한 자신감 향상, 긍정적 정체감 중 자아신뢰성이 향상된 것으로 나타났다.
3. 안○○

* 자아인식검사

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>사회적 자아</th>
<th>가족적 자아</th>
<th>능력적 자아</th>
<th>자아 유능감</th>
<th>긍정적</th>
<th>정체성</th>
<th>타당성</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>사전</td>
<td>원점수 31</td>
<td>25</td>
<td>31</td>
<td>12</td>
<td>29</td>
<td>35</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>T점수</td>
<td>49</td>
<td>60</td>
<td>55</td>
<td>54</td>
<td>50</td>
<td>62</td>
<td>47</td>
</tr>
<tr>
<td>사후</td>
<td>원점수 33</td>
<td>25</td>
<td>33</td>
<td>14</td>
<td>31</td>
<td>34</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>T점수</td>
<td>52</td>
<td>60</td>
<td>58</td>
<td>61</td>
<td>53</td>
<td>60</td>
<td>49</td>
</tr>
</tbody>
</table>

안○○의 경우 프로그램 전후 유의미한 변화는 크게 나타나지 않았으며 특이한 점은 가족적 자아부분에서 변화를 나타냈다는 점이다. 이는 중증장애인인 안○○이 직장생활을 하는데 있어 가족의 배려가 많이 개입되었다는 점을 시사하며 단독으로 출퇴근이 불가능한 중증장애인의 경우 가족의 배려가 많이 필요하다는 점을 나타내고 있다.
(2) 질적 평가분석

프로그램 운영결과 참여자에게 나타난 효과, 이익을 장애인, 정부기관, 공단의 측면에서 기술하면 다음과 같다.

 진행과정에 따라 실시한 프로그램 참여자 면접의 결과와 사전사후 검사, 프로그램 진행과정에서 관찰 및 경험을 통해 인지된 사항들을 참여장애인, 대상기관, 공단의 측면에서 정리하여 보았다.

**프로그램 참가 장애인**

- 프로그램에 참여한 중증장애인 4명중 3명이 프로그램 종료 후 고용을 유지하고 있다.(실업자 ⇒근로자로 지위의 변화)
- 노동시장 진입되지 못한 장애인 1명은 진로에 대한 주도적 결정의 계기가 되었다.(사례: 속기기계 구입하여 자격증 준비)
- 본 프로그램을 계기로 지속적인 경력상담을 지원한 결과 더 좋은 일자리와 지속적 경력전환을 하고 있다.

⇒ 실험자 → 훈련생 → 인턴사원 → 사회적일자리 → 정규직

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>결과</th>
<th>근로조건</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>사례 1 : 강00</td>
<td>취업(사회적일자리) ⇒ 취업(정규직)</td>
<td>영통구청 80만/주5일 ⇒ 한국전력기술</td>
</tr>
<tr>
<td>사례 2 : 안00</td>
<td>취업(공공근로)</td>
<td>안산시청 70만/주5일</td>
</tr>
<tr>
<td>사례 3 : 윤00</td>
<td>취업(공공근로)</td>
<td>단원구청 60만/주5일</td>
</tr>
<tr>
<td>사례 4 : 이00</td>
<td>미취업</td>
<td>속기사 자격증 준비</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- 프로그램 참여 장애인들은 취업을 함께 준비하고 직장생활에서의 어려움을 나눌 수 있는 사회적 지지망을 가지게 되었다.(동료집단 형성, 전문가와 관계형성, 공직세계 인맥형성)
사실 혼자서 직업준비를 하느라 힘들었고 정보도 몰랐기 때문에 공공근로가 있다는 것도 몰랐다. 공유하고 같이 준비할 친구도 없었다. 왜냐하면 친구들도 군대 등으로 시기도 안맞아 어려움을 털어놓기 어려웠다.

이번 프로그램을 통해 나 자신에 대해 상대방에게 이야기 할 기회를 가졌다는 점 친구 부모님께도 하지 못하는 이야기를 할 수 있었다는 점이 좋았다. 특히 상담하시는 분들의 평가와 조언이 큰 도움이 되었다. (사례 1)

공직세계 업무경험과 자기이해를 통한 자신감을 가지게 되었다. (자아인식에 긍정적 변화 : 자아개념 사전사후 점사결과 전계)

이번 프로그램을 통해 공무원들이 직접 일하는 세계를 보았고 그 생리를 알게 되었다. (사례 1)

부족한 실력으로 실전에 임하려니 버거웠지만 앞으로 열심히 하면 할 수 있을 것이라는 생각을 하게 되었다. 또 의회에 돌아가는 진행상황을 일부분이지만 경험하는 계기를 통해 많은 것을 배울 수 있었다. (사례 4)

예전 같으면 손기능 장애로 타이핑 속도가 늦는 것에 대한 미안한 마음을 혼자 숨기고 힘들어 했겠지만 이제 그런 사실을 인정하고 제가 할 수 있는 다른 일을 통해 내 몸을 하려고 하니까 더 이상 미안하다는 생각이 들지 않아요. 본 프로그램을 계기로 사람을 대하는 태도 등 성격도 긍정적으로 바뀐 것 같아요. (사례 2)

□ 프로그램 참가 정부기관

정형을 통해 중증장애인에 대한 편견을 해소하고 인식수준을 높이는 중요한 계기가 되었다. ⇒ 향후 프로그램 확대적용 가능성 압시
【 서울시의회 】
(기관 배치시) "의회속기를 오감으로 하는 것으로 시각장애인은 업무를 수행하기 어렵습니다." ⇒ (프로그램 종료후) "앞으로 이런 프로그램이 제도적으로 양성화 된다면 동참할 생각입니다. 실습과정을 통해 시각장애인을 실지로 접해보니 생각보다 편안하였습니다."

【 경기도청 】
(배치 후 1주일) "강○○씨는 언어장애가 있어 의사소통을 하기 어렵습니다. 공직사회에서 일하기 어렵지 않을까요?" ⇒ (1개월 경과후) "이제 대화가 잘 됩니다. 대면하여 이야기 하는 민원업무는 가능할 것 같습니다. 단 전화업무는 어려울 것 같습니다...." ⇒ (프로그램 종료후) 강○○씨는 맡은 일을 책임감 있게 잘 수행합니다. 예산만 지원된다면 계속 같이 일을 하고 싶습니다. 공단에서 예산을 지원하는 방법은 없나요? 앞으로 이러한 프로그램이 제도화 된다면 저희부서는 계속 참여하겠습니다."

▪ 장애인 고용관리 기법을 체득하는데 도움이 되었다.

【 안산시청 】
⇒ 출퇴근을 지원하는 택시를 시청 공무원이 직접 연결하여 출퇴근을 지원
⇒ 화장실을 이용할 수 있도록 배려
⇒ 직무조정 등을 통해 워드속도(분당 80타)의 한계를 보완(전화상담, 상담 등의 업무를 주로 수행)
동료간에 개인별 장점을 살린 업무분담과 자연스러운 적응이 이루어짐

☐ 공단 (서비스 제공자)

▪ 공단은 다양한 사회적 자원과 네트워크를 활용하여 공동으로 장애인 고용이라는 목표를 수행하는 방법의 유용성을 알게 되었다.
【운영측면】
기존의 공단에서 운영하던 중증장애인 지원고용, 현장평가 프로그램 외에도 노동부 연수지원, 행자부 공공근로 프로그램 제도에 공단의 노하우를 접목시킨 프로그램 운영방식으로 긍정적 평가

【비용측면】
현장체험 프로그램 집행예산 : 총 5,174,800원 중
공단예산 674,800원: 생활비문서, 직무지도 수당, 훈련수당 등)
외부예산 4,500,000원: 프로그램 참여장애인 수당
(노동부, 행지부) 노동부 연수지원제:1인당 월30만
행자부 공공근로 :1인당 월60-70만

• 장애인 스스로의 동기를 강화시키는 자기주도형 프로그램 운영전략의 유용성을 확인하였다.
  ⇒ 참여자와 공동으로 설계한 프로그램 과정동안
   종도탈락이나 결석 없이 모든 참여자가 적극적 참여
   “대학교 다닐 때 이런걸 했다면 내 인생이 달라졌을 것이라 생각한다” (사례 1)

• 다양한 중증장애인에 대한 편차를 무시하고 일반적인 지원요소의 틀을
  발굴하여 지원하는 것보다는 개별화 원리에 입각한 적절한 배려의 유용성을 확인하였다.
【 적용실례 : 사례2 】

참여자에 대한 주요정보

<table>
<thead>
<tr>
<th>지원요소</th>
<th>적절한 배려</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>▪지체 1급 (상,하지)로 대중교통 이용불가</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>▪대중퇴의 학력</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>▪적극적이고 성실한 태도, 부드러운 성격</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>▪인지능력, 상담능력 있음(교회, 상담봉사 경력 6년)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>▪수지장애로 인한 제약 워드 분당80타</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>▪컴퓨터 활용능력 부족</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>▪기초수급 대상자</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

1. 대중교통 이용불가 출퇴근지원 필요 |
2. 거주지 인근배치 필수 |
3. 편의시설 점검 |
4. 손기능 장애로 인한 워드속도 (분당80타) |
5. 경제적 상황 고려 (국민기초생활수급자) |
6. 건강상의 문제 (공공근로형태로 배치 (동사무소) (월 70만 보수 제공))

취업 및 고용유지 성공

홍보를 통해 대 국민 이미지를 제고하였다. (붙임 참조)

【 홍보사례 】

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>매체명</th>
<th>홍보내용</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>신문</td>
<td>장애인 신문(7.19/1면) 복지연합신문(7.19/2면) 장애인생활신문(7.23/7면)</td>
<td>시범프로그램 내용홍보 안산시청 사례</td>
</tr>
<tr>
<td>리디오</td>
<td>KBS 제3리디오 “내일은 푸른하늘”</td>
<td>프로그램 내용에 대한 인터뷰</td>
</tr>
<tr>
<td>월간지</td>
<td>장애인과말터 8월호</td>
<td>프로그램소개</td>
</tr>
<tr>
<td>사례발표</td>
<td>정부기관 인사당당지회의(9/23)</td>
<td>프로그램 적용사례</td>
</tr>
</tbody>
</table>
정부부문 일자리에 대한 접근 경험 및 노하우를 쌓고 그 가능성을 확인하는 계기가 되었다.

“그동안에는 정부부문을 우리가 개입해야 할 노동시장으로 인식하지 못했지만 이번 프로그램을 계기로 정부부문을 시장으로 인식하게 되었다.”(프로그램 진행자 1)

“이번 프로그램을 통해 정부부문 노동시장에 중증장애인 진입가치와 가능성을 확인하는 계기가 되었으며, 정부부문 노동시장의 특성에 맞는 장애인 취업지원프로그램의 개발과 제도화의 필요성을 절실히 느꼈다.”(프로그램 진행자2)

본 프로그램의 적용을 통해 정부부문 일자리에 중증장애인이 진입하고자 할 때 부딪히는 장벽과 지원요소를 경험적으로 파악하고, 이를 극복하기 위한 진입방법, 편의시설, 인식개선, 직무매칭, 기법을 모색하여 보는 탐색적 기회가 되었으며, 이를 통해 보다 적절한 정책을 수립하기 위한 근거를 제공하였다. ⇒ 제37차 국정과제 후속조치 이행 ⇒ 정책에 반영

본 프로그램이 정착하기 위해서는 장애인공무원 취업지원프로그램의 제도화가 시급히 요구됨을 확인하였다.

“프로그램이 제도화 되지 않은 상태에서 산발적으로 프로그램을 운영하는 것은 1회성에 불과한 것 같습니다”(경기도청)

“현재 공직사회는 시험을 통한 임용방법만이 유효하기 때문에 지금의 형태로 프로그램을 운영하여 결과가 아무리 좋아도 공직에 적숙한 진입하기는 어렵다. 제도적 막강히되어 공직으로 진입할 수 있는 연결문이 마련되어야 하지 않을까…”(프로그램 진행자)

“안○○씨와 계속 같이 일하고 싶은데 제 능력으로는 공공근로 기간을 연장하는 외에 탈리 방법이 없습니다.”(안산시청)
논의
본 연구는 중증장애인의 공직진입과 고용유지를 지원하기 위한 방안을 실증적으로 모색하기 위해 2004년도 3월부터 11월까지 수행되었다.

본 시범프로그램 적용과정에서 얻어진 결과를 중심으로 본 프로그램이 더욱 효과적으로 운영되기 위해 수정되어야 할 사항을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 프로그램 준비
프로그램 대상자 모집 및 선정에 있어서는 그룹역동이 고려되어야 하며 한 회기 프로그램에 참여하는 장애인들이 서로 동료가 될 수 있도록 고려하여야 한다. 본 프로그램에서는 연령 및 학력차이가 많이 나는 윤○○씨의 눈높이에 맞는 직업준비프로그램이 제공되지 못하고 평가 및 상담과정만 수행하게 되는 경우가 발생하였다.

둘째, 직업준비 프로그램
3일로 구성된 프로그램 일정이 너무 빡빡했다는 공통적인 의견이 있었다. 본 시범 프로그램 참여자들은 5일 정도의 직업준비 프로그램 기간을 희망하였다.

셋째, 대상기관 발굴작업
본 프로그램이 탐색적 시범적용 사업인 관계로 정부기관의 참여를 유도하는 작업이 어려워 취업준비프로그램 종료 후 3개월 이상 대기한 사례도 있었다. 대상기관 발굴을 프로그램행정자에게 일임하는 것은 바람직하지 않으며, 공단 본부나 개발원에서 기관발굴을 대행하거나 프로그램을 양성화하여 희망기관의 신청을 받아 추진하는 것이 바람직하다.
또한 국정과제 후속연구결과 중증장애인 적합직종으로 발굴된 직무에 대하여 프로그램을 활용한 진입루트를 마련하는 것도 좋은 대안이라 생각된다. 또한 정부기관을 대상으로 장애인 고용에 대한 인센티브나 강제수단 마련이 필요하다.
넷째, 직장체험 프로그램

현재 정부기관을 대상으로 프로그램을 수행하기 위해서는 공단내부 프로그램인 중증장애인 지원고용, 현장평가의 경우에는 사업주 지원금 문제 등 제도의 변형이 필요하고, 인턴프로그램, 공공근로 등 외부 프로그램의 경우에는 관련 양식 등의 부재로 과정역동에 관한 체계적인 정보수집이 어려운 상태이므로 관련 양식의 개발이 필요하다. 또한 외부의 각 제도들은 나이제한 등의 조건이 있어서 프로그램을 희망하는 장애인이라 하더라도 해당되기 어려운 측면이 있으므로 별도의 조치가 필요하다. 따라서 정부부문 노동시장을 타겟으로 하는 장애인 취업지원 프로그램의 마련이 필요하다.

또한 프로그램이 성공적으로 수행되어 고용의지가 있다고 하더라도 노동시장에 진입할 루트가 없는 제한점이 있으므로, 유보고용 직종 등으로 선정된 경우 프로그램을 통한 공직 진입루트를 마련하는 등의 제도적 보완이 필요하다.

다섯째, 취업 후 지원 프로그램

본 프로그램의 경우 직장체험 과정 중에 적용이 이루어져 취업 후 지원의 개입 강도는 적은 편이었으나, 보직변경, 전직, 전보 등 환경의 변화가 있을 경우 적절한 개입이 필요한 것으로 생각된다.

여섯째, 프로그램 평가 및 피드백 부분

본 프로그램은 탐색적 시도로써 프로그램 평가 부분이 정교하게 설계되지 못하였으며, 해당 정부기관 측면과 진행자 측면의 평가는 면접 등에 의존하고 있는 실정이다. 향후 프로그램 진행과정에서 생성되는 노하우의 측정과 프로그램의 수준향상을 위해 평가부분이 더욱 정교하게 이루어져 환원되어야 한다.

위에 제시된 사항을 중심으로 프로그램 진행 단계별 수정되어야 할 사항을 정리하면 [그림 6]과 같다.
시범프로그램 모형을 가지고 시범프로그램을 적용한 결과 보완되어야 할 사항을 반영하여 수정후 모형을 제시하면 [그림 7]과 같다.
프로그램 준비 단계

진입 전 단계

진입 단계

진입 후 단계

프로그램 평가 단계

- 그룹역동을 고려한 대상자 선정
- 다양한 수준의 프로그램 설계
- 사업체 발굴 지원
- 제도적 지원
- 관련양식 마련

직업탐색 관계형성, 평가, 적성파악
배치 이전 지원요소 파악
직원계획 수립 및 지원
직무개발 및 직무분석
직무와 장애의 matching

직무배치 현직훈련
운영의 이해 개선 교육
보조공학적 지원
전문가에 의한 직무지도 및 적응도
직무수행 능력 검증 및 제한요인 파악
직무수행 상의 지원요소 파악

사후관리계획 수립
계속 지원을 위한 Networking
Natural Supports 활용 공무원 도우미 지정 (상사 및 동료직원) 장애인 가족의 지원 유도

평가대상
- 참가장애인
- 참여기관
- 전문가
평가내용
- 만족도
- 목표달성도
- 성과
- 영향력

 다양한 평가와 환원체계 마련

직업준비 프로그램 (5일 이상)
직장체험 프로그램 (2주 ~ 3개월)
취업 후 지원 프로그램 (취업후1개월이상)

※ 적용원칙: 개별화, 자기주도형, 참여자 중심, 기관 간연계
결론 및 제언
V. 결론 및 제언

본 연구는 정부부문 노동시장에 중증장애인 진입과 고용유지를 촉진하기 위한 실증적 방안의 모색을 위해 수행되었다. 이를 위해 현행 우리나라 정부부문의 장애인 고용환경을 장애인(공급), 정부부문(수요), 진입 프로그램(매칭방법)의 3가지 측면에서 분석하고 시범프로그램의 설계·작용·평가과정을 통해 장애인의 공직진입과 고용유지에 필요한 지원방법을 경험적으로 탐색하여 보았다.

본 연구는 국가 및 지자체를 대상으로 직업재활 프로그램을 적용한 최초의 사례로, 그동안 접근경험이 없었던 정부부문 노동시장에 대하여 중증장애인의 진입가능성을 시험할 수 있는 계기가 되었다는 점에서 큰 의의를 가진다.

또한 프로그램의 운영 면에서는 ① 개별화, ② 자기주도형, ③ 참여자 중심, ④ 다양한 기관 간 연계라는 네 가지 원칙을 가지고 전문가, 위주의 경직된 프로그램 구조에서 탈피하여 수요자(장애인, 정부기관)의 개별 특성을 반영한 맞춤형 프로그램의 구현을 시도하였다는 의미를 가진다.

시범 프로그램의 적용과정을 통해 얻어진 결론은 다음과 같다.

첫째, 프로그램 운영 원칙의 유용성 확인
본 프로그램은 기존의 민간에서 사용되던 직업재활 프로그램과 비장애인 대상의 취업지원프로그램을 개별화, 자기주도형, 참여자 중심, 다양한 기관 간 연계라는 네 가지 원칙을 가지고 전문가, 위주의 경직된 프로그램 구조에서 탈피하여 수요자(장애인, 정부기관)의 개별 특성을 반영한 맞춤형 프로그램의 구현을 시도하였다는 의미를 가진다.

둘째, 정부부문 중증장애인 고용가능성 및 적합직종 발굴
또한 우리가 그동안 접근하지 못했던 정부부문 노동시장에 중증장애인 고용의 가능성을 확인하였으며, 또한 본 프로그램을 통해 시범적용되었던 사무보조, 민원업무, 환경미화, 속기직 등은 김연아의 정부부문장애인 직무

[그림 8] 시범프로그램 적용결과 및 성과

<table>
<thead>
<tr>
<th>자해요인</th>
<th>지원사항</th>
<th>시범적용결과</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>정부기관 (사업체)</td>
<td>외부 공공자원</td>
<td>장애인</td>
</tr>
<tr>
<td>■ 확실한 진입방법</td>
<td>■ 제도(프로그램)</td>
<td>□현실적 직업계획 수립 100%</td>
</tr>
<tr>
<td>■ 낮은 인식수준</td>
<td>■ 자금(비용)</td>
<td>□직장진입 및 고용유지 성공 75%</td>
</tr>
<tr>
<td>■ 중증장애인 인사관리 노하우부족</td>
<td>■ 노동부 인턴프로그램 행자부 공공근로</td>
<td>■사회적 지지망 형성 전문가, 동료</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>□경험을 통한 경력 형성과 자신감 향상</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>장애인 특성</th>
<th>시범 프로그램</th>
<th>정부부문(사업체)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>■ 중증장애</td>
<td>■ 개별화</td>
<td>□장애인에 대한 긍정적 인식제고의기회</td>
</tr>
<tr>
<td>■ 직업능력,적업정보부족</td>
<td>■ 자기주도형</td>
<td>□적절한 장애인 고용관리 기법 체득</td>
</tr>
<tr>
<td>■ 사회적 지지망 부족</td>
<td>■ 참여자 중심</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>■ 교육기회 및 경험 부족</td>
<td>■ 다양한 기반 연계</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>■ 직업특성 미비점</td>
<td>■ 직장체험,취업후응급지도 프로그램</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>■ 경제적재약동 개별특성</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>공단</th>
<th>외부 민간자원</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>■ 프로그램 부재</td>
<td>■ 지역사회</td>
</tr>
<tr>
<td>■ 노하우 부족</td>
<td>■ 가족의 지지</td>
</tr>
<tr>
<td>■ 정부기관 접근경험 부족</td>
<td>■ 기타 지원사항</td>
</tr>
<tr>
<td>■ 자원의 부족</td>
<td>■ 안전사고 모범자산회 출퇴근 지원</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>공단</th>
<th>외부 민간자원</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>■ 프로그램 부재</td>
<td>■ 지역사회</td>
</tr>
<tr>
<td>■ 노하우 부족</td>
<td>■ 가족의 지지</td>
</tr>
<tr>
<td>■ 정부기관 접근경험 부족</td>
<td>■ 기타 지원사항</td>
</tr>
<tr>
<td>■ 자원의 부족</td>
<td>■ 안전사고 모범자산회 출퇴근 지원</td>
</tr>
</tbody>
</table>

※ 성과측정도구
- 만족도조사
- 사전사후 검사
- 관련자 면접
- 획일적 진입방법
- 낮은 인식수준
- 중증장애인 인사관리 노하우부족
- 제도(프로그램)
- 자금(비용)
셋째, 지원요소에 대한 개별적 접근과 네트워크의 중요성 확인

본 프로그램 수행결과 중증장애인 공직진입을 지원하기 위한 지원요소는 장애유형별로 획일화된 지원요소가 존재하는 것이 아니라 장애요인과 사회환경적 요인을 포함한 개별적 지원요소가 존재한다는 것을 확인하게 되었다. 이의 파악과 이에 대한 적절한 지원은 공단이 단독으로 수행할 수 없는 사안으로 여기에서 네트워크를 통한 공공, 민간의 다양한 자원과의 연결 필요성이 중요하게 대두된다.

넷째, 편견 등 비가시적 진입장벽과 프로그램의 유용성

본 프로그램의 적용결과, 프로그램 참여자들의 장애 등으로 인한 로 인한 가시적인 진입장벽 외에도 장애인에 대한 편견, 경제적 환경 등 비가시적인 진입장벽의 영향력이 크다는 것을 알게 되었다.

또한 이러한 프로그램을 통해 제공된 접촉을 통한 경험이 장애인에 대한 편견 해소에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 것을 알게 되었다.

〈표 27〉프로그램 시범적용 결과(진입장벽과 지원요소)

<table>
<thead>
<tr>
<th>연번</th>
<th>진입장벽</th>
<th>지원요소</th>
<th>지원결과</th>
<th>한계점</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>【사례1】뇌성3급 사무보조</td>
<td>인식부족, 언어장애</td>
<td>직무배치시 고려, 접촉을 통한 경험</td>
<td>인식향상, 고용유지, 자신감향상</td>
<td>프로그램을 통한 정식진입루트부재</td>
</tr>
<tr>
<td>【사례2】지체1급 취업상담</td>
<td>출퇴근, 편의시설, 워드타수, 경제적 환경</td>
<td>출퇴근 지원연결, 편의시설설치, 직무조정, 보수가발생하는프로그램형태</td>
<td>고용유지, 담당공무원 장애인당사 자료적극적후원</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>【사례3】시각3급 의회속기</td>
<td>인식부족, 능력부족</td>
<td>접촉을통한경험, 프로그램목표조정(직장진입→직무경험)</td>
<td>인식향상, 직업목표확성</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>【사례4】뇌성언어2급 가로청소</td>
<td>인식부족, 경제적환경</td>
<td>접촉을통한경험, 보수가발생하는프로그램형태</td>
<td>인식향상, 고용유지</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
본 연구를 통해 파악된 정부부문 중증장애인 고용환경과 시범프로그램 적용결과를 바탕으로 향후, 정부부문 중증장애인 고용촉진을 위한 취업지원 프로그램의 적용확대를 위한 제언을 해보면 다음과 같다.

첫째, 프로그램 수요기관 발굴확대
본 프로그램의 적용과정 중 가장 어려웠던 과정은 대상기관 발굴 과정으로, 민간부분에서 적용되었던 지원금이나 장려금도 적용되지 않고 해당 프로그램도 없는 상황이라 당위성에만 의존해야하는 상황이었다. 고용률이 저조한 정부기관이나 고용의지가 있으나 장애인 관리 경험이 없어 채용을 망설이는 기관 등을 타깃으로 수요기관을 개발하여 본 프로그램을 추진하거나 1기와 1장애인채용운동 등을 벌여 프로그램 대상기관을 확보하는 전략이 필요하다.

둘째, 취업지원프로그램의 확대를 위한 제도적 지원
정부부문 노동시장 진입구조의 특성상 본 시범 프로그램은 아무리 성공적인 결과가 도출되더라도 정규직고용으로 이어질 수 없는 구조적 한계를 가지고 있었다. 이를 극복하기 위해서는 직합직종으로 도출되어 집중채용이 가능한 직종 (예, 청소직, 주차증 발급, 민원응대, 사무보조 등)에 한해서는 프로그램 적용을 통한 공직진입루트가 만들어져야 하고 정부부문에 적용할 수 있는 취업지원프로그램의 제도화가 이루어져야 한다.

셋째, 수당의 현실화
민간부문과 달리 정부부문에는 장애인 고용 시 인센티브가 설계되어 있지 않은 현실이다. 정부부문을 노동시장으로 인식한다면 정부부문의 현실에 맞는 보상체계의 개발이 필요하다 (예: 인사고과, 기관평가, 홍보, 금전적 보상 등), 또한 현재 공단의 훈련수당은 1일 7,400원으로 고학력 장애인이나 생활에 부담이 있는 장애인이 참여하는 데는 제약이 되는 상황이다. 본 프로그램에 참여하는 장애인 대상 수당도 현실화되어야 한다.
넷째, 융통성 있는 적용

본 프로그램은 고용으로 연결되지 않더라도 참여 장애인에게는 경험과 경력을 형성해주고 해당기관에는 장애인에 대한 이해의 폭을 넓히는 계기를 제공하는 등 장애인의 고용잠재력을 높일 수 있는 긍정적인 고용지원효과를 가지고 있었다. 따라서 본 프로그램의 유형을 적용목적에 따라 두 가지로 나누어 정부부문 노동시장의 부담을 줄이고 그 효과를 극대화 하도록 한다.

〈표 28〉적용목적에 따른 프로그램 유형

<table>
<thead>
<tr>
<th>A형 : 채용을 목적 (고용의무달성)</th>
<th>B형 : 직무경험을 목적 (경력제공)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>해당장애인 : 직무수행 가능자</td>
<td>해당장애인 : 직무수행능력을 갖추어야 하는 자</td>
</tr>
<tr>
<td>해당기관 : 채용여력이 있는 기관</td>
<td>해당기관 : 채용여력이 없는 기관</td>
</tr>
</tbody>
</table>

다섯째, 프로그램의 확대 적용시 수행여건 마련

본 프로그램은 고용개발원이라는 연구개발기관의 환경에서 시범적으로 수행되었기 때문에 직업재활 현장과는 다른 여건에서 적용된 결과라고 판단된다. 본 프로그램의 확대적용 시 전문인력 측면, 프로그램수행환경 측면 등에서 현장상황의 필요에 따라 적절한 투자와 역할분담이 필요하다.

예를 들면 직업준비프로그램은 개발원이나 학교에서 전문팀을 꾸려서 수행하고 기관개발은 공단본부, 노동부, 중앙인사위원회에서 지원하고 대상자 추천 및 고용관리는 공단 지사 및 직업재활기관에서 수행하는 방식 등이다.

여섯째, 지속적인 투자

본 프로그램은 제37차 국정과제회의 후속조치로서 2004년 3월에 시작되었다. 짧은 운영경험과 적은사례수이지만 정부부문 노동시장의 장애인고용잠재력과 가치를 발견한 이 시점에서 지속적인 투자가 이루어지지 않는다면 본 과제는 단기성의 이벤트에 불과할 것이다. 향후 정부부문 노동시장에 진정한 변화가 이루어질 때까지 지속적인 투자가 필요하다.
참 고 문 헌

강용주 (2003), "대학재학장애인 실태조사", 한국장애인고용촉진공단
김정연, 강용주 (2001), "시각장애인 직업영역 개발 : 컴퓨터속기", 한국장애인
고용촉진공단
김무응, 조윤희 외 (2002), "정신지체인을 위한 직무개발 및 훈련모델화 연구
: 공공건물 환경미화분야", 한국장애인고용촉진공단
김성희 (2003), "웹콜마케터 직업영역개발 사례 연구", 한국장애인고용촉진
공단
김영숙 외 (2002), "사회복지 프로그램 개발과 평가", 교육과학사
김동완 (2003), "사회복지 프로그램 개발과 평가", 학지사
김혜련 (2004), "알코올중독자 가족 프로그램 개발" 알코올과학회
노동부, 중앙인사위원회 (2004), "장애인공무원 의무고용 이행지원방안"
노동부 (2003), 제2차 장애인고용촉진 5개년계획
노동부, 장애인공단 (2004), 장애인 고용촉진 및 직업재활 정책
리처드 N. 볼스 『당신의 파라슈트는 어떤 색깔입니까?』, 동도원
오길승 (2003), "김대중 정부의 장애인고용정책 평가", 직업재활연구
VOL.13 no.1pp115-146, 한국직업재활학회
우주형 (2001), "장애인의 직업재활법제에 관한 연구", 중앙대학교 박사학위
청구논문
이금진 (2000), "장애인 고용촉진정책 비교연구" 한국장애인고용촉진공단
이달업 (2000), 『재활과학론』, 형성출판사
이동석 (2004), "장애인의 다중 패러다임과 한국 장애인복지의 성격" 한국
사회복지학 Vol 56, No 3
이지언 (2000), "취업한 장애인의 체계적 경력개발을 위한 모형 연구", 한국
직업능력개발원
이성규 (2002), "시각장애인 고용확대를 위한 직업재활프로그램 평가모형
개발에 관한 연구", 장애인직업안정연구원

- 76 -
변연찬외(2003), “장애인고용촉진을 위한 실태조사 및 적합직종 개발연구”
경기도청, 한국보건사회연구원
임미화, 황령희(2002), “직업탐색프로그램 모델개발” 한국장애인고용촉진공단
임미화, 황령희(2003), “직업탐색프로그램 매뉴얼”, 한국장애인고용촉진공단
정무성 역(2001), 「사회복지프로그램 기획과 관리」, 나눔의 집
정무성, 정진모(2001), 「사회복지프로그램 개발과 평가」, 양서원
최종혁(2002), 「사회복지실험프로그램의 질적평가방법론」, 정복출판
한국능률협회컨설파인, 노동부(2003), 「장애인고용촉진 및 직업재활기금 사업
평가 및 효율화 방안 연구」
한국노동교육연구원(2002), 「사회적 통합을 위한 장애인 고용정책」
한국장애인고용촉진공단 (2004), 「새로운 고용전략의 창출」, 2004 KEPAD
국제심포지엄 자료
한국장애인고용촉진공단충북지사 (2002), “정신지체인을 위한 휴먼서비스
직무영역개발 사례보고서 “.
한국장애인고용촉진공단 (2004), 환경노동위원회 국정감사 요구자료
황인성(2003), 「산업체 협력고용프로그램에 관한 연구」, 한국장애인고용촉진
공단
현호석 (2001), “정부부문 장애인고용의무 적용제외에 관한 연구”.
한국장애인고용촉진공단

Rothman, J. and Thomas, E. J., Intervention Research: Design and
Development for Human service, The Harworth Rress, 1994
Thomas, E. J., Designing Interventions for the Helping Professions,
sage. 1984
Richard T. and stanford E., Case Management and Rehabilitation
Counseling. 1998
부 록

1. 시각장애인 의회속기직무 체험사례 / 81
2. 언론보도내용 / 101
3. 9. 23 정부기관 인사담당 회의 발표자료 / 107
4. 공직임용 확대방안 / 117
5. 관련 법 정리 / 141
부 록 1 시각장애인 의회속기직무 체험사례

1.개요
본 프로그램은 제 37차 국정과제 후속조치로 중증장애인의 공직진입 가능성에 대한 합리적인 지원요소를 파악하기 위해 수행되었다.


본 사례는 2004년 정부부문 고용촉진을 위한 취업지원프로그램 시범적용 4개 사례 중 하나로, 의회속기 직무체험을 통하여 시각장애인의 의회속기 직무수행가능성과 합리적인 지원요소를 경험을 통해 발굴하고자 수행되었다.

2.프로그램 실시
1) 대상자 선정
이00는 2003년 고용개발원 시범 교과과정 참여자 8명의 여성장애인 중 유일한 시각장애인으로 컴퓨터 속기직무 교육과정 수료 후 진로가 불투명한 상태였으며, 본인의 진로에 대해 경험을 통한 확신을 얻고자 본 프로그램에 참여하게 되었다.

<table>
<thead>
<tr>
<th>이름</th>
<th>인적사항</th>
<th>장애상태</th>
<th>선정사유</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>이00</td>
<td>30세(여)</td>
<td>시각 3급 (약시)</td>
<td>시각장애인 의회 속기분야 진출 가능성 확인 (속기교육 1년 수료)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>고졸(특수학급)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>서울시 구로구 거주</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>고용개발원 컴퓨터 속기과정 1년 수료</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
2) 취업준비 프로그램

3일간의 직업준비 프로그램을 통해 다음과 같은 직업목표가 수립되었으며 다음과 같은 직업설계서를 스스로 작성하였다.

<table>
<thead>
<tr>
<th>이름</th>
<th>참여자에 대한 주요정보</th>
<th>직업목표</th>
<th>배치지 지원되어야 할 사항</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 이00 (약시 3급) | •배려심 많고 원만한 성격  
•직장진입하기에 부족한 속기실력 (자격증 미취득)  
•본인의직도에 대한 확신 필요 (계획투자여부)  
•평가를 통한 인지적 기능과 심리적 상태파악 (MBTI, 자아인식검사, 자아수용검사) | •단기목표  
시각장애인 의회속기 실무수행 가능성 확인  
•중기목표  
속기사 자격증 취득  
•장기목표  
속기직 진입 | •속기 기계 대여 필요  
•직무지도원 지원 필요  
•현직 실무교육 필요 |

<< 나의 직업 설계서 >>

✍ 작성자: 이○○  
✍ 작성일: 2004년 5월

✍ 무엇을 알고 있는가?

꾸준하고 체계적인 속기 학습을 함으로써 속기에 대한 체계를 숙지하고 있어 속기사로서 필요한 끈기와 인내를 가지고 있으며 속기할 때 첨작하게 기록한다. 또 한편의 약점은 업무 파악 시 약시로 속도가 떨어진다. 말이 느리며 표현력이 약하다.

어егист가 갖고 있는 능력을 일부도 쓰지 못한 상태이므로 미숙한 능력을 더욱 연단하고 다져서 아직 잘 할 수 있도록 직업적 잠재력을 드러내야 할 것이다. 어려움까지 실업 원인으로는 확실한 비전을 찾지 못함으로 인한 젖은 이직과 구조조정 등이다.
 무엇을 희망하는가?

사무관리직에 속한 속기사가 되어 직업인으로 일하고 있는 나를 희망한다. 속기사가 하는 업무는 의회 회의나 주주총회 등에서 사람의 말을 속기기계를 이용해 기록하여 회의록 등으로 문서화, 데이터베이스화 하는 일이다.

직장의 위치는 서울 중심부에 덕수궁 옆에 있다. (국회로 가고 싶은게 희망 사항이며, 교회에서도 필요한 곳이 있다면 가고 싶다) 근무형태는 장기적으로는 정규직을 원하나 계약직이나 아르바이트도 기회가 된다면 하고 싶다.

원하는 보수는 사업주 마음이 희망하면 좋겠고, 근무한 법인에 따라 월 150만 이상 받는 것이 목적이거나 내가 하는 것만큼 남들 받는 것만큼만 받았으면 한다.

이번에 짧지만 의회에서 실습을 하게 된다면 나를 더욱 개발하고 발전할 수 있는 기회로 삼아 노력할 것이다.

무엇이 필요한가?

가공 공인 1급 컴퓨터 속기사 자격증이 필요하다. 고통은 한 시간 내에 전철로 출퇴근할 수 있는 거리면 족하다. 다니면서 입고 다닐 옷하고 여분의 밥값이나 용돈을 구해야겠다.

무엇을 준비할 것인가?

단기 목표라면 속기하는데 꾸준하게 훈련된 좋은 습관 즉 성실함이 몸에 배도록 하는 것, 또 계획성 있는 속기 훈련을 계획하게 말하고, 또한 나는 할 수 있다는 자신감, 이것들을 가지고 옮해 내에 컴퓨터 속기사 3급 자격증을 취득하는 것이다.

더 넓은 목표라면 물론 일급 속기사로서 공부하고 활동하는 모습이다.

10년 후 직업인으로서의 나의 모습은?

컴퓨터 속기사로서 숙련된 속기 실력과 노하우로 자연스럽게 속기 업무를 할 수 있을 것이다. 어느 누구도 빼앗아갈 수 없는 기술적, 경험적 재산으로 영웅으로 부자가 되어 성공한 사례를 희망 속기자들이나, 속기에 관심 있는 장애인들에게 모범적이고 배우고 싶은 그런 사람 중에 들 것이다. 또
하나의 꿈은 숙기로 선교를 할 것이다.

사진자료

3) 대상기관 및 직무 발굴

시각장애인 접촉경험이 없는 서울시 의회를 3개월에 걸쳐 설득하여 프로 그램 참여결정을 받았으며 대상기관이 중증장애인 접촉경험이 없고 대상장애인 직무지도가 필요한 관계로 지원고용 모델을 선택하였다. 의회속기 직무를 분석한 결과는 다음과 같다.

<table>
<thead>
<tr>
<th>기관명 (부 서)</th>
<th>해당직무</th>
<th>개발방법</th>
<th>선정사유</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 서울시의회 | 의회속기업무 | ▪ 방문 사업취지 설명  
▪ 서울시 의회 이정선 의원의 지원 
▪ 직무분석  
▪ 공문발송  
▪ 접촉기간:3개월 | ▪ 거주지 인근  
▪ 수행희망 직무 |
직무 기술서

| 성명 | 000 | 연령 | 000 | 성별 | 여
|------|-----|-----|-----|-----|---
| 직종 | 지방 별정직 | 직군 | 직접 | 직렬 | 직렬
| 소속 | 서울시의회 | 부서 | 의사당관 기류팀 | 직급 | 별정직 7-9급
| 근무형태 | 정규직/계 약직 | 장애종류 | 시각장애 | 근무시간 | 8시간/1일

| 직무의 개요 | 서울시 의회 내에서의 회의록 편집 일체(속기, 편집, 교정)
| 구체적인 과업의 종류 | 하루 일과중 시간의 비중 (시간/퍼센트) | 업무의 내용 | 재량권 허용 및 수퍼비전 요구 정도 |
| 속기 | 10%-15% | 본회의,상임위에서 속기 업무 수행 | 자기 스스로 |
| 번문(편집) | 60%-70% | " |
| 교정 및 편집 | 20%-30% | " |

<table>
<thead>
<tr>
<th>직무목 표 및 직무충 족범위</th>
<th>과업</th>
<th>구체적인 수행작업</th>
<th>중요도</th>
<th>난이도</th>
<th>반도</th>
<th>비고</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>중요도</td>
<td>난이도</td>
<td>반도</td>
<td>비고</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>속기</td>
<td>기계(CAS)설치</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>자료읽기(미리읽기)</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>속기(typing)</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>마무리(저장,정리정돈)</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>번문</td>
<td>CAS program 실행</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>문장</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>녹음대조</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>교정 편집</td>
<td>태그(tag) 작업</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td>웹문서화</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회의록체제로 편집</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>전문법률용어 등 교정</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td>인터넷활용/ 사전활용</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>편집 file 취합</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td>○</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>수행작업</td>
<td>작업요소</td>
<td>사용하는 기구</td>
<td>작업요구수준</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>공구</td>
<td>도구</td>
<td>자재</td>
<td>작업속도</td>
<td>업무량</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| | CAS기계 | RAM card | 해드폰 |
| 녹음기 | 토너터 | 사전류 |
직무명세서

<table>
<thead>
<tr>
<th>직무명</th>
<th>숙기</th>
<th>부서</th>
<th>의사담당과(기록팀)</th>
<th>근무장소</th>
<th>본회의장/장임 위원회/사무실</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>부서내 직원수</td>
<td>23명</td>
<td>감독자</td>
<td>장원욱 기록팀장(사무관) 감독자 속기사(등급 7급)</td>
<td>작성일</td>
<td>2004년 6월 9일</td>
</tr>
</tbody>
</table>

학력
재한없음(일반적으로 특별한 전공분야는 없으나 대졸 이상)

업무 관련 요구사양

<table>
<thead>
<tr>
<th>필요 경력</th>
<th>필요 지식</th>
<th>필요한 기술 및 자격면허</th>
<th>특별 많이 활용되는 신체 부분</th>
<th>업무 숙련기간</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>회의 현장경력이 풍부하면 좋다</td>
<td>박학다식 속기사 1,2급 손, 귀, 눈</td>
<td>1년(신입직원 연수기간)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

학력 요구 사항

<table>
<thead>
<tr>
<th>시력</th>
<th>신장</th>
<th>성별</th>
<th>연령</th>
<th>정력</th>
<th>집중력</th>
<th>기억력</th>
<th>판단력</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>요함</td>
<td>요함</td>
<td>요함</td>
<td>요함</td>
<td>요함</td>
<td>요함</td>
<td>요함</td>
<td>요함</td>
</tr>
</tbody>
</table>

특히 많이 활용되는 신체 부분

<table>
<thead>
<tr>
<th>요함</th>
<th>요함</th>
<th>요함</th>
<th>요함</th>
<th>요함</th>
<th>요함</th>
</tr>
</thead>
</table>

2인 1조 특수요구

특수한 업무 및 작업형태

<table>
<thead>
<tr>
<th>직무에 있어서의 협력 및 협조성 요구 정도</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>기관내 혼자 독립적으로 수행하는 일이 많음</td>
</tr>
<tr>
<td>의회 전문위원실과 업무 협조 필요</td>
</tr>
</tbody>
</table>

직무수행을 위한 필수기능

<table>
<thead>
<tr>
<th>컴퓨터 숙기 능력</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>시력 및 정밀 저하로 인한 작업에 우려(시력은 라식수술을 할 정도임)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

장애관련지원 요구사항

<table>
<thead>
<tr>
<th>보조기기</th>
<th>보조인원</th>
<th>편의시설</th>
<th>기타</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>시각장애인용 스크린 리더</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

장애유형별 교육가능성

<table>
<thead>
<tr>
<th>지체</th>
<th>뇌병변</th>
<th>정각</th>
<th>시각</th>
<th>정신지체</th>
<th>정신장애</th>
<th>신장</th>
<th>기타장애</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>중</td>
<td>중</td>
<td>중</td>
<td>중</td>
<td>중</td>
<td>중</td>
<td>중</td>
<td>중</td>
</tr>
</tbody>
</table>
직무요구조건 체크리스트

I. 신체면

<table>
<thead>
<tr>
<th>신체적 측면</th>
<th>세부내용</th>
<th>표시란</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>드는 힘</td>
<td>1. 들어올리는 작업이 없다</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2. 앉아서 하는 작업(최고 4Kg)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3. 가벼운 작업(최고 8Kg: 보통 4Kg)</td>
<td>○</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4. 보통 작업(최고 20Kg: 보통 20Kg)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5. 무거운 작업(최고 40Kg: 보통 20Kg)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6. 매우 무거운 작업(최고 40Kg 이상: 보통 20Kg 이상)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>이동하기</td>
<td>1. 근무하는 동안 거의 이동하지 않는다</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2. 부서내 혹은 부서간 교류를 위한 이동이 필요하다</td>
<td>○</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3. 타 기관, 관공서 출장, 현장조사를 위한 출장이 흔하다</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4. 지속적으로 서서 작업한다</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>작업자세</td>
<td>- 기어오르기(0.무관/1.가끔/2. 지속)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- 구부리기(0.무관/1.가끔/2. 지속)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- 쪽그려 앉기(0.무관/1.가끔/2. 지속)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- 머리 위로 손뻗기(0.무관/1.가끔/2. 지속)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>청력</td>
<td>1. 청력을 요하지 않음</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2. 청력을 요하지 않는 편임</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(전화를 사용할 정도는 아니나 주변인과 의사전달을 위한 정도의 청력)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3. 청력을 일부 요함(전화사용이 일부 가능하여야 함)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4. 원활한 의사소통을 위한 정상적 청력 요함</td>
<td>○</td>
</tr>
<tr>
<td>말하기</td>
<td>1. 언어적 의사소통을 요하지 않음</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2. 일상적인 대화나 간단한 언어표현을 요함(상대방이 말을 이해할 수 있어야 함)</td>
<td>○</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3. 직무와 관련된 용어들을 활용할 수 있는 원활한 언어적 의사소통을 요함</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>시력</td>
<td>1. 시력을 요하지 않음</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2. 일상적 작업(또는 안내판 보기)이 가능한 정도의 시력을 요함</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3. 인쇄물(또는 판과 같은 작은 부분들)을 빠르게 살펴볼 정도의 시 요함</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4. 움직이거나 세밀한 시력을 요하지 않으나 비교적 양호한 시력을 요함</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5. 정상수준 이상의 시력을 요함</td>
<td>○</td>
</tr>
<tr>
<td>색구분</td>
<td>1. 색구분 능력을 요하지 않음</td>
<td>○</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2. 원색 구분 능력 요함</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3. 고난도의 색구분 요함</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
## II. 손기능

<table>
<thead>
<tr>
<th>관련작업</th>
<th>세부내용</th>
<th>표시란</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. 수작업 무관</td>
<td>작업수행을 위해 수작업을 요하지 않음</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. 큰 물품이나 사물취급</td>
<td>비교적 큰물품의 취급을 위하여 손동작을 요함 (예:컵 크기 이상의 사물취급, 포장)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. 비교적 작은 기구의 작동이나 취급</td>
<td>비교적 작은 기구의 작동이나 취급을 위하여 손가락 제능을 요함 (예: 컴퓨터 키보드 작業, 부품 조립)</td>
<td>○</td>
</tr>
<tr>
<td>4. 정밀작업</td>
<td>세밀한 부분까지 정확히 작업하기 위하여 손의 안정성 및 조준능력을 요함 (예: 시계수선)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. 손의 사용</td>
<td>작업을 위한 손의 사용 (1. 한손 작업/ 2. 한손 보조작업/ 3. 양손 작업)</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

## III. 대인관계면

<table>
<thead>
<tr>
<th>세부내용</th>
<th>표시란</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. 근무중 다른 사람과의 상호교류를 가짐</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. 근로자가 각자 주어진 일을 하면서 간헐적으로 상호교류를 요함</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. 5명 이내의 소수 팀원이 공동작업하며 지속적으로 상호교류를 요함</td>
<td>○</td>
</tr>
<tr>
<td>4. 다수 근로자가 한 작업장에서 공동작업하며 지속적으로 상호교류를 요함</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. 타부서나 타기관과의 상호교류를 요함</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6. 불특정 다수 고객에 대하여 직접 서비스를 요함</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
## IV. 인지면

<table>
<thead>
<tr>
<th>인지적 측면</th>
<th>세부내용</th>
<th>표시란</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>지적능력</td>
<td>1. 변화없는 상황에서, 한 두단계의 지시에 따르는 것을 요함</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2. 서면이나 구두 지시 없이, 몇가지 유형의 상황변화에 따라 세밀한 수행을 요함</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3. 몇가지 유형의 상황변화에 대하여 서면, 구두, 도표상의 지시를 수행할 것을 요함</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4. 일정치 않은 작업상황에서 다양한 서면, 구두, 도표상의 지시를 해석하는 것을 요함</td>
<td>○</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5. 문제를 파악하고 타당한 결론을 이끌어 내기 위하여 책이나 지침서의 기술적인 지침을 다양하게 해석하는 능력을 요함</td>
<td>○</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6. 매우 고난도의 추상적인 개념과 비언어적 상정에 대한 이해력을 요구</td>
<td>○</td>
</tr>
<tr>
<td>언어능력</td>
<td>1. 읽기 능력을 요구하지 않음</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2. 단어, 숫자, 간단한 문장들의 유사성과 차이점을 비교하는 능력을 요구</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3. 간단한 지시를 읽고, 단어나 문장으로 기재하는 능력을 요구</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4. 안전규칙이나 기술적 지시문, 안내서 등을 읽고, 문법에 맞게 보고서를 작성하는 능력을 요구</td>
<td>○</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5. 지침을 읽고 사업상의 문서나 보고서를 양식에 따라 작성하는 능력</td>
<td>○</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6. 기술잡지, 재무 보고서와 공문서를 읽고 창의적으로 문서를 작성하는 능력</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>수리능력</td>
<td>1. 수개념을 요구하지 않음</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2. 기초적인 수개념을 요구(수세기/수읽기)</td>
<td>○</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3. 기본적인 사칙연산 능력을 요구</td>
<td>○</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4. 소수, 분수, 비율 계산능력을 요구</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5. 지출, 공제액을 계산하고 표면적, 부피 등을 산출하는 능력을 요구</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6. 복잡한 문제나 공간측량 문제에 대한 응용능력을 요구</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7. 고급방정식과 통계적 방식을 활용하는 능력을 요구</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
4) 직장체험 프로그램

상기 조사된 정보들을 토대로, 9월 1일부터 9월 21일에 걸쳐 서울시의회에서 직장체험프로그램을 구성하여 실시하였으며 세부 내용은 다음과 같았다.

✧ 기간 : 9월 1일(수) ~ 9월 21일(화) [훈련일수 15일/주5일*3주]
✧ 내용

<table>
<thead>
<tr>
<th>차수</th>
<th>구분</th>
<th>훈련 내용</th>
<th>지도자</th>
<th>비고</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 1일  | 서울시의회 소개 등 | •의회구성, 의회의 역할과 기능, 의회운영  
•의회관련 용어 소개  
•현장 견학  
•의회의 인터넷 게제 및 발간  
•속기 및 번문 전후 준비사항 등  
•현장훈련 일정 및 일과 생활 안내 | 기록팀장  
직무도서원  
기록팀사무실 및 회의장 |             |
|      | 속기 및 번문 | •실제 회의내용 속기 시행  
•번문 시행 | 직무도서원 | 교육문화위원  
회장  
기록팀사무실 |
| 7일  | 평가       | •속기 응용능력(5분 녹음 재생)  
•번문(마지막 회의내용 : 15분간) | 직무도서원 | 교육문화위원  
위원장  
기록팀사무실 |
| 14일 | 평가       | •속기 응용능력(5분 녹음 재생)  
•번호(마지막 회의내용 : 15분간) | 직무도서원 | 기록팀사무실 |
| 15일 | 연수소감 작성 | •연수 소감문 작성 등 | 기록팀장 | 기록팀사무실 |

※ 9월 6,7,8,10일 상임위원회 참석하여, 회의 현장에서 속기업무 체험
• 실제 회의내용 속기 실습 장면
  (4일간 4회 실시)

• 교육문화위원회 상임위 원회의 장면
  ← 별도로 마련된 연습장소에서 실제 회의내용을 기록하고 있는 참가자

• 번문작업 직무지도장면
  ← 속기경력 13년의 베테랑 속기사 직무지도원이 번문작업 등 속기업무 관련 직무지도 중 하고있다.

• 번문 작업중인 프로그램 참여자
  (서울시 의회 기록실)
본 프로그램 적용과정 중 나타난 문제와 이에 대응하여 지원된 서비스는 다음과 같았다.

<table>
<thead>
<tr>
<th>프로그램 대상</th>
<th>제기된 문제 (지원요소)</th>
<th>지원된 서비스</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>이 00</td>
<td>속기 숙련도의 문제 (직무수행능력 부족)</td>
<td>• 프로그램 목표조정&lt;br&gt;• 기간조정 (3개월 → 3주)</td>
</tr>
<tr>
<td>서울시의회</td>
<td>시설문제&lt;br&gt;의회속기 분야 직무지도 문제</td>
<td>(고용 ⇒ 직무수행 가능성 탐전)&lt;br&gt;• 상임위원회의실 실습 시설 설치&lt;br&gt;• 전기배선 기계설치 등&lt;br&gt;• 직무지도실 시설&lt;br&gt;• 의회속기 업무관련 재활전문가 (기타제반 사항)&lt;br&gt;직무지도 병행 실시</td>
</tr>
<tr>
<td>의회속기업무</td>
<td>프로그램 목표조정&lt;br&gt;• 기간조정 (3개월 → 3주)</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

이러한 서비스를 제공한 결과 프로그램 참여장애인, 서울시의회, 장애인공단이 얻을 수 있었던 성과는 다음과 같았다.

❖ 프로그램 참가 장애인 측면
①의회속기를 체험하고 현장경험을 쌓는 기회를 가짐으로 진로에 대한 주도적 결정의 계기가 되었다. (속기 뿐 아니라 변문, 회의록 작성등 전 과정을 경험) → 실습 종료 후 속기 기계 구입, 속기 3급 자격증을 준비하기로 결심하였다.
②9월13일 1차, 20일 2차 평가결과 입력속도의 향상을 보임
  1차평가: 오탈자 684자 첨자 30자 → 714자
  2차평가: 오탈자 675자 첨자 11자 → 686자

❖ 프로그램 대상기관(서울시의회) 측면
① 프로그램 수행여부 결정과정이 3개월 이상 걸릴 정도로 장애인에 대한 불안과 거부감이 있었으나 막상 실습과정에 있어서는 치밀하고 유연하게 대응하는 태도를 보임
  → 처음에 시작장애인에 대해 역연한 복안감이 있었으나 심신회전
을 통해 장애인을 식치로 접하니 생각보다 편안하였다고 함
②서울시 의회 직원과 시 의원에게 장애인에 대한 편견을 해소하고 직무경험을 제공하는 프로그램에 동참하는 기회를 제공하여 긍정적인 평가를 받음
③앞으로 이런 프로그램이 제도적으로 양성화되다면 동참할 의사를 보임
④한가지 아쉬운 점은 속기직무에 대하여 보다 숙련도가 높은 장애인이 참가하였으면 하는 점으로, 장애인의 숙련 수준이 고용가능성에 영향을 미치는 핵심요인으로 작용함을 확인함

◇ 프로그램 운영자 (공단) 측면
①공공부문 속기직에 프로그램 적용시도를 통해 의회속기직무에 대한 심도깊은 현장경험을 할 수 있었으며, 의회속기직에 장애인이 진출하기 위해 필요한 지원요소에 대해 구체적인 지식을 얻었다.
②의회속기분야는 전문직종으로서 속기직무 뿐 아니라 한자, 번문, 시사지식 등 다양한 지식과 기술이 응집되어 표현되는 직무임을 알게 되었으며, 장애인의 진출을 위해 직무분할, 과외경원 인정 등의 체감적 제도적 배려가 필요할 수 있다는 사실을 발견하였다.
③장애인의 다양한 장애유형과 편차를 무시하고 일반적인 프로그램이나 지원요소의 적용들을 제시하기 보다는 개인의 특성에 맞는 개별적 직업목표의 설정과 이에 의거한 적절한 지원이 복잡한 직업세계를 효과적으로 해쳐 나가는 유일한 나침반이라는 것을 확인하였다.

프로그램 종료 후 참가장애인의 작성한 소감문을 보면 서 본 사례의 기록을 마치고자 한다. 프로그램 참여자는 프로그램 종료 후 속기기계를 구입하여 속기사 자격을 취득하고자 노력중에 있다.
속기 현장 실습을 마치며.

나름대로 관심있어 하는 컴퓨터 속기를 배우면서, 과연 속기사들이 현장에서 어떻게 일을 할까? 하는 호기심과 기대로 부푼 가슴을 안고 서울시의회에서 속기실습을 시작하게 되었습니다.

많은 우여곡절 끝에 시작된 귀한 실습인지라, 먼저 한참이나 부족한 저에게 이 실습을 시작하고 진행할 수 있도록 배려해 주신 이정선위원님과 서울시의회 의정담당 사무처 계정남, 김용자 속기사님 외 관계자 여러분들, 그리고 장애인고용촉진공단의 이효성 선생님 외 많은 분들의 성원과 큰 힘이 있었기에 가능하였으며 다시 한번 이 기회를 통하여 감사의 말씀을 전합니다.

미로와 같은 통로와 계단을 지나 시의회라는 곳에 처음으로 발을 들여놓으며 속기사무실에 들어섰을 때 웬지 조용하면서도 열심히 자신의 일들을 묵묵히 하는 속기사님들의 그 모습에 조금은 숙연함을 느꼈으며, 그 광경을 보면서 과연 나도 저렇게 저런 자리에 앉아 속기직업인으로서 지낼 수 있을까 하는 생각이 들곤 했습니다.

실제로 상임위원회 회의장에 처음 들어섰을 때는 실수를 하면 어쩌나 하고 두근대는 가슴을 진정시켜야 했습니다.

많이 부족한 실력으로 실전에 임하러니 조금 놀라운 점이 없지 않았으나 - 일하면서 전에 좀더 많이 연습하지 않은 것을 염정이나 후회 막심했지만 - 열심히 하면 좋을 것이라는 재미도 맛볼 수 있었습니다. 또 여러분들의 배려와 도우심으로 무사히 의회의 돌아가는 진행상황을 일부분이었지만 염려가 있었으며 많은 것을 배울 수 있었습니다.
정말 이 속기를 하게 되며 느낀 것이 사람을 참 침착하게 다져주는 것 같습니다. 꼭 속기를 직업으로 삼지 않아도 사람을 갈고 닦는 훈련으로는 제격이라는 생각을 하게 됩니다. 하루아침에 속기실력이 이루어지는 것이 아닌 만큼 앞으로도 열심히 차근차근 정착하고도 다분지게 실력을 키워서 그런 실속있는 속기인으로서 서고자 합니다.

짧은 실습시간이 어떨 수록 엉뚱한 시간도 다만 바라는 것은, 이런 공공기관부문 직장체험 프로그램이 좀더 많은 장애우들에게 확대 실시되어 그들이 또 한사람의 전문인으로 키워지기 위한 현실의 발판이 되었으면 하는 바람입니다.

2004년 9월 100
연구개발자
■ 이효성 (한국장애인고용촉진공단 고용개발원 고용개발팀)

자문위원
(가나다순)
■ 김미혜 (이화여자대학교 사회복지학과 교수)
■ 오길승 (한신대 재활학과 교수)
■ 이필영 (노동부 장애인고용과 사무관)
■ 이윤로 (서울여자대학교 사회사업학과 교수)
■ 이정선 (서울시의회 의원)
■ 황기연 (중앙인사위원회 사무관)

정부부문 중증장애인 고용촉진을 위한 취업지원 프로그램

2004년 12월 인쇄
2004년 12월 발행

발행처 : 한국장애인고용촉진공단
고용개발원 고용개발팀
경기도 성남시 분당구 구미동 297-1
TEL : (031) 728-7000
FAX : (031) 728-7211
인터넷 : http://www.kepad.or.kr
사이버연수원 : http://edi.kepad.or.kr
인쇄처 : 상문상사 ☎ (02) 2675-7111