

“Our vision is every disabled person’s happiness” “우리의 비전은 모든 장애인의 행복입니다”

IM 아이엠장애인지립생활센터

2023 직장 내 장애인 인식개선교육
사람과 사람사이 “공존(共存)”



강사: 김영민

의무교육 VS ^{목적}필요한 교육

- 다시, Re **인식**
- 사람 人, **권리**
- 함께 with Go, **고용**

Contents

- 다시, Re: '인식'

1. 장애, 정의와 의미

- ✓ 변화하는 장애의 개념
- ✓ 장애유형에 대한 이해

- 사람, 人의 '권리'

2. 장애, 기회와 조건의 평등

- ✓ 장애인고용촉진 및 직업재활법
- ✓ 장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률- 고용의 영역에서
- ✓ 직장 내 장애인 인권 - 차별 사례

- 함께 with Go '고용'

3. 장애, 공존하기

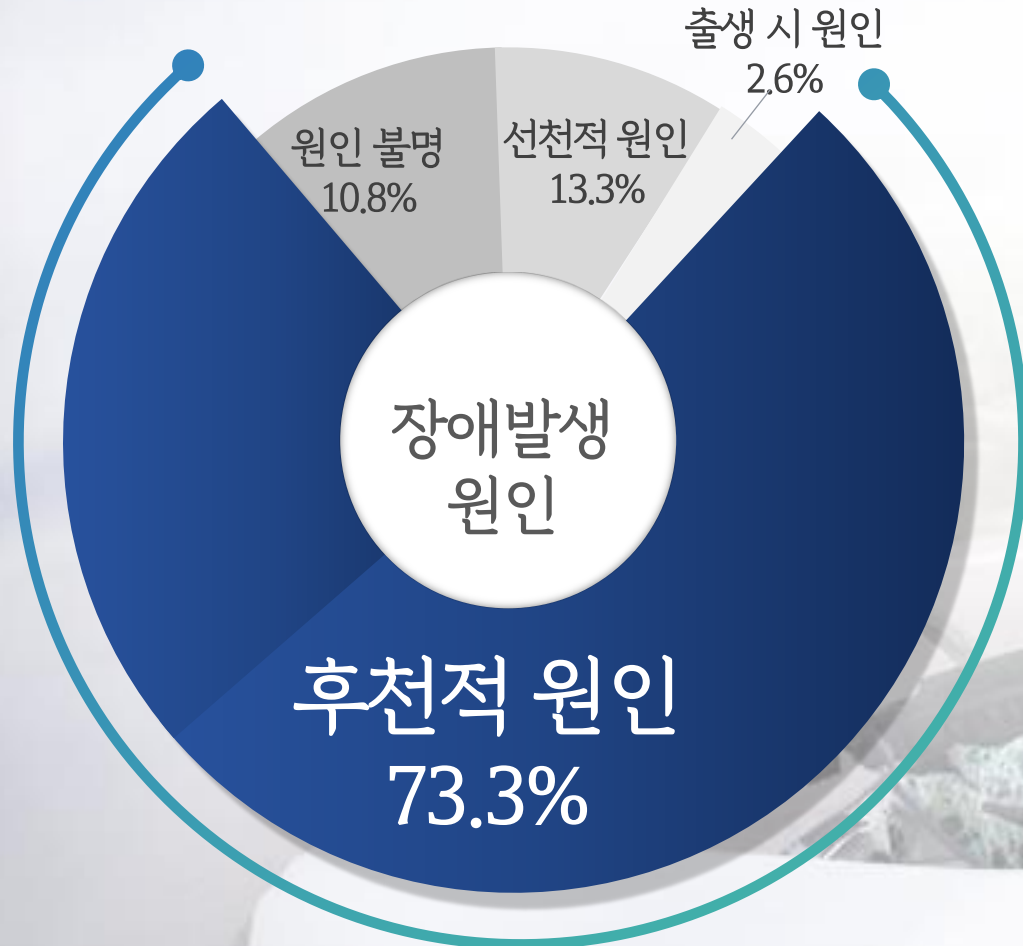
- ✓ 장애인종합 고용컨설팅
- ✓ 모집대행서비스
- ✓ 맞춤형훈련

장애를
인식하다.

1. 장애, 정의와 의미
2. 장애, 다양성과 필요한 에티켓

숫자로 말하는 장애





(후천적 질환 59.5%)



(후천적 사고 13.8%)

불편함 ... 32.2%

도움이 필요한
... 27.2%

평등 어려움 아픈사람
같음 힘들 차별
무서움 불쌍함 배려

휠체어 ... 8.9%

장애의 개별적 모델(Oliver, 1996)

- 장애(disability)=손상(impairment)
- 개인의 문제
- 손상을 가진 사람이 사회에 적응하여야 함

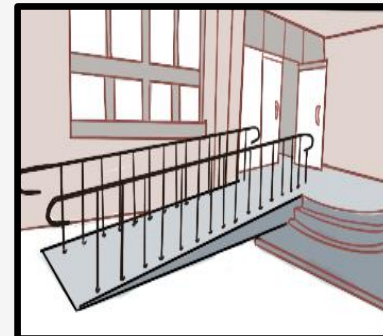
손상자체의 어려움 : 물리치료, 재활



장애의 사회적 모델(Oliver, 1996)

- 손상(impairment)과 장애(disability)의 분리
- 장애는 사회의 구조화 방식에 의해 만들어 짐
- 물리적 구조와 문화적 장벽의 제거가 중요함

무엇을 어떻게 지원할 것인가?



- 법마다 조금씩 다르게 장애유형을 구분하고 있는 것을 보면 장애를 이해함에 있어 어떤 유형인지에 대한 초점을 맞추기보다는, 장애유형을 바탕으로 개개인이 가지고있는 장애의 특성을 이해하고 그에 맞는 서비스나 **정당한편의를** 제공 하는 것이 중요하다.
- 같은 유형의 장애라도 처한 상황과 원인에 따라 행동 특성은 각기 다르게 나타난다.
- 따라서 먼저 **장애인과 의사소통을 충분히 하는 것이 필요하고, 상호작용을 하는 과정에서 장애인당사자의 의사를 자주 확인하는 것이 우선되어야 한다.**

신체적 장애

외부 장애

지체장애

뇌병변장애

시각장애

청각장애

언어장애

안면장애

내부 장애

신장장애

심장장애

호흡기장애

간장애

장루/요루장애

뇌전증장애



정신적 장애

지적장애

자폐성장애

정신장애



장애유형의 범주 추가

● 간장애 합병증

- 간신증후군
- 정맥류출혈

● CRPS(복합부위통증증후군)

● 백반증

● 중증의 복시

● 배뇨장애(완전요실금)

● 정신질환

- 기질적 정신 및 행동장애
- 강박장애
- 뚜렛장애
- 기면증



장애 감수성

일상생활에서
경험하게 되는 다양한 일들을

장애인의 관점에서 인식·해석

그 일이 어떠한 영향을 미칠지를 예측하고,
문제 상황을 해결하는데
함께 동참하겠다는

심리사회적 공감



장애를 가진 사람을 표현 하는 단어는?

**#장애자#정상인#장애우 #비장애인
#장애인 #일반인#불구자#보통사람**

장애가 없는 사람을 표현 하는 단어는?

장애를
Re:인식하다.

3. 장애, 기회와 조건의 평등 (직장 내 장애인 인권, 차별금지 및 정당한 편의제공)

제 1조(목적)

이 법은 장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 꾀하는 것을 목적으로 한다.

-장애인 고용촉진 및 직업재활법
中 -

장애인
생존권·노동권
보장

기업, 정부,
기타 단체의
사회적
책임 인식

장애인
자아 실현

장애인
노동 경력과 보수,
통상적인 삶 영위

장애인 스스로
자립할 권리 실현

장애인 고용촉진 및
직업재활법

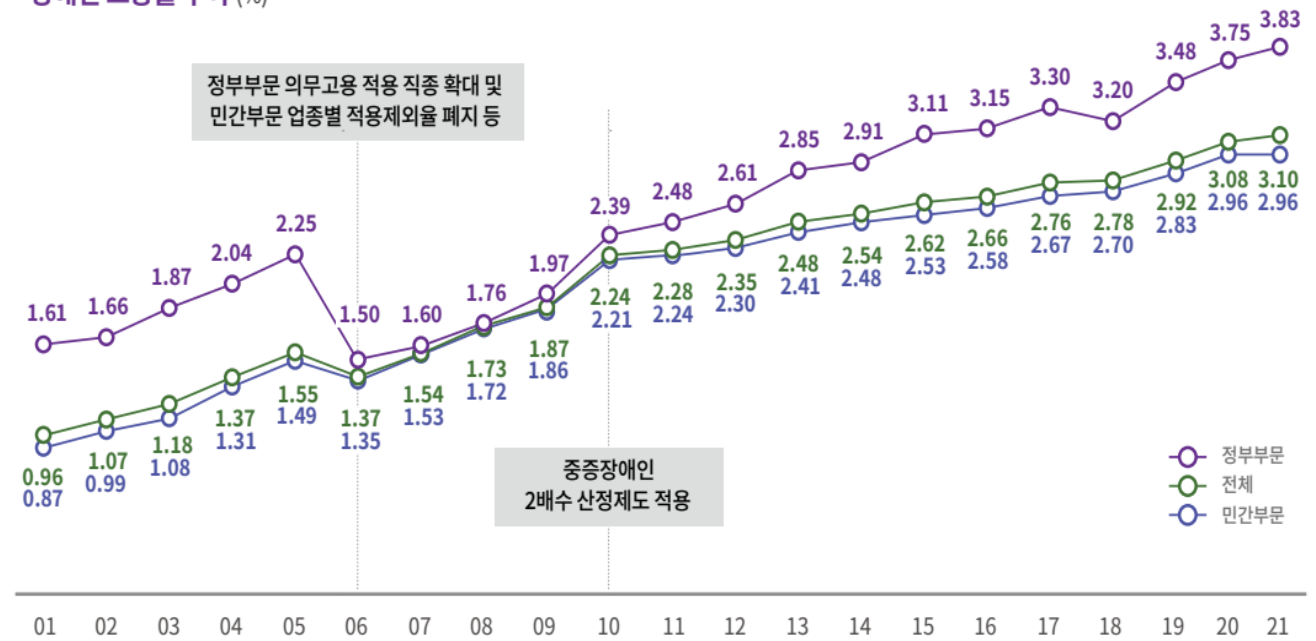
장애인 고용법 - 적극적 고용, 고용의무제도

1990년 장애인 의무고용제도 시행, 이후 30년
장애인 고용률 3.1%(중증 이배수 적용)

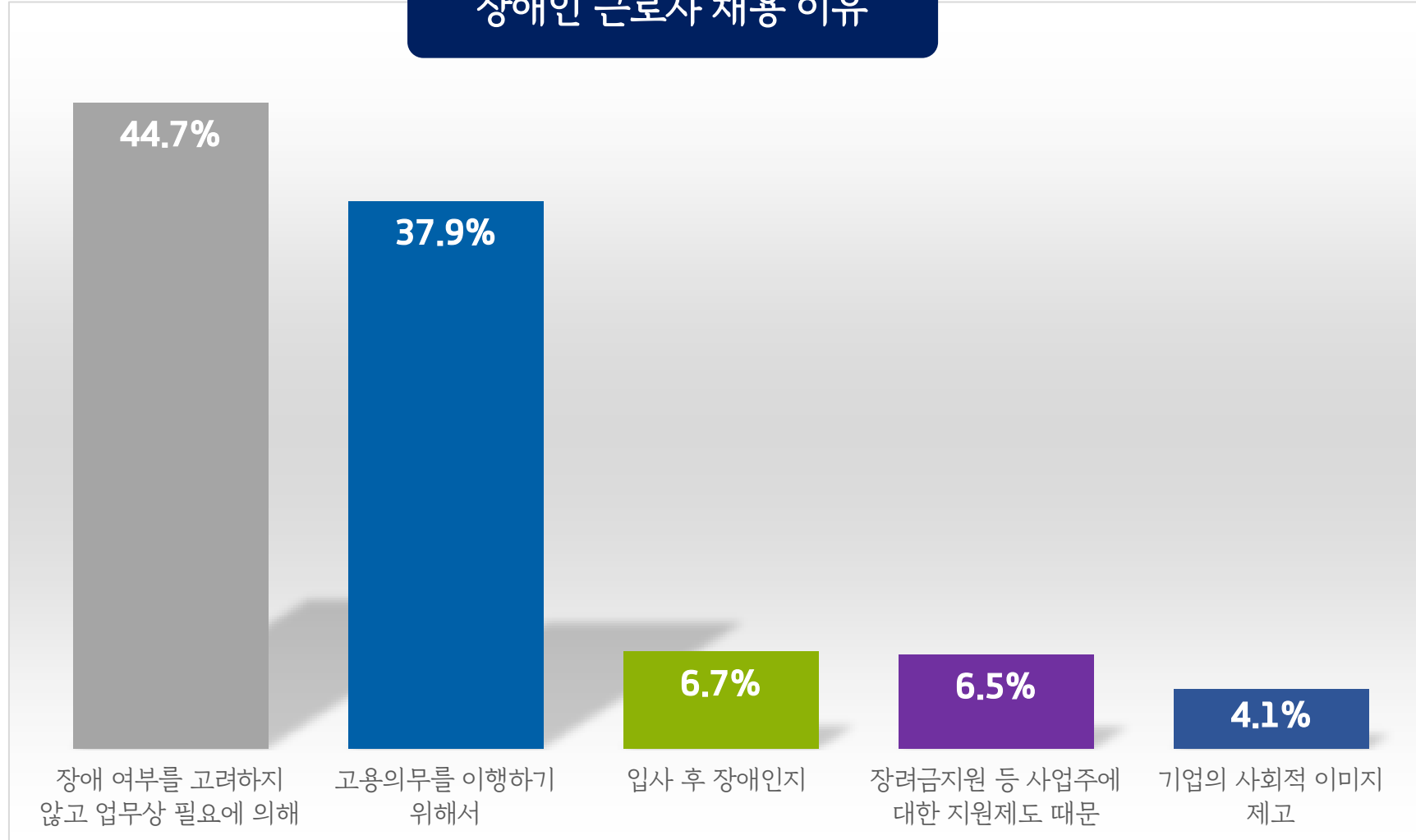
정부·지자체
3.6%
 장애인고용 의무

50인 이상 근로자
 고용 민간사업주
3.1%
 장애인고용 의무

• 장애인 고용률 추이 (%)



장애인 근로자 채용 이유



주: 5인 이상 장애인 고용기업체 대상으로 조사

우리나라는 2008년에

최초로 장애인차별금지에 대한 입법 처리



모든 생활영역에서
참여와 평등권 보장

[장애인
차별금지법]

장애인 차별금지법은 모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애를 이유로 차별 받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써

장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하는 것을 목적으로 합니다.

제 10조(차별금지)

- ① 사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.
- ② 노동조합은 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두어서는 아니 된다.

제 11조(정당한 편의제공 의무)

- ① 사용자는 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 장애인 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 다음 각 호의 정당한 편의를 제공하여야 한다.
 - 1. 시설·장비의 설치 또는 개조
 - 2. 재활, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 변경 또는 조정
 - 3. 훈련 제공 또는 훈련에 있어 편의 제공
 - 4. 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경
 - 5. 시험 또는 평가과정의 개선
 - 6. 화면낭독·확대 프로그램, 무지점자단말기, 확대 독서기, 인쇄물 음성변환출력기 등 장애인보조기구의 설치·운영과 낭독자, 한국 수어 통역자 등의 보조인 배치
- ② 사용자는 정당한 사유 없이 장애를 이유로 장애인의 의사에 반하여 다른 직무에 배치하여서는 아니 된다.
- ③ 사용자가 제1항에 따라 제공하여야 할 정당한 편의의 구체적 내용 및 적용대상 사업장의 단계적 범위 등에 관하여는 대통령령으로 정한다.

제 12조(의학적 검사 금지)

- ① 사용자는 채용 이전에 장애인 여부를 조사하기 위한 의학적 검사를 실시하여서는 아니 된다.

다만, 채용 이후에 직무의 본질상 요구되거나 직무배치 등을 위하여 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.

■ 주요내용 - 차별의 정의

| | |
|-----------------------|--|
| 직접차별 | 장애인이 일상생활을 해 나가는 데 있어서 장애를 이유로 제한·배제·분리·거부 등을 통해 불리하게 하는 경우 |
| 간접차별 | 장애를 고려하지 않은 기준을 장애인에게 일괄적으로 적용함으로써 불리한 결과를 초래하는 경우 |
| 정당한 편의제공 거부에 의한 차별 | <p>과도한 부담 또는 현저히 곤란한 사정 등 정당한 이유 없이 편의시설이나 장애를 고려한 서비스 등의 제공을 거부하는 경우</p> <p>※ 정당한 편의 : 장애인이 장애가 없는 사람과 동등하게 같은 활동에 참여할 수 있도록 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려한 편의시설·설비·도구·급여 등의 인적·물적 제반 수단과 조치</p> |

■ 주요내용 - 차별의 정의

| | |
|-----------------------|--|
| 광고에 의한 차별 | 광고의 내용이 장애인에 한 제한·배제·분리·거부 등을 표현하거나 불리한 우를 나타내는 경우 |
| 장애인 대리·동행자에 대한 차별 | 장애인을 돕기 위한 목적에서 장애인을 대리·동행하는 자에 대하여 차별유형 1~4의 행위를 하는 경우(장애인관련자의 장애인에 대한 행위 또한 이 법에서 금지하는 차별행위 여부의 판단대상이 됨) |
| 보조견 또는 장애인보조기구에 대한 차별 | 보조견 또는 장애인보조기구 등의 정당한 사용을 방해하거나 보조견 및 장애인보조기구 등을 대상으로 하는 차별행위 |

1. 모집 · 채용

☑ 정보

- ☐ 모집자료, 채용 광고 등은 장애인이 동등하게 이용 가능
- ☐ 지원서와 양식은 장애인이 스스로 인식하고 작성할 수 있는 형식으로 제공

☑ 장소

- ☐ 모집 장소는 장애인의 접근이 가능

장애의 중증 또는 경증 여부로만 직무 적합성 판단은 차별

- 민 모 씨(83년생)는 퇴행성 근육병을 가진 지체 2급으로 ○○○○○○원이 공고한 장애인 신입직원 채용 분야에 지원했으나 서류심사에서 탈락.
- 채용 공고문의 자격 기준에 '제한 없음'이라고 되어 있고, 서류 심사에서 '자격요건 충족 시 전원 면접 응시'라고 명기, 기본 요건을 충족하면 면접에 응시할 수 있을 것으로 예상했으나 탈락.
- 인권위 조사 결과, 서류 심사 위원들은 지원자들의 장애인증명서에 기재된 장애등급 및 유형으로 직무 적합성을 판단, 장애등급이 높을수록 직무 적합성에 낮은 점수를 부여, 다른 평가요소(사고력, 표현력, 적극성)들도 이와 연계하여 낮은 점수를 부여
- 장애등급 1~4급인 지원자 50명 전원이 서류심사에서 탈락.
- 인권위는 진정한 지원 분야는 장애인들만 지원할 수 있는 분야로 보험심사 업무는 청약 심사, 지급심사 등 내근을 주로 하는 업무로서 휠체어 사용 및 하지 보행 장애 등 중증 장애가 있더라도 업무수행이 가능하므로, 장애 등급이 높다는 이유만으로 보험심사 직무에 대한 적합도가 낮다고 판단할 수 있는 구체적 근거는 없다

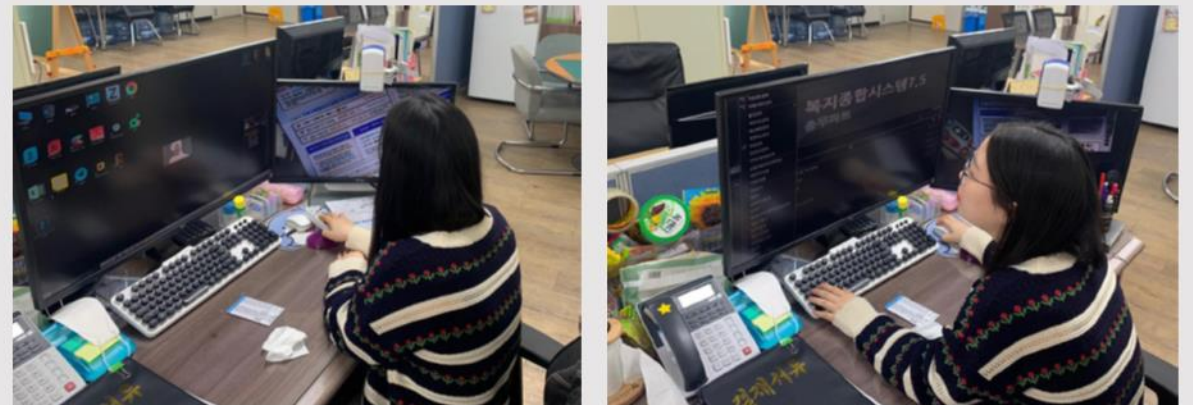
2. 채용이후

사업장의 접근성 및 보조기기

- 주 출입구와 이동통로에는 휠체어를 이용 장애인 출입 가능
- 문은 휠체어를 사용하는 사람이 통과하기에 충분한 넓이
- 건물 내의 회의실, 훈련실, 식당, 휴게실 등의 공간에 접근 용이
- 다른 층으로 이동하는 데 어려움이 없도록 턱 낮추기 경사로 엘리베이터 등의 필요한 수단 제공
- 화장실은 장애인 근로자가 이용하기에 적합
- 화면 낭독·확대 프로그램, 무지 점자단말기, 확대 독서기, 인쇄물, 음성 변환 출력기 등 장애인 보조기구의 제공
- 작업수행을 위한 높낮이 조절용 작업대 등 시설이나 기계, 장비 설치 또는 개조

☞ 확대 독서기 & 32인치 대형모니터 & 화면확대 프로그램 지원 문서작업 일가견 있는 시각장애인 사회복지사

시각장애가 있는 조O진씨는 사회복지사로 근무하고 있다. 망막의 중심부가 가려져 시야가 좁아지고 시력이 나빠지고, 특히 밝은 색을 구분하기가 어렵다. 업무 특성상 컴퓨터 작업과 서류작업을 수행해야 하는데, 컴퓨터 화면과 서류상의 글씨가 잘 보이지 않아 업무처리시간이 오래 걸렸다. 그러나 한국장애인고용공단에서 오닉스 24 HD 확대 독서기와 줌 텍스트 10.1, 32인치 대형모니터를 지원받으면서 업무 효율성은 눈에 띄게 향상되기 시작했다.



2. 채용이후

인적자원(교육, 훈련, 시험, 평가 포함)

- 낭독자, 수화통역사 등 보조인을 배치하여 의사소통 지원
- 장애로 인해 부수적인 업무수행에 어려움이 있는 중증장애인에게 근로지원인 배치
- 중증장애인 근로자의 직장생활 적응을 돕기 위해 사업장에 작업 지도원 배치
- 필요한 경우 훈련보조 인력을 배치

척수장애로 인한 변호사 업무적 어려움

“근로지원인 이용 후 이직 및 전일제 근무 이룬다”

- 공단의 근로지원인 서비스를 알게 되었고, 이를 신청하여 가족 대신 근로지원인의 도움으로 업무를 수행
- 근로지원인은 답변서 타이핑, 판례 검색 및 정리, 서류편철, 작성 문서 편집, 출장 상담 동행, 법원 출장 동행, 법원 변론 동행 등의 분야에서 활동



2. 채용이후

직무정책 조정

- 필요한 경우 장애인 근로자의 재할, 기능평가, 치료 등을 위하여 작업 일정 및 근로시간을 변경
- 정당한 편의를 제공하기 위하여 사업장 방침을 적절히 조정·변경
- 면접이나 시험방식을 변경할 필요가 있습니다.

공공부문
장애인고용
우수
사례

직무조사 및 직무개발

고용 과정 내규 검토

채용 과정 간소화

고용

시설점검및고용관리

h-well
국민건강보험
National Health Insurance Service

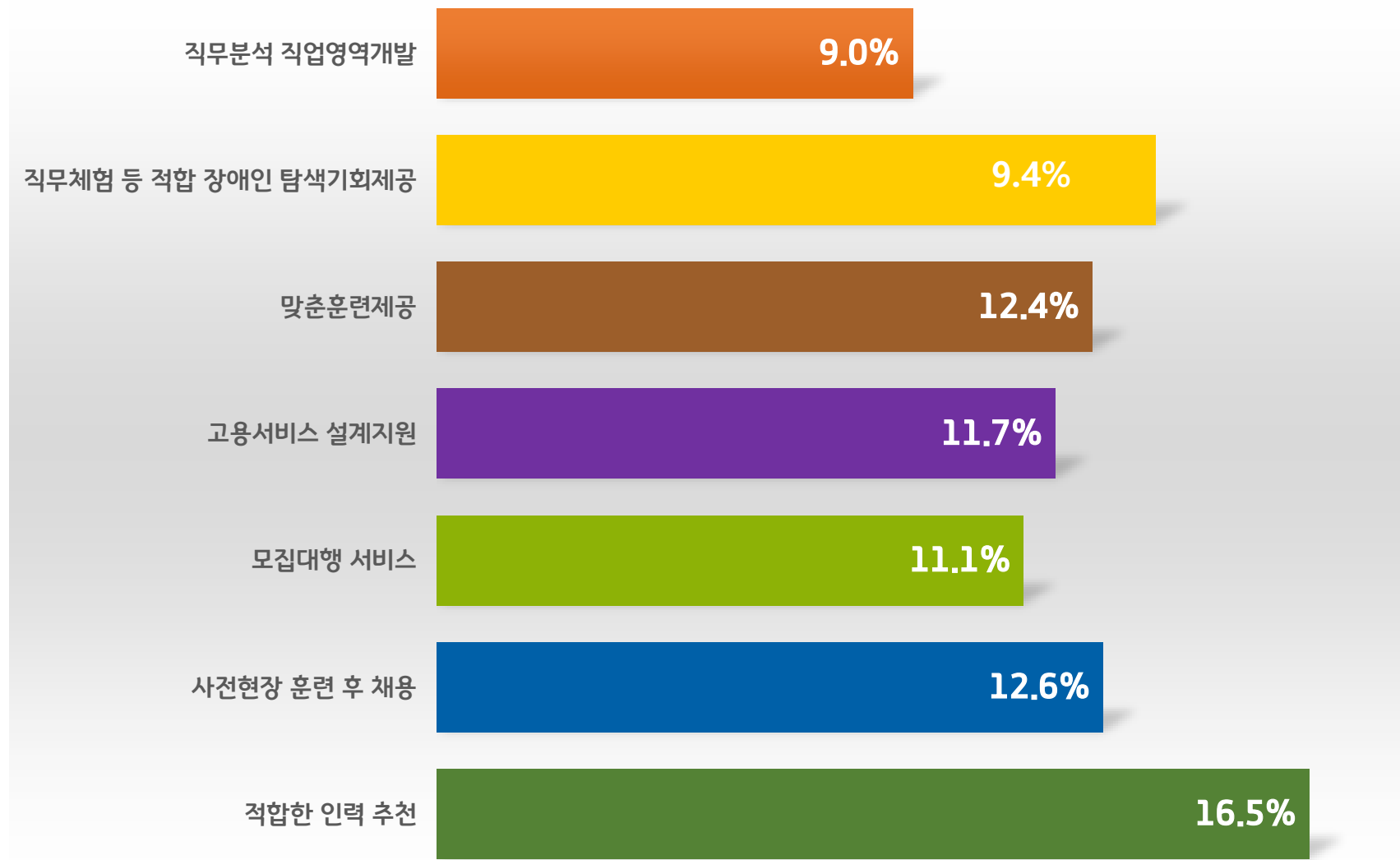
좋은 일자리
진입 장벽 허물어
장애인, 공공기관 진출 기회 높다

국민건강보험공단

함께
with Go
'고용'

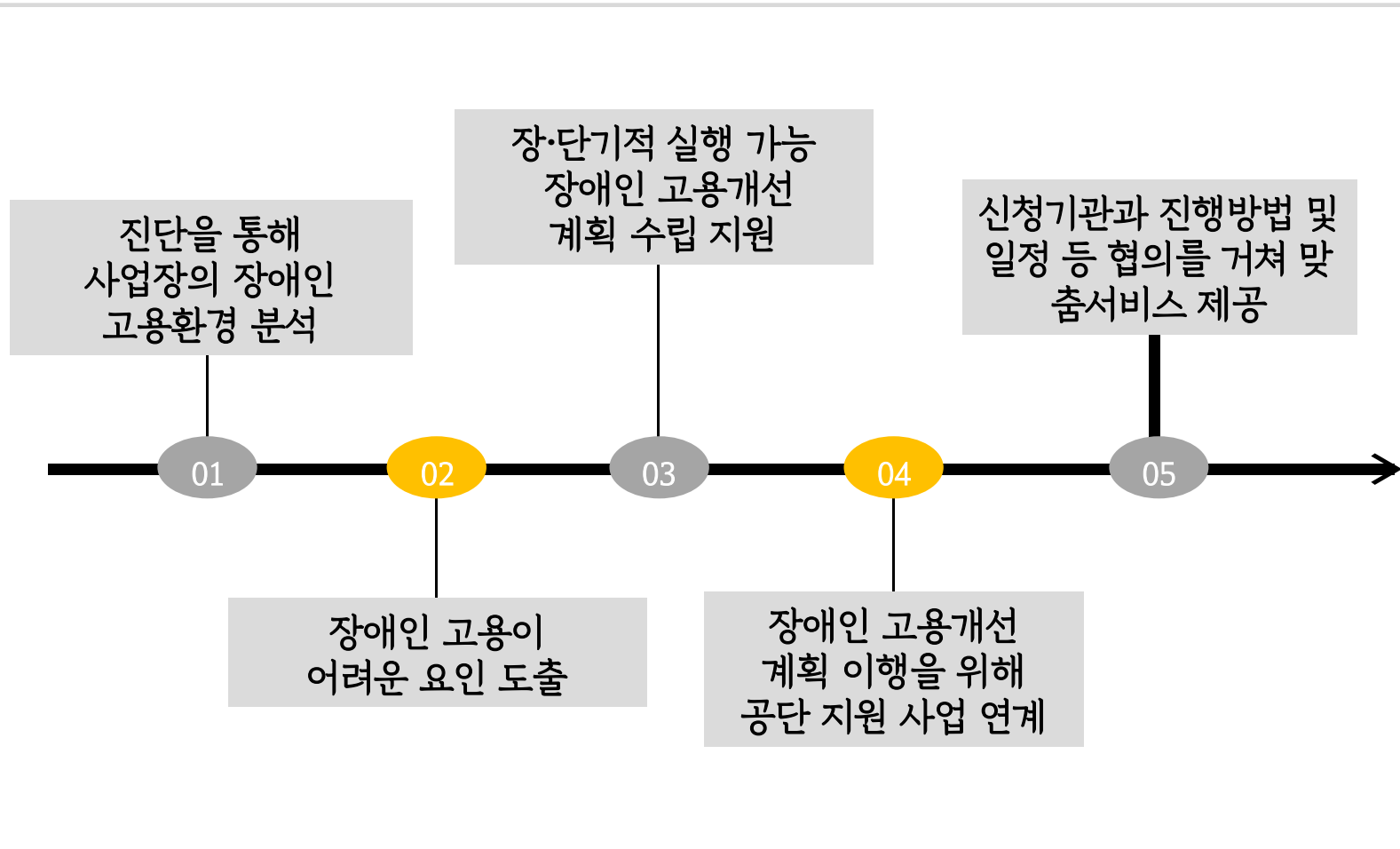
4. 장애, 공존하기

장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 정도(중복응답)-전체 기업체



장애인고용 종합컨설팅

장애인 고용여건에 대한 진단·분석을 통해 장애요인을 도출하고 이에 맞는 공단의 지원 사업을 종합적으로 연계하여 맞춤형서비스를 제공하는 사업



청각장애인, 외식 서비스의 품격을 높인다
“테이블 매니저”

장애인 고용 모집대행서비스

기업의 구인상담 접수 및 구인내용의 홍보, 대상자 발굴 추천,
채용설명회 공동 개최 및 지원,
필기 및 면접 전형의 편의지원 및 컨설팅, 면접관 교육, 공단직원
의 면접관 참여 등 장애인 채용과정 전반 지원

| | |
|------------------------|---|
| 구인신청 | 구인신청서 제출 채용 직종 및 채용 규모 협의 채용 계획 및 일정 확정 |
| 모집 홍보 및 구직장애인 추천 | 공고문을 공단 홈페이지와 워크투게더 를 통해 홍보 장애인 유관기관 및 네트워크 기관에게 홍보 구직장애인에게 안내 및 상담을 통해 적합인력 추천 |
| 서류전형 | 서류전형 지원 인·적성검사 시험장 지원 및 편의지원 제공 |
| 면접전형 | 면접 장소 및 편의지원 제공 면접관 장애인식개선 교육 실시 필요한 경우 동행면접 지원 |
| 합격자 발표 및 입사지원 | 합격자 발표 후 시스템에 취업 확정 등록 기업 내 관리자 및 동료 대상 장애인식개선 교육 실시 |
| 적응지도 | 입사 후 1개월 이내 적응지도 실시 근무에 필요한 보조공학기기, 근로지원인 지원 |

2019 장애인 고용 사례집 | 1. 장애인 책임직무 배치

YULCHON
YULCHON
律村
YULCHON
YULCHON
법무법인(유) 올촌

법무법인(유) 올촌

- 1997년 설립
- 법률서비스업
- 상시 근로자 670명
- 장애인 근로자 13명 (장애인 고용률 3.86%, 0019년 12월 기준)

장애인, 법률가 마을의 구성원이 되다

장애인고용 맞춤형훈련

기업의 인력 수요를 반영하여 편성된 실무중심의 맞춤형 직업훈련을 진행
공단과 연계하여 훈련운영비와 장애인 모집, 채용 관련 사항을 지원

01. 맞춤형훈련 의뢰

훈련직종, 훈련인원, 훈련기간, 훈련내용, 채용예정일자

구인직무, 근로조건, 근무환경 등을 확인
맞춤훈련 추진과 관련하여 해당 업체와 약정체결

02. 맞춤형훈련 약정체결

03. 훈련 직무분석

약정업체의 고용환경 및 훈련 직무의 적합성 판단의 직무분석
약정업체에서 요구하는 직무 수준에 맞추어 훈련과정 설계

15세 이상의 구직 장애인
약정업체에서 요구하는 채용조건 및 직무에 적합한 사람

04. 훈련생 모집

05. 맞춤형훈련 실시 및 평가

약정업체가 요구한 직무에 맞춰 수립된 훈련계획에 따라 교육훈련
훈련생의 수행능력에 대한 평가를 실시

맞춤훈련생에 대한 수료 처리 및 약정업체 취업 의뢰
수료일로부터 1년 간 적응지도 실시

06. 채용 및 적응지도



▲ 국민대학교 신규 취업자 사진.
©한국장애인고용공단 서울발달장애인훈련센터

#바로 지금,
#기억나는
#한 단어



할...강의대박 꼭
#공존 장애
알고보니1등강사였음 인가요?
그래서오늘기억나는한글자는! 끝.

#

