

위탁 20-01



현장중심 직업재활센터 [나]유형 시범사업 성과분석 연구

2020. 9.

나운환 · 송창근 · 도유미 · 고정환



대구대학교
DAEGU UNIVERSITY



본 보고서의 연구내용은 연구진의 의견으로 (재)한국장애인개발원의 공식적인 의견과는 다를 수 있습니다.

제 출 문

한국장애인개발원장 귀하

본 보고서를 “현장중심 직업재활센터 [나]유형 시범사업 성과분석 연구”
용역의 최종보고서로 제출합니다.

2020년 9월

- 주관 연구기관명 : 대구대학교 산학협력단
- 주관 연구책임자 : 나 운 환 (대구대학교)
- 참 여 연 구 원
 - 공 동 연 구 원 : 송 창 근 (부산디지털대학교)
 - 보 조 연 구 원 : 도 유 미 (대구대학교)
 - 고 정 환 (대구대학교)
- 자 문 : 박 경 순 (대구사이버대학교)
- 김 동 주 (우석대학교)

연구진

연구책임 : 나운환 (대구대학교 직업재활학과 교수)
 공동연구원 : 송창근 (부산디지털대학교 재활상담복지학과 교수)
 : 도유미 (대구대학교 대학원 박사과정)
 보조연구원 고정환 (대구대학교 대학원 석사과정)

자문위원

박경순 (대구사이버대학교 재활상담학과 교수)
 김동주 (우석대학교 재활학과 교수)

➤ 목 차

| | |
|---|----------|
| 연구요약 | vii |
| I. 서론 | 1 |
| 1. 연구 필요성 및 목적 | 1 |
| 1) 연구의 필요성 | 1 |
| 2) 연구의 목적 | 3 |
| 2. 연구내용 및 방법 | 3 |
| 1) 연구내용 | 3 |
| 2) 연구방법 | 5 |
| II. 현장중심 직업재활센터사업에 대한 이론적 논거 | 9 |
| 1. 현장중심 직업재활센터사업의 이해 | 9 |
| 1) 현장중심 직업재활센터사업의 추진 배경 | 9 |
| 2) 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 주요내용 | 10 |
| 3) 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 추진 현황 | 14 |
| 2. 국내·외 유사 프로그램 고찰 | 16 |
| 1) 한국 | 16 |
| 2) 미국 | 27 |
| 3) 영국 | 47 |
| 4) 호주 Dandelion program | 51 |
| 5) 이스라엘 The Roim Rachok program | 56 |
| 3. 유사 프로그램의 시사점 | 58 |



| | |
|---|----|
| III. 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업 현황 분석 | 62 |
| 1. 일반현황 | 62 |
| 2. 사업현황 | 62 |
| 3. 사업성과 | 66 |
| 4. 현황분석의 시사점 | 67 |
| IV. 전문가 의견조사 및 FGI 결과 분석 | 70 |
| 1. 전문가 의견조사 | 70 |
| 1) 일반사항 | 70 |
| 2) 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 성과 | 71 |
| 3) 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 연계성과 | 73 |
| 4) 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 지속과 확대 | 75 |
| 5) 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 개선 | 76 |
| 6) [나]유형 사업의 확대를 위한 방안 | 76 |
| 2. FGI 분석결과 | 79 |
| 1) FGI 구성 및 절차 | 79 |
| 2) FGI 분석결과 | 80 |
| V. 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 성과와 개선방안 | 84 |
| 1. 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 정체성 | 84 |
| 2. 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 성과와 문제점 | 84 |
| 3. 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 지속과 확대 | 86 |
| 4. 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 활성화 방안 | 87 |
| 참고문헌 | 88 |
| 부록 | 91 |

▶ 표목차

| | |
|--|----|
| 〈표 1〉 현장중심 직업재활센터 [나]유형 현황 및 성과조사표 | 7 |
| 〈표 2〉 전문가 심층토의(FGI) 위원 구성 | 7 |
| 〈표 3〉 현장중심 직업재활센터 전문인력과 훈련지원인의 자격 기준 | 12 |
| 〈표 4〉 현장중심 직업재활센터 훈련지원인 역할 | 12 |
| 〈표 5〉 2016년 ~ 2017년 현장중심 직업재활센터 [가]유형 사업 현황 | 14 |
| 〈표 6〉 2018년 ~ 2019년 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업 현황 | 15 |
| 〈표 7〉 서울남부장애인종합복지관 현장훈련 사업실적 | 17 |
| 〈표 8〉 한국, 미국, 일본의 지원고용 프로그램 비교 | 19 |
| 〈표 9〉 한국장애인개발원 지원고용 사전훈련 내용 | 20 |
| 〈표 10〉 한국장애인개발원 지원고용 현장훈련(적응지원) 내용 | 21 |
| 〈표 11〉 한국장애인개발원 지원고용 현장훈련(기술지원) 내용 | 22 |
| 〈표 12〉 한국장애인개발원 전문인력 자격 조건 | 23 |
| 〈표 13〉 한국장애인고용공단 지원고용 현장훈련 실시 사업체 조건 | 24 |
| 〈표 14〉 한국장애인고용공단 지원고용 직무지도원 자격 규정 | 24 |
| 〈표 15〉 한국장애인고용공단 취업성공패키지 지원내용 | 26 |
| 〈표 16〉 미국 프로젝트 서치(Project Search) 참가 자격 | 28 |
| 〈표 17〉 Bridges from School to Work program 참가 자격 | 31 |
| 〈표 18〉 Bridges from School to Work program의 내용 | 32 |
| 〈표 19〉 Landmark College 교육 프로그램 내용 | 33 |
| 〈표 20〉 Landmark College 인턴십 | 34 |
| 〈표 21〉 인력 채용프로그램(WRP) | 35 |
| 〈표 22〉 고용에 대한 전통적 접근과 미국 지원고용 서비스의 비교 | 43 |
| 〈표 23〉 미국 IPS 지원고용의 7가지 원칙 | 44 |
| 〈표 24〉 미국 맞춤형 고용서비스의 특성 | 46 |
| 〈표 25〉 영국 Remploy In to Work 프로그램 지원 서비스 내용 | 48 |
| 〈표 26〉 영국 In to Work 프로그램의 지원 자격 | 48 |
| 〈표 27〉 Work Choice 프로그램 원칙 | 49 |
| 〈표 28〉 Work Choice 프로그램의 구성 | 49 |
| 〈표 29〉 Supported internships 프로그램 운영 | 50 |
| 〈표 30〉 Supported internships 프로그램의 고용주 혜택 | 51 |
| 〈표 31〉 Supported internships 프로그램 참가 조건 | 51 |



| | |
|---|----|
| 〈표 32〉 각국의 유사고용프로그램 비교 | 58 |
| 〈표 33〉 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업 수행기관 일반현황 | 62 |
| 〈표 34〉 현장중심 직업재활센터 [나]유형 수행기관 사업현황 | 64 |
| 〈표 35〉 직업재활센터와 현장중심 직업재활센터 [나]유형 실적 | 67 |
| 〈표 36〉 전문가조사 응답자 일반사항 | 70 |
| 〈표 37〉 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업 성과에 대한 전문가 의견 | 72 |
| 〈표 38〉 [나]유형 사업 연계성과에 대한 전문가 의견 | 74 |
| 〈표 39〉 [나]유형 사업 지속과 확대에 대한 전문가 의견 | 75 |
| 〈표 40〉 [나]유형 시범사업 개선사항에 대한 전문가 의견 | 76 |
| 〈표 41〉 현장중심 직업재활센터 사업의 목표에 대한 의견 | 77 |
| 〈표 42〉 현장중심 직업재활센터 사업 수행기관 유형에 대한 의견 | 77 |
| 〈표 43〉 [나]유형 사업의 성과확대를 위한 우선 해결과제 | 77 |
| 〈표 44〉 [나]유형 사업의 내실화와 전문성 확대에 대한 의견 | 78 |
| 〈표 45〉 사업 확대를 위한 우선 정책 해결과제에 대한 의견 | 79 |
| 〈표 46〉 FGI 참여 전문가 명단 | 79 |

➤ 그림목차

| | |
|---------------------------------------|----|
| [그림 1] 현장중심 직업재활센터사업 서비스 과정 | 11 |
| [그림 2] 현장중심 직업재활센터사업 추진체계 | 13 |
| [그림 3] 서울남부장애인종합복지관 현장훈련 서비스 과정 | 17 |
| [그림 4] Nashville Model | 41 |
| [그림 5] the Pod System | 53 |
| [그림 6] 지지구조 | 53 |
| [그림 7] Dandelion Program 과정 | 54 |

연구요약

I. 서론

1. 연구 필요성 및 목적

1) 연구의 필요성

- 최근 2016년 OECD가 발표한 회원국의 장애인과 비장애인의 실업률 차이를 살펴보면 거의 모든 회원국이 2배 이상의 차이를 보이고 있으며(OECD, 2016) 우리나라의 경우도 장애인 실업률이 약 1.8배 높은 것으로 나타나 심각한 수준임을 단적으로 보여주고 있음.
- 이 같은 상황에서 중증장애인의 실업률 문제는 중증장애의 상이한 기준에도 불구하고 적어도 전체 장애인의 실업률보다 더욱 심각하고 그들이 노동시장에 진입하거나 진입한 이후에도 직무를 수행함에 있어 상당히 제한점이 있다는 것은 많은 선행연구에서 나타나고 있으며, 2017년 미국의 경우를 예를 들면, 장애인(21-64세)의 고용률이 37.3%에 비해 비장애인의 고용률은 71.4%로 높고 인지장애를 가진 장애인의 경우는 27.9%, 독립생활에 제한을 가지는 장애인의 경우 17.8%임을 고려할 때 우리나라와 동일한 상황인 것으로 추정됨.
- 또한 2019년 '장애인경제활동 실태조사'에 의하면 임금근로자의 45.3%가 고용이 불안정한 한시적 근로, 시간제 근로, 비전형 근로 등 비정규직인 것으로 보고되고, 장애인이 종사하는 직종은 관리자 1.6%, 전문가 및 관련종사자 7.7% 등 고임금, 고학력 직종에 종사하는 비중은 비교적 낮은 반면 단순노무종사자 37.1%, 장치·기계조작 및 조립 종사자 13.6% 등 단순노무직의 비중은 높게 나타나고 있음을 볼 때 일자리의 안정성이나 질이라는 측면에서도 많은 제한점이 있는 것으로 분석됨.
- 이와 같은 중증장애인의 높은 실업률과 낮은 고용의 질을 감안할 때 중증장애인을 위한 직업재활 서비스의 확대는 더욱 필요하며 이를 해결하기 위한 방향성은 실업 장애인들이 발달장애나 중복장애 유형임을 고려해 볼 때 획일화되고 집단화된 서비스보다는 개별 맞춤형 서비스를 통한 이용자의 통합형 고용이나 양질의 근로자로서 일자리가 창출될 수 있도록 할 필요가 있음.
- 이를 위한 방안은 국제노동기구(ILO)를 비롯한 미국, 영국 등 많은 서구사회에서의 중요한 관심사항이며 전형적인 보호고용 시스템에서 통합고용으로의 전환을 꾀하면서 통합형 보호고용, 지원고용, 맞춤형 고용 등의 고용시스템이 개발되고 시범사업을 통해 점차 확대되고 있는 추세이다. 우리나라도 2008년 장애인복지법 개정을 통해 전통적인 보호고용인 장



애인직업재활시설을 재편하여 역 통합형 작업장으로 사업이 전환되었으며 2000년 장애인 고용촉진 및 직업재활법 개정을 통해 지원고용 사업이 시작되고 근로지원인 혹은 직무지도원 지원을 통한 고용지원시스템을 강화하고 있음.

- 현장중심 직업재활센터 사업은 1996년 미국 오하이오(Ohio)주 신시내티(Cincinnati)시의 시립아동병원과 그레이트오크 기술 및 직업 개발 연구소(Great Oaks Institute of Technology and Career Development)가 협력하여 중증 발달장애인을 위한 고용프로그램을 개발하면서 시작한 프로젝트 서치(Project Search)라는 프로그램을 바탕으로 하고 있으며, 이 프로그램은 지역사회 통합 노동시장에서 성공적인 일자리 창출을 위해 개별화된 진로계획과 적합 직무탐색을 토대로 지역사회의 적합 사업장에서 개별 훈련(hand-on skill)과 인턴과정을 통해 고용가능성을 극대화하는 프로그램으로 이 Project Search의 성과는 최근 2016년에서 2017년, 2017년에서 2018년의 결과에서 프로그램 이수자의 80%, 77.3% 이상이 이 프로젝트가 추구하는 주당 16시간 이상의 전일제 근로와 최저임금 이상의 근로자로서의 고용성 성과를 나타내고 있음.
- 이 프로그램을 토대로 시작된 한국의 경우는 2016년 시범사업에서 이 프로그램 참여자 48명 중 45.8%인 22명이 취업되었으며 2017년 이 사업이 전국 5개 권역에서 확대 실시되어 참여자 249명 중 39.0%인 97명이 성공적인 고용이 이루어진 것으로 나타나 2018년, 2019년 확대되었으며, 2018년부터는 중증장애인직업재활지원사업을 수행하는 직업재활센터에 현장중심 직업훈련 및 장애인일자리 사업 대상 참여자에게 직업재활서비스 기능을 포함하는 사업유형 [나]유형 현장중심 직업재활센터 사업을 5개소에서 시범사업을 시작하였으나 2개소는 중단되고 3개소가 운영되고 있음.
- 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 목적은 중증장애인 개인에게 초점을 맞추고 이루어지는 차별화된 프로그램으로 전환기적 과정에 있는 발달장애를 포함한 중증장애 청소년들의 성공적인 고용기회 제공을 위한 새로운 시도인 현장중심 직업재활사업과 기존의 중증장애인직업재활지원사업, 장애인일자리 사업과의 자연스러운 연계를 통한 중증장애인의 고용기회 증진과 안정적인 직무유지를 유도하기 위한 새롭게 시도한 사업임. 더욱이 이 사업을 수행하는 기관이 지역사회중심재활사업의 중심 역할을 하는 장애인복지관으로 이 복지관 조직의 지역사회 직업재활지원사업이 소규모(2~3명) 조직으로 체계적인 직업재활서비스를 제공하는데 한계가 있는 점을 고려하여 이 사업을 통해 체계적인 서비스와 이를 통해 궁극적으로 고용성과와 서비스 질을 높이는 것이 이 사업이 추구하는 방향성임.
- 따라서, 본 연구에서는 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 2년 동안의 운영 실태와 성과를 분석하여 시범사업에서 지향하였던 방향성의 성과를 통해 중증장애인들의 고용문제를 해결하기 위한 실제 적용 가능성과 활성화 방안을 찾고자 하는 것이었음.

2) 연구의 목적

- 이 연구의 목적은 중증장애인의 고용 확대 및 유지를 위해 시행 되고 있는 현장중심 직업재활센터 [내]유형 사업의 실태와 성과분석, 또한 이 사업과 중증장애인직업재활지원사업, 장애인일자리 사업 등과의 연계를 통한 새로운 시도에 대한 가능성 분석과 지속을 위한 지원 방안 등을 개발하기 위한 연구로, 구체적인 연구 목적은 다음과 같음.
- 첫째, 중증장애인 고용확대 및 유지를 위해 이루어지고 있는 현장중심 직업재활센터 [내]유형 사업을 이용자 관점에서 이용자에게 적합한 진로 및 직무탐색 - 이용자 개인별 고용계획 개발 - 개발된 고용계획에 기반한 교육과 훈련기회 제공(교육과 훈련을 위한 프로그램 내용과 방법) - 직무개발과 지역사회 자원 활용 - 취업 후 적응지도 - 직무지원인 선발과 교육 - 지속적인 지원방안과 수단 등에 대한 정체성 확인과 이 사업의 실태와 성과를 분석하여 시범사업으로서의 이 사업 정체성과 성과를 도출함.
- 둘째, 현장중심 직업재활센터 [내]유형 사업과 장애인복지관 직업재활사업, 일자리 사업과의 연계에 대한 시너지효과를 분석함.
- 셋째, 상기의 성과분석 결과를 토대로 시범사업 지속여부와 지속 시 활성화를 위한 사업과 행정적 지원방안을 제시하고자 함.

2. 연구내용 및 방법

1) 연구내용

- 이 연구는 현장중심 직업재활센터 [내]유형 사업 성과분석 및 장애인직업재활사업, 장애인일자리사업 등과의 연계 시너지 효과를 위한 새로운 사업모형 가능성을 알아보기 위한 연구로 연구내용은 현장중심 직업재활센터 [내]유형 사업 성과 분석, 현장중심 직업재활센터 사업과 장애인직업재활사업, 장애인일자리 사업과의 연계를 통한 새로운 사업모형 가능성 분석과 활성화 방안을 도출이며, 세부 내용은 다음과 같음.
- 현장중심 직업재활센터 관련 국내·외 유사 프로그램 분석과 [내]유형 사업의 운영현황분석
- [내]유형 시범사업기관의 운영 실태에 대한 성과분석
- 시범사업 연계에 대한 시너지 효과분석
- 지속가능성과 활성화 방안 도출



2) 연구방법

(1) 문헌조사 및 선행연구 분석

- 문헌조사는 현장중심 직업재활센터사업의 유사 프로그램 현황과 현장중심 직업재활센터의 행정자료들을 중심으로 비교·분석하여 시사점을 찾고자 하였음.
- 이 프로그램과 유사한 프로그램으로 미국의 프로젝트 서치(Project Search)와 같은 현장훈련 혹은 발달, 중복, 중증장애인들을 위한 Bridges from School to Work program, Landmark College Works, Neurodiverse Hiring Initiative, Empire Beauty School, 자폐성 장애인들을 위한 Why the Australian Defence Organization Is Recruiting Cyber Analysts on the Autism Spectrum?, UD and JPMorgan Chase Collaborate to Offer Undergrads with Autism Opportunities for Success, The Roim Rachok(Looking Ahead) program, Freddie Mac Autism Internship Program, Philadelphia Neurodiversity Center of Excellence(CoE) 등과 영국의 Supported internships Programs 등의 유사 프로그램을 비교·분석하며, 이 프로그램의 핵심 요소라 할 수 있는 이용자 개인별 진로 및 적합 직무 탐색과 배치, 지속적인 지원에 대하여는 지원고용 프로그램과 맞춤형 고용 프로그램에서의 직무지원 프로그램과 방법들에 대한 국내·외 실태들을 비교·분석하여 현황 분석을 위한 조사표를 설계하였으며, 행정자료의 경우는 현장중심 직업재활센터 [내]유형 사업의 메뉴얼과 이 사업 수행기관들의 사업계획과 실적, 서비스와 관련한 행정자료들을 비교·분석함으로 이 사업 성과 평가를 위한 이론적 토대를 마련하고자 하였음.

(2) 현황 및 실태 분석 실시

- 현장중심 직업재활센터 [내]유형 사업의 현황과 실태를 분석하기 위하여 수행기관 3개소를 방문조사하여 현황과 실태를 파악함.

① 현황 및 실태조사표 작성

- 본 연구의 목적을 달성하기 위해 문헌연구에서 밝혀진 이 프로그램의 중요 구성요인을 바탕으로 분석을 실시하며, 사용되는 분석도구는 <표 1>과 같이 조사를 실시함.

〈표 1〉 현장중심 직업재활센터 [나]유형

| 구 분 | 분석요인 |
|--------------|--|
| 기관요인 | 기관 특성에 대한 일반적 사항 등 |
| 프로그램 실태요인 | 프로그램 기획 과정, 대상자 선발(선발기준 및 방법), 진로 및 적합 직무 탐색을 위한 사정(사정과정 및 방법), 개별화된 고용계획 및 직무개발계획 수립(수립과정과 내용의 적합성 등), 적합 직무에 따른 현장훈련과 인턴십을 위한 사업장 개발(개발과정과 직무분석 내용 등), 직무배치과정 및 직무지원과 지속적인 지원방안(직무배치과정, 훈련지원인 선발과 교육, 지속적인 지원방안 및 지역사회 연계 등), 취업과정(취업과정과 근로계약의 질 등), 취업 후 적응지원(시기, 내용 등), 이 사업을 위한 팀 구성과 자원 네트워크 수준, 성과관리 수 및 질 관리 수준, 직업재활사업 혹은 일자리 사업과 연계 수준과 성과 등 |
| 활성화 방안 | 사업 지속을 위한 개선 방안, 고용성과 극대화 방안, 지속적인 지원방안, 기타 사업확대를 위한 방안 등 |

② 자료의 분석

- 조사된 자료는 스크리닝 기법을 통해 사업기관별 수준차이를 분석하였음.

(3) 전문가 심층토의(FGI) 실시

- 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업에 대한 현황 및 실태분석, 문헌조사를 통해 마련된 이 사업의 정체성과 성과 수준에 대한 비교, 분석 결과와 전문가 설문조사 결과를 토대로 연구진이 연구목적에 대한 결과도출 후 이 결과에 대하여 수행기관 실무자와 한국장애인개발원 사업담당자, 연구진이 심층토의를 실시함. 전문가 심층토의에 참여하는 위원은 〈표 2〉와 같음.

〈표 2〉 전문가 심층토의(FGI) 위원 구성

| 구분 | 성명 | 소속 및 직위 | 비고 |
|----------|-----|---------------------|--|
| 수행 기관 | 서혜진 | 남해장애인 종합복지관 | 재활지원팀장 |
| | 장예원 | | 전문인력 |
| | 이수현 | 유성구장애인 종합복지관 | 직업지원팀장 |
| | 정상희 | | 전문인력 |
| | 홍미애 | | 훈련지원인 |
| | 이상목 | 인천광역시중구 장애인종합복지관 | 직업지원팀장 |
| | 이태림 | | 전문인력 |
| | 한미현 | 엠마우스복지관 | 직업지원팀장 |
| | 김지혜 | 제천장애인 종합복지관 | 직업지원팀 과장 |
| | 최일선 | 행복한우리복지관 | 직업지원팀장 |
| | | | 현장중심 직업재활 센터 [나]유형 시범사업 수행기관 |
| | | | '19년 장애학생 현장중심 맞춤형 일자리사업 수행기관 |



| 구분 | 성명 | 소속 및 직위 | | 비고 |
|-----|-----|----------|-------------|----|
| 개발원 | 고귀염 | 한국장애인개발원 | 직업재활부장 | |
| | 박제현 | | 사업평가팀장 | |
| | 최은혜 | | 사업평가팀 대리 | |
| 연구진 | 나운환 | 대구대학교 | 직업재활학과 교수 | |
| | 송창근 | 부산디지털대학교 | 재활상담복지학과 교수 | |
| | 도유미 | 대구대학교 | 박사과정 | |
| | 고정환 | 대구대학교 | 석사과정 | |

II. 현장중심 직업재활센터사업에 대한 이론적 논거

1. 현장중심 직업재활센터사업의 이해

- 현장중심 직업재활센터사업은 발달장애와 같이 중증장애를 가진 사람들의 고용성고를 극대화하기 위한 서비스로 핵심이슈는 장애인의 적합한 직무를 탐색하고 이와 가장 잘 매칭할 수 있는 사업장을 개발하여 배치하며 지속적인 서비스를 통해 궁극적인 고용의 성과를 얻는 것임.
- 현장중심 직업재활센터사업은 미국의 ‘프로젝트 서치(Project Search)’를 모델로 하고 있으며, 프로젝트 서치(Project Search)는 1994년 미국 오하이오(Ohio)주 신시내티(Cincinnati)시의 시립 아동병원과 그레이트 오크 기술 및 진로 개발 연구소(Great Oaks Institute of Technology and Career Development)가 협력하여 장애성인을 위한 고용프로그램을 개발하면서 시작되었고, 이후 중증장애 학생 또는 발달장애 학생의 고용촉진을 위한 인턴제 프로그램으로 추진함(전국장애인부모연대 경남지부, 2016).
- 국내에 프로젝트 서치(Project Search) 도입의 필요성이 제기되면서 2016년 한국장애인개발원과 아름다운 가게의 지원으로 경남, 충북, 경북, 강원 4개 지역에서 프로젝트 서치(Project Search) 시범사업이 진행되었고 이 중 경남에서 실시된 프로젝트 서치(Project Search) 사업이 현장중심 직업재활센터 사업임.
- 현장중심 직업재활센터 [내유형] 사업은 장애인직업재활체계가 있는 장애인복지관에서 실시하고 있으며 사업은 중증장애인직업재활사업과 현장훈련을 통한 고용사업을 함께 실시함으로써 시너지 효과를 기대하는 사업임.
- [내유형] 사업은 2018년부터 시범사업으로 시작되었으며 현재까지 5개소에서 실시하였으나 2개 기관은 직업재활서비스 체계가 없었던 장애인복지단체가 운영하다 규정 위반, 실적 미비 등으로 중단되고 3개 기관이 운영되며 3개 기관을 중심으로 2018년, 2019년의 사업현황

을 보면 훈련생은 2018년 111명과 2019년 62명으로 나타났고, 취업은 2018년 113명, 2019년 147명으로 나타나고 있음.

2. 국내·외 유사프로그램 고찰과 시사점

○ 국내·외 [내유형 사업과 유사한 프로그램을 비교·분석한 결과는 <표 3>과 같음

<표 3> 국내·외 유사 프로그램 비교

| | | 대상 | 서비스 과정 | 훈련생 및 직종 | 취업률 | 지원서비스 수준 |
|----|--------------------------------|--|--|--|-------|---|
| 한국 | 현장중심 직업재활 센터사업 | 만 18세 이상 중증장애인 또는 특수학교 (학급) 졸업예정자, 전공과 재학생 | 참여자/사업체 모집-직업평가- 재활계획 수립-직무배치 및 훈련진행-종료평 가 및 회의 | 병원, 제조업체, 서비스유통, 마트, 사회복지시설, 체육시설, 숙박업, 협동조합 및 영농조합, 기타 | 40% | 전문인력, 훈련지원인, 사업비, 훈련수당 |
| | 서울시립 남부장애인 종합복지관 현장훈련 | 지체, 청각, 뇌병변, 시각 | 직업사정 및 상담-적합직무개 발-훈련요청-현 장훈련-고용 | 전문기술, 사무관련, 가공처리, 제조, 기계기술, 전자기술, 인쇄, 기타생산 | 72.7% | 코디네이터 |
| | 고용공단 지원고용 | 취업에 어려움이 있는 중증장애인 (초기: 지적장애) | 직업평가, 직무분석 대상자 및 사업체선정 사전·현장 훈련, 적응지도 | 모든 직종 | | 훈련지원인 및 사업주지원 |
| | 한국장애인 개발원 지원고용 | 구직등록한 만 15세 이상 중증장애인 | 이용자 신청-적합 직무탐색-사업장 개발-사전훈련- 직무배치 및 현장훈련 (직무지원서비스), 적응지도 | 모든 직종 | | 전문인력, 사업비, 사업주 보조금, 훈련수당 |
| 미국 | Project Search | 18 ~ 21세 발달장애인 | | 모든 직종 | 77% | 사업체 현장교실 운영, 지역사회 기관 및 서비스 연계, 인턴십 |
| | 스타벅스 인크루전 아카데미 | 견습 장애 직원 | | 서비스 | 57.1% | 스타벅스 인턴십 및 필요한 편의 |



| | 대상 | 서비스 과정 | 훈련생 및 직종 | 취업률 | 지원서비스 수준 |
|--|-----------------------------------|--|------------------------|--|---|
| Bridges from School to Work program | 17세~24세 장애학생 | 직업육구를 가진 자 신청-적합직무탐 색-적합직무 개발 매칭-일대일멘토 링-6개월에서 1년동안 지원서비스 | 모든직종 | 27.4% 고용주 만족도 92% | 직업평가, 현장훈련, 구직탐색 훈련, 멘토링지원, 취업후 적응지원 서비스 |
| Landmark College Works 인턴십 프로그램 | 난독증, ADHD, 자폐 스펙트럼 장애대학생 | 신청-구직탐색 훈련-교내 인턴십 | 모든직종 | | 관련직업 실습, 사례연구, 그룹활동, 토론회 등 |
| Neurodiverse Hiring Initiative 맞춤식 고용지원 프로그램 | 신경다양성 특성을 가진 장애인 | 신청-맞춤식고 용계획개발-맞 춤식서비스-인 턴십 및 고용-기술지원 및지원서비스- 고용주 지원 | 모든직종 | | 고용계획개발, 고용주 무료기술 지원, 개별 맞춤식 상담과 교육, 협업지원, 고용주 맞춤 지원 |
| Spectrum Scholars 진로탐색 프로그램 | 자폐성 장애를 가진 대학생 | 신청-진로탐색- 인턴십-적합직 무 및 사업장개발- 직무매칭-지속 적인 지원서비스 | 컴퓨터 및 기술직종 | JPMorgan Chase 100명고용 | 의사소통 및 관계기술, 자기관리, 자기옹호 기술, 동료멘토링, 인턴십, 비장애 학생과 교직원 교육 등 |
| Freddie Mac Autism Internship Program | 자폐성 장애를 가진 청소년 | 신청-적합재능 탐색-인턴십프 로그램-적합직 무개발과 배치-지원 서비스 | 컴퓨터, 과학, 수학, 재무 직종 | Freddie Mac 20명 정규직 고용 | 의사소통, 상호작용, 행동장애 훈련 및 인턴십, 배치후 지원서비스 |
| Philadelphia Neurodiversity Center of Excellence (CoE) | 자폐성 장애를 가진 청소년 | 신청- 4단계의 특화된 훈련서비스- 고용연계 | 사무직종 | Ernst & Young (EY) 글로벌 전문 서비스 기업에서 고용 | 현장평가, 교육, 대인관계 기술훈련 등의 훈련-고용, 신입직원 교육 및 훈련 등 |
| Auticon, US | 자폐성 장애를 가진 성인 | 모집-현장교육과 훈련-고용-지속적 지원과 환경개선 | IT직종 IT컨설턴트와 분석가 | Auticon 150명 자폐성인 고용 | 직무유지 지원, 근무환경 조정, 직무지도원배치, 직무 컨설턴트 |

| | | 대상 | 서비스 과정 | 훈련생 및 직종 | 취업률 | 지원서비스 수준 |
|----------|----------------------------------|-----------------------------|--|------------------------------|---|--|
| | Nashville 모델 | 자폐성 장애를 가진 청소년과 성인 | 모집-적합직무 탐색-직무개발 과배치-직무조 정과지원서비스 -취업후적응 지원 | IT직종과 사무직 | 2025년까지 1만개 일자리 창출목표 | 현장훈련, 기술지원, 인턴십, 직무조정 및 지원서비스 |
| 영국 | Remploy 고용지원 프로그램 | 장애인 | | 모든 직종 | 80% | 기업과의 파트너십, 사후 멘토 관리제, 일자리 소개, 교육 |
| | In to Work | 만 16세 이상의 무직자 | 대면상담 / 전화상담 - 사후지원 | 모든 직종 | | 사업주와 근로자에 대한 다양한 편의제공 |
| | Work Choice 프로그램 | 발달장애 청소년 | 신청-개별맞춤 계획수립-고용, 창업 및 자영업지원-기술 지원 | 모든직종 | | 현장 훈련 등 지원서비스, 고용, 창업 및 자영업 지원, 지속적인 지원서비스 |
| | Supported Internships 프로그램 | 16~24세 발달장애 청소년 | 신청-적합직무 탐색-OJT-고용 전환 | 모든직종 | | 의사소통, 금전관리, 현장훈련, 과업분석 등 고용주지원 |
| 호주 | Dandelion program | 자폐 스펙트럼 장애성인 | 신청-적합직무 탐색-현장훈련- | 사이버보안, 데이터분석, 소프트웨어 직종 | 호주국방부, 복지부 등 55명 고용 96% 고용 유지율 | 직무인식, 자기옹호 훈련, 전환서비스, 고용후 지원 서비스 등 |
| 이스 라엘 | The Roim Rachok program | 자폐 스펙트럼 장애성인 | 신청-적합직무 선별-직무현장 훈련-배치-지원 서비스 | 항공경찰 사진분석 | 이스라엘 군인으로 고용 | 직무 현장훈련, 생활기술 훈련, 군사훈련 |

- 이 유사프로그램 분석 결과 <표 3>과 같이 이 사업은 실업상태에 있는 직업적으로 독특한 특성을 가진 장애인이 대상이며 서비스의 전반적인 특성은 모든 서비스가 독특한 특성을 가지고 있는 개별 장애인의 상황에 맞춤형 형식으로 접근되고 서비스의 내용은 적합 직무 개발과 OJT나 인턴십과 같은 현장훈련, 이에 가장 잘 매칭 될 수 있는 사업장 개발과 배치, 지속적인 지원서비스를 통한 고용안정성 확보라는 특성을 가지고 있음.



- 이들 프로그램에서 특징적인 것은 자폐성 장애를 가진 사람들에 대하여는 이들의 시각과 집중력 기능에 초점을 둔 IT직종과 항공기 관독, 보안직종 등에서 현장훈련이 많이 이루어지고 있으며 다른 발달장애인들에게는 이용자의 독특한 특성에 부합하는 다양한 직종에서 현장훈련이 이루어지고 있다는 것임.
- 또한 지원서비스의 경우는 이용자를 위한 지속적인 지원서비스도 중요하지만 이용자를 둘러싸고 있는 환경, 특히 작업환경조정이나 고용주지원, 출퇴근 스케줄이나 이동경로 지원, 고용주에 대한 맞춤형 지원을 눈여겨 볼 필요가 있는 것으로 분석되었음.
- 그리고 이 프로그램들은 전통적인 직업재활서비스나 중증장애인을 위한 다양한 다른 고용서비스들 보다 고용성과 특히 고용유지에 상당한 성과가 있으며 이들을 고용하는 고용주나 상대하는 고객들의 만족도에 있어서 상당한 효과가 있는 프로그램이라는 것이 각 국의 사례를 분석한 결과 나타났음.
- 또한 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업이 투자된 비용이나 사업의 성과를 높이기 위해서는 개별 맞춤형 접근과 현장훈련, 적합 직무 개발, 적합사업장 개발과 매칭, 지속적인 지원서비스를 위한 방안과 지속적인 투자가 이루어질 수 있도록 해야 하며, 이 과정에서 이용자도 중요하지만 작업장 환경이나 고용주 등에 대한 맞춤형 지원과 투자도 중요한 시사점이 있는 것으로 분석되었음.

Ⅲ. 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업 현황 분석

1. 일반현황

- 시범사업은 5개 기관이 실시하였으나 장애인복지단체에서 운영하던 2개 기관이 규정위반과 실적 미달로 중단되고 실제 3개 기관이 운영되고 있어 실제 현장방문 대상 사업 수행기관은 인천광역시 중구장애인종합복지관, 유성구장애인종합복지관, 남해장애인종합복지관 3개 기관으로 이 기관 모두 직업재활사업 수행경험이 있고 모든 수행기관이 유사 위탁사업 수행경험이 있으며 사업수행기관의 업무비중이나 관심도도 높은 것으로 나타남.
- 현장방문에서 나타난 현황조사 결과는 <표 4>와 같음.

〈표 4〉 [나]유형 사업수행기관 사업 현황조사 결과

| | | A | B | C |
|----------|-----------------------|---|---|---|
| 사업 현황 | 대상자 선발 과정 | 모집홍보와 복지관대기 이용자를 통한 탐색-초기면접 및 상담-평가 사례회의-적격결정 (표준화된 기준은 없으며 이용자 혹은 보호자 욕구반영) | 모집홍보와 복지관대기 이용자를 통한 탐색-초기면접 및 상담-평가 사례회의-적격결정 (표준화된 기준은 없으며 이용자 혹은 보호자 욕구반영) | 모집홍보와 복지관대기 이용자를 통한 탐색-초기면접 및 상담-평가 사례회의-적격결정 (표준화된 기준은 없으며 이용자 혹은 보호자 욕구반영) |
| | 적합 직무 탐색 | 초기면접과 자체평가, 상담 결과를 반영한 IPE 수립과 사례 회의에서 탐색-초기면접과 평가도구 적용이 제한적으로 적용됨으로 IPE직무탐색 제한적 | 초기면접과 자체평가, 상담 결과를 반영한 IPE 수립과 사례 회의에서 탐색-초기면접과 평가도구 적용이 제한적으로 적용됨으로 IPE직무탐색 제한적 | 초기면접과 자체평가, 상담 결과를 반영한 IPE 수립과 사례 회의에서 탐색-초기면접과 평가도구 적용이 제한적으로 적용됨으로 IPE직무탐색 제한적 |
| | IPE 수립과 질 | 초기면접 및 상담-평가-사례회의-계획수립 등의 과정으로 이루어지고 있으나 초기면접과 직업평가의 제한으로 적합 직무 제시가 미흡하며 직무수행의 직무조정이나 훈련지원인의 지원개입에도 영향을 줌 | 초기면접 및 상담-평가-사례회의-계획수립 등의 과정으로 이루어지고 있으나 초기면접과 직업평가의 제한으로 적합 직무 제시가 미흡하며 직무수행의 직무조정이나 훈련지원인의 지원개입에도 영향을 줌 | 초기면접 및 상담-평가-사례회의-계획수립 등의 과정으로 이루어지고 있으나 초기면접과 직업평가의 제한으로 적합 직무 제시가 미흡하며 직무수행의 직무조정이나 훈련지원인의 지원개입에도 영향을 줌 |
| | 직무 개발과 직무 분석 | <ul style="list-style-type: none"> 지역사회 시장조사-고용주 접촉-작업현장관찰-직무분석과정으로 직무개발과 분석이 이루어지고 있음 작업현장관찰에서 적합 직무(과업)에 대한 분석이 구체적이지 못하고 작업장의 문화적 수준, 고용주, 관리자, 동료근로자 장애인식과 태도 관찰이 제한적 직무분석과정에서 과업분석과 직무조정에 대한 접근이 제한적임 | <ul style="list-style-type: none"> 지역사회 시장조사-고용주 접촉-작업현장관찰-직무분석과정으로 직무개발과 분석이 이루어지고 있음 작업현장관찰에서 적합 직무(과업)에 대한 분석이 구체적이지 못하고 작업장의 문화적 수준, 고용주, 관리자, 동료근로자 장애인식과 태도 관찰이 제한적 직무분석과정에서 과업분석과 직무조정에 대한 접근이 제한적임 | <ul style="list-style-type: none"> 지역사회 시장조사-고용주 접촉-작업현장관찰-직무분석과정으로 직무개발과 분석이 이루어지고 있음 작업현장관찰에서 적합 직무(과업)에 대한 분석이 구체적이지 못하고 작업장의 문화적 수준, 고용주, 관리자, 동료근로자 장애인식과 태도 관찰이 제한적 직무분석과정에서 과업분석과 직무조정에 대한 접근이 제한적임 |
| | 직무 배치 | <ul style="list-style-type: none"> 이용자와 부모육구에 의존 매칭이 이루어지고 있으며 지속적인 지원수준은 훈련지원인에 의존 이 과정에서 훈련지원인의 생산성 향상이나 안전관리 등의 직무조정이 이루어지고 있음 | <ul style="list-style-type: none"> 이용자와 부모육구에 의존 매칭이 이루어지고 있으며 지속적인 지원수준은 훈련지원인에 의존 이 과정에서 훈련지원인의 생산성 향상이나 안전관리 등의 직무조정이 이루어지고 있음 | <ul style="list-style-type: none"> 이용자와 부모육구에 의존 매칭이 이루어지고 있으며 지속적인 지원수준은 훈련지원인에 의존 이 과정에서 훈련지원인의 생산성 향상이나 안전관리 등의 직무조정이 이루어지고 있음 |
| | 취업 | 일반고용과 최저임금 이상 등 근로조건 유지하며 사업장 인식개선교육을 비롯한 지원연계 노력 중이며 고용률과 직무유지율은 복지관 직업재활사업 보다 높은 것으로 나타나고 있음 | 일반고용과 최저임금 이상 등 근로조건 유지하며 사업장 인식개선교육을 비롯한 지원연계 노력 중이며 고용률과 직무유지율은 복지관 직업재활사업 보다 높은 것으로 나타나고 있음 | 일반고용과 최저임금 이상 등 근로조건 유지하며 사업장 인식개선교육을 비롯한 지원연계 노력 중이며 고용률과 직무유지율은 복지관 직업재활사업 보다 높은 것으로 나타나고 있음 |



| | | A | B | C |
|--|-----------|--|---|---|
| | 취업후 적응 지원 | 훈련지원인에 의해 적응지원이 제공되고 있으나 훈련지원인의 지속적인 지원을 위한 예산과 출장 등과 관련한 지원부족으로 지원에 한계 | 훈련지원인에 의해 적응지원이 제공되고 있으나 훈련지원인의 지속적인 지원을 위한 예산과 출장 등과 관련한 지원부족으로 지원에 한계 | 훈련지원인에 의해 적응지원이 제공되고 있으나 훈련지원인의 지속적인 지원을 위한 예산과 출장 등과 관련한 지원부족으로 지원에 한계 |
| | 연계 수준 | 장애인복지관 직업재활사업과 지원고용사업, 직무보조인, 장애인일자리 지원사업과 인력, 사업, 자원을 연계하여 자원의 역할분담과 이를 통한 체계적인 서비스 시너지 효과가 나타나고 있으나 직원 인력관리 부분에서 별도 인력관리로 이직율이 높아 한계가 있음 | 장애인복지관 직업재활사업과 지원고용사업, 장애인일자리 지원사업과 인력, 사업, 자원을 연계하여 자원의 역할분담과 이를 통한 체계적인 서비스 시너지 효과가 나타나고 있으며, 특히 그동안 서비스 한계가 있어 대가이용자들의 욕구해결 등의 성과로 연결됨 | 장애인복지관 직업재활사업과 지원고용사업, 장애인일자리 지원사업과 인력, 사업, 자원을 연계하여 자원의 역할분담과 이를 통한 체계적인 서비스 시너지 효과가 나타나고 있으며, 특히 그동안 서비스 한계가 있어 대가이용자들의 욕구해결 등의 성과로 연결됨 |
| | 성과 관리 | 자체 성과관리시스템은 없으나 운영위원회에 자문인력 참여나 직업재활사업 자문위원 위촉 등의 방법을 통해 성과관리 필요 | 자체 성과관리시스템은 없으나 운영위원회에 자문인력 참여나 직업재활사업 자문위원 위촉 등의 방법을 통해 성과관리 필요 | 자체 성과관리시스템은 없으나 운영위원회에 자문인력 이 참여하여 자체적인 성과관리가 작동하고 있으며 장애인직업재활시설과의 연계를 통한 성과노력도 하고 있음 |
| | 인력 수준 | 전문 인력은 장애인재활상담사를 채용하고 있으며 훈련지원인은 개발원 자격기준을 준용하고 있으나 센터 인력관리를 센터 자체적으로 함으로 기존 인력과 정체성 미확립 등으로 이직발생으로 인력수준에 문제 | 전문 인력은 장애인재활상담사를 채용하고 있으며 훈련지원인은 개발원 자격기준을 준용하고 있으며 비교적 안정적인 인력관리가 이루어짐으로 성과에 기여하고 있음 | 전문 인력은 장애인재활상담사를 채용하고 있으며 훈련지원인은 개발원 자격기준을 준용하고 있으며 비교적 안정적인 인력관리가 이루어짐으로 성과에 기여하고 있음 |

2. 사업성과 분석

- 현장중심 직업재활센터 [내유형] 사업의 성과를 비교하기 위하여 중증장애인 직업재활지원 사업 유형 중 직업재활센터와 기관 실적을 평균으로 비교한 결과 <표 5>와 같이 [내유형] 센터의 경우 2019년 실적은 2개 기관 중 1개 기관이 하반기에 본격적인 사업이 진행되었고 2개 기관 모두 시범적 성격을 띠고 있는 점을 감안하면 [내유형] 현장중심 직업재활센터는 중증장애인 비율이 높고 이들은 대부분 그동안 수행기관에서 직업재활서비스 제공에 제한이 있었던 자들로 이 시범사업을 통해 서비스 기회가 제공된 사람들로 분석됨.
- 또한 통합고용(경쟁고용)비율과 직무유지(3개월)비율이 높게 나타나고 있는데 시범사업 기간이 짧아서 6개월, 12개월 직무유지율을 분석하는데 제한점이 있지만 2018년 현장중심 직업재활센터 [내유형] 사업만으로 분석해 볼 때 6개월, 12개월 직무유지율도 높게 나타나는 것으로 분석되었음.

- 따라서 현장중심 직업재활센터 [내]유형 시범사업의 성과를 종합해 보면 시범사업 성과분석 3개 기관 중 2년 동안 사업을 실시한 기관은 1개 기관이고 1개 기관은 8개월, 1개 기관은 2019년 실적이 없어서 성과분석에 제한이 있지만 시범사업에서 나타난 결과는 현장중심 [내]유형 직업재활센터 사업은 기존의 장애인복지관 직업재활사업이나 일자리사업과 연계과정에서 안정적인 직업재활서비스 제공을 위한 기반을 구축하였으며 이를 토대로 기존의 이용대기자들에게 고용기회 제공을 확대하여 지역사회 중증장애인들에게 필요한 직업재활서비스가 제공되고 있으며 또한 고용의 질도 통합고용, 그리고 직무유지율도 높게 나타나므로 시범사업의 목적인 적합 직무탐색과 현장훈련(Job Tryout)을 통한 안정적인 통합고용 기회 제공이라는 목적을 제한적으로나마 성취하고 있는 것으로 분석되었음. 이 같은 결과는 중단된 2개 기관과 함께 고려하면 기존 직업재활서비스체계 구축 여부가 운영성과를 기대하는데 영향을 주는 것으로 분석됨.

〈표 5〉 직업재활센터와 현장중심 직업재활센터 [내]유형 실적 비교

| 사업실적 (실인원 기준) | 2018년 | | 2019년 | |
|------------------|-------|-----------------|-------|------------------------|
| | 중증센터 | [내]형센터 | 중증센터 | [내]형센터 |
| 중증비율** | 84.0% | 90.3% | 83.7% | 88.4% |
| 직업상담 | 384 | 170 (98/72)* | 352 | 149(297) (156/141)* |
| 직업평가 | 202 | 170 | 164 | 132 |
| 사업체개발 (업체수) | 55 | 61 | 53 | 37 |
| 취업알선 | 176 | 95 | 164 | 91 |
| 일반고용 | 46.3% | 67.1% | 43.5% | 44.9% |
| 취업확정** (3개월) | 84.8% | 78.8% | 87.0% | 93.9% |
| 취업 후 적응지원 | 193 | 82 | 198 | 70 |

* [내]유형 센터의 직업상담 인원의 신규인원/대기 이용자인원으로 구분하여 파악한 수치임

** 이 실적은 평균이 아닌 전체실적의 비율임

※ 2019년 [내]유형 센터 실적의 경우, 1개기관(유성구장애인종합복지관)은 8개월 수행한 실적임.

IV. 전문가 의견조사 및 FGI 결과 분석

1. 전문가 의견조사

- 현장중심 직업재활센터 [내]유형 사업의 성과분석을 위한 직업재활 전문가 의견조사에 응답한 전문가는 100명으로 이들의 근무기관 유형은 이 사업을 수행하는 현장중심 직업재활센터 [내]유형 사업이나 중증장애인 직업재활지원사업을 하는 장애인복지관이 61%인 61개로



가장 많고 장애인직업재활시설, 장애인복지단체, 직업평가센터, 교수 및 연구원 순으로 응답함. 응답자의 직무는 직업재활팀장이나 현장 직업재활업무를 담당하는 직원이 52명으로 가장 많고 훈련지원인이 17명, 원장이나 관장, 사무국장 등 관리자가 14명이며 근무경력은 70% 이상이 1년 이상인 것으로 나타났음.

- 현장중심 직업재활센터 [내유형 시범사업 성과에 대한 전문가들의 의견은 20개 성과지표 4점 척도에서 평균 3점 이상으로 응답해 성과가 있는 것으로 응답하였음.
- 현장중심 직업재활센터 [내유형 시범사업은 장애인일자리 사업이나 기존 장애인복지관 직업재활서비스와 연계체계에서 이용자의 독특한 직업적 문제를 해결하기 위한 시너지효과를 중요한 사업의 성과로 설계되었음. 이에 대한 전문가들의 의견은 연계 성과지표 15개 모두 평균 이상으로 연계에 따른 긍정적인 성과가 있었던 것으로 나타남.
- 현장중심 직업재활센터 [내유형 시범사업의 지속과 확대에 대한 전문가들의 의견도 높은 평균점수로 이 사업은 다른 직업재활사업과 연계한 새로운 시도로 지속될 필요가 있다고 응답하였음.
- 현장중심 직업재활센터 [내유형 시범사업을 통해 나타난 문제를 해결하기 위한 개선사항에 대하여는 문헌연구나 현장 실증조사에서 나타난 훈련지원인의 처우개선 3.50, 정당한 편의를 위한 지속적인 지원방안 개선 3.41, 훈련지원인의 배치확대 3.36, 현장훈련과 수행기관 간의 실적관리 방식 개선 3.33, 훈련생 수당의 현실화 3.31, 수행기관 지정방식의 개선 3.28, 이 사업수행을 위한 매뉴얼의 개선 3.23, 목표 실적의 하향조정 3.21, 직업훈련 기간의 유연성 확보 3.11, 훈련지원인 자격기준 개선 3.11 등 모든 부분에서 개선이 필요한 것으로 나타났음.
- 이 사업을 확대하여 성과를 기대하기 위해 우선적으로 해결해야 할 과제에 대하여는 수행기관의 확대 15%, 훈련수당 확대 15%, [가형과 [내형의 역할 재정립 12%, 중증장애인직업재활수행사업 직업재활센터의 현장중심 직업훈련 기능정립 11%, 훈련지원인 배치 10%, 처우개선 9% 등으로 나타나 사업의 확대와 훈련지원인 처우나 확대가 필요한 것으로 나타났음.
- 현장중심 직업재활센터 [내유형 사업 성과확산을 위한 정책적으로 우선 해결해야할 과제에 대한 전문가들의 의견은 다른 직업재활시스템들과 연계시스템 구축이 27%로 가장 높고 사업확산을 위한 예산확보 23%, 고용관련 고용노동부 정보접근성 확대 12%, 중증직업재활사업과의 연계 11%로 다른 직업재활사업과의 연계가 중요한 정책해결과제인 것으로 나타났음.

2. FGI 결과분석

- 현장중심 직업재활센터 [내유형 사업의 성과분석 결과와 전문가 의견조사 결과를 토대로 이 사업의 성과와 지속성 여부, 지속에 따른 지원방안 등에 대한 의견을 개진하기 위하여 한국장애인개발원과 협의를 통해 각 사업수행기관별 중간관리자 및 전문인력, 훈련지원인과 장애학생 현장중심 맞춤형 일자리사업 수행기관 중간관리자 등을 협의를 통해 선정하고

회의를 통해 의견을 수렴한 결과 먼저, 이 사업의 정체성에 대하여는 연구결과와 동일하며 중증장애인직업재활지원사업의 직업재활센터와의 차별성을 부각시킬 필요가 있다는 의견이 개진되었음.

- 성과와 연계성 효과에 대하여도 동의하면서, 특히, 이 사업은 기존 직업재활서비스 체계와 연계가 중요한 요인임을 모든 참석위원들이 강조하고 있음.
- 이 사업에서 나타난 문제점에 대하여는 연구 결과 외에 사업장과 훈련 수당에 대한 지원 확대, 훈련지원인의 배치기준 유연성, 실적 조정 등에 대한 추가적인 문제점이 개진되었음.
- 이 사업의 지속과 확대에 대하여도 모든 위원들이 동의하면서 연계 부분에 대한 강조가 있었음.
- 마지막으로 활성화 방안에 대하여는 연구결과 외에도 훈련지원인의 배치기준 조정, 훈련수당의 현실화 등도 제시되었음.

V. [나]유형 사업 성과와 개선방안

1. 성과

- 이 시범사업을 통해 나타난 이 사업의 정체성은 실업상태에 있는 직업적으로 독특한 특성을 가진 장애를 가진 이용자에게 개별 맞춤형으로 적합 직무 탐색과 개발, OJT나 인턴십과 같은 현장훈련, 이에 가장 잘 매칭될 수 있는 사업장 개발과 배치, 지속적인 지원서비스를 통해 고용안정성을 확보하는 사업으로 나타났으며 기존의 중증장애인 직업재활지원사업이나 장애인복지관 직업재활사업과의 차별성은 이 사업에서 서비스 제공에 제한점이 있었던 이용자들에게 개별 맞춤형으로 접근하고 직업목표를 직무지도한 후 최종적인 직업목표설정과 이행으로 고용의 안정성을 확보하는 것임.
- 시범사업에서 나타난 성과는 첫째, 시범사업 설계 목적인 현장훈련(Job Tryout)을 통한 안정적인 통합고용 기회제공이라는 측면에서 제한적으로나마 성과가 있는 것으로 분석되었으며,
- 둘째, 연계를 통한 시너지효과라는 시범사업의 목적도 성과가 있는 것으로 분석되었음. 즉, 3개 기관 모두 제한된 자원으로 이용자에게 필요한 서비스를 제공하기에는 제한점이 있었으나 시범사업을 통해 지역 이용자들의 직업적인 욕구를 체계적으로 제공해 줄 수 있는 체계를 구축하였고 이 결과 각 기관별로 많은 대기이용자들이 이 시범사업에 포함되어 그동안 제공되지 못했던 서비스를 제공하여 통합고용으로 연계되는 등 상당한 성과가 있었음.
- 시범사업을 실시한 5개 기관 중 중도에 중단한 2개 기관은 기존의 직업재활서비스 체계가 없었던 장애인단체가 수행하므로 자원과 이용자 자원 접근에 제한점이 있었기 때문에 시범



사업을 완료할 수 없었던 것으로 추정되고 추후 확대과정에서 고려할 필요가 있는 것으로 분석됨.

- 셋째, 분리고용보다는 통합고용을 통한 안정적인 일자리 기회 제공이라는 성과도 있는 것으로 분석되었음. 대부분의 고용이 통합고용이며 최저임금이상, 그리고 직무유지라는 측면에서도 비록 시범사업 기간이 짧아 3개월의 직무유지율로 비교하였지만 성과가 있는 것으로 볼 때 독특한 직업적 특성을 가지고 있는 장애인들에게 맞춤형 서비스를 제공할 수 있는 대안프로그램으로 성과가 있는 것으로 분석되었음. 특히, 지원고용프로그램이 한국장애인고용공단으로 이관되고 많은 지역사회 직업재활 실시기관들이 연계에 어려움을 경험하는 상황에서 지원고용을 대체할 수 있는 프로그램으로서도 의미가 있는 것으로 분석됨.
- 사업성과에도 불구하고 나타난 문제점은 첫째, 현장중심 직업재활센터 [내유형 사업의 사례관리가 제대로 이루어지고 있지 않은 것으로 나타났음. 즉, 이 시범사업의 성과는 적합 직무탐색과 개발 그리고 이 직무에 대한 현장훈련(Job Tryout)을 통해 안정적인 고용의 질을 확보하는 것인데 이용자 개개인에 대한 관리가 이 같은 핵심사항을 중심으로 관리가 되지 않고 있는 것으로 나타났음.
- 둘째, 이용자의 독특한 특성과 이에 대한 계획 즉, 개별화된 고용계획 수립이 제한적으로 이루어지고 있다는 문제점이 있음. 개별화된 고용계획의 핵심 목표는 이용자의 적합 직무탐색과 이 직무를 수행하기 위해 개선되어야 할 이용자의 독특한 직업적 특성, 그리고 보완해 줄 수 있는 직무조정이 중요한 키워드인데 이 목표에 근접하기 위해서는 초기면접과 직업상담, 직업사정과 평가 등의 과정에서 이용자의 많은 직업적 독특성과 특성이 파악되고 체계화되어야 하는데 이에 대한 접근이 이루어지고 있지 않은 것으로 나타났음.
- 셋째, 적합 직무개발을 위한 사업장개발, 작업현장 관찰, 직무분석 등도 제한적인 것으로 나타났음. 이용자의 적합 직무에 부합하는 사업장에 대한 시장조사와 개발노력이 부족하고 작업현장 관찰과정에서 이용자의 독특한 직업적 특성을 고려할 수 있는 적합 직무나 과업에 대한 탐색, 사업장의 환경과 문화적 수준 분석, 고용주를 비롯한 관리자나 동료근로자들의 이용자에 대한 인식과 태도에 대한 관찰도 제한적이며 또한 직무분석과정에서 이용자가 가지고 있는 독특한 직업적 특성을 지원해 줄 수 있는 직무조정 방안이나 안전 또는 직무의 실수를 최소화 할 수 있는 정당한 편의에 대한 분석 등이 제한적으로 이루어지므로 결국 고용의 질과 안정적인 직무유지를 어렵게 하는 것으로 분석되었음.
- 넷째, 이 사업이 성과를 나타내기 위해서는 필요한 인력운영과 사업수행을 위한 비용측면의 지원이 필요한데, 전문 인력의 경우 기존 인력과 안정성이라는 측면에서 이직이 다수 발생하는 상황이며, 훈련지원인은 일자리 기회 확대라는 사업의 특성을 반영한 직무중심의 훈련지원인의 자격기준 보다는 운영주체의 특성을 반영한 사회복지 혹은 특수교육 등의 직무 외적인 요소가 강조된 자격기준을 제시하므로 역할 정체성 확립에 어려움이 있으며 또한 장애인들이 적합 직무에서 역량을 발휘하기 위해서는 다양한 지원방안이 개입되어야 하는

데 이에 대한 비용적인 측면도 지원되지 않으며 사업장에 대한 지원도 제한적인 측면이 있어 현장훈련 사업의 성과를 극대화하는데 한계가 있음.

- 다섯째, 훈련지원인의 배치기준과 훈련장애인의 훈련수당 등의 현실화라는 측면에서 제한점이 있는 것으로 나타났다.

2. 활성화 방안

- 이 시범사업의 성과를 토대로 할 때 이 사업은 지속 가치가 있으며 기존 직업재활체제와 연계되어 확대된다면 그동안 직업재활서비스 이용에 제한이 있었던 이용자들에게 서비스 참여와 고용기회 확대라는 측면에서 성과를 기대할 수 있는 사업임. 그러나 이 사업이 보다 안정적인 성과를 도출하기 위해서는 다음과 같은 몇 가지 방안들에 대한 검토와 개선이 필요함.
- 먼저, 현장중심 직업재활센터 [내]유형 사업의 체계적인 사례관리체제가 구축되어야 하며 이 체제에 따른 서비스 매뉴얼이 구체적으로 만들어지고 이에 대한 전문 인력과 훈련지원인에 대한 지속적인 교육이 이루어져야 하며, 특히, 이 훈련은 단기적 차원의 훈련이 아니라 이 사업에 참여하는 모든 인력들에 대한 교육을 통해 이 사업 수행인력 전체가 이 사업에 대한 공감대 형성과 이를 통한 사업추진이 이루어져야 함을 의미함.
- 둘째, 사업주와 사업장이 이 사업에 적극 동참할 수 있도록 시장조사와 지원을 통한 직무개발 노력이 필요하며 작업장에 대한 관찰과 직무분석을 통해 적합 직무(과업)나 직무조정 방안을 도출하고 실행할 수 있도록 예산과목의 설정과 지원이 이루어져야 하며, 사업장이나 사업주에 대한 지원 방안들도 보다 폭넓게 검토할 필요가 있음.
- 셋째, 훈련지원인의 자격기준을 직무중심으로 개선하고 이들의 적절한 보수체계를 확립하는 개선이 이루어져야 하며, 이와 함께 훈련지원인의 배치 기준도 이용자의 직업적 특성에 따라 유연성 있게 적용할 수 있는 기준마련도 필요한 것으로 나타났다.
- 넷째, 현장훈련 이용자의 훈련 수당을 비롯한 훈련기간의 유연성, 목표나 실적에 대한 유연성 등의 사업의 방법 개선이 필요함. 즉, 훈련기간은 최대기한을 정하고 그 기간 내에서는 이용자의 직업적 특성에 따라 훈련기간을 개별화 고용계획과 이를 토대로 한 사례회의에서 결정, 운영하도록 하며 목표 실적의 경우도 취업률과 함께 동일 직무 취업이나 직무유지율 등과 함께 수행기관이 선택할 수 있도록 하는 방안 등도 검토가 필요함.
- 다섯째, 이 사업의 안정적인 운영을 위하여 전문 인력의 관리가 안정적으로 운영될 수 있도록 지역사회 재활기관으로의 이직 시의 경력인정이나 기간이 정함이 없는 계약 등을 통해 인력관리가 안정적으로 운영될 수 있도록 지원되어야 함.

I 서론

1. 연구 필요성 및 목적

1) 연구의 필요성

최근 2016년 OECD가 발표한 회원국의 장애인과 비장애인의 실업률 차이를 살펴보면 거의 모든 회원국이 2배 이상의 차이를 보이고 있으며(OECD, 2016) 우리나라의 경우도 장애인의 실업률이 약 1.8배 높은 것으로 나타나 장애인의 실업률이 심각한 수준임을 단적으로 보여주고 있다(한국장애인고용공단, 2017). 이 같은 상황에서 중증장애인의 실업률 문제는 상이한 중증장애의 기준에도 불구하고 적어도 전체 장애인의 실업률보다 더욱 심각하고 그들이 노동시장에 진입하거나 진입한 이후에도 직무를 수행함에 있어 상당히 제한점이 있다는 것은 많은 선행연구에서 나타나고 있으며(Wehman, Inge, Revell, & Brooke, 2007; Waddell, Burton, & Kendall, 2008; 나운환, 2016), 2017년 미국의 경우 장애인(21~64세)의 고용률이 37.3%로 비장애인의 고용률 71.4%에 비해 매우 낮고 인지장애를 가진 장애인의 경우는 27.9%, 독립생활에 제한을 가지는 장애인의 경우 17.8%임을 고려할 때 우리나라와 동일한 상황인 것으로 추정된다(Susanne, 2019).

또한, 2019년 '장애인경제활동 실태조사'에 의하면 임금근로자의 45.3%가 고용이 불안정한 한시적 근로, 시간제 근로, 비전형 근로 등 비정규직인 것으로 보고되고, 장애인이 종사하는 직종은 관리자 1.6%, 전문가 및 관련종사자 7.7% 등 고임금, 고학력 직종에 종사하는 비중은 비교적 낮은 반면 단순노무종사자 37.1%, 장치·기계조작 및 조립 종사자 13.6% 등 단순노무직의 비중은 높게 나타나고 있음을 볼 때 일자리의 안정성이나 질이라는 측면에서도 많은 제한점이 있는 것으로 분석된다.

이와 같은 중증장애인의 높은 실업률과 낮은 고용의 질을 감안할 때 중증장애인을 위한 직업 재활 서비스의 확대는 더욱 필요하며 이를 해결하기 위한 방향성은 실업 장애인들이 발달장애나 중복장애 유형임을 고려해 볼 때 획일화되고 집단화된 서비스보다는 개별 맞춤형 서비스를 통한 이용자의 통합형 고용이나 양질의 근로자로서 일자리가 창출될 수 있도록 할 필요가 있다.

중증장애를 가진 사람들을 위한 일자리 창출을 위한 방안은 국제노동기구(ILO)을 비롯한 미국, 영국 등 많은 서구사회에서의 중요한 관심사항이며 전형적인 보호고용 시스템에서 통합고용으로의 전환을 꾀하면서 통합형 보호고용, 지원고용, 맞춤형 고용 등의 고용시스템이 개발되고 시범 사업을 통해 점차 확대되고 있는 추세이다. 우리나라도 2008년 장애인복지법 개정을 통해 전통적인 보호고용인 장애인직업재활시설을 재편하여 역 통합형 작업장으로 사업이 전환되었으며 2000년 장애인고용촉진 및 직업재활법 개정을 통해 지원고용 사업이 시작되고 근로지원인 혹은 직무지도원 지원을 통한 고용지원시스템을 강화하고 있다.



한편, 중증장애인들의 다양한 직업재활 서비스의 요구에 따라 시작된 중증장애인을 위한 현장 중심 직업재활센터 사업은 1996년 미국 오하이오(Ohio)주 신시내티(Cincinnati)시의 시립아동병원과 그레이트오크 기술 및 직업 개발 연구소(Great Oaks Institute of Technology and Career Development)가 협력하여 중증 발달장애인을 위한 고용프로그램을 개발하면서 시작한 프로젝트 서치(Project Search)라는 프로그램을 바탕으로 하고 있으며, 이 프로그램은 지역사회 통합 노동시장에서 성공적인 일자리 창출을 위해 개별화된 진로계획과 적합 직무탐색을 토대로 지역사회의 적합 사업장에서 개별 훈련(hand-on skill)과 인턴과정을 통해 고용가능성을 극대화하는 프로그램으로 나타나고 있다(<https://www.projectsearch.us/transition-to-work>, 2018). 이 Project Search의 성과는 최근 2014년에서 2015년, 2015년에서 2016년의 결과에서 프로그램 이수자의 75% 이상이 이 프로젝트가 추구하는 주당 16시간 이상의 전일제 근로와 최저임금 이상의 근로자로서의 고용 성과를 나타냈으며 2016년에서 2017년은 80%, 2017년에서 2018년은 77.3%의 성과를 나타내고 있다(<https://www.projectsearch.us/outcome-summary>, 2018). 이 프로그램을 토대로 시작된 한국의 경우는 2016년 시범사업에서는 이 프로그램 참여자 48명 중 45.8%인 22명이 취업되었으며, 2017년 이 사업이 전국 5개 권역에서 확대 실시되어 참여자 249명 중 39.0%인 97명이 성공적인 고용이 이루어진 것으로 나타나 2018년, 2019년으로 확대되었고, 2018년부터는 중증장애인직업재활지원사업을 수행하는 직업재활센터에 현장중심 직업훈련 및 장애인일자리 사업 대상 참여자에게 직업재활서비스 기능을 포함하는 사업유형 현장중심 직업재활센터 [내]유형 3개소 시범사업을 시작하였다.

현장중심 직업재활센터 [내]유형 사업은 그동안의 사업과는 달리 중증장애인 개인에게 초점을 맞추고 이루어지는 차별화된 프로그램으로 전환기적 과정에 있는 발달장애를 포함한 중증장애 청소년들의 성공적인 고용기회 제공을 위한 새로운 시도인 현장중심 직업재활사업과 기존의 중증장애인직업재활지원사업, 장애인일자리 사업과의 자연스러운 연계를 통한 중증장애인의 고용기회 증진과 안정적인 직무유지를 유도하기 위한 새롭게 시도한 사업이다. 더욱이 이 사업을 수행하는 기관이 지역사회중심재활사업의 중심 역할을 하는 장애인복지관으로 이 복지관 조직의 지역사회 직업재활지원사업이 소규모(2~3명) 조직으로 체계적인 직업재활서비스를 제공하는데 한계가 있는 점을 고려하여 이 사업을 통해 체계적인 서비스와 이를 통해 궁극적으로 고용성과와 서비스 질을 높이는 것이 이 사업이 추구하는 방향성이다.

따라서, 본 연구에서는 현장중심 직업재활센터 [내]유형 사업의 2년 동안의 운영 실태와 성과를 분석하여 시범사업에서 지향하였던 방향성의 성과를 통해 중증장애인들의 고용문제를 해결하기 위한 실제 적용 가능성과 활성화 방안을 찾고자 하는 것이다.

2) 연구의 목적

이 연구의 필요성으로 연구 목적은 중증장애인의 고용 확대 및 유지를 위해 시행되고 있는 현장중심 직업재활센터 [내유형 사업의 실태와 성과분석, 또한 이 사업과 중증장애인직업재활지원 사업, 장애인일자리 사업의 연계를 위한 새로운 시도에 대한 가능성 분석과 지속을 위한 지원방안 등을 개발하기 위한 연구로, 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 중증장애인 고용 확대 및 유지를 위해 이루어지고 있는 현장중심 직업재활센터 [내유형 사업을 이용자 관점에서 이용자에게 적합한 진로 및 직무탐색 - 이용자 개인별 고용계획 개발 - 개발된 고용계획에 기반한 교육과 훈련기회 제공(교육과 훈련을 위한 프로그램 내용과 방법) - 직무개발과 지역사회 자원 활용 - 취업 후 적응지도 - 직무지원인 선발과 교육 - 지속적인 지원 방안과 수단 등에 대한 사업의 실태와 시범사업의 성과를 도출한다.

둘째, 현장중심 직업재활센터 [내유형 사업과 장애인복지관 직업재활사업, 일자리 사업과의 연계에 대한 시너지효과를 분석한다.

셋째, 상기의 성과분석 결과를 토대로 시범사업 지속 여부와 지속 시 활성화를 위한 사업과 행정적 지원방안을 제시한다.

2. 연구내용 및 방법

1) 연구내용

이 연구는 현장중심 직업재활센터 [내유형 사업 성과분석 및 장애인직업재활사업, 장애인 일자리사업 등의 연계 시너지 효과를 위한 새로운 사업모형 가능성을 알아보기 위한 연구로 연구내용은 현장중심 직업재활센터 [내유형 사업 성과분석, 현장중심 직업재활센터 사업과 장애인직업재활사업, 장애인일자리 사업과의 연계를 통한 새로운 사업모형 가능성 분석과 활성화 방안을 도출하며, 세부 내용은 다음과 같다.

(1) 현장중심 직업재활센터 관련 국내 유사 프로그램 분석

현장중심 직업재활센터사업은 미국 오하이오(Ohio)주 신시내티(Cincinnati)시 시립아동병원과 그레이트오크 기술 및 진로 개발 연구소(Great Oaks Institute of Technology and Career Development)가 협력하여 개발한 중증 발달장애인을 위한 고용프로그램인 프로젝트 서치(Project Search) 프로그램을 벤치마킹하며 시작되었다. 이 프로그램은 1970년대 미국 내 직업재활 현장훈련(On the job training)프로그램을 기관의 특성에 맞게 네이밍한 것이다. 이 프로그램의 장점은 이용자의 경우 현장 실무 경험을 통해 직무를 배우고, 훈련 비율에 따라 임금을 받을 수 있으며, 훈련이 끝난 후에는 일을 할 수 있는 기회를 제공받을 수 있다는 것이고, 고용주의 경우에도 고용



주가 원하는 대로 훈련생에게 실무를 가르칠 수 있다는 장점이 있다(George Nelson Wright, 1980). 프로젝트 서치(Project Search)는 기본적으로 현장훈련을 개인 맞춤형으로 접근한다는데 조금 차이가 있기 때문에 1970년 말부터 시작된 미국의 지원고용 프로그램의 직무지원, 그리고 2000년 후반부터 미국에서 시행되어 온 맞춤형 고용을 위한 직무배치나 직무지원 서비스가 결합된 개인 맞춤형 서비스 형태를 지향하고 있다.

중증장애인 직업재활에 선구적인 미국이나 영국은 이와 유사한 독특한 장애를 가진 개인들의 고용을 지원하기 위한 이와 유사한 많은 프로그램들을 가지고 있다. 미국의 경우 발달, 중복, 중증장애인들을 위한 Bridges from School to Work program, Landmark College Works, Neurodiverse Hiring Initiative, Empire Beauty School, 자폐성 장애인들을 위한 Why the Australian Defence Organization Is Recruiting Cyber Analysts on the Autism Spectrum?, UD and JPMorgan Chase Collaborate to Offer Undergrads with Autism Opportunities for Success, The Roim Rachok (Looking Ahead) program, Freddie Mac Autism Internship Program, Philadelphia Neurodiversity Center of Excellence (CoE) 등과 영국의 Supported internships Programs 등의 유사 관련 프로그램에 대한 사전조사를 통해 국내 현장중심 직업재활센터사업으로 인하여 중증장애인들이 보다 더 일자리 기회를 확대할 수 있는 방법을 모색하고, 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 활성화 방안을 제안하는데 활용하고자 한다.

(2) 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 성과분석

현장중심 직업재활센터사업은 2016년 한국장애인개발원이 사업을 지원하고 전국장애인부모연대 경남지부가 사업을 운영하는 형식으로 출발하여 2018년 전국적으로 [가]형 5개 기관, [나]형 3개 기관에서 사업을 시행하였다. [가]형의 경우는 장애인직업재활사업에 대한 체계가 없는 장애인복지단체에 위탁함으로써 장애인감이 있는 장점을 활용하여 주로 발달장애인들의 고용을 창출하는 방안으로 사업이 운영되면서 어느 정도 성과가 있는 것으로 2019년 성과분석에서 나타났다. 그러나 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업은 장애인 직업재활사업의 체계가 있는 장애인복지관에 위탁함으로써 기존의 장애인 직업재활체계에서 질적 수준 향상을 통해 그동안 직업재활서비스 제공에 한계가 있던 중증장애인들에게 필요한 직업재활서비스를 제공하고 일자리 사업 등과 연계하여 궁극적으로 개인별로 직업적인 독특한 특성을 가진 장애인들이 적합직무를 탐색하여 취업을 유도하는 사업으로 시작되어 현재 3개 기관에서 운영하고 있다.

따라서 3개 운영 중인 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 현황과 실태를 분석하여 운영의 성과와 문제점, 개선방안에 대한 시사점을 찾고자 한다.

이를 위해 현황 분석은 프로그램 기획 과정, 대상자 선발(선발기준 및 방법), 진로 및 적합 직무 탐색을 위한 사정(사정과정 및 방법), 개별화된 고용계획 및 직무개발계획 수립(수립과정과 내용의 적합성 등), 적합 직무에 따른 현장훈련과 인턴십을 위한 사업장 개발(개발과정과 직무분석 내용 등), 직무배치과정 및 직무지원과 지속적인 지원방안(직무배치과정, 훈련지원인 선발과

교육, 지속적인 지원방안 및 지역사회 연계 등), 취업과정(취업과정과 근로계약의 질 등), 취업 후 적응지원(시기, 내용, 방법 등), 이 사업을 위한 팀 구성과 자원네트워크 수준, 성과관리 수, 질 관리 체계, 기존 사업과의 연계 수준과 성과, 대기 구직자의 서비스 정도 등의 내용을 중심으로 분석한다.

(3) 연계가능성 성과 수준 분석과 지속가능성 개발

현장중심 직업재활센터 [내유형 사업은 기존의 장애인 직업재활사업을 수행하거나 장애인 일자리사업을 수행하는 장애인복지관에 위탁함으로 장애인 직업재활사업의 체계적 접근과 직업재활서비스의 대기자로 직업재활 서비스 이용이 어려웠던 직업적으로 독특한 문제를 가지고 있는 중증장애인들에게 필요한 서비스를 제공함으로 이들이 적합 직무탐색과 배치를 통해 궁극적으로 고용성과를 기대할 수 있도록 하는 사업이기 때문에 연계과정에서의 양적, 질적 수준 분석을 통해 성과를 분석하며 이를 통해 지속 가능한 사업으로 성과를 높일 수 있는 방안을 개발하는 것이다.

이를 위해 우선적으로 연계가능성 성과 수준분석을 먼저, 양적 수준 분석은 대상자 수, 진로 탐색을 위한 평가 이용자 수, 개별화된 고용계획 개발 수, 직무개발 수, 현장훈련 참여 사업장 수, 프로그램 참여자 수, 중도 탈락률, 취업률, 직무유지율, 취업 후 적응지원 수, 직무지원인 수, 직무지원인 교육 수, 직무지원인 이직률, 지속적인 지원수단 수, 취업 후 적응지원 수, 자원네트워크 수 등으로 분석하며, 또한 질적 수준 분석은 사정과 평가의 질, 진로 및 적합 직무 탐색의 질, 개별화된 고용계획의 질, 개별화된 직무개발의 질, 현장훈련의 질, 인턴십의 질, 근로계약의 질, 직무배치의 질, 직무분석의 질, 지속적인 지원의 수준, 직무지도원의 질 관리, 취업 후 적응지원의 수준, 자원네트워크의 수준, 성과관리 수준 등으로 분석한다.

이 사업의 지속 가능성을 위한 활성화 방안은 양적 수준과 질적 수준 분석 결과와 설문조사, FGI과정을 통해 제시할 것이다.

2) 연구방법

(1) 문헌조사 및 선행연구 분석

문헌조사는 현장중심 직업재활센터사업의 유사 프로그램 현황과 현장중심 직업재활센터의 행정자료들을 중심으로 비교·분석하여 시사점을 찾고자 하였다. 이 프로그램과 유사한 프로그램으로 미국의 프로젝트 서치(Project Search)와 같은 현장훈련 혹은 발달, 중복, 중증장애인들을 위한 Bridges from School to Work program, Landmark College Works, Neurodiverse Hiring Initiative, Empire Beauty School, 자폐성 장애인들을 위한 Why the Australian Defence Organization Is Recruiting Cyber Analysts on the Autism Spectrum?, UD and JPMorgan Chase Collaborate to Offer Undergrads with Autism Opportunities for Success, The Roim Rachok(Looking Ahead) program,



Freddie Mac Autism Internship Program, Philadelphia Neurodiversity Center of Excellence(CoE) 등과 영국의 Supported internships Programs 등의 유사 프로그램을 비교·분석하며, 이 프로그램의 핵심요소라 할 수 있는 이용자 개인별 진로 및 적합 직무 탐색과 배치, 지속적인 지원에 대하여는 지원고용 프로그램과 맞춤형 고용 프로그램에서의 직무지원 프로그램과 방법들에 대한 국내·외 실태들을 비교·분석하여 현황 분석을 위한 조사표를 설계하였다. 행정자료의 경우는 현장중심 직업재활센터 [내]유형 사업의 메뉴얼과 이 사업 수행기관들의 사업계획과 실적, 서비스와 관련한 행정자료들을 비교·분석함으로써 이 사업성과 평가를 위한 이론적 토대를 마련하고자 하였다.

(2) 현황 및 실태 분석 실시

현장중심 직업재활센터 [내]유형 사업의 성과를 분석하기 위하여 수행기관 3개소에 방문조사를 실시하였다. 이 사업은 매년 사업계획과 사업종료의 사업결과보고서가 제출되어 현황이 분석되고 있지만 1차 자료에 의한 실적만 제출되고 있어 성과관리는 이루어지지 않았다. 따라서 [내]유형 사업의 성과분석과 이 사업의 지속 가능성을 위한 개선방안을 도출하기 위해 사업실시 기관에 대한 방문조사를 통하여 현황과 실태를 파악하였다.

① 현황 및 실태조사표 작성

이 연구의 목적을 달성하기 위해 문헌연구에서 밝혀진 이 프로그램의 중요 구성요인을 바탕으로 분석을 실시하며 이 분석도구에서 사용되는 분석도구는 <표 1>과 같이 기관요인과 프로그램 실태요인, 활성화 방안이 해당된다. 기관요인에서는 직업재활센터의 기관 특성에 대한 일반적 사항 등을 알아보고자 하는 것이며, 프로그램 실태요인에서는 프로그램 기획 과정, 대상자 선발(선발기준 및 방법), 진로 및 적합 직무 탐색을 위한 사정(사정과정 및 방법), 개별화된 고용계획 및 직무개발계획 수립(수립과정과 내용의 적합성 등), 적합 직무에 따른 현장훈련과 인턴십을 위한 사업장 개발(개발과정과 직무분석 내용 등), 직무배치과정 및 훈련지원과 지속적인 지원방안(직무배치과정, 훈련지원인 선발과 교육, 지속적인 지원방안 및 지역사회 연계 등), 취업과정(취업과정과 근로계약의 질 등), 취업 후 적응지원(시기, 내용 등), 이 사업을 위한 팀 구성과 자원 네트워크 수준, 성과관리 수 및 질 관리 수준 등을 파악하는 것이다. 활성화 방안에서는 사업의 활성화 방안, 고용성과 극대화 방안, 사업의 지속과 성과를 개선하기 위한, 기타 사업 확대를 위한 방안 등을 포함하였다.

② 자료의 분석

조사된 자료는 사업 수행기관 3개 중 실제 2개년도 사업실적이 있는 기관은 1개 기관이기 때문에 스크리닝 기법을 통해 사업 수준을 분석할 것이다.

〈표 1〉 현장중심 직업재활센터 [나]유형 현황 및 성과조사표

| 구 분 | 분석요인 |
|--------------|--|
| 기관요인 | 기관 특성에 대한 일반적 사항 등 |
| 프로그램 실태요인 | 프로그램 기획 과정, 대상자 선발(선발기준 및 방법), 진로 및 적합 직무 탐색을 위한 사정(사정과정 및 방법), 개별화된 고용계획 및 직무개발계획 수립(수립과정과 내용의 적합성 등), 적합 직무에 따른 현장훈련과 인턴십을 위한 사업장 개발(개발과정과 직무분석 내용 등), 직무배치과정 및 직무지원과 지속적인 지원방안(직무배치과정, 훈련지원인 선발과 교육, 지속적인 지원방안 및 지역사회 연계 등), 취업과정(취업과정과 근로계약의 질 등), 취업 후 적응지원(시기, 내용 등), 이 사업을 위한 팀 구성과 자원 네트워크 수준, 성과관리 수 및 질 관리 수준, 직업재활사업 혹은 일자리 사업과 연계 수준과 성과 등 |
| 활성화 방안 | 사업 지속을 위한 개선 방안, 고용성과 극대화 방안, 지속적인 지원방안, 기타 사업확대를 위한 방안 등 |

(3) 전문가 심층토의(FGI) 실시

현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업에 대한 현황 및 성과분석, 문헌조사를 통해 마련된 결과를 토대로 이 사업을 수행하는 실무자와 한국장애인개발원 사업담당자, 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업을 수행하는 실무자, 연구진이 심층토의를 실시하였다. 전문가 심층토의에 참여하는 위원은 〈표 2〉와 같다. 전문가 심층토의를 위한 의제는 현장중심 직업재활센터사업 [나]유형 사업의 정체성, 실태 및 성과에 대한 연구진의 기초연구결과에 대한 책임연구자의 설명 후, 현장중심 직업재활센터 사업의 정체성과 성과, 지속성 여부, 사업의 활성화 방안 순으로 브레인스토밍 방식의 자유의제 토론을 실시하였고, 분석은 전체내용을 녹취하여 심층토의 주제별로 정리한 후 토의 경향과 핵심사항 정리를 통해 분석하였다.

〈표 2〉 전문가 심층토의(FGI) 위원 구성

| 구분 | 성명 | 소속 및 직위 | 비고 |
|----------|-----|---------------------|--|
| 수행 기관 | 서혜진 | 남해장애인 종합복지관 | 재활지원팀장 |
| | 장예원 | | 전문인력 |
| | 이수현 | 유성구장애인 종합복지관 | 직업지원팀장 |
| | 정상희 | | 전문인력 |
| | 홍미애 | | 훈련지원인 |
| | 이상목 | 인천광역시중구 장애인종합복지관 | 직업지원팀장 |
| | 이태림 | | 전문인력 |
| | 한미현 | 엠마우스복지관 | 직업지원팀장 |
| | 김지혜 | 제천장애인 종합복지관 | 직업지원팀 과장 |
| | 최일선 | 행복한우리복지관 | 직업지원팀장 |
| | | | 현장중심 직업재활 센터 [나]유형 시범사업 수행기관 |
| | | | '19년 장애학생 현장중심 맞춤형 일자리사업 수행기관 |



| 구분 | 성명 | 소속 및 직위 | | 비고 |
|-----|-----|----------|-------------|----|
| 개발원 | 고귀염 | 한국장애인개발원 | 직업재활부장 | |
| | 박제현 | | 사업평가팀장 | |
| | 최은혜 | | 사업평가팀 대리 | |
| 연구진 | 나운환 | 대구대학교 | 직업재활학과 교수 | |
| | 송창근 | 부산디지털대학교 | 재활상담복지학과 교수 | |
| | 도유미 | 대구대학교 | 박사과정 | |
| | 고정환 | 대구대학교 | 석사과정 | |

II

현장중심 직업재활센터사업에 대한 이론적 논거

1. 현장중심 직업재활센터사업의 이해

1) 현장중심 직업재활센터사업의 추진 배경

현장중심 직업재활센터사업은 UN 장애인권리협약과, UN ESCAP의 인천전략, 2001년 세계보건 기구의 장애개념의 변화 등 장애의 핵심이슈가 케어나 복지에서 조건부 복지 또는 인권에 기반한 정책으로 변화하면서 그동안 지체나 감각장애에 비해 상대적으로 정책의 사각지대에 있었던 발달장애인에 대한 관심과 기본권 관점의 접근이 강조되면서 시작되었다. 그리고 2014년 발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률의 제정은 우리 사회에 발달장애인에 대한 관심을 불러일으키고 정책의 사각지대에 있던 이들이 정책의 대상 집단으로 등장하여 많은 영역에서 새로운 시도들을 할 수 있게 하는 계기가 되었다.

이들의 관심은 교육의 평등, 사회참여의 평등, 자기결정의 평등에서 시작하여 이를 위한 노동의 기본권적 접근을 탐색하게 되었고, 그 결과 이들을 위한 직업재활 서비스의 요구는 지속적으로 증가하게 되었다.

이에 따라 2016년 한국장애인개발원이 지원하고 전국장애인부모연대 경남지부가 사업을 운영하는 ‘중증장애인 현장중심 및 고용연계 사업(현 현장중심 직업재활센터사업)’이 추진되었다. 이 사업은 공급자 관점인 시설 중심의 직업재활 서비스를 이용자 중심의 서비스로 전환 또는 확대의 필요성과, 탈시설화 및 통합사회 구현의 패러다임에 적합한 중증장애인의 직업재활 정책 변화를 목적으로 한다. 현장중심 직업훈련이란 작업이 이루어지는 현장에서의 훈련 실시를 의미하는 것으로, 작업환경을 조성하기 어려운 장소보다는 사업체 등의 작업 공간에서 현장실습을 위주로 실시되는 훈련을 말한다. 이 같은 방식은 현장훈련(on the job training)으로 장애인의 양질의 일 자리를 마련하고, 직무능력 향상을 위한 방법의 일환으로 이용자의 진로 및 적합 직무를 탐색한 이후, 관련 사업체 개발을 통해 사전에 훈련 배치함으로써 직무능력 향상과 함께 자연스럽게 고용과 연결될 수 있도록 하기 위해 실시되는 직업재활서비스로서 1970년대 미국 노동부에 의해 실시되었으며 이 당시는 지체장애인을 중심으로 서비스가 제공되었다(Wright, 1980). 우리나라에서 현장훈련이 최초로 시작된 것은 1987년 서울시립남부장애인종합복지관이 시범사업을 실시하면서 부터이고, 이 사업도 미국과 마찬가지로 지체장애를 중심으로 서비스가 제공되어 현장훈련 이용자의 취업률이 높게 나타나는 등의 성과를 보였다.

현장중심 직업재활센터사업은 지금까지의 현장훈련 서비스와 달리 ‘중증장애인’, ‘현장중심 직업훈련’, ‘고용연계’라는 세 가지 중요한 키워드를 가지고 중증장애인 참여와 현장중심 직업훈련을 통한 고용연계를 목적으로 하는 서비스이다. 이는 일반 노동시장으로 취업이 어려운 중증장애



인을 대상으로 직장적응력 강화 서비스를 제공하는 ‘중증장애인 지원고용 확대사업’과 취업 초기 중증장애인이 직장에 원활히 적응하여 장기근속을 유도하는 ‘직무지원인 지원사업’의 효과를 극대화하여 설계한 새로운 사업으로, 중증장애인에게 특화된 훈련 및 고용 서비스를 강화하기 위함이다.

2) 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 주요내용

현장중심 직업재활센터사업은 발달장애와 같은 주요한 장애를 가진 사람들의 고용성과를 극대화하기 위한 서비스이다. 따라서 현장중심 직업재활센터사업의 핵심이슈는 장애인의 적합한 직무를 탐색하고 이와 가장 잘 매칭할 수 있는 사업장을 개발하여 배치하며 지속적인 서비스를 통해 궁극적인 고용의 성과를 얻는 것이다.

이 사업 초기에는 [가]형은 만 18세 이상 중증장애인, [나]형은 특수학교(급) 졸업예정자, 전공과 재학생 등 사회 진입을 앞둔 중증 장애청소년을 대상으로 현장훈련을 통한 훈련 직무로의 고용을 유도하는 사업으로 시작하였으나 현재는 유형 간의 대상의 차이는 없이 [가]형은 장애인직업재활사업의 체계가 없는 장애인복지단체, [나]형은 장애인직업재활체계가 있는 장애인복지관에서 실시하고 있으며 사업은 [가]형은 현장훈련을 통한 고용 사업만을 실시하며 [나]형은 중증장애인직업재활사업과 현장훈련을 통한 고용사업을 함께 실시하고 있다.

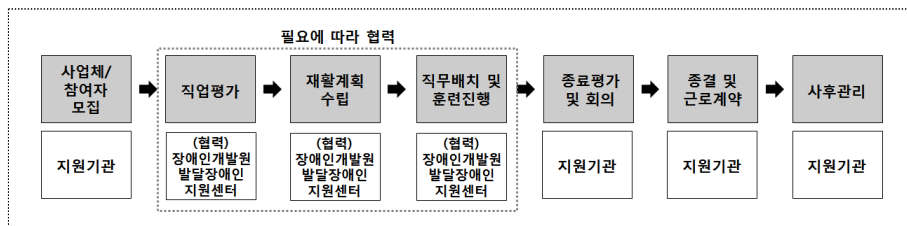
따라서 현장중심 직업재활센터사업의 과정은 [그림 1]과 같이 접수를 시작으로 이용자의 적합 직무탐색을 위한 직업상담, 직업평가, 적격성 결정, 직업재활 계획수립과 이 직무에 적합한 사업장을 찾기 위한 직무개발과 배치, 직업적응훈련 및 현장훈련(지속적인 지원), 취업 후 적응지원, 종결의 과정에 이르게 된다.

현장중심 직업재활 [나]유형 사업과 기존의 중증장애인직업재활지원사업과의 차별성을 살펴보면, 중증장애인직업재활사업을 수행하는 직업재활센터와 동일한 사업을 수행하면서 현장훈련을 동시에 진행하여 기존의 장애인복지관이나 다양한 훈련기관, 학교에서 어느 정도의 훈련성과가 있어 사업장에 배치된 장애인들의 적응과 이직의 문제를 해결하기 위해 배치될 사업장에 직접 배치하여 직업적응훈련과 현장훈련, 지속적인 지원을 함으로써 이용자의 직장 및 직무의 적응을 최대화하고 실패의 요인을 최소화한다는 것이다.

또한, 장애인 전문기관을 방문한 이용자를 대상으로 적격성 결정을 통해 일반 사업체에 취업을 알선하거나 훈련이 필요한 이용자에게 직업적응훈련 및 지원고용 서비스를 제공하여 훈련 후 고용이 될 수 있도록 하는 대신 중증장애인을 대상으로 지역사회 내 가장 이상적인 통합, 경제적 자립을 위한 직업 취득을 위해 실제 사업체 내에서 훈련지원인, 전문 인력 등 장애감수성과 직업적인 역량을 가진 인력을 통하여 이용자가 직무훈련, 개인·사회생활 지원훈련을 제공받도록 하는 것이 가장 큰 차이점이다.

현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 참여 대상은 만 15세 이상 중증장애인 또는 특수학교

(급) 재학생, 졸업예정자, 전공과 재학생 등 사회 진입을 앞둔 중증장애인으로 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 시행령 제4조의 각 호에 해당하는 중증장애인을 대상으로 하고 있어 발달장애인과 정신장애, 중증의 외부 신체장애와 내부장애 모두 해당된다. [가형]의 경우 발달장애인이 2016년 100.0%(지적장애인 83.3%, 자폐성장애인 16.7%), 2017년 95.9%(지적장애인 79.4%, 자폐성장애 16.5%)로 나타나 실제 서비스 대상의 대부분은 발달장애를 가진 중증장애인으로 볼 수 있으며, [나형]의 경우도 2018년 111명, 2019년 62명의 현장훈련 서비스 대상이 3명을 제외하고 모두 발달장애인(지적, 자폐성)으로 나타나고 있으며 이 현상은 앞으로도 지속될 것으로 전망된다.



[그림 1] 현장중심 직업재활센터사업 서비스 과정

출처: 한국장애인개발원(2018)

현장중심 직업재활센터 [내유형] 사업에서 제시하고 있는 기본 훈련기간은 최소 3개월에서 6개월이며, 훈련이 더 필요하다고 판단되는 경우 연장이 가능하다. 훈련시간은 1일 3시간 이상, 주 5일 훈련을 원칙으로 하고 있고(단, 주 5일 훈련이 어려운 사업체의 경우 공문을 통해 개발원의 사전 승인을 얻어 주 4일 훈련이 가능하며, 특수학교(급) 재학생은 주 2일 이상으로 진행 가능하다), 집합훈련(교육)은 월 12시간 이내 진행이 가능하다. 훈련수당은 훈련생 변동사항 보고 절차에 의해 개발원에 보고된 훈련생 중 월 출석일수(실제훈련 일수 기준/공휴일 제외)가 80% 이상인 훈련생에게 월 10만원(1인당)의 훈련수당이 지급된다.

사업 참여 대상자의 성공적인 현장훈련과 취업을 위해서는 훈련지원인의 역할이 매우 중요하다. 훈련지원인은 직무지도, 현장적응훈련 지원, 사업체 관리, 취업 후 적응지원, 행정업무 등 주로 직무와 관련된 일로써 직무현장에서 발생하는 모든 지원서비스를 지원, 연계, 중재하는 역할을 하고 있다. 전문인력은 수행기관에서 이 사업 수행과 관련된 사업체개발, 훈련생 관리, 사무행정 등 제반업무를 수행하는 등 이 사업의 전반을 조율하고 진행하는 역할을 맡고 있다. 전문 인력의 구체적인 자격 요건과 역할은 <표 3>과 <표 4>와 같다.



〈표 3〉 현장중심 직업재활센터 전문인력과 훈련지원인의 자격 기준

| 전문인력 | 훈련지원인 |
|---|---|
| ※ “장애인복지법시행규칙 별표5” 장애인복지관 4급 직원 ① 9급 이상의 공무원으로 사회복지 분야에 3년 이상 재직 한 경력이 있는 사람 ② 사회복지사·특수학교 교사 등 직업재활 관련 자격증을 소지한 사람 ③ 「고등교육법」 제2조 제1호부터 제6호까지에 따른 대학 을 졸업한 후 장애인복지 분야에 2년 이상 종사한 경력 이 있는 사람 ④ 그 밖에 위와 동등한 자격이 있다고 운영위원회에서 인 정한 사람 ※ “장애인복지법시행규칙 별표5”의 장애인직업재활시설 직업훈련교사 ① 「고등교육법」에 의한 대학에서 직업재활이나 특수교육 을 전공하고 졸업한 사람 또는 법령에 따라 이와 같은 수준의 학력이 있다고 인정되는 사람 ② 「사회복지사업법」에 의한 사회복지사 ③ 장애인직업재활시설 운영직종과 관련된 자격증을 취득 한 사람 ※ 채용일로부터 6개월 이내 졸업예정자이거나 관련 자격 취득에 있어 합격통보를 받은 자도 채용 가능(8월 졸업 예정자는 3월 1일 이후 채용가능) | ① 재활·교육·심리·의료·기술 및 사회사업분야 관 련학과 졸업자 및 예정자(휴학생 포함)–관련 학 과의 2년제, 4년제의 1학년부터의 휴학생 가능 (야간대학 재학 중인 학생의 훈련지원인 채용 불가) ② 고등학교 졸업 이상의 학력소지자로서 장애인복 지법에 따른 장애인복지시설, 그 밖의 장애인과 관련된 기관 및 단체에서 장애인 관련 업무에 2 년 이상 종사한 자 ③ 사회복지사 자격증 소지자 ④ 수행기관 자체 훈련지원인 투입 시, 개발원에서 진행하는 훈련지원인 교육 이수 필수 ※ 훈련지원인 신청 제외대상 – 「장애인복지법」 제59조의3에 의거 성범죄경력조 회 및 참여 제한 – 동 지원기관에서 고용 중인 근로자는 훈련지원인 이 될 수 없음 – 현장중심 직업재활센터사업 참여자의 직계존속, 직 계비속 및 형제·자매는 훈련지원인이 될 수 없음 |

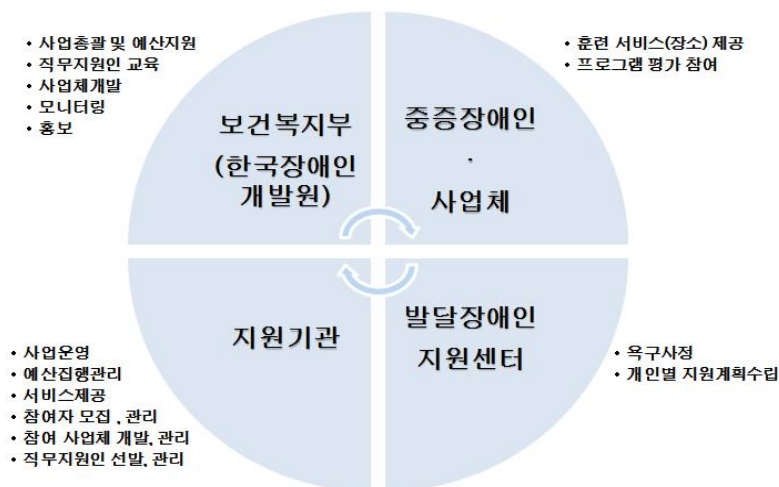
〈표 4〉 현장중심 직업재활센터 훈련지원인 역할

| 서비스 과정 | 서비스 내용 | 역할 |
|--------|---------|--------------------------|
| 계획단계 | 서비스 준비 | 라포 형성 |
| | | 이용자 파악(정보수집) |
| | | 개별 직무지원서비스 계획 수립 |
| | | 서비스 이용자 동의 구하기 |
| 실시단계 | 직무관련 지원 | 핵심 직무분석 및 지도 |
| | | 직무조정(수정) 지원 |
| | | 작업환경 개선 및 보조공학 지원 |
| | | 작업태도 지원 |
| | | 기본규칙(직장규칙) 지도 |
| | 직장적응 지원 | 일상생활훈련(출퇴근, 위생, 금전관리) 지도 |
| | | 대인관계기술 훈련 |
| | | 성희롱 예방교육 |
| | | 스트레스 관리 |
| | | 여가활동 지원 |
| | 사업주 지원 | 사업주·동료 애로사항 파악 및 지원 |
| | | 장애인식 개선교육 |

| 서비스 과정 | 서비스 내용 | 역할 |
|--------------|---------------|---|
| | | 사업주·가족(보호자)간 협력관계 형성 |
| | 가족 지원 | 가족협력 지원 |
| | 행정 처리 | 직무지원 관련 기록 및 보고 정기적인 회의 참석(사례회의, 업무회의 등) |
| 평가 및 종결단계 | 서비스 평가 및 종결준비 | 고충상담 및 욕구 재사정 |
| | | 향상도 및 수행평가(현장평가) |
| | | 만족도 조사 |
| | | 직업재활계획 수정 및 재수립 |
| | | 서비스 종결 알림 및 정보제공 |
| | | 종결이후 지원계획 및 협조사항 공유 |

훈련지원인은 1인당 현장 훈련 시 최대 4명을(오전 오후 그룹당) 초과하여 진행할 수 없으나, 직무에 따라 훈련생 초과 배치가 필요하다고 판단되는 경우 개발원의 승인을 받아 최대 4명까지 배치할 수 있다. 수행기관의 장은 직업상담 및 직업능력평가와 직무분석에서 얻어진 정보를 바탕으로 이용자의 적합 직무와 배치하려고 하는 사업장의 직무에 대한 객관적이고 체계적인 비교·분석 과정을 거쳐 각 훈련생 특성에 가장 적합하다고 판단되는 사업체에 훈련생을 배치해야 한다.

사업추진체계는 [그림 2]와 같이 보건복지부(한국장애인개발원)가 사업총괄기관으로 사업관련 예산지원 및 모니터링, 훈련지원인 교육 및 컨설팅, 서비스 모니터링, 홍보, 직업능력평가 지원 역할 담당 등의 업무를 수행하고, 사업을 수행하는 인천광역시중구장애인종합복지관 등 사업 위탁기관은 사업 운영기관으로서 참여자 모집, 사업관리, 지역네트워크 구성, 참여자의 요구사항



[그림 2] 현장중심 직업재활센터사업 추진체계



조정, 훈련지원인 파견 및 배치의 역할을 수행하며, 운영기관에 위치하는 발달장애인지원센터는 발달장애인 전문기관으로서 욕구사정, 개별지원 계획수립에 따른 정보제공 및 연계의 역할을 수행한다. 마지막으로 사업체는 프로그램 평가 참여, 참여자 평가를 위한 정보제공, 편의 제공 및 조정의 역할을 담당한다.

3) 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 추진 현황

현장중심 직업재활센터사업은 미국의 ‘프로젝트 서치(Project Search)’를 모델로 하고 있다. 프로젝트 서치(Project Search)는 1994년 미국 오하이오(Ohio)주 신시내티(Cincinnati)시의 시립 아동 병원과 그레이트 오크 기술 및 진로 개발 연구소(Great Oaks Institute of Technology and Career Development)가 협력하여 장애성인을 위한 고용 프로그램을 개발하면서 시작되었고, 이후 중증 장애 학생 또는 발달장애 학생의 고용촉진을 위한 인턴제 프로그램을 추진해왔다(전국장애인부모연대 경남지부, 2016).

국내에 프로젝트 서치(Project Search) 도입의 필요성이 제기되면서 2016년 한국장애인개발원과 아름다운 가게의 지원으로 경남, 충북, 경북, 강원 4개 지역에서 프로젝트 서치(Project Search) 시범사업이 진행되었고 이 중 경남에서 실시된 프로젝트 서치(Project Search) 사업이 현장중심 직업재활센터사업이다. 한국장애인개발원이 사업을 지원하고 전국장애인부모연대 경남지부가 사업을 운영하였으며, 경상남도발달장애인지원센터가 사업의 협력기관으로 참여하였다.

2016년 8월부터 실시된 [가]형 현장중심 직업재활센터사업은 <표 5>와 같이 2016년 경남지역의 참여 사업체 10개소에 48명의 중증장애인이 훈련생으로 참여하면서 시작되어 중증장애인 22명(45.8%)이 고용으로 연계되는 효과가 나타났다.

〈표 5〉 2016년 ~ 2017년 현장중심 직업재활센터 [가]유형 사업 현황

| 구 분 | | 2016년 | 2017년 |
|---------|--------|------------|------------|
| 사업수행기관 | | 1개소 | 6개소 |
| 참여 업체 수 | | 10개소 | 92개소 |
| 참여 훈련생 | | 48명 | 249명 |
| 취업자 수 | | 22명(45.8%) | 97명(39.0%) |
| 취업형태 | 일반고용 | 10건(45.5%) | 74건(76.3%) |
| | 보호고용 | — | 2건(2.1%) |
| | 기타고용 | 12건(54.5%) | 21건(21.6%) |
| 훈련사업체 | 병원 | 7개소 | 19개소 |
| | 제조업체 | 2개소 | 31개소 |
| | 서비스 유통 | 1개소 | — |
| | 마트 | — | 7개소 |
| | 사회복지시설 | — | 5개소 |

| 구 분 | | 2016년 | 2017년 | |
|-----------|----------------|-------|------------|-------------|
| | 체육시설 | — | 5개소 | |
| | 숙박업 | — | 4개소 | |
| | 인쇄업 | | 4개소 | |
| | 협동조합 및 영농조합 | — | 3개소 | |
| | 기타(공공기관,도서관 등) | — | 14개소 | |
| 훈련생 현황 | 성별 | 남 | 33명(68.8%) | 169명(67.9%) |
| | | 여 | 15명(31.2%) | 80명(32.1%) |
| | 장애 유형 | 지적장애 | 40명(83.3%) | 77명(79.4%) |
| | | 자폐성장애 | 8명(16.7%) | 16명(16.5%) |
| | | 청각장애 | — | 3명(3.1%) |
| | | 정신장애 | — | 1명(1.0%) |

출처: 한국장애인개발원 내부 자료

현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 2018년, 2019년 사업현황을 보면 <표 6>과 같이 참여 훈련생은 2018년 111명과 2019년 62명으로 나타나고 있다.

<표 6> 2018년 ~ 2019년 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업 현황

| 구 분 | | 2018년 | 2019년 |
|---------|--------|-------|-------|
| 사업수행기관 | | 3개소 | 3개소 |
| 참여 업체 수 | | 40개소 | 22개소 |
| 참여 훈련생 | | 111명 | 62명 |
| 취업자 수 | | 113명 | 147명 |
| 취업형태 | 일반고용 | 80명 | 91명 |
| | 지원고용 | 17명 | 11명 |
| | 보호고용 | 1명 | 10명 |
| | 기타고용 | 15명 | 35명 |
| 훈련사업체 | 제조업 | 11개소 | 5개소 |
| | 요식업 | 12개소 | 4개소 |
| | 서비스업 | 6개소 | 5개소 |
| | 도소매업 | 5개소 | 4개소 |
| | 의료업 | — | 3개소 |
| | 세탁업 | 1개소 | — |
| | 출판업 | 2개소 | — |
| | 재배업 | 1개소 | — |
| | 사회복지시설 | 1개소 | 1개소 |
| | 연극단체 | 1개소 | — |



| 구 분 | | | 2018년 | 2019년 |
|-----------|----------|-------|-------|-------|
| 훈련생 현황 | 성별 | 남 | 80명 | 45명 |
| | | 여 | 31명 | 17명 |
| | 장애 유형 | 지적장애 | 88명 | 52명 |
| | | 자폐성장애 | 20명 | 7명 |
| | | 정신장애 | 2명 | 2명 |
| | | 지체장애 | 1명 | 1명 |

지난 2년간의 사업을 요약하면 사업의 대상은 이 사업의 취지에 적합한 발달장애를 가진 중증 장애인들이 이용하였고, 서비스, 생산직 중심으로 전개되고 있으며, 고용성과는 시범사업이라는 점을 감안하면 비교적 높은 것으로 분석된다. 그러나 중증장애인들의 직무유지가 어느 정도 이루어지고 있는가에 대해서는 시범사업 성과평가에서 추적 및 분석할 필요가 있다.

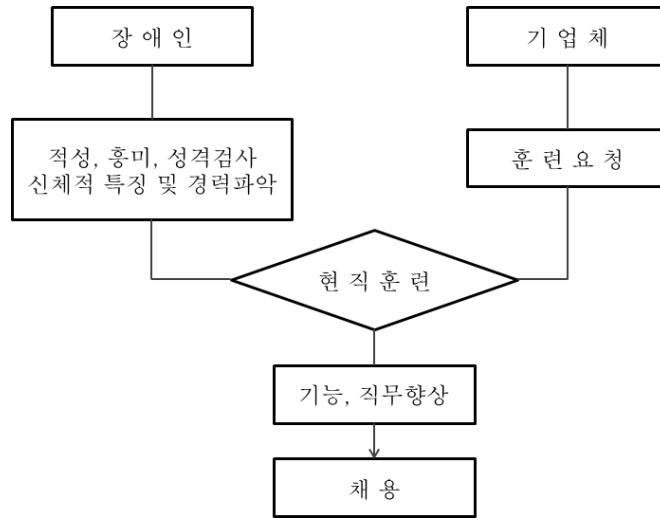
2. 국내·외 유사 프로그램 고찰

1) 한국

(1) OJT 현장훈련

우리나라 현장중심 직업재활센터사업과 유사한 프로그램인 OJT현장훈련은 1987년 시범적으로 시행된 이후, 많은 성과를 입증해 왔다. 이때의 현장훈련은 고용주가 장애인 근로자의 업무처리 능력을 확신하지 못하여 고용을 주저하는 경우, 사업 수행기관의 전문인력에 의해 진행되었다. 현장훈련을 시작할 경우에 전문인력은 고용주, 상사, 동료들과 논의를 통해 작업과 학습 순서를 결정하고 프로그램을 진행한다. 프로그램의 각 단계의 시간 배분은 습득해야 할 작업의 특성에 따라 매우 짧은 기간 동안 진행될 수도 있고 연장될 수도 있다.

이 프로그램은 1970년대 미국의 보호작업장을 비롯한 지역사회 재활기관 대다수에서 실시하였으며 훈련 방법으로 구체적인 직무기술이나 직업적인 초점을 두지 않은 실제 생산 현장에서 일반적인 직무기술과 직업능력을 개발하도록 고안되었다(나운환, 2003). 이 프로그램의 장점은 이용자의 경우에는 현장 실무 경험을 통해 직무를 배우고, 훈련 비율에 따라 임금을 받을 수 있으며, 훈련이 끝나면 일을 할 수 있는 좋은 기회가 제공된다는 것이다. 그리고 고용주도 자기가 원하는 대로 훈련생에게 실무를 가르칠 수 있는 장점이 있다(Wright, 1980).



[그림 3] 서울남부장애인종합복지관 현장훈련 서비스 과정

1987년 이 사업을 최초로 시작한 곳은 서울시립남부장애인종합복지관으로 현장훈련의 서비스 과정은 [그림 3]과 같이 적합 직무 탐색을 위한 직업사정 및 상담 - 적합 직무 개발 - 훈련요청 - 현장훈련 - 고용으로 이루어졌다. 1987년 시범사업을 시작하여 사업 종료된 1992년까지 추진 실적을 살펴보면 <표 7>과 같이 1987년은 90명이 훈련에 참가 하였고, 참여자의 장애유형은 지체 장애가 68명(75.5%)으로 가장 많았고, 청각장애 12명(13.4%), 뇌병변장애 9명(10.0%), 시각장애 1명(1.1%) 순으로 나타났다.

<표 7> 서울남부장애인종합복지관 현장훈련 사업실적

(명, 비율)

| | | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 |
|---------------|----------|----------|----------|--------|----------|----------|--------|
| 계 | | 90 | 101 | 80 | 40 | 26 | 22 |
| 장애 유형 | 지체 | 68(75.5) | - | - | - | - | - |
| | 청각 | 12(13.4) | | | | | |
| | 뇌병변 | 9(10.0) | | | | | |
| | 시각 | 1(1.1) | | | | | |
| 훈련 후 경과 | 훈련업체취업 | 63(87.0) | 50(49.5) | 61(76) | 19(47.5) | 11(39.3) | 21(95) |
| | 타업체취업 | 8(10.4) | 28(27.7) | | | | |
| | 자영 | 2(2.6) | 6(6.0) | 2(3) | 1(2.5) | - | - |
| | 보류, 중도수료 | - | 17(16.9) | 9(11) | 5(12.5) | 5 | - |
| | 기타 | | | 8(10) | 19(37.5) | 10 | 1(5) |



| | | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|
| 훈련 직종 | 전문기술 | 2 | 10 | 11 | — | — | |
| | 사무관련 | 2 | 5 | — | 21 | 7 | 4 |
| | 가공처리 | 7 | 5 | 15 | — | — | — |
| | 제조 | 7 | 48 | 22 | — | 1 | 7 |
| | 기계기술 | 2 | 1 | 9 | 2 | — | 10 |
| | 전자기술 | 9 | 12 | 12 | 8 | 16 | — |
| | 인쇄 | 1 | 3 | 4 | 4 | — | — |
| | 기타생산 | 6 | 18 | 7 | 5 | 2 | 1 |

출처: 서울시남부장애인복지관 사업보고서(1987~1992)

훈련 직종은 전자 기술이 9명으로 가장 많았고, 가공처리와 제조업이 각각 7명, 기타 생산 6명 순으로 나타났다. 훈련 종료 후 경과를 살펴보면, 1987년에는 63명(87%)이 훈련 업체에 취업하였고 8명(10.4%)이 타 업체로 취업하였으며, 1988년에는 101명이 현장훈련에 참가하였고 훈련 직종을 살펴보면 제조업이 48명으로 가장 많았으며, 전자기술 12명, 전문기술 10명 등의 순으로 나타났다. 훈련종료 후 경과를 살펴보면 참가자 50명(49.5%)이 훈련 업체에 취업하였고, 28명(27.7%)이 타 업체에 취업하였다.

1989년에는 80명이 훈련에 참가하였고, 훈련 직종을 살펴보면 제조업이 22명으로 가장 많았고, 가공처리 15명, 전자기술 12명, 전문기술 11명 순으로 나타났다. 훈련 후 경과를 살펴보면, 참가자 61명(76.0%)이 훈련종료 후 취업에 성공하였다.

1990년에는 40명이 현장훈련에 참여하였고, 훈련 직종은 사무관련이 21명으로 가장 많았고, 전자기술 8명 등의 순으로 나타났다. 훈련 종료 후 경과를 살펴보면, 19명(47.5%)이 취업에 성공하였다.

1991년과 1992년에는 각각 26명과 22명이 훈련에 참가하여 11명(39.3%)과 21명(95.0%)이 취업에 성공하였고, 1992년 이후에는 예산확보와 당시의 직업훈련법의 미비로 사업이 진행되지 못하였다.

이처럼 OJT 현장훈련은 6년 동안 359명의 이용자를 대상으로 현장훈련을 실시하여 261명인 72.7%가 취업에 성공하는 성과를 보였다. 이는 현장훈련 직무와 직접적인 연관이 없는 자영업을 제외한 실적이다.

(2) 지원고용

우리나라에서 지원고용의 법적 토대는 1990년 장애인의 고용기회 확대를 위해 제정된 「장애인 고용촉진 등에 관한 법률」이 법 제정 10년이 되는 2000년 1월 12일 「장애인고용 촉진 및 직업재활법」으로 전면 개정되면서 중증장애인의 특별지원을 위한 제도적 장치마련의 일환으로 법 제12조에 지원고용 조항을 신설되면서 부터이다. 이때부터 지원고용 프로그램을 실행할 수 있는 법적 토대가 마련되었고 한국장애인개발원, 한국장애인고용공단을 비롯한 많은 직업재활수행기관에서 지원고용프로그램을 실시하게 되었다. 직업재활수행기관은 2001년부터 2007년까지는 직업재

활기금사업을 통해 지원고용사업을 수행하였으나 2008년에 직업재활기금사업이 일반회계로 전환되면서 직업재활수행기관에서 수행했던 지원고용사업은 보건복지부에서 실시하는 직업재활사업으로 편입되었다.

미국에서 처음 시작된 지원고용 프로그램은 중증장애인들에게 적절하고 지속적인 서비스가 제공하여 이들이 생산적으로 일할 수 있도록 지원하는 유급고용 프로그램이다. 즉, 지원고용은 독립생활이 가능한 일반고용으로 전이될 때까지 지속적으로 인적·물적 자원을 지원하면서 근로자에게 최저임금 또는 생산성에 따른 급여를 지급하여 일반고용에 근접한 급여수준을 보존해 갈 것이다. 그러나 우리나라의 지원고용은 <표 8>의 한국과 미국, 일본의 지원고용 프로그램 비교에서와 같이 고용을 전제한 선배치-후훈련 과정이 아니라 중증장애인에게 사업장에서 현장훈련을 실시하는 데 초점이 맞춰져 있고, 훈련기간과 직무지원인의 배치, 지속적인 지원서비스 등에 있어 그 기간이 짧으며, 정해진 기한 내에서의 현장훈련 형식을 띠고 있는 것을 알 수 있다.

<표 8> 한국, 미국, 일본의 지원고용 프로그램 비교

| 구분 | 미국 | 일본 | 한국 | |
|-------|---|--|---|---|
| | | | 한국장애인 고용공단 | 한국장애인 개발원 |
| 추진 배경 | 1984년 발달장애인법 1986년 재활법 | 미국지원고용 모델기초 1992년 시작 | 미국 지원고용 모델 기초 1990년대 초 국내도입. 공단 94년 도입 | 2008년에 직업재활기금사업의 일반회계로 전환 |
| 대상 | 지능 55 이하 정신지체 등 중증장애인 | 취업에 어려움이 있는 중증장애인 | 취업에 어려움이 있는 중증장애인 (초기: 지적장애) | 구직 등록한 만 15세 이상의 중증장애인 |
| 실시기간 | 몇 주~수개월 독립적인 직업생활이 가능할 때까지 (각 사례 다름) | 사전훈련 1주 현장배치훈련 1~7개월 | 3주(4주 연장가능) 94년 사업도입 초에는 8주간 실시 | 최대 7주 이내 훈련 (연장훈련 포함) 훈련시간은 1일 4시간 이상 8시간 이하 |
| 사후지도 | 직속적인 평가와 지원 | 취업 후 적응지원 | 취업 후 적응지도 | 취업 후 적응지도 |
| 지원기간 | 독립적인 직업생활이 가능할 때까지 지원 | 독립적인 직업생활이 가능할 때까지 지원 | 3주 현장훈련기간 일반고용 후 지원 없음 | 최대 7주 |
| 지원인력 | Job coach 지원고용 훈련기간 동안 현장배치 | 지원개시~4개월 4개월 이후 사후지도 직무지도원은 배치형과 등록형의 2개 유형 운영 | 직무지도원 훈련기간 동안 선임 (3주~7주) 필요한 경우 취업 후 3개월까지 선임 | 전문인력 |
| 임금 | <참여자> 최저임금 이상 보존 생산성에 따른 임금 | <직무지도원> 직무지도원의 급여보존 (임금수준 유지) | <참여자> 훈련수당 <직무지도원> 직무지도원 수당 | 훈련준비금: 40,000원 일비: 17,000원 숙박비: 10,000원 (1일) 사업주보조금: 훈련생 1인당 19,340원 |



| 구분 | 미국 | 일본 | 한국 | |
|----|---|--|---|--|
| | | | 한국장애인 고용공단 | 한국장애인 개발원 |
| 과정 | 직업개발, 내담자평가, 직업배치, 직업현장훈련, 지속적인 평가와 사후지도 | 대상자선정, 대상사업체 선정, 현장훈련, 적응지도 | 직업평가, 직무분석 대상자 및 사업체선정 사전·현장훈련, 적응지도 | 직업상담 및 평가, 사업체개발 (직무분석), 사전·현장훈련, 적응지도 등 |
| 모델 | 개별배치모델 소집단모델 이동작업모델 소기업모델 | 대상자 1인에 지도원 1인 배치→ 개별배치모델 소집단모델 | 소집단모델(2~8인) 개별배치모델 | 개별배치모델 |

출처: 한국장애인고용공단(2012), 한국장애인개발원(2018) 재인용

우리나라의 중증장애인 지원고용사업은 한국장애인개발원과 한국장애인고용공단을 중심으로 이루어지고 있다. 먼저, 한국장애인개발원이 실시하는 중증장애인 지원고용사업은 2008년 직업 재활기금사업이 일반회계로 전환되면서 직업재활수행기관에서 수행하던 지원고용사업을 보건복지부에서 실시하는 직업재활사업으로 편입하면서 시작하게 되었고, 중증장애인을 지역사회 사업체에 배치하여 일정기간 동안 현장훈련을 실시, 전문인력이 직무기술습득 및 적응능력 향상을 위해 계속적인 지원을 통하여 일반고용으로 유도하는 사업이다(한국장애인개발원, 2016).

〈표 9〉 한국장애인개발원 지원고용 사전훈련 내용

| 지 원 사 항 | 세 부 내 용 |
|------------------------|--|
| 교통수단 등의 이용에 관한 지도 | <ul style="list-style-type: none"> 차표 구입, 갈아타기 등 교통수단 이용방법 출퇴근방법, 위험에 대한 대처방법 등 |
| 직장 내 기본규칙에 관한 지도 | <ul style="list-style-type: none"> 출퇴근 시간 준수 결석, 지각, 긴급 시 연락 등 신상보고 및 작업 중의 보고 언어예절 직장규칙 준수 직장 내 안전수칙 엄수 기타 직장생활의 기본규칙 지도 |
| 직장생활을 위한 일상생활관리에 관한 지도 | <ul style="list-style-type: none"> 규칙적인 기상·취침·식사·위생관리 등의 일상생활 관리 등 주변정리 및 생활습관 등 건강관리, 금전관리, 휴식시간의 활용 등 |
| 대인관계 및 직장적응에 관한 지도 | <ul style="list-style-type: none"> 출퇴근 시 인사예절, 상사 및 동료와의 협조관계 |
| 작업태도에 관한 지도 | <ul style="list-style-type: none"> 훈련 중의 작업집중, 자발적인 작업수행, 새로운 작업에 대한 학습태도 및 동기유발 |
| 현장훈련에 대한 오리엔테이션 | <ul style="list-style-type: none"> 훈련사업체 및 훈련 직무 전체 개요 설명 |

사업내용은 사전훈련과 현장훈련으로 이루어진다. 사전훈련은 사업체에서 현장훈련을 시작하기 전에 지원고용대상자에게 전문인력 등이 사전에 제공하는 훈련으로 <표 9>와 같이 교통수단의 이용, 직장 내 기본 규칙, 직장생활을 위한 일상생활관리, 대인관계 및 직장적응, 작업태도, 현장 오리엔테이션으로 구성되어 있다.

〈표 10〉 한국장애인개발원 지원고용 현장훈련(적응지원) 내용

| 구 분 | 목 표 | 중점지원내용 |
|-------|--------------------------------|---|
| 훈련 초기 | 직장의 기본적 규칙 습득 규칙적인 생활 리듬 형성 | <ul style="list-style-type: none"> • 출근시간 엄수 • 결근 또는 지각시의 연락 등 신상보고 • 상사, 동료에 대한 출근인사 • 위생관리 및 복장 • 개인 사물 정리정돈 • 악물복용 등 의료적 관리 • 휴식시간의 적절한 활용 • 작업종료 후의 뒷정리, 청소 등 |
| 훈련 중기 | 직장에서의 원만한 대인 관계 형성 | <ul style="list-style-type: none"> • 상황에 적절한 언어사용 • 지시에 따른 지시이행 • 동료에 대한 협조적인 태도 등 • 훈련초기과정의 지원 계속 |
| 훈련 후기 | 사업체 요구조건에 따른 직장적응지원 | <ul style="list-style-type: none"> • 사업체의 고용 요구수준을 파악 • 사업체 요구조건 및 훈련생에 대한 관찰내용에 따라 훈련생의 직장적응을 위하여 집중적으로 지원 |

현장훈련은 지원고용 대상자가 사업체에 배치된 이후 사업체 현장에서 제공되는 훈련으로 지원고용 대상자의 요구와 특성에 따라 내용이 달라질 수 있으나 일반적으로 <표 10>, <표 11>과 같이 직업적응과 기술지원으로 구분될 수 있다. 직업적응은 새롭게 배치된 사업체에 적응하는 과정에서 필요한 훈련을 의미한다. 훈련 초기에는 직장의 기본규칙을 습득하고 그 규칙에 알맞은 생활 리듬을 형성하는 데 목표를 두고 있고, 훈련 중기에는 주로 직장에서의 원만한 대인관계 형성에 초점을 맞추고 있으며, 훈련 후기에는 사업체의 구체적인 요구조건에 따라 직장적응지원에 목표를 두고 있다.

현장훈련으로서의 기술지원은 지원고용대상자가 사업체에 배치된 후 주로 직무와 관련된 훈련을 하는 것으로 훈련 초기에는 작업환경에 대한 적응, 담당직무에 대한 기본지식 및 도구 사용방법 습득에 목표를 두고, 훈련중기에는 직무수행 관련 기초 지식 및 작업방법에 대한 실제적응에 초점을 맞추고 있으며, 훈련 후기에는 사업체 요구조건에 따라 작업수행 및 작업습관에 초점을 두고 있다.



〈표 11〉 한국장애인개발원 지원고용 현장훈련(기술지원) 내용

| 구분 | 목 표 | 중점지원내용 |
|----------|--|---|
| 훈련 초기 | <ul style="list-style-type: none"> • 작업환경에 대한 적응 • 담당직무에 대한 기본 지식 및 도구사용 방법 습득 | <ul style="list-style-type: none"> • 사업체의 일반적인 업무개요 설명 • 근무규칙·안전에 대한 반복교육 <ul style="list-style-type: none"> – 기계적 위험도가 높은 작업 – 약품류를 취급하는 작업 – 직장의 물리적 환경에 위험성이 따르는 작업 • 직무에 관한 기초지식 및 작업도구 사용방법 교육 <ul style="list-style-type: none"> – 작업의 흐름 및 작업순서 설명 – 숙련자의 작업동작이나 작업방법 시연 – 기본적인 작업수행 지식 및 주의사항 교육 – 작업방법에 대한 반복교육 – 훈련생에 대한 감독자 및 동료의 이해와 협조요청 |
| 훈련 중기 | <ul style="list-style-type: none"> • 직무수행 관련 기초 지식 및 작업방법에 대한 실제적응 | <ul style="list-style-type: none"> • 작업수행에 대한 지도 <ul style="list-style-type: none"> – 작업순서 및 작업방법에 따른 실제 작업수행 지도 – 효율적인 작업수행을 위하여 보조도구가 요구되는 경우 지원방안 강구 – 숙련된 작업수행을 위하여 정확하고 신속한 작업방법 지도 – 작업 중 도움요청 방법 및 잘못된 작업수행에 대한 대처방법 지도 • 작업태도에 대한 지도 <ul style="list-style-type: none"> – 새로운 과제에 대한 학습욕구, 효율적인 방법에 대해 탐구하려는 동기부여 – 작업에 대한 흥미유지와 지속적인 작업집중에 대한 지도 – 작업수행에 필요한 체력적 상황을 고려한 작업 인내력 증진을 위한 지도 – 작업상황시 요구되는 기본적인 판단능력과 자발적 작업태도에 대한 지도 – 주어진 과제에 대한 책임감 있는 수행을 위한 지도 |
| 훈련 후기 | <ul style="list-style-type: none"> • 사업체 요구조건에 따른 작업수행 및 작업습관 형성 | <ul style="list-style-type: none"> • 직장생활시 요구되는 최소한의 작업습관 및 기초적인 자질의 향상 정도 평가 • 사업체의 고용 요구수준 파악 • 사업체의 요구수준 및 훈련생의 작업관찰 결과에 따라 효율적인 직무수행을 위한 집중적 지원 |

지원고용을 위한 과정은 이용자 신청 - 적합 직무 탐색 - 사업장 개발 - 사전훈련 - 직무배치 및 현장훈련(직무지원서비스) 등으로 이루어진다. 먼저, 지원고용 훈련생의 업체 배치 시 직업상담 및 직업능력평가와 직무분석 등에서 얻어진 정보를 바탕으로 가장 적합하다고 판단되는 적정 사업체에 배치해야 한다. 지원고용대상자는 동일한 사업장에 1회 8명까지만 배치할 수 있다. 사전 훈련은 6일 이내로 계획할 수 있으며, 현장 훈련은 3주(1일 4시간 이상 8시간 이하) 이내로 계획할 수 있다. 또한 필요 시 현장훈련을 최대 4주 연장하여 실시할 수 있으며 연장 시 '지원고용현장훈련연장신청서'를 업무관리시스템에 입력 후 신청하여야 한다.

전문인력은 지원고용 훈련생의 훈련습득 정도를 고려하여 교통수단 등의 이용에 관한 지도,

직장 내 기본 규칙에 관한 지도, 직장생활을 위한 일상생활관리에 관한 지도, 대인관계 및 직장적응에 관한 지도, 작업도구 및 보조기구 사용방법에 관한 지도, 훈련 직종에서의 직무수행에 대한 지도, 작업태도에 관한 지도, 훈련사업체 담당자 및 보호자와의 협력관계 유지, 훈련일지 등 지원 고용진행 과정 기록 등의 역할을 수행하며, 자격요건은 <표 12>와 같이 직무지원원의 성격보다는 장애와 복지요건이 주를 이루고 있다.

〈표 12〉 한국장애인개발원 전문인력 자격 조건

-
- ※ “장애인복지법시행규칙 별표5” 장애인복지관 4급 직원
 - 사회복지 분야에 3년 이상 재직한 경력이 있는 9급 이상 공무원
 - 사회복지사·특수학교 교사, 치료사 등 장애인재활관련 자격증을 소지한 사람
 - 「고등교육법」에 의한 대학을 졸업한 후 또는 이와 같은 수준으로 인정되는 학력을 갖춘 후 장애인복지 분야에서 2년 이상 종사한 경력이 있는 사람
 - 기타 위와 동등한 자격이 있다고 각 기관 운영위원회 등에서 인정한 사람
 - ※ “장애인복지법시행규칙 별표5”의 장애인직업재활시설 직업훈련교사
 - 「고등교육법」에 의한 대학에서 직업재활이나 특수교육을 전공하고 졸업한 사람 또는 법령에 따라 이와 같은 수준의 학력이 있다고 인정되는 사람
 - 「사회복지사업법」에 의한 사회복지사
 - 장애인직업재활시설 운영직종과 관련된 자격증을 취득한 사람
-

다음으로 한국장애인고용공단이 실시하는 중증장애인 지원고용사업은 1994년 중증장애인 직업영역확대사업으로 지적장애인을 대상으로 시범사업을 실시하였으며, 1998년 중증장애인지원 고용사업으로 명칭을 변경하고 모든 중증장애인으로 확대하여 실시하고, 2006년에는 중증장애인 지원고용 민간 위탁사업이 시행되었고, 사업기간은 1998년부터 현재까지 계속사업으로 수행하고 있다.

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제13조에서 고용노동부장관과 보건복지부장관은 중증장애인 중 사업주가 운영하는 사업장에서는 직무수행이 어려운 장애인이 직무를 수행할 수 있도록 지원 고용을 실시하고 필요한 지원을 하도록 하고 있다. 지원의 내용 및 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정하고 있다.

서비스 대상은 장애인 취업지원 업무처리 규정(고용노동부 고시)에서 구직 등록한 15세 이상의 중증장애인으로서 직업상담 및 직업능력평가 결과, 직업생활에 대한 이해 및 작업환경에 대한 심리적·기능적 적응력 향상의 지원 없이는 독립적으로 직무를 수행하기 어려운 사람으로 한다고 규정하고 있다. 여기에서 중증장애인은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 시행령 제4조에 따른 중증장애인을 말한다.

현장훈련을 실시할 사업체는 <표 13>과 같은 모든 항목을 충족해야 하고(단, 정부기관 및 지방자치단체 등의 기관은 예외) 지원고용사업을 실시하는데 동의하는 업체로 신청 시 ‘지원고용실시 동의서’와 ‘사업자등록증’을 제출하여야 한다.



〈표 13〉 한국장애인고용공단 지원고용 현장훈련 실시 사업체 조건

- 작업장 환경이 현장훈련을 실시할 수 있는 여건을 갖춘 사업체
- 4대보험(국민연금, 의료보험, 고용보험, 산재보험) 가입 사업체
- 근로기준법, 산업안전보건법 등 노동관계법령에서 규정하는 산업안전보건 등 작업조건이 정비되어 있는 사업체

지원내용을 살펴보면 먼저 훈련생은 사전훈련에 참여하는 경우 6일 이상 출석 시 훈련준비금 40,000원, 일비 17,000원/1일, 숙박비 10,000원/1박이 지원되고, 훈련사업체는 하루당 훈련보조금으로 19,340원이 지급되며, 직무지도원 수당은 외부는 50,000원/1일, 사업체근로자는 25,000원/1일이 지원된다. 훈련기간은 사전훈련은 6일 이내이고 현장훈련은 3주이며, 훈련시간은 1일 4시간 이상 8시간 이하(1주일 20시간 이상 44시간 이하), 현장훈련은 최대 4주 범위에서 1회에 한하여 연장 가능하며 직무지도원은 훈련 종료 후 최대 3개월까지 선임하여 배치할 수 있다(한국장애인고용공단, 2008).

지원고용 프로그램의 성공을 위하여 지속적인 직무적응을 지도하는 직무지도원의 역할이 매우 중요하며, 장애인직업재활사업 업무처리규칙에서는 직무지도원의 자격을 〈표 14〉와 같이 한국장애인개발원의 자격규정과 마찬가지로 직무지도 보다는 장애마인드와 복지마인드를 강조하고 있다.

〈표 14〉 한국장애인고용공단 지원고용 직무지도원 자격 규정

직무지도원은 아래의 어느 하나에 해당하는 자로 정하고 있다. 이러한 규정에도 불구하고 직무지도원의 자격을 갖춘 사람이 없을 경우에는 지원고용수행기관장이 인정하는 사람을 직무지도원으로 선임할 수 있다.

- ① 재활·교육·심리·의료·기술 및 사회사업분야의 학사 이상의 학위를 소지한 사람
- ② 고등학교 졸업 또는 이와 같은 수준 이상의 학력을 취득한 후 공단, 장애인직업능력개발훈련시설, 장애인복지법에 따른 장애인복지시설, 그 밖의 장애인과 관련된 기관 및 단체에서 장애인 관련 업무에 2년 이상 종사한 사람
- ③ 고등학교 졸업 또는 이와 같은 수준 이상의 학력을 취득한 후 장애인근로자가 종사하고 있는 사업장에서 3년 이상 근무한 사람
- ④ 공단 고용개발원에서 실시하는 『직무지도원양성교육』 이수자

또한 동 규칙에서는 교통수단 등의 이용에 관한 지도, 직장 내 기본 규칙에 관한 지도, 직장생활을 위한 일상생활관리에 관한 지도, 대인관계 및 직장적응에 관한 지도, 작업도구 및 보조기구 사용방법에 관한 지도, 훈련 직종에서의 직무수행에 대한 지도, 작업태도에 관한 지도, 훈련사업장 담당자 및 보호자와의 협력관계 유지, 훈련일지 및 훈련생 종합평가기록부 작성, 취업 후 적응 지도 등을 직무지도원의 역할로 규정하고 있다.

사업 수행조직은 고용노동부 장애인고용과와 한국장애인고용공단 고용촉진국 취업지원부가 전체적인 사업을 총괄하며, 실제 사업수행은 공단 18개 지사를 통해 이루어지고 있다. 공단 지사

의 업무부서는 기업지원부와 취업지원부로 나누어지는데, 취업알선과 더불어 지원고용사업은 취업지원부에서 전담하고 있다.

(3) 맞춤형 지원서비스

맞춤형 취업지원서비스는 시기, 대상 등에 따라 맞춤하여 일자리로의 이행을 지원하는 것으로 취업을 직업세계로 전환하여 고용에 이르는 것에 초점을 둔다. 그러나 맞춤형 취업지원의 의미를 보다 확장하면, 직업세계로의 이행뿐만 아니라 직업생활 및 경력개발까지 해당될 수 있다. 즉, 맞춤형 취업지원의 확장된 의미는 시기, 대상 등에 따라서 맞춤하여 일자리로 이행하고, 양질의 일자리에서 직업생활을 영위하며, 개인의 지속적인 경력개발을 통하여 자아실현이 가능한 직업 환경을 조성하도록 지원하는 것이다(한국직업능력개발원, 2017).

정부가 지향하는 맞춤형 취업지원 서비스의 개념은 2009년부터 시범사업으로 실시하고 있는 취업성공패키지 사업의 취지와 정의로부터 도출할 수 있다. 현재 우리나라의 대표적인 맞춤형 취업지원서비스는 취업성공패키지, 경력단절여성 취업지원서비스 등이 있으며 취업성공패키지는 현재 장애인들에게 확대되는 직업재활서비스 중의 하나이다.

취업성공패키지는 고용노동부에서 취약계층을 대상으로 2009년 시행되기 시작한 한국형 근로복지 연계 정책으로 사업 초기의 모습에서 매년 변화와 개정을 거듭하여 현재는 취업성공패키지와 청년 취업성공패키지의 사업으로 진행되고 있으며, 장애인의 경우 2017년부터 분리되어 장애인고용공단에서 장애인취업성공패키지 사업을 별도로 운영하고 있다. 이 프로그램 역시 현장훈련과 유사한 형식의 고용을 전제로 현장훈련을 통해 고용의 성과를 기대하는 프로그램이다.

지원대상을 살펴보면, 취업성공패키지 I의 경우 기초생활수급자, 차차상위(중위소득 60%) 이하 저소득층, 기타 특정취약계층(노숙인, 결혼이민자, 북한이탈주민, 위기청소년, 청년 니트족, 신용회복지원자, 건설일용근로자, 여성가장 등)을 대상으로 하고 있다. 취업성공패키지 II의 경우 청년층과 중장년층으로 구분하고 있으며, 청년층의 경우 18~34세(소득 무관) 대졸자, 고졸 비진학자, 고교 최종학년 재학생, 대학(원) 최종학기 재학생 등을 대상으로 하고 있고, 중장년층은 중위소득 100% 이하 가구의 35~69세 가구원으로 실업급여 수급 종료자, 실업급여 수급요건 미충족자, 영세자영업자(1억5천만원) 등이 해당된다. 장애인취업성공패키지의 경우 취업을 희망하는 만 18세 이상~69세 이하 장애인(장애인복지법 시행령 제2조에 따른 장애인 기준에 해당하는 자, 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령 제14조제3항에 따른 상이등급 기준에 해당하는 자)이 대상이 된다.

지원내용은 <표 15>와 같이 패키지 I의 경우 1단계(상담, 진단)는 참여기간 3주에서 1개월로 참여수당은 최대 25만원이 제공되고, 2단계(직업능력향상)는 최대 8개월, 훈련비 300만원(내일배움카드, 최대 10%), 참여수당 최대 40만원(6개월)이 제공되며, 3단계(취업알선)는 최장 3개월, 취업성공 시 최대 150만원 지급, 청년 구직촉진수당 30만원(최대 3개월)이 제공된다. 패키지 II의 경우 1단계(상담, 진단)는 참여기간 1주 ~ 1개월, 참여수당 최대 20만원이 제공되고, 2단계(직업



능력향상)는 최대 최장 8개월, 훈련비 200만원(내일배움카드, 자부담 5~50%), 참여수당 최대 40만원(6개월)이 제공되고, 3단계(취업알선)는 최장 3개월, 청년 구직촉진수당 30만원이 제공된다. 장애인 취업성공패키지의 경우 1단계(상담, 진단)는 참여기간 1주 ~ 1개월, 참여수당 최대 20만원이 제공되고, 2단계(직업능력향상)는 최장 8개월, 훈련비 200만원(내일배움카드, 자부담 5~50%), 참여수당 최대 40만원(6개월)이 제공되며, 3단계(취업알선)는 3개월 ~ 6개월, 취업 후 성공수당 최대 150만원(12개월 근속 시)이 제공된다.

취업성공패키지의 서비스 과정은 (1단계) 진단, 의욕 제고 및 개인별 취업활동계획(IAP) 수립 → (2단계) 직업능력과 직장적응력 증진을 위한 프로그램 참여 → (3단계) 취업알선서비스 제공 및 취업성공의 과정으로 이루어진다.

〈표 15〉 한국장애인고용공단 취업성공패키지 지원내용

| 구분 | 1단계 (상담, 진단) | 2단계 (직업능력향상) | 3단계 (취업알선) |
|------------------------|--|---|--|
| 패키지 I | <ul style="list-style-type: none"> 3주~1개월 참여수당 최대 25만원 | <ul style="list-style-type: none"> 최장 8개월 훈련비300만원(내일배움카드, 최대 10%) 참여수당 최대40만원(6개월) | <ul style="list-style-type: none"> 최장 3개월 취업성공 시 최대150만원지급 청년구직촉진 수당 30만원, 최대 3개월 |
| 패키지 II | <ul style="list-style-type: none"> 1주~1개월 참여수당 최대 20만원 | <ul style="list-style-type: none"> 최장 8개월 훈련비200만원(내일배움카드, 자부담 5~50%) 참여수당 최대40만원(6개월) | <ul style="list-style-type: none"> 최장 3개월 청년구직촉진수당 30만원, 최대 3개월 |
| 장애인 취업 성공 패키지 | <ul style="list-style-type: none"> 1개월 이내 기본 15만원(상담프로그램 수료 시 5만원 또는 10만원 추가 지급) | <ul style="list-style-type: none"> 12개월 이내 훈련참여수당 일 18,000원, 월 최대 284,000원 | <ul style="list-style-type: none"> 3개월~6개월 취업 후 성공수당 최대 150만원(12개월 근속시) |

출처: 고용노동부 홈페이지

단계별 프로그램을 살펴보면 패키지 I 과 II 는 상당히 유사하다. 1단계에서는 집중상담 및 직업심리검사 실시, 2단계에서는 '개인별 취업활동계획(IAP)'에 따라 취업의욕 및 근로능력 증진을 위한 집단상담, 직업훈련, 창업지원 프로그램을 제공하고, 3단계에서는 '동행면접'실시 등 지원대상자의 노동시장 진입 촉진을 위한 적극적이고 실질적인 취업알선을 실시한다.

장애인 취업성공패키지의 경우, 1단계에서는 장애인 전문 상담 (최소 2회 이상 실시), 장애인 심리검사·직업평가, 장애인 집단상담 프로그램 운용, 개인별 취업활동 계획을 수립하고, 2단계에서는 장애인 전용 직업훈련(공단 산하 직업능력개발원, 훈련센터 민간위탁기관 장애특화과정 훈련), 장애인 취업지원 프로그램 참여, 내일배움카드 발급연계를 지원하며, 3단계에서는 사전 직무 분석 및 적합 일자리 동행 면접, 청년층 구직활동수당 지원(월 30만원, 최대 3개월), 일자리 관련 정보 제공, 취업 후 적응지도 실시를 지원한다.

2) 미국

(1) OJT 현장훈련

현장훈련은 고용주가 장애인을 고용하는 것을 주저하고 적합 직무로 판단되거나 이용자의 직무 능력을 확신하지 못하는 경우 직무지도의 과정으로 처음 시행되었다. 현장훈련을 계획할 때 재활 전문가는 적합 직무탐색과 중점적으로 접근해야 하는 훈련내용을 식별해야 한다. 이것은 직무분석이나 고용주와 상사와의 면담, 그리고 현장훈련 대상 사업장의 동료 근로자와의 논의를 통해 이루어진다. 각 단위 및 프로그램 전체의 시간배분은 습득해야 할 각 단계의 작업 특성에 따라 연장된 기간에서 매우 짧은 기간까지 다양하게 이루어질 수 있다. 그런 다음 어떤 사람이 이용자를 감독하고 교육할 것인지에 관해 고용주와 합의한다. 교육의 기능이 고용주에게 위임되기 때문에 그러한 책임의 제공이나 수행은 분명히 명확해야 한다.

이 프로그램은 1970년대 미국의 보호작업장을 비롯한 지역사회 재활기관 대다수에서 실시하였고, 훈련 방법으로 구체적인 직무기술이나 직업적인 초점을 두지 않은 실제 생산 현장에서 일반적인 직무기술과 직업능력을 개발하도록 고안되었으며, 이 프로그램의 장점은 현장 실무 경험을 통해 직무를 배우고, 이용자의 훈련 비율에 따라 임금을 받을 수가 있으며, 훈련이 끝나면 일을 할 수 있는 좋은 기회를 제공하는 것이며 나아가 고용주도 고용주가 원하는 대로 훈련생에게 실무를 가르칠 수 있는 장점이 있다(Wright, 1980).

현장훈련의 지원은 대부분 재활법에 규정하여 연방정부에서 지원되며 수당과 임금은 정규직 근로자와 비교하여 동일하게 지급된다.

현장훈련은 각 주별, 운영기관별 특성을 가지고 진행되고 있으며 아래에서는 프로젝트 서치(Project Search)와 스타벅스의 예를 중심으로 분석하였다.

① 프로젝트 서치(Project Search)

프로젝트 서치(Project Search)는 1994년 미국 오하이오(Ohio)주 신시내티(Cincinnati)시의 시립 아동병원과 그레이트오크 기술 및 진로 개발 연구소(Great Oaks Institute of Technology and Career Development)가 협력하여 성인 장애인을 위한 고용프로그램을 개발하면서 시작되었다. 이후 중증장애 학생 또는 발달장애 학생의 고용촉진을 위한 인턴제 프로그램으로 추진되었다.

프로젝트 서치(Project Search)는 현장 중심의 장애학생 직업 전환 서비스 모델로 취업능력기술과 자립생활기술 훈련이 학교 또는 분리된 공간에서 이루어지는 대다수의 직업전환 프로그램과 달리 사업체 현장 내에서 제공되는 현장 중심의 지원모델이다. 이로 인해 장애학생은 실제 작업 현장에서 다양한 직업기술과 자립 생활 기술을 습득할 수 있다. 프로그램에 참여한 학생은 한 학년 동안 이 프로그램이 유지한 사업장으로 출퇴근한다. 사업장은 12명 정도의 학생들이 사용할 수 있는 현장교실을 제공하고, 사업장 측의 프로그램담당자 1명을 배치한다. 교육청 또는 학교에



서는 현장교실에 1명의 특수교사를 배치하고, 지자체의 직업재활부(VR)에서는 1~3명의 직무지도원(Job Coach)을 배치한다. 이렇듯 이 프로그램은 교육, 사업장, 복지(직업재활)간의 강한 협력관계 속에서 진행된다.

이 프로그램의 대상은 사업 초기에는 인지적 장애뿐만 아니라 시각장애와 같은 신체적 장애까지 참가 자격을 부여하였으나 이후에는 18~21세의 전환기 발달장애인 학생으로 제한하고 있다. 참가자의 세부자격은 <표 16>과 같이 현재는 발달장애인으로서 자격조건에 해당하는 경우로 규정하고 있다.

프로젝트 서치(Project Search)의 주요 서비스 내용은 사업체 현장교실 운영, 지역사회 기관 및 서비스 연계, 인턴십 등을 들 수 있다. 먼저 사업체 현장교실은 사업 참여 학생이 사업체 현장교실에서 취업능력 기술과 자립생활 기술을 익히며, 융통성 있는 교육과정으로 구성된다. 지역사회 기관 및 서비스 연계는 프로그램 담당 인력이 지역사회 자원을 잘 파악하고, 장애학생이 필요로 하는 서비스에 접근 할 수 있도록 지속적인 지원을 한다. 인턴십은 1년 동안 이루어지며, 이 기간 동안 3번의 순환이 이루어진다. 사업장 내의 각기 다른 세 곳에서 10주간 체계적인 교육의 인턴십을 차례로 경험하게 된다. 교육 프로그램에 참여한 발달장애인은 인턴십을 통해 의사소통, 재무, 전략적 사고, 자기관리, 문제해결, 의사결정, 유연성, 팀워크를 학습하게 된다. 또한 인턴십 교육과정을 통해 복잡한 환경 속에서 적응하고 판단하는 법을 습득하게 된다.

<표 16> 미국 프로젝트 서치(Project Search) 참가 자격

-
- 18 ~ 21세 발달장애인
 - 고등학교 교육과정을 이수하고 졸업 유예 상태
 - 사회서비스 이용 자격보유
 - 개인위생, 사회적 기술 및 의사소통기술 보유
 - 대중교통 접근 가능
 - 약물 및 범죄경력 없음
 - 지역사회에서 일하고자 하는 욕구 존재
-

프로젝트 서치(Project Search)는 다양한 분야의 참여자가 협업하는 것을 필요로 하며, 장애인을 고용할 기업은 물론 지역의 교육기관, 직업재활기관(Vocational Rehabilitation Services), 카운티의 발달장애인 서비스국(County Developmental Disabilities Divisions)과 지역사회 재활기관, 서비스 제공자 등의 협업이 가장 중요하다. 장애인을 고용할 기업이 나타나면 8~12개월 정도 세부 계획을 세우고, 인턴십 현장선택은 장애학생, 특수교사, 직무지도원(Job Coach) 및 사업자 측의 담당자 간 논의를 통해서 프로그램을 진행한다.

프로그램의 마지막 몇 주간은 장애학생 개인별로 취업 알선이 진행된다. 이러한 구직 과정에서는 특히 카운티의 발달장애인 서비스국(County Developmental Disabilities Divisions)과 지역사회 재활기관의 역할이 강조된다. 또한 성인기로의 성공적인 전환을 위해서 직업과 관련된 지역사회

서비스와의 적절한 연계가 요구되는 시기로 지역사회 장애인 지원기관을 통해 장애 학생이 구직 이후 필요한 편의나 훈련지원인 등의 지역사회 서비스가 확인되고 장기적인 추수 지도가 제공된다. 이러한 과정을 통해 프로그램을 수료하게 되면 참가 학생은 ‘진로포트폴리오’를 받게 된다. 이 포트폴리오는 이력서, 추천서, 개인능력프로파일, 프로그램참여 중 받은 상, 특별인증서 등이 포함된다.

참가학생의 취업은 프로그램이 진행되는 기간 내에 언제든지 이루어질 수 있지만 대부분 마지막 몇 개월 동안에 이루어진다. 참가 학생에게 기대하는 것은 경쟁고용이며 전통적인 단순 작업이 아닌 새로운 영역의 일자리로의 취업이다. 취업 할 수 있는 기회가 생기면 프로그램의 담당 교사 또는 직무지도원이 그 일자리에 대한 분석을 수행하고, 개별화지원팀에 그 정보를 전달하면 개별화지원팀에서 그 일자리가 참가 학생의 기술과 흥미에 적합한가를 검토한다. 또한 개별화지원팀은 교통수단, 작업환경, 작업속도, 요구되는 작업수행 및 안전 문제 등 여러 이슈들에 대해서도 검토한다. 만일 참가자가 고용된다면, 그 참가자의 지위는 피고용인으로 변화되고 남은 기간 동안 프로그램은 고용 초기의 안전망을 제공하는 지원자의 역할을 한다.

프로젝트 서치(Project Search)는 비록 1996년 미국의 신시내티의 시립아동병원서 시작했지만 20년이 지난 2018년을 기준으로 미국의 44개 지역에서 67개의 프로그램에서 17,000여 명의 발달장애인이 참여하고 있다. 또한 미국지적발달장애인협회(AAIDD)에 따르면 이 프로그램을 마친 발달장애인의 경우 70% 정도 취업률이 향상되었고, 직장을 유지하는 비율도 80%에 이른다 고 보고하고 있다(https://www.meaf.org/project_search/). 또한, 미국 북부 뉴욕에서의 프로젝트 서치(Project Search) 운영 실적을 연구한 Christensen et al(2015)의 연구에서도 2009년 ~ 2014년 사이의 5년 동안 프로젝트 서치(Project Search) 프로그램에 참가한 발달장애인 124명의 77%가 일반 사업체에 고용되었으며, 졸업 후 1년 이상 직업을 유지한 비율은 82%, 3년 이상의 직업유지율은 62%로 나타났다. 이렇듯 프로젝트 서치(Project Search) 프로그램은 발달장애인의 취업에 상당한 성과가 있음을 알 수 있다.

② 스타벅스 인크루전 아카데미(The Starbucks Inclusion Academy)

스타벅스 인크루전 아카데미(The Starbucks Inclusion Academy)는 견습 장애 직원을 대상으로 실시되는 현장실습훈련(OJT: on-the-job training program)으로서 총 6주간 실시되는 이 프로그램은 지난 2015년 8월 스타벅스, 펜실베이니아 주 노동부 산하 직업재활국(Pennsylvania Department of Labor & Industry's Office of Vocational Rehabilitation), 미국 장애인 협회(National Organization on Disability), 그리고 크리스퍼스 애틱스 협회(Crispus Attucks Association)가 함께 공동으로 운영을 시작했으며, 여러 이해관계자의 협동적인 파트너십을 통해 성공적으로 도입되었다고 평가 받고 있다.

미국 상공회의소(U.S. Chamber of Commerce)와 USBLN(US Business Leadership Network)¹⁾이 격년으로 공동 발표하는 ‘Leading Practices on Disability Inclusion’ 보고서에서는 기업의 장애 직



원 고용을 촉진하기 위해, 장애인 인크루전(Disability inclusion) 부문에 우수한 성과를 보이는 20여 개 기업을 선정해서 해당 기업들의 장애 직원 고용 및 직업훈련 사례를 소개하고 있다(U.S. Chamber of Commerce, 2013, 2015). 이 보고서는 효과적인 장애 직원의 직업훈련을 위해 장애 직원의 고용과 개발을 위한 가이드라인과 우수기업 사례를 발굴해서 전파하고 있다.

2016년 USBLN에 의해 장애인이 일하기 좋은 직장 중 하나로 선정된 스타벅스(Starbucks)는 전 세계에서 가장 큰 커피 전문점 체인으로 장애인에 대한 적극적인 고용정책과 선진적인 고용안정 정책을 가지고 있는 것으로 잘 알려져 있다(Riley, 2006). 우리나라 스타벅스에서 지난 2007년부터 장애인 바리스타 채용을 처음 실행한 후, 2017년 현재 163명(전체 직원의 3%)의 장애인이 전국 스타벅스 매장에서 일하고 있다(김은형, 2017).

스타벅스의 대표적인 장애인 직업훈련 프로그램인 ‘스타벅스 인크루전 아카데미(The Starbucks Inclusion Academy)’는 네바다주에 위치한 스타벅스 칼슨 밸리 로스팅 플랜트(Starbucks Carson Valley Roasting Plant)에서 처음 도입 후, 현재 펜실베이니아주 요크 물류센터에서 운영 중에 있다(Starbucks, 2015b).

스타벅스 인크루전 아카데미 운영을 위한 각 이해관계자의 주요 역할은 다음과 같다. 스타벅스 인크루전 아카데미의 참가자들은 총 6주의 프로그램 기간 중 첫 4주간 하루 6시간씩의 교육 프로그램에 참여한다. 이 중 3시간은 직무 관련 지식 및 적용에 대한 강의수업을 수강하며, 나머지 3시간은 실제 작업 현장과 같은 환경에서 업무를 수행한다. 이때 총 4명에서 10명의 참가자가 한 클래스에서 함께 수업에 참여하며, 경력개발을 위한 취업 면담 지원과 지역 내 다양한 취업 정보 등도 함께 제공된다. 그리고 마지막 2주 동안은 각각의 적성을 고려하여 스타벅스 로스팅 플랜트와 물류센터에 각각 배치된 후 인턴십 프로그램에 참여하게 된다. 6주간의 교육 프로그램 종료 후 참가자 개인의 적합도와 교육 및 인턴십 성적을 최종적으로 고려하여 스타벅스의 정규직 직원으로 채용되고 있다(Starbucks, 2015b). 스타벅스는 홍보자료를 통해 스타벅스 인크루전 아카데미를 처음으로 이수한 21명의 인원 중 12명이 스타벅스 칼슨 밸리 로스팅 플랜트에 정식 직원으로 채용되었으며, 나머지 9명의 인원도 프로그램을 통해 습득한 역량과 정보를 바탕으로 칼슨 밸리 지역 내 제조 및 창고시설에서 채용 프로세스가 진행 중이라고 밝혔다(Starbucks, 2015a, 2015b).

로스팅 플랜트와 물류시설에서 처음 시작된 스타벅스 인크루전 아카데미는 2017년 현재 ‘스타벅스 리테일 인크루전 아카데미(Starbucks Retail Inclusion Academy)’라는 이름으로 재탄생 하여 메릴랜드주 볼티모어에서 새롭게 운영되고 있다(Stolder, 2017). 스타벅스 리테일 인크루전 아카데미의 교육 기간(총 6주)과 기본 컨셉(강의장 교육 및 실습, 인턴십 결합형 프로그램)은 기존의

1) USBLN(US Business Leadership Network)은 장애인 인크루전(disability inclusion)을 통한 기업의 성과 제고를 목적으로 설립된 비영리 단체임. 연례 컨퍼런스, 엑스포, 이벤트성 서밋 등 다양한 이벤트와 연구 보고서를 통해 미국 내 사기업들의 장애인 고용·유지 및 교육훈련 정책 방향성을 제시하고 있으며, DEI(Disability Equality Index)를 통해 장애인이 일하기 좋은 직장(DEI Best Place to Work)을 매년 선정해서 발표함. 위의 미국 기업 사례로 소개된 스타벅스는 2016 DEI 100% 최우수 기업으로 선정됨(Starbucks, 2016).

스타벅스 인크루전 아카데미와 같지만, 별도의 리테일 업무 및 바리스타 교육 커리큘럼을 통합 운영하고 있다는 차이점이 있다. 이는 청년층 장애인들을(총 6명의 참가자 모두 25세 미만임) 노동 인력에 대한 수요가 가장 큰 스타벅스 매장들에 직접 배치하려고 하는 스타벅스 전사적 차원의 노력으로 볼 수 있으며, 기존 네바다주와 펜실베이니아주에서 성공적으로 운영된 스타벅스 인크루전 아카데미와 더불어 스타벅스가 장애인 고용과 직업훈련 정책을 지속해서 확대하고 있음을 알 수 있는 부분이다(Stolder, 2017: 김원호 외, 2017에서 재인용).

③ Bridges from School to Work program

Bridges from School to Work program은 1989년 메리어트 장애인 재단 (Marriott Foundation for Disabilities)에 의해 장애인의 고용을 위해 학교와 직장을 연계하는 재활프로그램으로 사업주가 요구하는 직무능력을 갖춘 장애인을 매칭시킴으로써 장애인의 고용 기회를 향상시키기 위해 추진된다.

Bridges from School to Work program은 장애인의 고용을 위해 현장교육, 멘토링 및 장기지원을 제공하고 있으며, 이 프로그램을 통해 미국의 특수 교육 프로그램을 마치는 청소년들의 취업 준비를 위한 연계를 지원하고 있으며, 이를 통해 20 ~ 30대의 고용 및 직업 전망을 향상시키고 있다.

이 프로그램을 통해 지난 30년 동안 미국의 주요 12개 도시의 장애 학생 19,000명 이상을 5,200명의 고용주에게 연계하였다.

Bridges 프로그램의 대상은 17~24세의 전환기 청소년으로 Bridges 프로그램이 운영 중인 12개의 도시(애틀랜타, 볼티모어, 보스턴, 시카고, 댈러스, 포트워스, 로스앤젤레스, 뉴욕, 오클랜드, 필라델피아, 샌프란시스코, 워싱턴 DC)에 거주자로서 세부자격은 <표 17>과 같다.

Bridges 프로그램은 프로그램 대상자의 장애가 아닌 능력에 집중하여 장애청년들의 잠재력에 중점을 두고 접근을 한다. Bridges 프로그램을 통해 IEP를 가진 장애청소년의 취업 결과를 향상시키기 위해 전국에서 가장 큰 학군과 협력한다.

<표 17> Bridges from School to Work program 참가 자격

-
- 17 ~ 24세(연령)
 - IEP 유무
 - 정말 일하고 싶어하는 열망
 - 긍정적인 태도
 - 미국에서 일할 수 있는 자격에 대한 서류 보유
 - 독립적으로 출퇴근 가능
 - Bridges 프로그램과 고용주의 기대에 부응하기 위해 노력
 - 장기적으로 직업 코칭없이 독립적으로 일할 수 있는 잠재력 보유
-



Bridges 프로그램 담당 직원은 고등학교 교직원과 함께 일하면서 청소년이 직업 목표를 달성할 수 있도록 지역 고등학교에서 정기적으로 협력을 한다.

또한 Bridges 프로그램은 지역 사업체를 개발하고, 기술 및 능력에 적합한 직무와 청소년을 연결하며, 일대일 멘토링을 제공한다. 구체적인 프로그램을 살펴보면 다음 표와 같다.

〈표 18〉 Bridges from School to Work program의 내용

-
- 고용을 추구하는 부모와 보호자의 지원을 받음
 - 청소년이 개인의 기술, 능력 및 관심사를 식별 할 수 있도록 도움
 - 청소년이 다양한 진로 탐색하도록 도움
 - 이력서, 구직 신청 및 고용 전 평가를 원하는 청소년 지원
 - 시간 관리 및 갈등 해결과 같은 고용 및 생활 기술을 가르침
 - 청소년들을 지역 비즈니스에 연계하고 의사소통하는 방법 교육
 - 신입 사원 오리엔테이션 및 교육 지원
 - 처음 6개월 동안 고용 지원을 제공하고 1년 동안 후속 서비스를 제공
-

Bridges 프로그램의 직업 선택, 직업 검색, 고용주 미팅, 지원서 작성, 이력서 작성, 면담 배우기, 직장 규범 이해 등의 다양한 프로그램을 통해 프로그램 참가자는 소매점, 식당, 사무실, 병원, 호텔, 창고 및 유통 센터 등에서 15시간 이상 또는 풀타임으로 일하게 된다.

프로그램의 기간은 필요에 따라 다르며, 고용되면 최대 6개월 동안 고용을 유지할 수 있도록 지원을 하고 있다. 6개월의 고용 후에도 연락을 유지하고 최대 1년 동안 업무 진행과 관련한 사후서비스를 제공한다.

Bridges 프로그램에는 Aramark, CVS, Amazon, Kroger, Target, TJX, Gap, Marriott, UPS 및 Home Depot과 같은 대기업을 포함하여 5,200개가 넘는 중소기업과 협력하고 있으며, 프로그램에 협력하고 있는 고용주의 40% 이상이 한 명 이상의 Bridges 프로그램 참가자를 고용하는 것으로 조사 되었다. Bridges 프로그램에 참여한 청소년 및 기업 조사에 따르면, 고용주의 98%가 Bridges 프로그램의 성과에 만족하고 있으며, 고용주의 92%가 다른 Bridges 프로그램에 참여하고 있는 청소년을 고용할 가능성이 높으며, 프로그램에 참여하고 있는 청소년의 90%가 Bridges 프로그램에 매우 만족 하는 것으로 조사 되었다. 이렇듯 Bridges 프로그램은 참여하는 사업주와 장애인에게 만족도가 높으며, 장애인청년의 취업에 있어서도 상당한 성과가 있음을 알 수 있다.

④ Landmark College의 Landmark College Works 인턴십 프로그램

Landmark College는 다르게 배우는 학생들을 위한 대학으로 지난 30여 년 동안 난독증과 같은 학습 장애가 있는 학생, ADHD 또는 자폐 스펙트럼 장애(ASD)를 포함하여 다르게 학습하는 학생들을 위한 프로그램을 운영하고 있다. 이 프로그램은 강점 기반 모델로 학생들이 목표를 달성하는 데 필요한 기술과 전략을 제공한다.

Landmark College에서는 학습 장애, ADHD 및 ASD 등 주류 교육 시스템을 통해 학습하기 어려운 학생들을 위해 인류학, 영어, 비즈니스, 커뮤니케이션, 인문학, 철학, 심리학, 역사, 문학, 수학, 과학, 외국어, 연극, 비디오, 음악, 예술, 체육 및 기타 분야의 다양한 코스의 교육 프로그램을 제공하고 있다. 이러한 교육 프로그램은 뉴잉글랜드 학교 및 대학 협회의 인증을 받았으며, 교과 과정은 다른 고등 교육 기관과 마찬가지로 엄격하다. Landmark College는 이러한 프로그램을 통해 아래와 같은 서비스를 제공한다.

〈표 19〉 Landmark College 교육 프로그램 내용

- 학습 과정을 이해하지 못하는 경우 명시적으로 교육
- 학생들의 학습을 지원하는 개별화 된 전략을 장려함으로써 학생들이 자기이해와 자기 효능감을 갖도록 독려
- 학생들에게 교실 안팎에서 필요한 지원을 제공
- 랜드마크 대학 연구 및 교육 연구소 (LCIRT)를 통해 학습 장애, ADHD 및 ASD 교육에서 혁신적이고 학생 중심의 모범사례를 지속적으로 개발하고 다른 교육자와 공유

Landmark College는 인턴십 및 고용과 관련한 프로그램을 운영하고 있으며, 이 프로그램은 학생 개인의 직무 기술 및 경험 수준에 따라 다르게 제시하고 있다.

캠퍼스 학생 취업 프로그램인 Landmark College Works는 인턴십 또는 첫 직장을 위한 고용 기반을 구축할 수 있게 가이드라인을 제시해준다. 이 프로그램은 학생들이 자신의 업무와 학업 사이의 관계를 볼 수 있도록 돕는 데 중점을 두고 새로운 직원 오리엔테이션, 2년마다 수행되는 평가 및 기타 전문기술 개발 기회를 제공한다. 또한 교실에서의 차별화된 교육처럼 감독 또한 다르게 하여 개별 학습 요구에 초점을 맞추고 미래의 성공을 위한 도구를 개발할 수 있도록 도와준다.

Landmark College Works는 신입 직원을 염두에 두고 고용 준비를 위한 실습(ERE)을 제공하여 교내 실무경험과 의사소통, 전문기술 및 경력 탐구에 중점을 둔 실무경험을 제공한다.

프로그램 내용을 구체적으로 살펴보면 학생들은 오전에 수업에 참석하며, 오후에는 캠퍼스 사무실에서의 근무를 통해 학생들은 관리 작업 및 프로젝트에 참여한다. 수업 시간은 학생들이 자신의 업무 경험을 탐구하고 검토하는 동시에 직장에서 성공하는 데 필요한 기술을 습득할 수 있도록 한다.

이 과정은 고용 준비를 위한 실습(ERE)을 교육하기 위한 입문 과정으로 고용을 유지하는 데 필요한 전문기술에 대한 교육과 경험을 제공한다. 이 과정을 통해 학생들은 직장에서 전문기술이 무엇인지, 어떻게 개발하고 구현할 수 있는지 이해하는 데 중점을 두고 있으며, 학생들에게 자신의 가치를 탐구하게 하고, 향후 취업을 위한 현재의 업무 경험을 하게 하고, 미래의 구직 활동을 수행 할 수 있는 기회를 제공한다. 이러한 과정이 끝나면 학생들은 의사소통, 문제해결, 팀 워크 및 전문성을 갖게 된다. 학생들은 성찰, 사례 연구, 그룹 활동 및 토론을 통해 배우고 교실에서 배운 새로운 기술을 고용에 적극적으로 활용한다.



이러한 고용 준비를 위한 실습(ERE)은 랜드마크 칼리지 이후 학생들이 인턴십이나 취업에 한 걸음 더 다가갈 수 있는 밑거름이 된다. 고용 준비를 위한 실습(ERE)은 프로그램 시작 전에 Landmark에서 최소 2학기를 완료한 학생, 이전에 유급 업무 경험이 없거나 경험이 매우 적은 학생, 일의 세계에 대해 더 많이 배우고자 하는 열망과 관심이 있는 학생들에게 우선권이 주어진다.

또한 Landmark College에서는 학생들에게 전문적인 기회를 제공하기 위해 캠퍼스 내 인턴십 프로그램을 지속적으로 운영하고 있으며, 학생들은 다음을 포함하여 캠퍼스 전역의 사무실에서 인턴십을 하고 있다.

〈표 20〉 Landmark College 인턴십

-
- 랜드 마크 칼리지 연구소
 - 등록 사무실
 - 마케팅 커뮤니케이션
 - 학생 활동
 - 학부(수학, 자연 과학, 스튜디오 아트)
 - 고등학교 여름 프로그램
 - 거주 생활
 - WLMC 라디오 방송국
-

⑤ Neurodiverse Hiring Initiative 맞춤형 고용지원프로그램

미국의 대기업에서 중소기업에 이르기까지 많은 회사는 수익을 높이고 장애인의 고용률을 높이는 데 도움이 되는 신경다양성 특성을 가진 장애인들을 위한 고용계획(Neurodiverse Hiring Initiative)을 개발하였으며 이 계획은 현장 맞춤형 직무교육이 핵심이다.

EARN(Employer Assistance & Resource Network)는 미국 노동부의 장애고용정책국에 의해 운영되는 재활프로그램으로 EARN은 장애가 있는 자격을 갖춘 직원을 모집, 고용, 유지 및 발전시키려는 고용주를 위한 프로그램이다. EARN은 고용주를 위한 무료 기술지원, 개별상담, 맞춤형 교육, 협업 및 기술 지원을 통해 장애 근로자를 채용, 고용 및 유지하는 데 고용주를 지원한다. 또한 인력 채용 프로그램(WRP)을 통해 기업 및 연방 기관을 대학생 및 최근 장애 졸업자와 연결시킨다.

WRP는 전국 연방기관과 다양한 분야의 임시직 또는 정규직 일자리에 자격을 갖춘 취업준비생을 연결하는 무료 프로그램으로 프로그램 지원자들은 고등 교육을 받은 고등학교 학생들과 근로능력을 갖고 있는 장애를 가진 최근 졸업생들이다.

채용프로그램을 통해 가능한 직무에 가장 적합한 기술과 능력을 가진 대상자를 유치하고, 장애인을 포함한 모든 자격을 갖춘 대상자가 이 과정에 참여할 수 있도록 하는 것은 이 목표를 달성하는 데 중요하며, 특히 연방 계약자와 연방 기관에게 중요하다. 이 두 기관 모두 자격을 갖춘 장애인을 고용하기 위한 사전 조치를 취해야 하며, WRP를 통해 고용주는 다음을 수행한다.

〈표 21〉 인력 채용프로그램(WRP)

- 전국의 지원자에게 접근
- 재향 군인인 지원자에게 접근
- 사전 심사된 구직자
- 인턴십 또는 정규직 채용을 위한 유연성

또한 EARN은 다음과 같은 지원을 한다.

- 교육 및 리소스: 웹 사이트(AskEARN.org)를 통해 이니셔티브의 온라인 허브로서 장애에 관한 고용주 중심의 도구, 리소스 및 간행물을 제공한다. 자격을 갖춘 구직자 모집에서 장애인 고용에 대한 세금 인센티브(세금공제 WOTC 등)에 이르기까지 광범위한 주제에 대한 탐색이 쉬운 정보를 제공한다.
- 온라인 교육: EARN은 최신 장애 포함 주제에 대한 무료 교육을 제공한다. 양방향 훈련센터는 직장에 장애가 있는 사람들을 포함시키기 위한 전략, 정책에 대한 종합적이고 선별된 멀티미디어 교육을 위한 원스톱 리소스이다. 장애 에티켓, 장애인 구직자 인터뷰, 정당한 편의를 포함한 주제에 대한 교육 제공, 뉴스 및 이벤트 섹션에서 예정된 EARN 웨비나(웹과 세미나)에 대한 서비스를 제공한다.
- 뉴스와 정보: EARN을 사용하면 최신 장애 고용과 관련한 뉴스와 정보를 제공한다. e-뉴스레터, 페이스북, 트위터, 링크드 인, 유튜브, 홈페이지를 통해 장애 다양성과 다양한 정보를 얻을 수 있다.
- 연구 및 모범사례: EARN은 장애 문제를 조사하고 올바른 고용주로부터 모범적인 정책 사례를 수집한다. 이 조사는 AskEARN.org를 통해 고객에게 제공하는 도구와 리소스를 알려주며 가장 효과적인 최신 기술을 제공한다.

⑥ Spectrum Scholars 진로탐색 프로그램

2018년 9월 24일 월요일 The University of Delaware와 JPMorgan Chase는 Newark 캠퍼스의 알프레드 레너 홀(Alfred Lerner Hall)에서 자폐 학생들을 위한 대학-커리어 프로그램인 Spectrum Scholars를 수행 하기로 협약하였다.

Spectrum Scholars은 학부 및 대학 생활 능력을 향상시켜 자폐 학생들을 위한 환경을 조성한다. JPMorgan Chase로부터 10년간 보조금을 지원받고 UD의 장애 연구 센터가 관리하며 컴퓨터, 정보 과학, 전기 및 컴퓨터 공학을 전공하는 UD의 자폐 학생들에게 종합적인 지원 시스템 및 진로 탐색 기회를 제공한다. 자폐 학생에게 효과적인 프로그램을 제공하기 위하여 UD 교수진, 직원, 지역사회 기업 등이 협업하여 훈련을 제공하며, 의사소통 및 관계 기술, 그리고 자폐 학생들에게 문제가 많이 발생하는 분야에 중점을 둔다. 개별 학생들은 매주 코치와 만나며, 학업과 진로 목표를 중심으로 진행되는 프로그램의 세션은 세부사항 인식, 관리 기술 향상, 자기 옹호와 같은 기술



들을 주로 다룬다. 또한 주간 코칭, 동료 멘토링, 현장방문, 인턴십 등 경력개발 기회뿐만 아니라 비장애학생과 교직원들도 자폐 학생들의 다양한 특징에 대한 교육을 받는다.

JPMorgan Chase는 현재 Autism at Work를 통해 100명 이상의 직원을 고용하고 있으며, 필요한 경우 적절한 편의를 제공하고 비장애인 관리자와 동료들에게 효과적인 의사소통 전략을 교육하고 있다. 프로그램에 선정된 자폐 학생은 1학년 때부터 시작하여 졸업 때까지 지속적인 코칭 지원을 받으며, 두 개의 학부(CIS, ECE)의 교수진이 개별화된 상담을 제공한다. 또한 JPMorgan Chase & Co.와 같은 기업에서의 멘토링, 현장 방문, 인턴십 등 경력 개발 기회도 부여된다.

Spectrum Scholars 진로탐색프로그램의 자격을 얻으려면 Newark의 UD 메인 캠퍼스에서 1학년으로 입학하는 정규 입학 학부생으로서 Delaware 대학에서 입학 허가를 받아야 한다. 현재 시간제 학생, 비학위과정 학생, 대학원생, UD 지방캠퍼스 학생, 편입생 또는 SEED 프로그램 학생 등에 대해서는 종합적인 지원이 이뤄지지 않고 있다. 컴퓨터정보과학(CIS) 또는 전기컴퓨터공학(ECE) 전공 학생에게 우선권이 주어진다.

⑦ Freddie Mac Autism Internship Program(Neurodiversity at Work Program)

Freddie Mac은 2012년 ASAN (Autistic Self Advocacy Network, 자폐증 자기옹호 네트워크)와 제휴하여 의사소통, 행동, 사회적 상호작용에 어려움이 있는 자폐 스펙트럼 장애(ASD)인의 고유한 능력과 비즈니스 욕구를 충족하도록 고안된 자폐증 인턴십 프로그램을 만들었다. 이 프로그램을 통해 컴퓨터 과학, 수학, 재무와 같은 분야에서 대학 학위를 가진 ASD 청년들의 재능을 활용할 수 있었다. 질병관리본부(CDC)에 따르면, 59명 중 1명의 어린이들이 ASD이다. 자폐 스펙트럼 장애인은 다른 사람들과는 다른 방식으로 의사소통, 상호작용, 행동 및 학습을 할 수 있다. 그 결과, 대부분의 ASD 성인들은 지지와 지원이 부족하고, 실업자 또는 불완전 고용 상태에 있다. 실제로, Autism Speak 옹호단체에 의하면, ASD를 가진 25세 청년의 거의 절반은 급여를 받는 직업을 가진 적이 없다고 한다.

Freddie Mac Autism Internship Program은 2012년 5월 4명의 인턴이 사내에서 서로 다른 업무를 수행하는 것으로 시작되었다. 첫 인턴기간 이후, Freddie Mac은 ASD 20명을 참여시켰으며, 이후 정규직으로 전환된 자폐 장애인들은 현재에도 여전히 회사에서 근무하고 있다. Freddie Mac의 neurodiversity 노력은 해를 거듭하면서 발전하고 더욱 확대되어, 2020년에 이 프로그램은 "Neurodiversity at Work"로 명칭을 변경하고, 난독증 등 ASD를 포함한 광범위한 neurodiversity의 형태를 포함하도록 확대될 뿐만 아니라 풀타임으로 운영되고 있다. Freddie Mac은 신경다양성 장애인들이 경력을 쌓을 수 있도록 지원하기 위해 낙인이 없는 통합적인 문화를 조성하기 위해 노력하고 있다.

Freddie Mac은 인종, 피부색, 국적, 민족성, 성별, 성 정체성, 성적 취향, 혼인 여부, 부모의 지위, 임신 여부, 종교, 나이, 장애 상태, 퇴역군인 상태, 유전 정보, 기타 법적으로 보호되는 특성 등과 상관없이 고용과 계약에 있어서 기회균등 원칙을 정하고 있으며 정책이나 채용 절차, 사업 활동

등에서 이 원칙을 철저하게 지키고 있다.

Neurodiversity at Work 프로그램의 목표는 컴퓨터, 과학, 수학, 재무와 같은 분야에서 대학 학위를 소지한 ASD 지원자들을 찾아내고 참여시키는 것이다. 또한 자폐 스펙트럼 장애인이 특정 소프트웨어 기술이 부족한 경우에는 분석이나 업무 지향적 능력면에서 보완한다. 비장애인 관리자와 동료들이 ASD 동료 직원들과 가장 효과적으로 일할 수 있도록, 통합참여부서는 비영리 단체인 Next for Autism과 협력하여 직접 만나는 대신 가상 회의를 개최하는 등 좀 더 포괄적인 방법에 대한 교육을 제공한다. 이 밖에도 조용한 공간, 조광 장치, 소음차단 헤드폰 등을 사용하여 최적의 작업 환경을 조성한다. 그 프로그램은 모든 사람들에게 긍정적인 경험을 보장하도록 고안되었다.

⑧ Philadelphia Neurodiversity Center of Excellence (CoE)

Ernst & Young(EY)는 회계, 컨설팅 등을 제공하는 글로벌 전문 서비스 기업으로, 2016년 필라델피아에 최초의 Neurodiversity Center of Excellence(CoE)를 오픈했다. Philadelphia는 STEM(science, technology, engineering and math)과 자폐증 특화 프로그램이 우수한 대학과 인접하고, DC와 NY의 중간 위치, SAP의 자폐증 연구 프로그램에서 뛰어난 지원자를 배출한 이력이 있어 시범 지역으로 선정되었다. 이후, Dallas, Chicago, San Jose, Nashville에 추가 센터가 오픈되었다. 사무실은 적절한 업무 공간과 매우 협조적인 리더십 팀으로 구성되어 있다. CoE를 만드는 데는 수개월이 소요되며, 4단계로 나뉜다.

• 1단계: 소싱(Sourcing)

필라델피아의 외부 공급 업체인 Specialisterne에서 추천한 자폐 장애인과 추가적으로 추천한 직원, 학부모 및 옹호 단체, 대학 및 개인 연락처 등을 확인한다. 파일럿 기간 동안 지원 장애인에 대한 여러 가지 사항들을 파악한 후 프로젝트 팀은 추가 고용 여부 또는 다른 CoE에 대한 지원 자폐 장애인 관리여부 등을 결정한다.

• 2단계: 스크리닝(Screening)

먼저 Specialisterne에 전화로 지원한 후 만나질 동안 사무실에서 그룹 활동(“hang out” 프로그램을 통해 비판적 사고, 기술력 및 팀워크 등을 평가)을 수행한다. 이어 프로젝트 팀과의 비공식적인 면접이 짧게 수행되었으나 평가 방법을 변형하여 채용 담당자가 초기 전화 심사를 실시한 후 전화 심사를 통과한 자폐 장애인들은 CoE를 위해 특별히 작성된 온라인 기술 및 비판적 사고 평가를 완료한다. 그다음 비디오 면접(영상 면접)이 이어지고, 일주일간 오리엔테이션, 교육 및 평가 체험 ‘슈퍼워크(SuperWeek)’에 참석해야 한다.

• 3단계: 사정 및 훈련(Assessment and training)

파일럿 기간 동안 “hang out”과 면접 후 선발된 지원 장애인들은 3주간 대인관계 기술 훈련을



받는다. 가장 높은 성과를 보인 사람들은 연장된 일자리가 제공되며, 이후 프로젝트 팀은 팀 기반 업무 시뮬레이션, 대인관계기술 개발, 역할 및 기업 소개 등을 지원자의 수준에 맞추어 슈퍼워크 기간 동안 교육을 받게 된다. 가장 성적이 좋은 지원장애인은 슈퍼워크가 끝날 때 구직 제의를 받게 된다.

- 4단계: 신입직원교육 및 지원(Onboarding and support)

신입직원교육 및 훈련은 자폐증에 대해 정식 교육을 받고, 소싱 및 선발 과정 전반에 걸쳐 지원자를 상대한, 필라델피아에서 EY의 신경다양성(neurodiverse) 전문가들을 관리한 경험이 있는 채용 관리자가 수행한다.

EY 직원이 된 자폐 스펙트럼 장애인은 고객에게 고품질의 서비스를 제공하기 위한 광범위한 세부 작업, 계산 및 프로세스 등의 업무를 수행한다. 기술적 전문가는 데이터 수집 및 분석, 문서 추적 및 제어 등의 업무를 수행하며, 이들은 일반적으로 한 고객을 위해 일하고, 고객과의 관계, 고급 기술적 분석 및 복잡한 비즈니스 문제를 다루는 동료 직원들과 함께 팀을 이루어 고객의 사무실에서 업무를 수행한다. 또한 EY는 효율성을 높이기 위해 전문화 과정을 한 단계 더 발전시켜 Philadelphia에서 EY 사무실 기반 전문가 팀이 비즈니스의 다양한 영역에서 여러 고객과의 업무를 수행하기 위해 많은 시간과 반복적인 작업을 처리하는 새로운 Center of Excellence(CoE)를 설립하여 시도하고 있다.

⑨ Auticon, US

데이터 품질과 완벽한 소프트웨어 개발에 대한 수요가 높은 Auticon은 고객의 IT 프로젝트를 개선하기 위해 다양하고 민첩한 인력을 제공한다. Auticon은 자폐인을 IT 컨설턴트로 독점 고용한 최초의 기업이다. 그들의 하이브리드 현장 팀과 외부 팀들은 자폐증의 인지적 강점을 활용하여 지속적인 집중력과 분석적 사고방식을 제공한다. Auticon은 평생 기술 경력을 쌓기 위해 자폐증 스펙트럼 성인을 모집, 교육 및 고용함으로써 글로벌 기술 고객에게 서비스를 제공한다. Å팀(Autism 팀)에는 소프트웨어 개발, 데이터 분석, 품질 보증 및 테스트, 자동화 엔지니어링 등을 전문으로 하는 완전히 훈련된 직원으로 구성된다. Auticon은 고객 및 지역 자폐증 커뮤니티와 협력하여 일하며, 다양한 업무 문화를 장려하고, 직원 개개인의 재능을 인정하며, 고객에게 뛰어난 품질을 제공한다.

자폐인에게 지속 가능한 직업 기회를 만들어 줌으로써 자폐 성인들에게 힘을 실어주고 전 세계의 인식을 변화시키고 진정한 포용과 다양성을 촉진하는 것이 Auticon의 비전이며, 세계적으로 자폐증 IT 직원의 최대 고용주로서 2023년까지 1,000명의 자폐증 성인을 고용하는 것을 목표로 하고 있다.

○ 주요 특징

IT 및 기술 솔루션 사업을 하고 있으며, 모든 컨설턴트와 분석가는 자폐 스펙트럼 장애인이다. 미국, 캐나다, 호주 및 유럽전역(영국, 독일, 프랑스, 스위스, 이태리)에서 150명 이상의 자폐 스펙트럼 장애인을 고용하고 있으며, 이들은 엔터테인먼트, 금융 서비스, 기술 및 소비재 산업 분야의 주요 기업(예: GSK, Experian, Siemens, Allianz, UniCredit 등)부터 중소기업 및 스타트업에 이르기까지 다양한 고객들을 상대로 소프트웨어 테스트, 개발, 분석, 컴플라이언스 및 보안 프로젝트 등의 업무를 수행하고 있다.

○ 지원내용

- 지속적인 고용
- 중급부터 전문가 수준까지의 경력 기회
- 흥미롭고 복잡한 프로젝트 수행 및 개인별 적합 프로젝트 제공
- 매우 유능한 사람들과의 협업
- 자폐형 근무환경
- 필요시 job coach와 프로젝트 매니저 지원

○ 자격 요건

- 일반적인 업무
 - 최대 10명의 자폐동료와 정기적인 1:1 job coaching 세션 개최(프로젝트 준비, 직장 조정 협상, 최적의 직장 성과 지원 포함)
 - 자폐증 동료들을 위한 맞춤형 웰빙 전략 개발
 - 좋은 정신건강 유지를 위한 자폐증 동료 지원
 - 사회복지사, 간병인, GP(General Practitioner), 정부 기관 및 지역사회 조직과의 연계
 - auticon 채용 전략 진원, 신규 컨설턴트 채용 과정에 참여
 - 기술 평가, 사전 워크샵 개최 및 촉진
 - 자폐증 동료에 대한 채용 관련 문서 및 auticon 프로젝트 기록 지원
 - 채용 과정 개선 업무
- 지원 업무
 - 컨설턴트와 함께 고객의 근무환경 및 프로젝트 요구사항 분석·준비
 - 자폐증에 대한 고객과의 팀 브리핑
 - 컨설턴트의 강점과 개인 특성에 대한 팀과 사전 논의
 - 불필요한 스트레스 유발 요인에 대한 식별 및 회피 전략 수립
 - 출퇴근 계획 수립 및 시행 지원



- 작업 환경 조정
- 고객과 컨설턴트 간의 피드백 조정(지원 유형 및 수량은 컨설턴트가 직접 결정 가능)
- 필요에 따라 개별 추가 지원

○ 프로젝트 매니저(Project Manager)

Project Manager는 엔터테인먼트, 유틸리티, 의료 및 재무를 포함한 다양한 영역에서 하나 이상의 소프트웨어 프로젝트를 수행하며, 팀 프로세스 격차 파악, 모범 사례 구현, 결과물 후속 조치, 에스컬레이션 관리, 개발 및 상위 관리를 포함한 고객 팀과의 커뮤니케이션 등을 담당한다. 친밀감을 형성하고 고객과의 관계를 발전시키기 위해 필요한 경우 고객과 함께 현장에서 업무를 수행하기도 한다. 숙련된 프로젝트 매니저는 컨설턴트들을 기술적·전문적 문제로부터 잘 이끌어내고 개인별 발전에 도움을 주며, 항상 개인의 강점과 관심사에 초점을 맞추고 있다. 또한 지원은 항상 직장 내에서 장애인의 욕구 사항에 맞게 조정되며, 장애인이 필요하고 원하는 만큼 지원하는 것이 목적이다.

- 고객 프로젝트 로드맵에 대한 이해도를 개발하여 고객팀과 연계하고 고객 조직 내에서 새로운 기회 모색
- 우수한 고객 서비스 문화 구축 및 유지
- 개발팀의 욕구 사정, 기존 소프트웨어 개발 및 테스트 프로세스 개선사항 구현
- 소프트웨어 테스트 전략 및 구현을 위해 개발팀과 협력하여 로드맵 및 세부 구현 계획 설정
- 설계별 자동화 솔루션 구현을 담당하는 QA 자동화 엔지니어 및 QA 분석가에 대한 전반적인 감독 및 관리

⑨ Nashville 모델

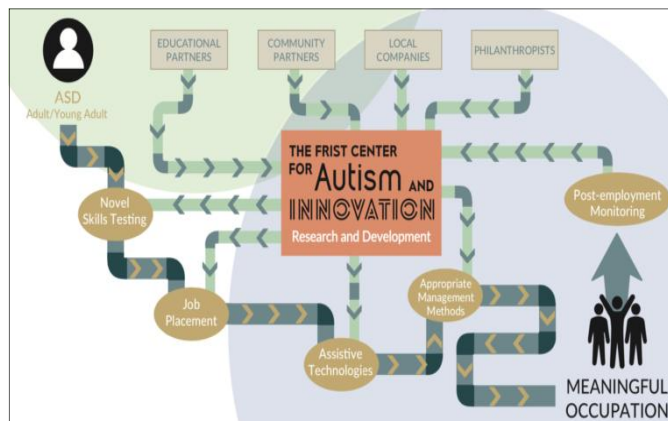
CDC의 자폐·발달장애 모니터링(Autism and Developmental Disabilities Monitoring, ADDM) 결과에 의하면 미국에서는 아동 59명 중 1명이 자폐 스펙트럼 장애(ASD)인 것으로 추정된다. 국립보건원(National Institute of Health)은 이 자폐 스펙트럼 장애(ASD)를 반복적이고 특징적인 행동적 패턴과 사회적 의사소통 및 상호작용에 어려움이 있는 복잡한 신경발달장애이며, 증상은 유아기부터 발생하여 일상적인 기능에 영향을 미친다고 설명한다. 또한 자폐 성인의 80%가 실업자 또는 구직자로 추정되어, 자폐 스펙트럼 장애인의 고용 격차를 해소하기 위하여, The Precisionists, Inc.(TPI)가 설립되었다. TPI는 장애인이 포함된 팀을 통해 수행하는 행정 및 기술 서비스를 제공하기 위한 업계 모범사례를 제공함으로써 2025년까지 10,000개의 장애인 일자리를 창출하는 데 중점을 둔 국가 기업이다. 응용 프로그램 개발 및 지원, 소프트웨어 테스트, 사이버 보안, 프로그래밍, 스캔, 인텍싱, 데이터베이스 최적화, 데이터 수집·분석·입력 및 문서 디지털화

등과 같은 기술 및 관리 업무를 수행할 수 있도록 자폐 스펙트럼 장애인을 고용한다.

훈련생들을 3~4주간 심층 평가 및 훈련 프로그램을 수행하여 기술능력, 업무를 위한 준비 기술 등을 가르친다. 교육 프로그램을 모두 수행하면, TPI의 ITC (Innovation & Technology Center) 중 한 곳이나 고객의 업무팀에 배치되어 비장애인과 함께 팀을 이루어 업무를 수행한다.

TPI는 Nashville에 분사무소를 설립하여 Nashville 모델 시연의 일환으로 Frist Autism and Innovation 센터와 협력하고 있다. 구체적으로 TPI는 the Frist Center for Autism and Innovation 고등학교 및 대학 파이프라인을 통해 파악된 개인의 직무 배치 기회 및 작업현장 조정을 지원한다.

The Frist Center for Autism and Innovation은 Nashville Model을 개발하기 위한 지역사회기반의 노력 일환으로 핵심 학문적 연구 파트너로 활동할 목적으로 2017년에 설립되었다. 이 모델에서는 자폐증 개인에게 의미있는 고용을 제공하고 지역사업의 수익을 향상시키는 일련의 강력한 경로와 기회를 창출하기 위해 필요한 구성 요소를 개발, 시연 및 보급하고자 한다.



[그림 4] Nashville Model

출처: <https://my.vanderbilt.edu/autismandinnovation/nashville-model/>

이 "고용 파이프라인" 모델은 Frist Center가 자폐 스펙트럼 장애인이 직면하고 있는 고용에 대한 장애물을 식별하고 지역사회 전체의 관련 기관들과 협력하여 장애인이 이러한 장애물을 극복하는 데 도움을 주는 프로그램이다.

(2) 지원고용

미국에서 시작한 지원고용은 장애여부와 관계없이 인간이 가져야 할 삶의 질에 대한 관심의 증대, 장애인에 대한 편견의 극복, 종래의 장애인 고용에 대한 한계점 부각, 장애인 재활에 대한 기술적 향상 등의 이유로 등장하였다. 지원고용은 경쟁적 고용이 불가능한 상태에 있거나, 또는



심한 장애로 인해 때때로 고용이 중단되거나 방해를 받게 되는 중증장애인을 대상으로 통합된 작업환경에서 지속적인 지원 서비스를 제공함으로써 이루어지는 경쟁적 고용을 말한다. 지원고용은 전통적인 직업재활 모델인 선훈련-후배치 방식과는 달리 선배치-후훈련 방식을 택하고 있다. 결국 지원고용 서비스도 고용을 전제로 한 훈련이 강조되는 모델이다. 전통적인 접근에서는 고용을 위한 준비가 될 때까지 훈련이 선행되어야 하며, 훈련된 내용이 실제 사업체 직무로 전이나 일반화가 될 수 있다고 본다. 그러나 지원고용은 전통적인 접근에서 일반화나 전이가 어렵고, 사업체에 먼저 배치한 후에 사업체 상황에 맞게 직업에 필요한 기술과 적응훈련을 받는 것이 효과적이라고 보는 접근이다(강위영 외, 2009).

미국 지원고용의 법적 근거는 1986년 재활법으로 지원고용은 “경쟁적 고용이 불가능한 상태에 있거나 혹은 심한 장애로 인하여 그 고용이 때때로 중단되거나 방해를 받게 되는 중증장애인을 대상으로 통합된 작업장에서 지속적인 지원 서비스를 제공하면서 이루어지는 경쟁적 고용”으로 정의하고 있다. ‘통합적 작업장’이란 대부분의 작업동료가 비장애인으로 구성되어 있으며, 한 작업장에서의 장애인 수가 8인을 초과하지 아니하고, 장애인이 비장애인과 장기적인 접촉을 갖도록 하는 작업장을 말한다. 지속적 지원 서비스란 장애인이 작업을 제대로 수행할 수 있도록 취업기간 내내 적어도 월 2회 이상 작업장 안팎에서 제공되는 계속적 혹은 간헐적 직업훈련 기술을 말한다. 이러한 지원은 지원고용 전문가가 제공하는 고용과 직접적으로 관련되는 지원일 수 있으나 매월 2회 이상 지원을 원칙으로 한다. 경쟁적 작업이란 전일제 혹은 시간제로 행하여지는 작업으로서 평균 주당 20시간 이상의 일을 하며, 최저임금에 기준하여 급여나 기타 보상을 받을 수 있도록 하는 경우를 의미한다.

미국에서의 지원고용 정의에 비추어 볼 때 지원고용은 <표 22>와 같이 전통적인 직업재활(보호고용)과 원리 및 방법 면에서 큰 차이가 있다. 전통적 접근과 지원고용의 접근은 기본접근, 과정, 중재 유형, 지원과 지도 정도, 진단 및 평가, 프로그램 유형, 비장애인과의 통합 기회, 직업관련 기능, 임금 등에서 차이가 있다.

미국 지원고용의 여러 가지 프로그램이 있지만 정신장애나 발달장애와 같은 중증장애인을 위한 IPS(Individual Placement and Support) 모델은 1980년대 당시 직업재활계를 지배하던 선훈련-후배치 모델의 대안으로 등장한 지원고용 모델의 한 형태이다. 이 모델은 미국에서 1980년대 후반에서 1990년대 초반 다트머스 대학교 정신의학 연구소에서 개발된 취업지원 모델로 수많은 연구가 이루어지고 있으며, 2016년 현재 세계 20개 이상 나라에서 활발하게 사용되고 있다. 일본의 경우 2005년부터 치바현 이치카와시 지역에서 시작을 하였고, 우리나라의 경우에도 위캔클럽(사회복지법인 나눔과 행복병원)에서 2010년 도입하였다.

〈표 22〉 고용에 대한 전통적 접근과 미국 지원고용 서비스의 비교

| 기준 | 전통적 접근 | 지원고용 |
|------------|--|--|
| 기본접근 | 선훈련-후배치 | 선배치-후훈련 |
| 과정 | 특정 상황에서 학습된 행동은 다른 상황으로 전이됨 | 직무를 수행해야 할 작업환경 내에서 학습할 때 가장 효과적임. 전이나 일환화가 어려움 |
| 중재 유형 | 치료활동, 일상활동, 작업활동 | 실제 작업환경 내에서 작업에 대한 과제 분석을 실시하고, 개인별 혹은 소집단별 맞춤형 훈련을 함 |
| 지원과 지도 정도 | 개인의 필요와 욕구보다는 프로그램의 규모나 규정의 정도에 따라 결정 | 훈련초기에는 집중적인 훈련을 하고 시간이 경과함에 따라 지원의 양을 줄여 나감. 훈련의 양은 개인의 필요에 따라 정해짐 |
| 진단 및 평가 | 학습이나 훈련이 이루어지기 전에 개인에 대한 평가가 일반적으로 실시됨 | 훈련이 이루어지기 전과 훈련의 과정에서 개인과 환경의 두 측면에서 직무수행 가능성과 직무 적합성에 대한 진단 및 평가가 실시됨 |
| 프로그램유형 | 일상활동, 작업활동, 보호작업장 고용 | 전환작업, 개별배치, 이동작업대, 소기업 |
| 비장애인과 통합기회 | 통합이 제한적이거나 주류 사회와 분리 | 통합이 강조되며, 지역사회에 중심을 둔 프로그램에 많이 참가함 |
| 직업관련 기능 | 직업기능은 직업을 갖기위한 전제조건으로 생각하고 작업과정에서 크게 강조하지 않음 | 작업현장에서 훈련과 지원으로 능력향상되며, 직무조정도 실시됨 |
| 임금 | 임금수준이 낮고 임금인상이 제한됨 | 경쟁적 임금체제 혹은 작업결과에 따른 비교적 높은 수준의 임금이 지급됨 |

출처: 박희찬, 오길승(2016)

IPS 지원고용 모델과 전통적인 직업재활의 차이를 보면 기존의 직업재활에서의 직업평가는 “할 수 없는 것”에 주목하여 중증 정신장애인들은 직업준비가 되지 않았다고 단정한 결과 사회의 구성원이 아닌 “좋은”환자가 되도록 도와주어 일반 경쟁고용에서 배제하도록 기능하였다(Becker, 2003). 반면 IPS 지원고용 모델은 본인이 일을 하고 싶다는 희망과 강한 신념에 근거해 본인의 취향이나 장점에 주목하여 일반 지역 사회에서 비장애인과 함께 직장생활을 하여 클라이언트의 삶의 질을 높이고 건강을 증진시키는 것을 전제로 하고 있다. 또한 보호고용(sheltered workshop)과 시간제 근로를 목표로 하는 전통적인 직업재활 모형과 달리 IPS 지원고용 모델은 경쟁고용을 목표로 이용자의 결정에 따라 자신이 원하는 직업군을 최대한 빠르게 탐색하고 배치하고 직업을 유지하는 것을 원칙으로 한다.

즉, 고용 가능성을 높이기 위해 실시하던 직업 전 훈련 없이 직업선택 후 빠른 배치와 지원서비스를 제공한다. 그리고 장애 정도와 상관없이 고용에 대한 의지가 있으면 누구든지 서비스를 이용할 수 있는 것은 기존에 경증장애인 중심으로 이루어진 고용 서비스와 다른 점이라 할 수 있다. 이용자가 원하는 기간 동안 상담, 질병관리, 고용 서비스가 지속적으로 제공되며, 직업개발과 관리를 위한 고용전문가가 존재한다. 특히, 직업재활 전문가와 의료전문가가 팀을 이루어 질



병관리와 고용에 초점을 두고 지속적인 서비스를 제공하기 때문에 IPS 지원고용 모델은 정신장애인의 고용과 직업유지에 효과적이다.

IPS 지원고용 모델은 <표 23>과 같이 완전한 통합, 고용과 정신건강 서비스의 통합, 경쟁 고용, 비용 효과, 신속한 구직정보제공, 사후지원, 클라이언트 존중의 7가지 핵심원칙을 제시하고 있다.

<표 23> 미국 IPS 지원고용의 7가지 원칙

-
- 완전 통합
 - 고용과 정신건강 서비스의 통합
 - 경쟁고용
 - 비용 효과
 - 신속한 구직정보제공
 - 사후 지원
 - 클라이언트 존중
-

IPS 지원고용 모델의 실천 원리를 살펴보면, 먼저 증거에 기반한 실행을 하고 있으며, IPS 지원고용 실무자는 이용자의 강점에 초점을 맞춘다. 그리고 일을 통해 회복과 건강을 증진하고, 전문가는 주 직업재활기관과 공동협력 하면서 일한다. 이것은 여러 방면에서 팀 접근을 한다는 것을 의미한다. 마지막으로 서비스는 개별적이고 지속적으로 지원된다.

IPS 지원고용 모델은 현재 정신장애인의 고용률에 유용한 효과적인 증거기반 프로그램의 예로 인식된다(Christensen et al.,(2015)). 정신장애인에게 IPS 지원고용 모델을 적극적으로 활용하고 있는 나라들의 고용관련 연구를 살펴보면 이 프로그램은 정신장애인 취업률을 높일 뿐만 아니라 실업률을 낮추는 것으로 보고된다. 유럽에서 시행된 IPS 지원고용 모델의 효과를 측정한 Burn 외(2007) 연구에서 이 프로그램에 참여한 실험집단이 통제집단에 비해 2배 이상의 높은 경쟁고용 취업률과 단기간 고용과 긴 근로시간이라는 긍정적인 결과를 보였다. 11개 나라에서 시행된 IPS 지원고용 모델효과를 분석한 Bond 외(1997)는 긍정적인 고용 결과를 보고하였으며, 모든 실험집단은 다양한 통제집단(예, 직업 전 훈련, 집단 기술 훈련, 전통적인 직업서비스, 보호작업장, 일반 치료를 이용한 집단)에 비해 통계적으로 더 높은 임금을 받고 취업까지 걸린 일수가 적게 나타났으며 결정적으로 약 3배 높은 경쟁고용 취업률을 보였다. 또한, Crowther 외(2001)의 연구에서 개별 배치 및 지원 모델의 취업률(경쟁고용)은 34%, 전통적인 직업재활 모델의 취업률(경쟁고용)은 12%로 각각 나타났다. Bond 외(2008) 연구에서도 경쟁고용률이 각각 61%와 23%, Marshall 외(2014) 연구에서 55%와 34%로 나타났다. 많은 연구자들은 비록 정신장애인의 인구학적 요인이 고용결과에 영향을 미치는 것이 사실이지만 그 영향은 매우 제한적이며, IPS 지원고용 모델은 인구학적 요인이나 외부요인과 상관없이 긍정적인 고용결과를 보여주는 것을 강조하였다(Bond and Drake, 2008).

이렇듯 IPS 지원고용모델은 다른 고용 서비스들과 비교하여 고용 결과에 대한 유용성을 증명

하고 있으며, 지원고용이 최초로 개발되고 시행된 지 20년이 지나는 동안 세계 여러 나라에서 사용하고 있다.

(3) 맞춤형 고용

맞춤식 고용은 경쟁고용 시장에서 독특한 특성을 가진 중증장애인들의 고용기회 확대를 위하여 고용주와의 협상과 지속적인 지원으로 중증장애인의 통합고용을 유도하기 위하여 2000년 초 미국의 장애 고용 정책국 (Office of Disability Employment Policy, ODEP)의 시범사업을 통해 전국적으로 확산된 사업으로 ODEP는 장애인 관련 고용 정책 및 장애인 고용에 영향을 주는 실천방안을 통하여 국가적 리더십을 제공하고 있다.

맞춤식 고용서비스는 복잡하고 독특한 요구가 있는 구직자와 고용주 사이에 자발적 협상을 통해 고용옵션을 높이기 위한 다양한 전력, 서비스, 지원을 유연하게 혼합한 서비스이다. 맞춤형 고용 서비스는 기본적인 다음과 같은 가정을 고려하고 있다.

첫째, 지난 20년간 장애인 고용서비스 방법과 정책과정에서 경험한 것은 노동시장의 독특한 상황을 가진 사람들의 고용문제를 해결하는 데 도움이 될 것이다.

둘째, 일반적인 고용시스템을 통해 맞춤형 훈련과 지속적인 서비스 등의 전략 효과를 입증하면 독특하고 복잡한 요구를 가진 모든 사람들의 고용이 증가할 것이다.

셋째, 독특하고 복잡한 상황을 가진 사람들을 위한 맞춤형 고용을 통해 고용성과를 기대하기 위해서는 기존 시스템과 전통적 시스템에서의 경험을 토대로 여러 가지 다양한 접근과 시도를 통해 방법을 찾아야 할 것이다.

맞춤식 고용에서 구직자는 정보의 주요 원천이며 이 사업을 주도한다. 맞춤형 고용서비스는 고용계획의 토대가 되는 탐색 단계로 시작되고, 계획단계에서 프로필, 포트폴리오 작성 등 구직 활동을 위한 청사진을 제시하고, 고용주 협상단계에서 구직자의 기술, 관심사를 고용주의 욕구에 부합시켜 모두의 요구를 충족시키기 위한 협상이 진행된다.

맞춤식 고용서비스는 <표 24>와 같이 일반적인 고용서비스에 비해 개인, 서비스, 고용주 측면에서 다양한 이점이 있다. 먼저 구직자인 경우 첫째, 맞춤형 고용은 장애인의 적합 직무 개발과 배치를 통해 적절한 임금, 복지혜택 및 지역사회 통합으로 양질의 고용을 창출하고, 둘째, 사회보장비용에 대한 의존도를 줄일 수 있고, 셋째, 맞춤형 고용 서비스의 적합 직무 개발과 지속적인 지원 등의 전략 사용을 통해 '일하기 힘들다'고 생각되는 집단의 사람들을 고용할 수 있다.

맞춤식 고용 서비스가 전통적인 다른 고용서비스와 차별화된 특성을 가지는 이유는 첫째, 통합 맞춤형 고용 모델은 새로운 파트너십 및 자금 출처를 통해 효율성이 높고 둘째, 모든 구직자와 관련된 보편적 전략과 개별 장애인의 독특한 특성에 맞춤형 전문 서비스 사용은 보다 효과적인 서비스와 성과를 창출하고 셋째, 높은 수준의 리더십을 가진 직원은 장애인 고용을 늘리기 위한 중요한 변화 요인이 되기 때문이다.



〈표 24〉 미국 맞춤형 고용서비스의 특성

| 구직자 | 서비스 특성 | 고용주 |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - 맞춤형 고용은 장애인을 위한 임금, 혜택 및 지역사회 통합으로 양질의 고용을 창출한다. - 맞춤형 고용은 공익에 대한 의존도를 줄일 수 있다. - 맞춤형 고용전략 사용을 통해 '일하기 힘들다'고 생각되는 집단의 사람들을 고용 할 수 있다. | <ul style="list-style-type: none"> - 통합 맞춤형 고용 모델은 새로운 파트너십 및 자금 출처를 통해 효율성이 높다. - 모든 구직자와 관련된 보편적 전략과 장애인을 위한 전문 서비스는 보다 효과적인 서비스와 성과를 창출한다. - 높은 수준의 리더십을 가진 직원은 장애인 고용을 늘리기 위한 중요한 변화 요인이다. | <ul style="list-style-type: none"> - 맞춤형 고용전략을 사용하여 유능한 직원을 유지하기 위해 고용주를 지원할 수 있다. - 맞춤형 고용은 비즈니스 요구에 맞는 접근법을 제공한다. - 맞춤형 고용전략을 사용하여 관심이 요구되는 사업체 내 특정 조건을 해결할 수 있게 지원한다. |

또한 고용주 입장에서의 유리한 점은 첫째, 맞춤형 고용전략을 사용하여 유능한 직원을 유지하기 위해 지원을 받을 수 있고, 둘째, 비즈니스 요구에 맞는 접근법을 제공 받을 수 있으며, 셋째, 맞춤형 고용전략을 사용하여 관심이 요구되는 사업체 내 특정 조건을 해결할 수 있게 지원 받을 수 있는 것이다.

맞춤식 고용은 정책 이슈와 효과적인 실천을 파악하기 위해 자금 지원을 받아 2001년~2003년에 일련의 시범 프로젝트가 진행되어 총 26개의 맞춤형 고용이 추진되었고, 현재 다양한 형태로 맞춤형 고용 서비스가 진행 중이며, 이 서비스에 대한 성과연구는 먼저 Luecking and Luecking(2006)의 ODEP가 자금을 지원하는 CE 모델 시범 프로젝트사업에서 135명이 맞춤형 고용 시범사업에 참여하여 71명이 취업에 성공하였으며 이들의 시간당 평균 임금은 \$ 6.65였고, 주당 평균 근무 시간은 19시간이었다. 또한 맞춤형 고용을 구현하기 위한 5년 전 이 프로젝트(Rogers, Lavin, Tran, Gantenbein, Sharpe, 2008)에서는 475명의 전환기 장애학생 참가자들 중 287명이 취업을 하여 두 성과연구에서 약 60%의 취업 성공률을 보였으며 이들의 시간당 평균임금은 \$8.17이었고, 주당 평균 근무시간은 28시간이었다. 또한 취업한 사람의 75%는 6개월 이상, 그리고 이들의 66%는 1년 이상 고용을 유지하였다.

맞춤식 고용과 관련한 만족도 연구는 Luecking, Cuzzo, Buchanan, (2006)의 연구에서 중증장애인을 CE를 통해 고용한 9명의 고용주를 대상으로 전화 설문 조사를 실시한 설문조사에서 장애인 고용에 대한 각 고용주의 반응에 대한 정보를 확인하였는데, 그 결과 맞춤형 고용은 고용주의 요구를 충족시키고 생산 목표를 달성하는 데 도움을 주며 고객 만족도를 향상시킨다고 하였고, 모든 응답자는 다른 고용주에게 맞춤형 고용 방식을 권장할 것이라고 밝혔으며, 맞춤형 고용을 통해 취업한 장애인 참여자의 만족도를 조사한 Luecking, Gumpman, Saecker, Cihak (2006)의 연구에서도 연구에 참여한 신체장애, 정신장애, 학습장애 또는 중복 장애를 가진 구직자 30명의 맞춤형 고용과 관련한 13개의 지표 중 12개 지표에서 유의하게 높은 삶의 질을 달성했다는 연구 결과가 나왔고 또한 구직자의 평균 시간당 임금은 \$6.36 (2006년 대부분 주에서 최저임금은 \$5.15)으로 주의 최저임금보다 높은 것으로 나타나 맞춤형 고용은 고용성과와 고용유지 효과, 그리고 고용주의 만족도 등에서 상당한 효과가 있는 프로그램으로 입증되었다.

3) 영국

(1) Remploy의 고용지원 프로그램

1945년에 설립된 Remploy는 장애인을 고용하여 훈련과 고용기회를 제공하는 대표적인 사회적 기업이다. Remploy는 영국 전역에 장애인고용 제조공장을 늘려가면서 영국 내 중증장애인고용과 훈련의 기회를 제공하는 가장 핵심적인 사회적 기업으로 자리매김해왔으며, 한해 1만여 명의 장애인을 고용하는 보호고용 사업장 역할을 담당해왔다.

하지만 1980년대 말 장애에 대한 사회적 인식과 태도들에 변화가 생기기 시작하면서 장애인의 분리 보호고용 공장의 효과에 대한 의문이 제기되기 시작하였고, 1988년부터 Remploy는 공장에서의 직접 고용에 주력하던 방식에서 차츰 변화하게 되었으며, 전문가를 고용하여 장애인에게 취업교육을 실시하고 기업에 소개하고 사후관리를 통해 장애인의 고용을 지원하는 고용서비스 기업으로 비즈니스 모델을 전환하기 시작하였다.

Remploy의 고용지원 프로그램은 일하고자 하는 장애인에게 2주부터 최대 16주로 구성된 교육과 직업재활프로그램(Vocational rehabilitation)을 제공하고 있다. 즉, 장애인이 업무를 수행할 수 있도록 준비단계에서부터 상담과 교육, 훈련을 제공하며 취업에 성공하면 직장에 적응할 수 있도록 2년 동안 지속적으로 모니터링을 제공한다(Workplace mental health support). 2년 이내 부적응 장애인 노동자는 Remploy로 돌아와 재훈련을 받고 새로운 기업을 탐색한다. 이때 Remploy는 장애인의 능력을 세밀히 파악하여 비장애인보다 뒤처지지 않고 일할 수 있는 최적의 기업과 직업을 찾는데 집중한다. 그 결과 일반기업에서의 이직률(labour turnover)이 40%인데 반해 Remploy를 통해 고용된 사람들의 이직률은 5%밖에 되지 않는다.

또한 Remploy는 기업과의 파트너십을 통해 교육·훈련된 장애인 근로자를 기업으로 파견하는 제도를 시행하고 있다. 영국 전역의 3,500여 명의 고용주와 협력관계를 맺고 있으며, 맞춤형 취업 서비스를 위한 구인자 욕구조사도 실시한다. 더불어 직업훈련을 받은 장애인의 프로필을 고용주에게 제공하며 사후 멘토 관리제를 통해 장애인의 지속적인 고용이 이루어질 수 있도록 지원한다.

비즈니스 모델의 변화 이후 철저한 프로그램 관리를 통해 Remploy를 통해 채용된 장애인의 6개월 이상 직업 유지비율은 80%에 달한다(한국장애인개발원, 2016). 2018년 현재 Remploy는 50여개의 직영공장을 모두 매각하였으며, 오로지 장애인 일자리 소개와 교육사업에 주력하고 있다.

(2) In to Work 프로그램

Remploy의 In to Work 프로그램은 새로운 기술 습득과 적절한 직업을 찾는데 도움을 주는 프로그램이다. 이 프로그램의 지원 자격은 만 16세 이상의 무직자로 구직을 원하고 있으면 누구나 가능하다. In to Work 프로그램은 유럽 사회기금 및 근로연금부(Department for Work and Pensions)의 지원을 받아 MAXIMUS UK 및 파트너가 제공한다. 이 프로그램의 Work Advisors가 적절한 시간에 적절한 지원을 제공하여 역할을 확보하고 직장에서 성공할 수 있도록 돕는 것이



프로그램의 핵심이다.

이 프로그램에 참여할 수 있는 자격이 있는 경우 In to Work 전문가들은 업무 장벽을 이해하기 위해 개별적으로 스크리닝을 한다. In to Work 전문가는 맞춤형 지원 패키지를 구축하여 <표 25>와 같이 적합 직무 개발을 위한 지원과 구직탐색 훈련, 직업훈련과 사회참여를 위한 다양한 지원 서비스 등을 제공한다.

그리고 이 프로그램을 통해 취업을 할 경우 자신감과 편안함을 보장하기 위해 첫 6개월간 대면 상담 및 전화 상담을 통한 사후지원 서비스를 제공한다.

<표 25> 영국 Remploy In to Work 프로그램 지원 서비스 내용

- 기술, 능력 및 직업목표 파악
- 자신감 및 동기부여 강화
- 인터뷰 준비 지원
- 고용주, 참여 관리자 및 광범위한 고용주 네트워크에 대한 지원
- 자원 봉사, 직업 훈련, 훈련생에 대한 지원
- 건강과 웰빙 지원, 주거 및 금융 상담

출처: <https://www.remploy.co.uk/>

이 프로그램은 또한 작업 준비와 고용 기술을 향상시키기 위해 여러 장벽을 가진 개인에게 맞춤형 서비스를 지원한다.

Humber and Greater Lincolnshire와 South East Midlands의 프로그램의 지원 자격은 <표 26>과 같이 장애를 가진 사람들을 포함한 장기 실업자를 대상으로 하고 있다.

<표 26> 영국 In to Work 프로그램의 지원 자격

| Humber and Greater Lincolnshire | South East Midlands |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - 구직자 수당 (Jobseekers Allowance, JSA) 청구자 - 다세대 실업자 - 고용 및 지원 보조금 (ESA) 청구자 및 기타 건강 관련 급여 청구자 - 정신 건강 상태 이상자 - 물질/또는 알코올 중독이 있는 개인 - 가정 폭력 / 학대의 피해자 - 장기 급여 청구인 - 부모 부양자 - 무보험자 및 간병 책임이 있는 사람들 - 소수 민족 - 퇴역군인 - 주택/무주택자 - 전과자 - 50세 이상인 고령 실업자 - 18~24세 청년 실업자 | <ul style="list-style-type: none"> - 장기 실업자, 장기간 비활동(26주 이상) - 기본 기술 필요 (NVQ 레벨 1 이하) - 다음과 같은 고용 장벽이 하나 이상 포함(이주 노동자, 농촌 지역, 부모 부양자, 고령 근로자 (50세 이상), 전과자, 돌보는 책임 (돌보는 책임이 끝날 때 고용으로 돌아오는 사람들 포함), 감각 장애를 포함한 신체적 장애, 정신 건강 또는 학습 장애, 약물 / 알코올 의존, 소수 민족, 자격이 낮거나 없음 (NVQ 레벨 2 이하), 언어 장벽(영어가 아닌 모국어) |

출처: <https://www.remploy.co.uk/>

(3) Work Choice 프로그램

Work Choice 프로그램은 다른 직업 프로그램인 Access to Work 프로그램을 통해 요구를 충족시킬 수 없는 장애인을 돕는 프로그램으로 개인별 맞춤형 계획수립을 통해 장애인과 학습 장애인이 스스로 일자리를 찾거나 창업 및 자영업할 수 있도록 지원하며, 기술과 자신감을 향상시키기 위한 훈련을 제공한다.

Work Choice 프로그램은 개인의 필요에 맞게 조정되며 개인들이 그들의 잠재력을 최대한 발휘하고 더 독립적으로 나아갈 수 있도록 돕는 데 초점을 맞추고 있다. 또한 이 프로그램은 고용주들이 더 많은 장애인들을 고용하는 데 필요한 지원을 받을 수 있도록 지원한다.

Work Choice 프로그램은 정부에 의해 자금을 지원받은 제공자들에 의해 서비스가 제공되며, 프로그램의 주요 원칙은 다음과 같다.

〈표 27〉 Work Choice 프로그램 원칙

-
- 전문적인 지원이 필요한 사람들에게 더 중점
 - 유연성 향상
 - 제공 요소들의 더 좋은 연계
 - 모든 유형의 장애에 대한 제공
 - 고객의 선택과 통제에 대한 많은 기회 제공
 - 직업성과에 더 큰 초점
 - 고용 또는 자영업자에 대한 개선된 지원
 - 지원되지 않는 고용으로의 발전
 - 고용 잠재력을 달성하는 데 중점
-

Work Choice 프로그램에 참여하는 참가자는 유사한 업무를 수행하는 다른 비지원 직원과 동일한 급여 및 조건을 가져야 하며, 또한 서비스 제공자들은 고용주와 합의하여 지원자들이 다른 직원들과 마찬가지로 훈련과 개발 기회에 접근할 수 있도록 보장한다.

Work Choice 프로그램은 4단계 모듈식 프로그램으로 구성된다.

〈표 28〉 Work Choice 프로그램의 구성

-
- 추천 또는 소개
 - 모듈 1: 취업 전 지원
 - 모듈 2: 단기 ~ 중기 작업 지원
 - 모듈 3: 장기 업무 지원
-

Work Choice 프로그램의 모든 신규 참가자는 업무 모듈 1에 들어간다. 이 모듈은 일반적으로 최대 6개월이지만 최대 12개월까지 연장 할 수 있다. 모듈 2에서는 지원자들이 주당 16시간 이상의 유급고용(또는 자영업)을 하게 될 경우 고용주와 참여자와 협력해서 직업을 유지하는데 필요



한 지원을 한다. 이 모듈은 최대 2년간 지원을 한다. 모듈 3에서는 장기 업무를 지원한다.

Work Choice 프로그램의 목적은 장애인과 고용주의 개별적 요구에 보다 유연하게 대응하고 자원을 더 잘 활용할 수 있는 자발적인 맞춤형 전문적인 고용 서비스를 제공하는 것이다.

Work Choice 계약은 2017년 4월에 종료될 예정이었지만 영국과 웨일즈에서 연장되었으며, 2019년 3월 프로그램이 종료되었다.

(3) Supported Internships 프로그램

Supported internships 프로그램은 16-24세의 학습장애나 일자리 찾는데 어려움이 있는 청소년을 돕기 위한 프로그램이다.

학습 프로그램에는 인턴과 고용주를 지원하는 전문가 코치와의 현장훈련(on-the-job training)이 포함된다. 프로그램은 또한 인턴들에게 효과적인 의사소통이나 금전 관리와 같은 다른 관련 기술을 개발하는 과정을 수강 할 수 있는 기회를 제공한다. Supported internships 프로그램은 일반적으로 1년간 지속되며 최소 6개월간의 무급 근로를 포함하며, 프로그램이 종료 시 가능하면 유급고용으로 전환할 수 있도록 지원한다. 또한 학생들은 공부할 수 있는 기회와 적절한 영어 학습프로그램, 직무 지도 및 수학을 공부할 수 있는 개인화 된 학습 프로그램을 이수한다.

Supported internships 프로그램은 다음과 같이 운영된다.

〈표 29〉 Supported internships 프로그램 운영

-
- 일반적으로 9월에 시작하는 학년도 동안 제공
 - 10 ~ 12명의 학습자 그룹
 - 대부분의 시간이 고용주의 사업장에서 보내는 유연한 모델
 - TSI(Training in Systematic Instruction)를 활용하여 강력한 직무 코칭을 통해 역할 습득
 - 영어와 수학 포함
 - 고용주와 인턴 모두에게 적절한 배치를 제공
 - 목표는 인턴을 통한 장애청소년의 고용
 - 요구사항은 아니지만 인턴이 요구사항을 충족하게 되는 경우 고용주는 배치 종료 시점에 가능한 일자리 제공
 - Rempoy는 TSI 기반의 직업 코칭을 제공할 어드바이저를 제공
 - 지역 대학은 학습 지원 및 자금을 제공
-

Supported internships 프로그램은 고용주에게 기업에 필요한 인재 제공, 작업세분화를 통한 비용절감 등 다음과 같은 혜택을 제공한다.

〈표 30〉 Supported internships 프로그램의 고용주 혜택

- 적합한 사람을 고용할 수 있는 기회를 제공하는 확장된 실무 면접 역할
- 인턴은 기존 직원이 부족한 기술을 가지고 있을 수 있음(예를 들어, 심한 자폐증을 가진 젊은이들은 평균 이상의 정확도를 갖고 있음)
- 작업 세분화 등으로 인한 비용 절감 기회
- 지역사회를 반영하여 직원 다양성 증대
- 장애 인식 및 자신감 향상:
- Remploy에서 제공하는 직원을 위한 장애 인식 교육
- 기존 직원을 위한 잠재적 인 감독 또는 멘토링 기회
- 평등 및 다양성 목표 달성에 도움이 됨

Work Choice 프로그램은 자발적으로 참여하며, 모든 지원자가 프로그램에 참여하기 위해서는 아래의 조건을 충족시켜야 한다.

〈표 31〉 Supported internships 프로그램 참가 조건

- 노동 연령
- 영국 거주자
- 2010년 평등법에 정의된 장애인
- 작업 선택에 적합한 지원자:
 - 주로 장애로 인해 발생하는 복잡한 업무 관련 지원 요구;
 - 2010년 「평등법」/또는 「직장에 대한 접근 지원」에 따라 요구되는 작업장 조정을 통해 즉시 극복할 수 없는 작업 요구사항이 있는 경우
 - 구직 활동 지원 및 일에 대한 지원;
 - 다른 DWP 프로그램을 통해 도움을 받을 수 없는 경우
 - Module One에 따라 일주일에 최소 16시간 동안 일할 수 있을 것

4) 호주 Dandelion program

2000년대 초 호주 국방부(ADF)와 민간 국방기관으로 구성된 호주 국방기구(ADO)가 날로 강력해지는 사이버 범죄에 대응하기 위하여 고심하자 DXC Technology Australia와 호주 보건복지부(Department of Human Services)가 협력하여 “Dandelion Programs”을 개발했다. 이 프로그램은 자폐 스펙트럼 장애로 인해 고용에 어려움을 겪고 있는 장애인을 중심으로 수행된다.

Dandelion Program은 2014년 Hewlett Packard Enterprise(이후 DXC)와 Specialist People Initiative라고 하는 호주 보건복지부(DHS)의 협력으로 설립되었으나 2015년 1월에 Dandelion program으로 명칭을 변경하였다. 이 프로그램은 현재 사이버 보안, 데이터 분석, 소프트웨어 테스트 분야에서 자폐 스펙트럼 장애인 55명을 고용하여 국방부, 복지부, 내무부, 이민국정보호부 ANZ 은행, NAB(National Australia Bank) 등과 같은 부서에 배치하고 있다. Dandelion Program은 고용과 관련된 내용뿐만 아니라 훈련생을 위한 취업훈련도 실시하고 있다. OECD 회원국 중 장애



인의 고용률은 평균 60%인 반면, 호주의 장애인 고용률은 53%이며, 그중에서도 자폐 스펙트럼 장애인의 고용률은 34%에 불과하다. Dandelion Program의 경우는 96%의 고용유지율을 보였는데, 이는 자폐 스펙트럼 장애인의 평균 고용유지율보다 훨씬 높은 수치로, 자폐 스펙트럼 장애인의 일자리 획득, 고용유지, 생활 기술 및 기타 주요 기술 개발에 효과적임을 알 수 있다.

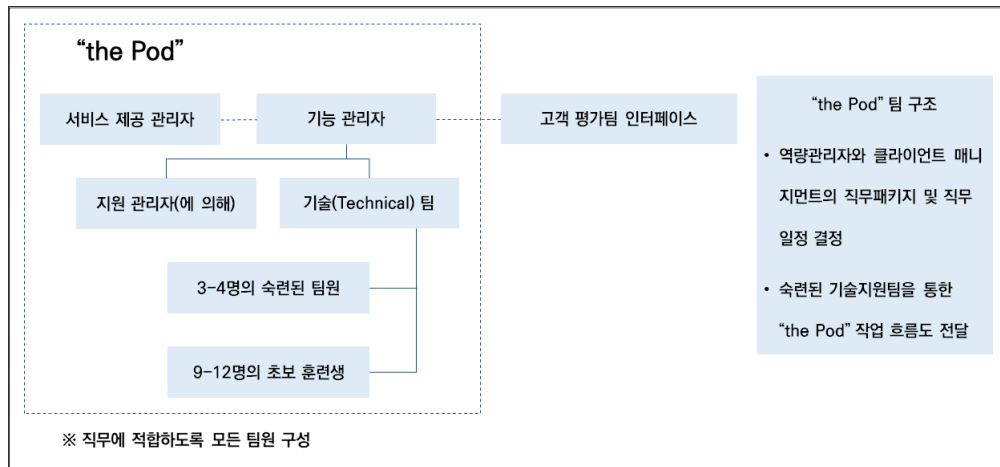
2014년 Adelaide에서 처음 시범을 보인 DXC Dandelion Program은 자폐 스펙트럼 장애인을 위한 정보 테크놀로지 기술과 커리어를 쌓기 위한 이니셔티브로 로봇 공학을 상용 IT 산업 교육 및 방법론과 결합하나 프로그램으로 3년 과정이며, 개인별 기술, 생활, 경영기술 등을 구축 및 개발하는데 중점을 두고 있다. 이 프로그램은 현재 약 120여 명의 자폐 스펙트럼 장애인이 호주 전역의 민간 및 공공 기관에서 소프트웨어 테스트, 사이버 보안, 데이터 분석, 자동화 및 모니터링 같은 업무를 수행하고 있다.

또한 2017년과 2018년에는 DXC와 Swinburne 대학, Queensland 대학, Macquarie 대학이 협력하여 Neurodiversity hubs를 설립하였다. Neurodiversity hubs는 DXC와 협력 기관에서 업무 경험 및 인턴십 과정을 제공함으로써 신경다양성 학생들에게 취업기회를 제공하는데 중점을 두고 있다.

(1) 프로그램 구조

① 일반적인 구조: "The Pod"

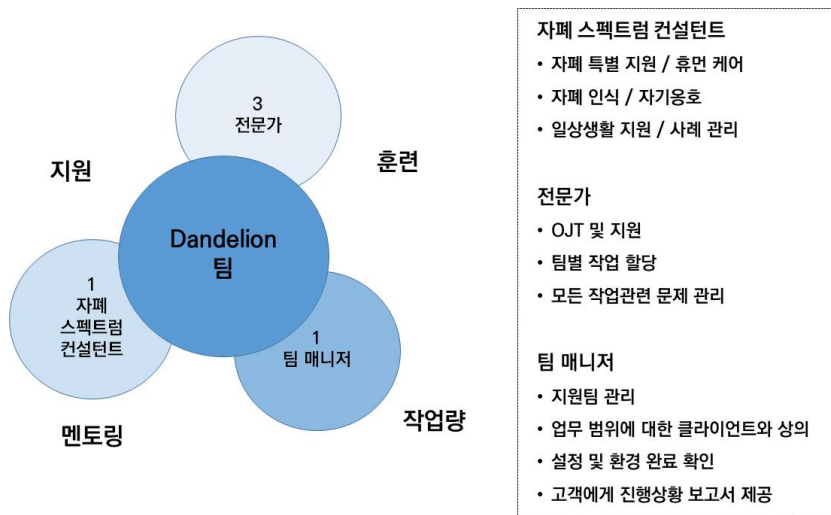
자폐 스펙트럼 장애인들인 기본적으로 일반적인 면접과 업무를 잘 수행하지 못하기 때문에 채용 및 평가 과정이 변형될 필요가 있었다. DXC 및 호주 국방기구(Australian Defense Organization)와 함께 La Trobe University의 Olga Tennison Autism Research Centre는 IDF의 심리 평가 도구를 번역, 연구 및 수정하여 사이버 보안에 어떤 것이 효과가 있고 어떤 것은 효과가 없는지를 파악해 왔다. 그리하여 특별히 개발된 훈련 프로그램은 그 업무와 관련된 전문적인 훈련계획을 제공한다. Dandelion 팀은 일단 구성이 되면, 자폐증 전문가를 포함한 내부 지원 시스템을 통해 근로자를 정상 궤도에 올려놓기 위해 매우 효과적인 "Pod" 시스템에서 훈련을 실시한다. "the Pod" 훈련 구조는 아직 초창기이긴 하지만, 지금까지는 잘 수행되고 있다. 이 훈련에 의한 몇몇 결과를 보면 프로그램으로 배출된 이 새로운 사이버 보안 분석가들은 뛰어난 성과를 내고 있다. 다른 사람들이 볼 수 없는 패턴을 발견하기도 하며, 일상의 변화를 크게 좋아하지 않는 특질로 인해 지금까지는 매우 높은 유지율을 보여주고 있다.



[그림 5] the Pod System

출처: https://www.dxc.technology/au/ds/142241/142242-about_the_dxc_dandelion_program

② 지지 구조



[그림 6] 지지구조

출처: https://www.dxc.technology/au/ds/142241/142242-about_the_dxc_dandelion_program

(2) Dandelion Building Blocks

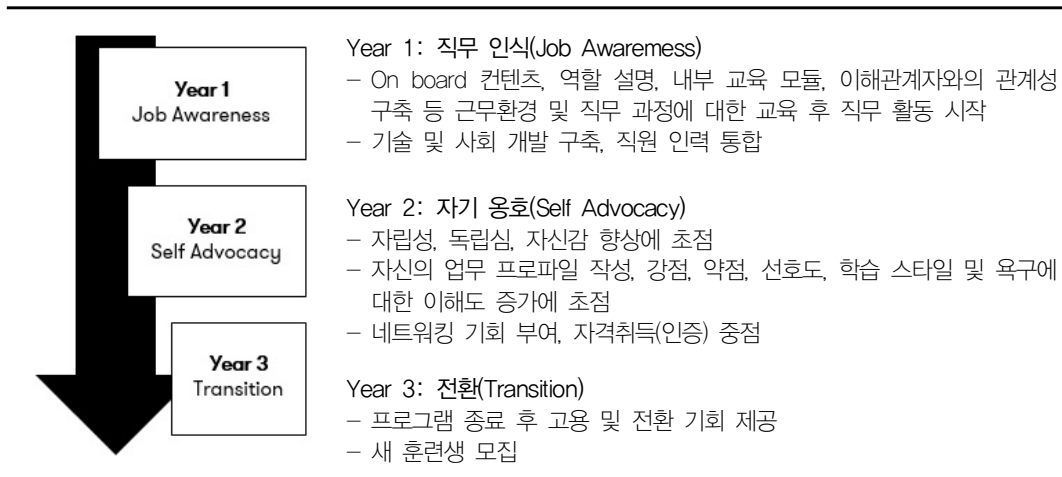
DXC Dandelion Program 계획은 비즈니스 및 IT 우선순위, 노력 및 학습을 기반으로 3년 과정으로 구성되는 혁신적인 이니셔티브 로드맵으로써 여러 분야에서 DXC Dandelion 포드 훈련생의 적합성과 능력을 향상시키기 위해 적극적인 구조로 구성되어 있다. 이 구조는 훈련생, 자페 스펙



트럼 컨설턴트, 지원인 및 증거기반 연구에 의한 피드백을 종합하며, DXC Dandelion 포드에 활용할 수 있는 인재풀을 만들기 위해 직무 경험 프로그램이 진행된다.

(3) 프로그램 목표

DXC Dandelion Program은 자폐 스펙트럼 장애인에게 IT분야에서 커리어를 쌓는데 필요한 지원, 기술 훈련, 직무 경험을 제공하는데 목적이 있다.



[그림 7] Dandelion Program 과정

출처: https://www.dxc.technology/au/ds/142241/142242-about_the_dxc_dandelion_program

(4) 주요 개념

① 적합성(Suitability)

모든 자폐 스펙트럼 장애인이 IT 분야에 적합한 것은 아니며, IT 분야에 대한 적성과 현장에서 일할 의지가 요구된다. 지원자 적합성 평가는 사정 단계부터 프로그램 전반에 걸쳐 진행된다.

② 책임성(Responsibility)

DXC와 Dandelion Program 훈련생은 상호 책임 관계가 있다. DXC는 프로그램 훈련생에게 교육, 지원 및 기회를 제공한다. DXC Dandelion Program 훈련생들은 이러한 자원을 최대한 활용할 책임이 있다.

③ 사정 단계(Assessment Stage)

DXC Dandelion Program은 훈련생들이 3주간의 유급 IT 교육 워크샵에 참석하는 것으로 시작

된다. 훈련생들은 선발 기준에 따라 평가되며, 성공하는 경우 배치된다. 이 선발 과정은 직무 경험보다는 적성과 동기부여에 바탕을 두고 있기 때문에 자폐 스펙트럼 장애인들의 욕구에 더 적합하다.

④ 허가(Clearance)

DXC Dandelion Program은 훈련생은 DXC의 클라이언트 사무실에서 근무하며 고객의 다른 계약자와 동일한 보안 허가 및 신원 확인이 필요하다. DXC는 프로그램 훈련생에게 필요한 허가를 신청하고 취득할 수 있도록 지원한다.

⑤ 고용 관계(Employment Relationships)

DXC Dandelion Program 훈련생은 클라이언트 사무실에서 근무하는 DXC와 계약된 직원이다. 그들은 클라이언트의 직원이 아니다.

⑥ DXC Dandelion Program 지원팀(DXC Dandelion Program Support Team)

DXC는 DXC Dandelion Program 훈련생 지원팀을 제공한다. 이 지원팀은 자폐 스펙트럼 컨설턴트(Autism Spectrum Consultant, ASC)와 DXC Dandelion Program 팀장으로 구성된다.

- 자폐 스펙트럼 컨설턴트(Autism Spectrum Consultant, ASC): DXC Dandelion Program 팀은 자폐 스펙트럼 장애인성인을 지원하는 ASC의 지원을 받는다. ASC는 DXC Dandelion Program 훈련생의 특별한 욕구 파악 및 해결책을 개발하며, 자폐 장애인을 관리하고 자폐 스펙트럼에 대한 인식 및 보다 포괄적인 직장 문화를 구축하기 위한 업무를 수행한다.
- DXC Dandelion Program 팀장: 각 DXC Dandelion Program 팀은 팀 운영 역력이 있는 Dandelion Program 팀장의 지원을 받는다. 팀장들은 ASC와 협력하여 팀을 관리하고, 클라이언트와 협력하여 팀에 적합한 업무를 수행하며, 클라이언트와 DXC에 팀의 업무 진행 상황을 보고한다.

⑦ 커리큘럼(Curriculum)

DXC Dandelion Program은 직장에서 필요한 기술, 사회적 기술을 훈련시키는 3년 과정의 프로그램이다. 첫해에는 DXC Dandelion Program 훈련생들이 새로운 근무 환경에 적응하면서 직업의식을 갖게 한다. 2년 차에는 훈련생들이 자기 결정을 훈련하고 자기옹호 기술을 개발한다. 3년차에는, 정규직으로의 전환을 준비한다. 커리큘럼은 개별 훈련생들의 역량과 이용 가능한 직무에 맞게 조정된다.



⑧ 훈련(Training)

DXC Dandelion Program 지원팀이 프로그램 훈련생의 개인별 교육 계획을 수립하여 프로그램 훈련내용을 강화하는 작업 파이프라인과 연계한다. 이를 통해 프로그램 훈련생은 자신의 욕구를 이해하고 지원하는 환경에서 적합한 직무를 수행할 수 있도록 한다.

⑨ 산업 인증(Industry Certification)

DXC Dandelion Program의 훈련생은 자신의 직무 분야에서 자격증을 취득할 것을 권장한다. 이것은 프로그램 중에 습득한 기술과 경험을 검증하기 위한 것으로, 자폐 스펙트럼 장애인에게는 시험 공부와 응시자체가 특히 어려울 수 있기 때문에 DXC Dandelion Program은 훈련생들에게 이러한 상황을 극복하기 위한 전략이나 지원을 제공한다.

⑩ 대체서비스(Outplacement)

DXC Dandelion Program은 Dandelion Pod에서 모든 훈련생과 지원팀이 함께 시작하며, 기술과 업무 능력이 향상됨에 따라, 프로그램의 훈련생들은 관련 직원들과 함께 클라이언트의 팀에서 직접 근무하게 된다. 이를 통해 각 훈련생의 업무 경험과 자립심을 넓히게 되고 클라이언트 조직은 다양성과 포용성을 구축한다.

DXC Dandelion Program은 기술 분야에서 향후 경력을 쌓을 수 있는 종합적인 고용 경험을 제공하면서 많은 잠재적인 근로자들이 활용하기를 희망한다. 이 프로그램은 자폐 장애인에게 높은 수준의 기술훈련이나 지원을 제공하고 직원으로서 그리고 개인으로서 배우고 성장할 수 있도록 하기 위해 고안되었다. 하지만 자폐 스펙트럼 장애인만을 모집하는 것이 아니다. 이 프로그램은 현재 DXC Dandelion Program의 내용을 재구성하여 다른 유형의 장애인을 수용하고 통합하며, 직장 및 정보 기술 분야에 취업하기 위해 준비하고 있다. 또한 이 프로그램은 자폐 스펙트럼 장애인들을 노동시장에 성공적으로 통합함으로써 기업은 다양한 신경장애인을 고용함으로써 노동력면에서 경쟁 우위를 확보할 수 있음을 보여주고 있다.

5) 이스라엘 The Roim Rachok program

Roim Rachok(‘앞을 바라보다’라는 의미)는 2013년 이스라엘 국방부와 민간시장이 요구하는 직업(예: 항공정찰사진 분석)에서 자폐 스펙트럼 장애인이 업무를 수행할 수 있도록 훈련시키기 위해 고안된 혁신적인 프로그램이다. 이스라엘에서는 군복무가 의무이지만 자폐 스펙트럼 장애인은 면제된다. IDF(the Israel Defense Forces)에서 군복무를 하거나 노동시장에 고용되기를 희망하는 청년들을 관련 전문가들이 훈련시킨다. 이 프로그램의 첫 3개월은 Ono Academic College의

민간 프레임 워크에서 진행되며 훈련생들은 직업과 관련된 필수 직무 기술을 배운다. 이후 3~4개월 동안, 이들은 임시로 IDF 부서에 배치되어 민간인으로 활동하며 경험을 쌓은 뒤 군인으로 활동하게 된다. 훈련 기간이 끝나면 훈련생들은 IDF에 군인으로 참여할 수 있으며(IDF 승인 대상). 군복무를 하는 동안 전문적인 경험을 쌓으면서 IDF에 그들의 특별한 기술을 제공한다. 제대 후에도 같은 분야에서 계속 일하거나, 과학기술 분야 또는 연구분야로 취업할 수 있다. 이 프로그램은 2013년부터 시작되어 Beyond the Horizon(Charitable Company)와 Ono Academic College와 협력하여 운영하고 있다. 첫 번째 훈련 과정은 항공사진과 위성 사진 판독을 위한 것이었다. 자폐 스펙트럼 장애인들은 시각적인 면에서 매우 뛰어나고, 그들 중 많은 사람들은 인내심이 강하며 작업에 필요한 세부적인 사항에 집중할 수 있는 능력을 가지고 있기 때문이다. 이후 이 프로그램은 소프트웨어 품질 보증(QA), 정보 분류, 전기 광학 기술자 등 IDF 및 민간 고용 시장에 필요한 다른 직업의 훈련생들을 훈련시키기 위해 확대되었다. Roim Rachok은 자폐 스펙트럼 장애인들에게 개인적, 집단적 의미로서 '소속'의 개념을 강조한다.

Roim Rachok 프로그램은 자폐 스펙트럼 장애인을 군대에 배치하기 위해 고안된 세계에서 유일한 프로그램으로 6개월 간의 예비 훈련 과정으로 이루어진다. 초기에는 Tel Aviv 외곽의 Kiryat Ono에 근거지를 둔 고등교육 기관인 Ono Academic College와 협력하여 신병들에게 위성 분석 및 기타 군사 업무뿐만 아니라 기본적인 생활 기술도 가르치는 집중적인 예비 군사 훈련 프로그램(대학에서 3개월, 부대에서 3개월)을 설계했다. 현재에는 부대에 배치된 신병을 담당하는 상병급 이상의 프로그램 지휘관들 교육도 병행하고 있다. 훈련생이 6개월간의 훈련을 성공적으로 마치면 육군 부대에 입대하여 비장애인과 함께 군복무를 수행한다. 군복무를 마친 후에도 Roim Rachok가 계속해서 개입하여, 훈련생이 군대에서 근무했던 것과 비슷한 업무의 민간 부문 일자리를 찾는 것을 지원한다. 또한 제대 이후 훈련 프로그램을 수행하는 동안 계속해서 부대에서 아르바이트를 하는 것도 가능하다. 엄격한 심사과정을 거치며, 이로 인해 프로그램에 선발된 훈련생 중 6개월간의 훈련을 마친 후 훈련생의 약 90%가 군대에 성공적으로 복무한다. 훈련생은 이스라엘 국민으로서 자폐 스펙트럼 장애인이어야 하며, 히브리어를 알고 대화가 가능해야 한다.

최근까지는 Tel Aviv나 그 주변에 위치한 부대에서만 프로그램이 운영되었기 때문에, 지역사회에 거주하고 있는 훈련생들만 가입할 수 있었으나 장애인을 위한 주거, 교육 및 고용을 제공하는 단체인 사회복지부(the Ministry of Social Affairs)와 Beit Ekstein의 도움으로 Ono 대학 근처에 타 지역 훈련생들을 위한 숙소를 마련하였으며, 계속해서 숙소의 개수를 늘려가는 중이다.

처음 시작은 IDF의 정보국 9900부대에서 수행하였으나 9900부대에서의 Roim Rachok 프로그램의 성공은 다른 부대로 확대되어, 이제 항공 및 위성 사진을 해독하는 업무 외에도 소프트웨어 품질 보증, 정보 분류, 전기 광학 및 공군 내 다양한 임무를 수행하고 있다. 2016년 복지부의 보고서에 의하면, 20년 전만 해도 2000명 중 1명꼴이었던 반면, 이스라엘에서 자폐증 진단을 받은 장애인의 수가 증가함에 따라, 현재에는 100명 중 1명꼴로, Roim Rachok의 필요성이 커져가고 있다.



3. 유사 프로그램의 시사점

국내·외의 현장중심 직업재활센터사업과 유사한 프로그램을 종합적으로 분석하면 <표 32>과 같이 실업 상태에 있는 직업적으로 독특한 특성을 가진 장애인이 대상이며 서비스의 전반적인 특성은 모든 서비스가 독특한 특성을 가지고 있는 개별 장애인의 상황에 맞춤형 형식으로 접근된다는 것이며 서비스의 내용은 적합 직무 개발과 OJT나 인턴십과 같은 현장훈련, 이에 가장 잘 매칭 될 수 있는 사업장 개발과 배치, 지속적인 지원서비스를 통한 고용안정성 확보라는 특성을 가지고 있다. 이들 프로그램에서 특징적인 것은 자폐성 장애를 가진 사람들에 대하여는 이들의 시각과 집중력 기능에 초점을 맞춘 IT직종과 항공기 관독, 보안직종 등에서 현장훈련이 많이 이루어지고 있으며 다른 발달장애인들에게는 이용자의 독특한 특성에 부합하는 다양한 직종에서 현장훈련이 이루어지고 있다는 것이다.

또한 지원서비스의 경우는 이용자를 위한 지속적인 지원서비스도 중요하지만 이용자를 둘러싸고 있는 환경, 특히 작업환경조정이나 고용주지원, 출퇴근 스케줄이나 이동경로 지원, 고용주에 대한 맞춤형 지원을 눈여겨 볼 필요가 있는 것으로 분석되었다.

그리고 이 프로그램들은 전통적인 직업재활서비스나 중증장애인을 위한 다양한 다른 고용서비스들 보다 고용성과 특히 고용유지에 상당한 성과가 있으며 이들을 고용하는 고용주나 상대하는 고객들의 만족도에 있어서 상당한 효과가 있는 프로그램이라는 것이 각국의 사례를 분석한 결과 나타났다.

또한 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업이 투자된 비용이나 사업의 성과를 높이기 위해서는 개별 맞춤형 접근과 현장훈련, 적합 직무개발, 적합사업장 개발과 매칭, 지속적인 지원서비스를 위한 방안과 지속적인 투자가 이루어질 수 있도록 해야 하며, 이 과정에서 이용자도 중요하지만 작업장 환경이나 고용주 등에 대한 맞춤형 지원과 투자도 중요한 시사점이 있는 것으로 분석된다.

<표 32> 각국의 유사고용프로그램 비교

| | | 대상 | 서비스 과정 | 훈련생 및 직종 | 취업률 | 지원서비스 수준 |
|----|------------------------|--|---|--|-------|---------------------------------|
| 한국 | 현장중심 직업재활 센터사업 | 만 18세 이상 중증장애인 또는 특수학교 (학급) 졸업예정자, 전공과 재학생 | 참여자/사업체 모집-직업평가- 재활계획 수립-직무배치 및 훈련진행-종료 평가 및 회의 | 병원, 제조업체, 서비스유통, 마트, 사회복지시설, 체육시설, 숙박업, 협동조합 및 영농조합, 기타 | 40% | 전문인력, 훈련지원인, 사업비, 훈련수당 |
| | 서울시립 남부장애인 종합복지관 | 지체, 청각, 뇌병변, 시각 | 직업사정 및 상담-적합직무 개발-훈련요청- | 전문기술, 사무관련, 가공처리, 제조, | 72.7% | 코디네이터 |

| | | 대상 | 서비스 과정 | 훈련생 및 직종 | 취업률 | 지원서비스 수준 |
|----|--|--|---|----------------------------|-------------------------|---|
| | 현장훈련 | | 현장훈련-고용 | 기계기술, 전자기술, 인쇄, 기타생산 | | |
| | 고용공단 지원고용 | 취업에 어려움이 있는 중증장애인 (초기: 지적장애) | 직업평가, 직무분석 대상자 및 사업체선정 사전·현장 훈련, 적응지도 | 모든 직종 | | 훈련지원인 및 사업주지원 |
| | 한국장애인개 발원 지원고용 | 구직등록한 만 15세 이상 중증장애인 | 이용자 신청-적합 직무탐색-사업 장개발-사전훈 련-직무배치 및 현장훈련 (직무지원서비스), 적응지도 | 모든 직종 | | 전문인력, 사업비, 사업주 보조금, 훈련수당 |
| 미국 | Project Search | 18 ~ 21세 발달장애인 | | 모든 직종 | 77% | 사업체 현장교실 운영, 지역사회 기관 및 서비스 연계, 인턴십 |
| | 스타벅스 인크루전 아카데미 | 견습 장애 직원 | | 서비스 | 57.1% | 스타벅스 인턴십 및 필요한 편의 |
| | Bridges from School to Work program | 17세~24세 장애학생 | 직업욕구를 가진 자 신청-적합직무 탐색-적합직무 개발 매칭-일대일멘 토링-6개월에서 1년동안 지원서비스 | 모든직종 | 27.4% 고용주 만족도 92% | 직업평가, 현장훈련, 구직탐색 훈련, 멘토링지원, 취업후 적응지원 서비스 |
| | Landmark College Works 인턴십 프로그램 | 난독증, ADHD, 자폐 스펙트럼 장애대학생 | 신청-구직탐색 훈련-교내인턴십 | 모든직종 | | 관련직업 실습, 사례연구, 그룹활동, 토론회 등 |
| | Neurodiverse Hiring Initiative 맞춤식 고용지원프로 그램 | 신경다양성특성을 가진 장애인 | 신청-맞춤식고 용계획개발-맞 춤식서비스-인 턴십 및 고용-기술지원 및지원서비스- | 모든직종 | | 고용계획개발, 고용주 무료기술 지원, 개별 맞춤식 상담과 교육, 협업지원, |



| | | 대상 | 서비스 과정 | 훈련생 및 직종 | 취업률 | 지원서비스 수준 |
|----|--|-----------------------------|--|------------------------|--|--|
| | | | 고용주 지원 | | | 고용주 맞춤 지원 |
| | Spectrum Scholars 진로탐색 프로그램 | 자폐성 장애를 가진 대학생 | 신청-진로탐색- 인턴십-적합직 무 및 사업장개발- 직무매칭-지속 적인 지원서비스 | 컴퓨터 및 기술직종 | JPMorgan Chase 100명고용 | 의사소통 및 관계기술, 자기관리, 자기옹호 기술, 동료멘토링, 인턴십, 비장애 학생과 교직원 교육 등 |
| | Freddie Mac Autism Internship Program | 자폐성 장애를 가진 청소년 | 신청-적합재능 탐색-인턴십프 로그램-적합직 무개발과 배치-지원서비스 | 컴퓨터, 과학, 수학, 재무 직종 | Freddie Mac 20명 정규직 고용 | 의사소통, 상호작용, 행동장애 훈련 및 인턴십, 배치후 지원서비스 |
| | Philadelphia Neurodiversity Center of Excellence (CoE) | 자폐성 장애를 가진 청소년 | 신청- 4단계의 특화된 훈련서비스 -고용연계 | 사무직종 | Ernst & Young (EY) 글로벌 전문 서비스 기업에서 고용 | 현장평가, 교육, 대인관계 기술훈련 등의 훈련-고용, 신입직원 교육 및 훈련 등 |
| | Auticon, US | 자폐성 장애를 가진 성인 | 모집-현장교육과 훈련-고용-지속 적 지원과 환경개선 | IT직종 IT컨설턴트와 분석가 | Auticon 150명 자폐성인 고용 | 직무유지 지원, 근무환경 조정, 직무지도원배치, 직무 컨설턴트 |
| | Nashville 모델 | 자폐성 장애를 가진 청소년과 성인 | 모집-적합직무 탐색-직무개발 과배치-직무조 정과지원서비스 -취업후적응 지원 | IT직종과 사무직 | 2025년까지 1만개 일자리 창출목표 | 현장훈련, 기술지원, 인턴십, 직무조정 및 지원서비스 |
| 영국 | Remploy 고용지원 프로그램 | 장애인 | | 모든 직종 | 80% | 기업과의 파트너십, 사후 멘토 관리제, 일자리 소개, 교육 |
| | In to Work | 만 16세 이상의 무직자 | 대면상담 / 전화상담 - 사후지원 | 모든 직종 | | 사업주와 근로자에 대한 다양한 편의제공 |

| | | 대상 | 서비스 과정 | 훈련생 및 직종 | 취업률 | 지원서비스 수준 |
|----------|----------------------------------|-----------------------|--|---------------------------------|---|--|
| | Work Choice 프로그램 | 발달장애 청소년 | 신청-개별맞춤 계획수립-고용, 창업 및 자영업지원-기 술 지원 | 모든직종 | | 현장 훈련 등 지원서비스, 고용, 창업 및 자영업 지원, 지속적인 지원서비스 |
| | Supported Internships 프로그램 | 16~24세 발달장애 청소년 | 신청-적합직무 탐색-OJT-고용 전환 | 모든직종 | | 의사소통, 금전관리, 현장훈련, 과업분석 등 고용주지원 |
| 호주 | Dandelion program | 자폐 스펙트럼 장애성인 | 신청-적합직무 탐색-현장훈련- | 사이버보안, 데이터분석, 소프트웨어 직종 | 호주국방부, 복지부 중 55명 고용 96% 고용 유지율 | 직무인식, 자기옹호 훈련, 전환서비스, 고용후 지원 서비스 등 |
| 이스 라엘 | The Roim Rachok program | 자폐 스펙트럼 장애성인 | 신청-적합직무 선별-직무현장 훈련-배치-지원 서비스 | 항공경찰 사진분석 | 이스라엘 군인으로 고용 | 직무 현장훈련, 생활기술 훈련, 군사훈련 |



Ⅲ

현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업 현황 분석

1. 일반현황

현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 성과를 분석하기 위하여 연구진과 사업관리 주체인 한국장애인개발원은 연구기간 내에 이 사업을 시행하고 있는 수행기관들을 현장 방문하였다.

시범사업 수행기관은 5개 기관이 시작하였으나 장애인복지단체에서 운영하던 2개 기관은 지침 위반과 실적미비로 중단되어 현장방문 대상 사업 수행기관은 <표 33>과 같이 인천광역시중구장애인종합복지관, 유성구장애인종합복지관, 남해장애인종합복지관 3개 기관이다.

〈표 33〉 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업 수행기관 일반현황

| | | A | B | C |
|----------|-------------------|---------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| 일반 현황 | 직업사업 경험 | 지원고용, 직무보조인, 일자리 지원사업 | 발달장애인일자리, 장애인 일자리, 지원고용 | 지원고용, 장애인일자리, 직업재활시설운영 등 |
| | 직원 | 8명(센터4명, 훈련지원인1명) | 8명(센터4명, 훈련지원인1명) | 9명(센터4명, 훈련지원인1명) |
| | 법인과 복지관의 관심 | 법인과 복지관의 관심도는 높으나 별도사업이라는 인식 높음 | 복지관의 위탁사업 비중과 관심 높음 | 법인과 복지관의 위탁사업 비중과 관심 높음 |

수행기관 3개 기관 모두 직업재활사업 수행경험이 있었으며, 현재 장애인복지관의 직업재활사업외에도 한국장애인고용공단의 지원고용사업을 함께하고 있으며 장애인 일자리 사업이 있으며 인천과 남해는 장애인직업재활시설이 연계되어 운영되고 있어 [나]유형 사업의 기존의 장애인직업재활사업과의 협력을 통해 사업의 성과를 기대한다는 설치목적에 부합하고 있으며 인력은 센터인력외에 2개 기관은 3명, 1개 기관은 4명이 재직하고 있어 위탁사업을 통해 체계적인 직업재활서비스를 제공하고 성과를 기대할 수 있는 토대가 되고있는 것으로 분석되었다.

2. 사업현황

현장중심 직업재활센터사업 [나]유형 사업 현황을 사업의 진행과정별로 분석한 결과 <표 34>와 같이 대상자 선발과정은 지역의 중증장애인을 대상으로 모집홍보와 공고를 하고 있으나 대상자가 자발적으로 신청하여 목표인원을 모집하는 곳은 없으며 3개 기관 모두 복지관 직업재활서비스 희망 이용자 중 그동안 자원과 지원의 제한으로 서비스를 제공하지 못하였던 대기 이용자 중

에서 선발하고 있고 선발과정도 초기면접 및 상담 - 평가 - 사례회의 - 적격성 결정의 과정으로 이루어지고 있으나 사례회의에서 논의되는 정보들인 초기면접, 평가결과 적합 직무 등에 내용들이 제한된 측면에서 논의가 이루어지다 보니 증거기반의 적격성 판단이 이루어지기보다는 이용자나 부모의 욕구에 의존하여 적격성 결정이 이루어지는 경우가 많은 것으로 분석되었다.

적격성 결정기준도 사업운영 지침에서 제시하고 있는 만 18세 이상 중증장애인 이외에 적격성 결정기준을 가지고 있지 않기 때문에 사례회의에서의 논의구조와 과정이 중요하고 이 과정에서 이용자의 적합 직무탐색을 위한 정보들이 얼마나 구체적이고 신뢰할 수 있는 정보들을 탐색하느냐가 중요한데 3개 기관 모두 이용자와 보호자의 욕구를 우선적으로 고려하여 판단하고 있으나 이들의 욕구를 적격하게 판단한 근거나 기준이 상담기록이나 개별고용계획서에 나타나 있지 않아 객관적인 판단기준으로 제시함에도 제한점이 있는 것으로 분석되었다.

적합 직무탐색의 경우, 3개 기관 모두 초기면접 - 상담 및 평가 - IPE 수립이라는 과정을 통해 이용자의 적합 직무를 탐색하고 있으나 증거기반이 미약하므로 적합 직무를 탐색한다기 보다는 기관에서 배치가 가능한 직무자원을 토대로 탐색하고 있으나 이 과정에서도 이용자의 적합 직무와 과업에 대한 근거는 미약한 것으로 나타났다.

또한 이 모든 과정의 증거기반이 될 수 있는 것은 개별화된 고용계획(IPE)이나 3개 기관 모두 수립하고 있기는 하나 근거가 미약하고 적합 직무나 이용자의 직무수행을 위한 장, 단점이나 직무역량을 향상시키기 위한 직무조정이나 직무제한점을 극복하거나 완화할 수 있는 개입수단들이 제시되지 않음으로 이후 과정에서 적합 직무개발과 배치, 현장훈련이나 고용연계 이후의 취업 후 적응지도에도 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

직무개발은 3개 기관 모두 가능한 지역사회 직무 시장조사 - 고용주 접촉 - 작업현장 관찰 - 직무분석 등의 비교적 체계적인 과정으로 이루어지고 있었으나 시장조사는 주로 지인이나 워크넷과 같은 공공정보를 통해 접근하고 있으며 작업현장 관찰 시 작업장의 환경뿐만 아니라 이용자의 배치 가능한 직무나 과업수준, 작업장의 문화적 수준(분위기), 동료근로자의 장애에 대한 인식과 태도 등에 대한 관찰이 제한적으로 이루어지고 있었으며, 직무분석의 경우도 발달장애인에게 적합한 과업요소 분석이나 직무조정에 대한 분석이 제한적으로 이루어지고 있었다. 그러나 현장훈련 과정에서 훈련지원인은 작업자의 위치나, 위험요소를 줄일 수 있는 직무조정 방안 등을 고려하는 등 직무조정은 제한적으로 이루어지고 있었다.

직무배치는 3개 기관 모두 적합 직무에 매칭한 개발이라기보다는 이용자와 부모의 욕구에 의존하여 매칭이 이루어지고 있으며 지속적인 지원수준은 훈련지원인에 의존하는 경우가 많았다. 그러나 훈련지원인의 경우도 사업 수행기관 지역이 방대한데 비해 출장비의 제한과 정당한 편의를 위한 예산지원 등이 없어 다양한 지원방안 모색과 개입에 어려움이 있는 것으로 분석되었다.

취업은 일반고용과 기타고용 중심으로 이루어지고 있으며 최저임금 이상 및 적절한 근로조건이 유지되고 있으나 이 과정에서 사업주 지원을 위한 정보들을 사업주에게 알려주고 있으며 의무적으로 실시하고 있는 장애인 인식개선교육 지원을 통해 3개 기관 모두 사업주와 좋은 관계를



형성하고 있는 것으로 나타났다. 3개 기관 모두 이 사업을 통해 취업률의 향상과 현장훈련을 통한 이용자들은 직무유지율도 높은 것으로 분석되어 실제 독특한 직업적 특성을 가지고 있는 이용자들의 직업문제를 해결하는데 성과가 있는 것으로 분석되었다.

자원연계를 통한 시너지 효과는 이 사업의 가장 큰 성과요인으로 3개 기관 모두 장애인복지관 직업재활사업과 지원고용사업, 직무보조인, 장애인 일자리 사업 등과 사업과 자원연계를 통해 체계적이고 종합적인 직업재활서비스를 제공할 수 있는 기반을 구축하고 이 사업 시행 전보다는 체계적인 사업을 실시하고 있고 이 결과 3개 기관 모두 대기 이용자들이 이 사업 이용자로 전환되어 현장훈련과 고용으로 연계되는 성과가 있으며 직업재활서비스 제공을 위한 역량도 갖추게 된 것으로 분석되었다. 그러나 아쉬운 부분은 3개 기관 중 1개 기관이 인력관리를 이 사업 수행체계 자체에서 하다 보니 실제 장애인복지관 직원들과의 이질감 등으로 서비스의 시너지효과 감소와 잦은 이직으로 서비스와 행정낭비 등이 발생하고 있는 것으로 나타났다.

성과관리는 3개 기관 중 1개 기관은 운영위원회에 전문가가 위촉되어 자체적인 성과관리 시스템이 작동되고 있으나 2개 기관은 추후 운영위원회에 관련 전문가를 위촉하거나 이 사업을 위한 전문위원을 위촉하는 방식으로 자체적인 성과관리 체계를 구축할 필요가 있는 것으로 나타났다.

이 사업을 위한 인력 수준은 전문인력과 훈련지원인 모두 개발원 인력채용 지침을 준용하였다. 전문인력의 경우, 3개 기관 모두 장애인재활상담사를 채용하면서 특수교육이나 사회복지사 등이 함께 채용되어 있었으며, 훈련지원인은 한국장애인개발원의 기준을 준용하여 모든 기관들이 사회복지사 중심으로 채용하고 있었다. 그러나 훈련지원인은 현장중심 직업재활센터사업의 중심 역할인 만큼 사회복지사 중심의 훈련지원인 채용 기준보다는 직무중심으로 기준을 변경하고 장애와 관련한 인식이나 경험은 교육을 통해 충족시키는 등의 개선을 고려해볼 필요가 있는 것으로 분석되었다.

〈표 34〉 현장중심 직업재활센터 [나]유형 수행기관 사업현황

| | | A | B | C |
|----------|-----------------|--|--|--|
| 사업 현황 | 대상자 선발 과정 | 모집홍보와 복지관대기 이용자를 통한 탐색-초기면접 및 상담-평가 사례회의-적격결정 (표준화된 기준은 없으며 이용자 혹은 보호자 욕구반영) | 모집홍보와 복지관대기 이용자를 통한 탐색-초기면접 및 상담-평가 사례회의-적격결정 (표준화된 기준은 없으며 이용자 혹은 보호자 욕구반영) | 모집홍보와 복지관대기 이용자를 통한 탐색-초기면접 및 상담-평가 사례회의-적격결정 (표준화된 기준은 없으며 이용자 혹은 보호자 욕구반영) |
| | 적합 직무 탐색 | 초기면접과 자체평가, 상담 결과를 반영한 IPE 수립과 사례회의에서 탐색-초기면접과 평가 도구 적용이 제한적으로 적용됨으로 IPE직무탐색 제한적 | 초기면접과 자체평가, 상담 결과를 반영한 IPE 수립과 사례회의에서 탐색-초기면접과 평가 도구 적용이 제한적으로 적용됨으로 IPE직무탐색 제한적 | 초기면접과 자체평가, 상담 결과를 반영한 IPE 수립과 사례회의에서 탐색-초기면접과 평가 도구 적용이 제한적으로 적용됨으로 IPE직무탐색 제한적 |
| | IPE 수립과 질 | 초기면접 및 상담-평가-사례회의-계획수립 등의 과정으로 이루어지고 있으나 초기면접과 직업평가의 제한으로 적합 | 초기면접 및 상담-평가-사례회의-계획수립 등의 과정으로 이루어지고 있으나 초기면접과 직업평가의 제한으로 적합 | 초기면접 및 상담-평가-사례회의-계획수립 등의 과정으로 이루어지고 있으나 초기면접과 직업평가의 제한으로 적합 |

| | A | B | C |
|--------------|--|--|--|
| | 직무 제시가 미흡하며 직무수행의 직무조정이나 훈련지원인의 지원개입에도 영향을 줌 | 직무 제시가 미흡하며 직무수행의 직무조정이나 훈련지원인의 지원개입에도 영향을 줌 | 직무 제시가 미흡하며 직무수행의 직무조정이나 훈련지원인의 지원개입에도 영향을 줌 |
| 직무 개발과 직무 분석 | <ul style="list-style-type: none"> 지역사회 시장조사-고용주 접촉-작업현장관찰-직무분석 과정으로 직무개발과 분석이 이루어지고 있음 작업현장관찰에서 적합 직무(과업)에 대한 분석이 구체적이지 못하고 작업장의 문화적 수준, 고용주, 관리자, 동료근로자 장애인식과 태도 관찰이 제한적 직무분석과정에서 과업분석과 직무조정에 대한 접근이 제한적임 | <ul style="list-style-type: none"> 지역사회 시장조사-고용주 접촉-작업현장관찰-직무분석 과정으로 직무개발과 분석이 이루어지고 있음 작업현장관찰에서 적합 직무(과업)에 대한 분석이 구체적이지 못하고 작업장의 문화적 수준, 고용주, 관리자, 동료근로자 장애인식과 태도 관찰이 제한적 직무분석과정에서 과업분석과 직무조정에 대한 접근이 제한적임 | <ul style="list-style-type: none"> 지역사회 시장조사-고용주 접촉-작업현장관찰-직무분석 과정으로 직무개발과 분석이 이루어지고 있음 작업현장관찰에서 적합 직무(과업)에 대한 분석이 구체적이지 못하고 작업장의 문화적 수준, 고용주, 관리자, 동료근로자 장애인식과 태도 관찰이 제한적 직무분석과정에서 과업분석과 직무조정에 대한 접근이 제한적임 |
| 직무 배치 | <ul style="list-style-type: none"> 이용자와 부모육구에 의존 매칭이 이루어지고 있으며 지속적인 지원수준은 훈련지원인에 의존 이 과정에서 훈련지원인의 생산성 향상이나 안전관리 등의 직무조정이 이루어지고 있음 | <ul style="list-style-type: none"> 이용자와 부모육구에 의존 매칭이 이루어지고 있으며 지속적인 지원수준은 훈련지원인에 의존 이 과정에서 훈련지원인의 생산성 향상이나 안전관리 등의 직무조정이 이루어지고 있음 | <ul style="list-style-type: none"> 이용자와 부모육구에 의존 매칭이 이루어지고 있으며 지속적인 지원수준은 훈련지원인에 의존 이 과정에서 훈련지원인의 생산성 향상이나 안전관리 등의 직무조정이 이루어지고 있음 |
| 취업 | 일반고용과 최저임금 이상 등 근로조건 유지하며 사업장 인식개선교육을 비롯한 지원연계 노력 중이며 고용률과 직무유지율은 복지관 직업재활 사업 보다 높은 것으로 나타나고 있음 | 일반고용과 최저임금 이상 등 근로조건 유지하며 사업장 인식개선교육을 비롯한 지원연계 노력 중이며 고용률과 직무유지율은 복지관 직업재활 사업 보다 높은 것으로 나타나고 있음 | 일반고용과 최저임금 이상 등 근로조건 유지하며 사업장 인식개선교육을 비롯한 지원연계 노력 중이며 고용률과 직무유지율은 복지관 직업재활 사업 보다 높은 것으로 나타나고 있음 |
| 취업후 적응 지원 | 훈련지원인에 의해 적응지원이 제공되고 있으나 훈련지원인의 지속적인 지원을 위한 예산과 출장 등과 관련한 지원부족으로 지원에 한계 | 훈련지원인에 의해 적응지원이 제공되고 있으나 훈련지원인의 지속적인 지원을 위한 예산과 출장 등과 관련한 지원부족으로 지원에 한계 | 훈련지원인에 의해 적응지원이 제공되고 있으나 훈련지원인의 지속적인 지원을 위한 예산과 출장 등과 관련한 지원부족으로 지원에 한계 |
| 연계 수준 | 장애인복지관 직업재활사업과 지원고용사업, 직무보조인, 장애인일자리 지원사업과 인력, 사업, 자원을 연계하여 자원의 역할분담과 이를 통한 체계적인 서비스 시너지 효과가 나타나고 있으나 직원 인력관리 부분에서 별도 인력관리로 이직률이 높아 한계가 있음 | 장애인복지관 직업재활사업과 지원고용사업, 장애인일자리 지원사업과 인력, 사업, 자원을 연계하여 자원의 역할분담과 이를 통한 체계적인 서비스 시너지 효과가 나타나고 있으며, 특히 그동안 서비스 한계가 있어 대기이용자들의 욕구해결 등의 성과로 연결됨 | 장애인복지관 직업재활사업과 지원고용사업, 장애인일자리 지원사업과 인력, 사업, 자원을 연계하여 자원의 역할분담과 이를 통한 체계적인 서비스 시너지 효과가 나타나고 있으며, 특히 그동안 서비스 한계가 있어 대기이용자들의 욕구해결 등의 성과로 연결됨 |



| | | A | B | C |
|--|----------|--|---|---|
| | 성과 관리 | 자체 성과관리시스템은 없으나 운영위원회에 자문인력 참여나 직업재활사업 자문위원 위촉 등의 방법을 통해 성과관리 필요 | 자체 성과관리시스템은 없으나 운영위원회에 자문인력 참여나 직업재활사업 자문위원 위촉 등의 방법을 통해 성과관리 필요 | 자체 성과관리시스템은 없으나 운영위원회에 자문인력 이 참여하여 자체적인 성과관리가 작동하고 있으며 장애인직업재활시설과의 연계를 통한 성과노력도 하고 있음 |
| | 인력 수준 | 전문 인력은 장애인재활상담사를 채용하고 있으며 훈련지원인은 개발원 자격기준을 준용하고 있으나 센터 인력관리를 센터 자체적으로 함으로 기존 인력과 정체성 미확립 등으로 이직발생으로 인력수준에 문제 | 전문 인력은 장애인재활상담사를 채용하고 있으며 훈련지원인은 개발원 자격기준을 준용하고 있으며 비교적 안정적인 인력관리가 이루어짐으로 성과에 기여하고 있음 | 전문 인력은 장애인재활상담사를 채용하고 있으며 훈련지원인은 개발원 자격기준을 준용하고 있으며 비교적 안정적인 인력관리가 이루어짐으로 성과에 기여하고 있음 |

3. 사업성과

현장중심 직업재활센터 [내]유형 사업은 기존 장애인복지관 직업재활사업과 장애인 일자리 사업 등과의 연계를 통한 시너지 효과를 목적으로 시범 실시 되었다. 따라서 이 사업의 성과는 중증 장애인직업재활지원사업 유형 중 직업재활센터와의 사업실적 비교와 이 사업의 핵심 기능이 현장훈련을 통한 고용성과와 직무유지율을 높이는데 있기 때문에 이 부분의 성과를 비교하면 시범 사업의 성과를 일정 부분 예측할 수 있을 것이다.

현장중심 직업재활센터 [내]유형 사업의 성과를 중증장애인직업재활지원사업 유형 중 직업재활센터와 기관별 평균으로 비교한 결과 <표 35>와 같이 [내]유형 센터의 경우 2019년 실적은 2개 기관 중 1개 기관이 하반기에 본격적인 사업이 진행되었고 2개 기관 모두 시범적 성격을 띠고 있는 점을 감안하면 [내]유형 현장중심 직업재활센터는 중증장애인 비율이 높고 이들은 대부분 그동안 수행기관에서 직업재활서비스 제공에 제한이 있었던 자들로 이 시범사업을 통해 서비스 기회가 제공된 사람들로 분석된다.

또한 통합고용(경쟁고용)비율과 직무유지(3개월)비율이 높게 나타나고 있는데 시범사업 기간이 짧아서 6개월, 12개월 직무유지율을 분석하는데 제한점이 있지만 2018년 현장중심 직업재활센터 [내]유형 사업 만으로 분석해 볼 때 6개월, 12개월 직무유지율도 높게 나타나는 것으로 분석되었다.

따라서 현장중심 직업재활센터 [내]유형 시범사업의 성과를 종합해 보면 시범사업 성과분석 3개 기관 중 2년 동안 사업을 실시한 기관은 1개 기관이고 1개 기관은 8개월, 1개 기관은 2019년 실적이 없어서 성과분석에 제한이 있지만 시범사업에서 나타난 현장중심 직업재활센터 [내]유형 사업은 기존의 장애인복지관 직업재활사업이나 일자리사업과 연계과정에서 안정적인 직업재활

서비스 제공을 위한 기반을 구축하였으며 이를 토대로 기존의 이용대기자들에게 고용기회 제공을 확대하여 지역사회 중증장애인들에게 필요한 직업재활서비스가 제공되고 있으며 또한 고용의 질도 통합고용, 그리고 직무유지율도 높게 나타나므로 시범사업의 목적인 적합 직무탐색과 현장훈련(Job Tryout)을 통한 안정적인 통합고용 기회제공이라는 목적을 제한적으로나마 성취하고 있는 것으로 분석되었다. 그리고 많은 지역사회 직업재활기관들이 이용 대기인들이 있는 것을 감안할 때 이 시범사업은 이 문제를 해결할 수 있는 대안이 될 수 있을 것으로 분석된다.

〈표 35〉 직업재활센터와 현장중심 직업재활센터 [나]유형 실적

| 사업실적 (실인원 기준) | 2018년 | | 2019년 | |
|------------------|-------|-----------------|-------|------------------------|
| | 중증센터 | [나]형센터 | 중증센터 | [나]형센터 |
| 중증비율** | 84.0% | 90.3% | 83.7% | 88.4% |
| 직업상담 | 384 | 170 (98/72)* | 352 | 149(297) (156/141)* |
| 직업평가 | 202 | 170 | 164 | 132 |
| 사업체개발 (업체수) | 55 | 61 | 53 | 37 |
| 취업알선 | 176 | 95 | 164 | 91 |
| 일반고용 | 46.3% | 67.1% | 43.5% | 44.9% |
| 취업확장** (3개월) | 84.8% | 78.8% | 87.0% | 93.9% |
| 취업 후 적응지원 | 193 | 82 | 198 | 70 |

* [나]유형 센터의 직업상담 인원의 신규인원/대기 이용자인원으로 구분하여 파악한 수치임

** 이 실적은 평균이 아닌 전체실적의 비율임

※ 2019년 [나]유형 센터 실적의 경우, 1개기관(유성구장애인종합복지관)은 8개월 수행한 실적임

4. 현황분석의 시사점

현장중심 직업재활센터 [나]유형 시범사업은 모두 서울이 아닌 광역자치단체 2개와 기초자치단체인 군단위 농어촌 지역의 장애인복지관에서 실시되었다. 물론 마지막 기초자치단체의 시범사업은 2019년까지 실적이 없고 1개 기관도 2019년 6개월 정도의 실적이 있어 분석에 제한점은 있으나 이 사업을 위한 전반적인 직업재활서비스 체계와 과정은 분석할 수 있었다. 현황분석을 종합해 볼 때 성과측면에서는 먼저, 이 사업은 당초 목적인 현장훈련(Job Tryout)을 통한 안정적인 통합고용 기회제공이라는 목적은 제한적으로나마 있는 것으로 나타나 성과가 있는 것으로 분석된다.

둘째, 연계를 통한 시너지효과라는 시범사업의 목적도 성과가 있는 것으로 분석된다. 즉, 3개 기관 모두 제한된 자원으로 이용자에게 필요한 서비스를 제공하기에는 제한점이 있었으나 시범사업을 통해 지역 이용자들의 직업적인 욕구를 체계적으로 제공해 줄 수 있는 체계를 구축하였고



이 결과 각 기관별로 많은 대기이용자들이 이 시범사업에 포함되어 그동안 제공되지 못했던 서비스를 통해 고용으로 연계되는 등 상당한 성과가 있었다.

셋째, 분리고용보다는 통합고용을 통한 안정적인 일자리 기회제공이라는 성과도 있는 것으로 분석되었다. 대부분의 고용이 통합고용이며 최저임금 이상, 그리고 직무유지라는 측면에서도 성과가 있는 것으로 볼 때 독특한 직업적 특성을 가지고 있는 장애인들에게 맞춤형 서비스를 제공할 수 있는 대안프로그램으로 성과가 있는 것으로 분석되었다. 특히, 지원고용프로그램이 한국장애인고용공단으로 이관되고 많은 지역사회 직업재활실시기관들이 연계에 어려움을 경험하는 상황에서 지원고용을 대체할 수 있는 프로그램으로서도 의미가 있는 것으로 분석된다.

이 같은 성과가 더욱 시너지효과를 생산하기 위해서는 해결해야 할 문제점도 있는 것으로 분석되는데 먼저, 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 사례관리가 제대로 이루어지고 있지는 않은 것으로 분석된다. 즉, 이 시범사업의 성과는 적합 직무탐색과 개발 그리고 이 직무에 대한 현장훈련(Job Tryout)을 통해 안정적인 고용의 질을 확보하는 것인데 이용자 개개인에 대한 관리가 이 같은 핵심사항을 중심으로 관리가 되지 않고 있는 것으로 분석되었다.

둘째, 이용자의 독특한 특성과 이에 대한 계획 즉, 개별화된 고용계획 수립이 제한적으로 이루어지고 있다는 문제점이 있다. 개별화된 고용계획의 핵심 목표는 이용자의 적합 직무탐색과 이 직무를 수행하기 위해 개선되어야 할 이용자의 독특한 직업적 특성, 그리고 보완해 줄 수 있는 직무조정이 중요한 키워드인데 이 목표에 근접하기 위해서는 초기면접과 직업상담, 직업사정과 평가 등의 과정에서 이용자의 많은 직업적 독특성과 특성이 파악되고 체계화되어야 하는데 이에 대한 접근이 이루어지고 있지 않은 것으로 분석되었다.

셋째, 적합 직무개발을 위한 사업장개발, 작업현장관찰, 직무분석 등도 제한적인 것으로 분석되었다. 이용자의 적합 직무에 부합하는 사업장에 대한 시장조사와 개발노력이 부족하고 작업현장 관찰과정에서 이용자의 독특한 직업적 특성을 고려할 수 있는 적합 직무나 과업에 대한 탐색, 사업장의 환경과 문화적 수준 분석, 고용주를 비롯한 관리자나 동료근로자들의 이용자에 대한 인식과 태도에 대한 관찰도 제한적이며 또한 직무분석과정에서 이용자가 가지고 있는 독특한 직업적 특성을 지원해 줄 수 있는 직무조정 방안이나 안전 또는 직무의 실수를 최소화 할 수 있는 정당한 편의에 대한 분석 등이 제한적으로 이루어지므로 결국 고용의 질과 안정적인 직무유지를 어렵게 하는 것으로 분석되었다.

넷째, 이 사업이 성과를 나타내기 위해서는 필요한 인력과 사업수행을 위한 비용측면의 지원이 필요한데, 전문 인력의 경우 기존 인력과 안정성이라는 측면에서 이직이 다수 발생하는 상황이며, 훈련지원인은 일자리 기회 확대라는 사업의 특성을 반영한 직무중심의 훈련지원인의 자격기준 보다는 운영주체의 특성을 반영한 사회복지 혹은 특수교육 등의 직무 외적인 요소가 강조된 자격기준을 제시하므로 역할 정체성 확립에 어려움이 있으며 또한 장애인들이 적합 직무에서 역량을 발휘하기 위해서는 다양한 지원방안이 개입되어야 하는데 이에 대한 비용적인 측면도 지원되지 않음으로 현장훈련 사업의 성과를 극대화하는데 한계가 있는 것으로 분석되었다.

그러나 이 같은 문제점에도 불구하고 이 시범사업은 지역사회 직업재활 실시기관들이 어려움을 가지고 있는 서비스 대기자들의 욕구를 해결하고 안정적인 직업재활체계 구축을 통해 통합고용과 고용의 질을 향상시킬 수 있는 성과가 있으므로 나타난 제한점들을 지속적인 직원교육과 서비스 매뉴얼의 세분화와 서비스 실시기관들의 사례연구와 공유를 통해 해결해 간다면 지역사회의 독특한 직업적 특성을 가지고 있는 이용자들의 직업적 욕구를 해결하고 지원고용 프로그램이 정착되지 않은 상황에서 한국적 상황에 부합하는 이용자 맞춤형 프로그램으로 성장, 발전할 수 있을 것으로 분석된다.



IV 전문가 의견조사 및 FGI 결과 분석

1. 전문가 의견조사

현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 성과와 지속가능성 및 지원방안을 알아보기 위하여 이 사업을 수행하는 기관의 직원과 이 사업과 연계하여 시너지효과를 기대하는 중증장애인직업재활 지원사업 및 장애인일자리 사업을 담당하는 직원 그리고 직업재활서비스에 대한 전문적인 지식을 가지고 있는 연구자와 교수들을 대상으로 구글앱을 통해 2020년 8월 17일부터 1주일간 전문가 의견조사를 실시하여 선착순 100명을 대상으로 분석에 활용하였다.

1) 일반사항

현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 성과분석을 위한 직업재활 전문가 의견조사에 응답한 전문가는 100명으로 이들의 근무기관 유형은 <표 36>과 같이 이 사업을 수행하는 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업이나 중증장애인직업재활지원사업을 하는 장애인복지관이 61%인 61개로 가장 많고 장애인직업재활시설, 장애인복지단체, 직업평가센터, 교수 및 연구원 순으로 응답되었다. 응답자의 직무는 직업재활팀장이나 현장 직업재활업무를 담당하는 직원이 52명으로 가장 많고 훈련지원인이 17명, 원장이나 관장, 사무국장 등 관리자가 14명이며 근무경력은 70% 이상이 1년 이상인 것으로 나타났다.

〈표 36〉 전문가조사 응답자 일반사항

(단위 : %)

| 응답자 일반사항 | | | |
|----------|--------------------|-----|-------|
| 항목 | 구분 | 결과 | |
| | | 빈도 | 비율 |
| 근무기관 | 장애인복지관 | 61 | 61.0 |
| | 장애인직업재활시설 | 18 | 18.0 |
| | 장애인복지단체 | 13 | 13.0 |
| | 전문직업평가센터 | 1 | 1.0 |
| | 연구원 및 교수 | 6 | 6.0 |
| | 기타 | 1 | 1.0 |
| | 합계 | 100 | 100.0 |
| 수행기관여부 | 현장중심 직업재활센터 [나]유형 | 29 | 29.0 |
| | 현장중심 직업재활센터 [가]유형 | 22 | 22.0 |
| | 중증장애인직업재활지원사업 수행기관 | 40 | 40.0 |
| | 기타 | 9 | 9.0 |

| 응답자 일반사항 | | | |
|-----------------|----------------------|-----|-------|
| 항목 | 구분 | 결과 | |
| | | 빈도 | 비율 |
| | 합계 | 100 | 100.0 |
| 직무 | 원장, 관장, 사무국장 | 14 | 14.0 |
| | 직업재활팀장, 담당 혹은 직업훈련교사 | 52 | 52.0 |
| | 교수 | 6 | 6.0 |
| | 연구원 | 5 | 5.0 |
| | 훈련지원인 | 17 | 17.0 |
| | 기타 | 6 | 6.0 |
| | 합계 | 100 | 100.0 |
| 직업재활 업무 수행경력 | 11개월 미만 | 23 | 23.0 |
| | 1년~3년 미만 | 28 | 28.0 |
| | 3년~5년 미만 | 14 | 14.0 |
| | 5년~10년 미만 | 15 | 15.0 |
| | 10년~20년 미만 | 17 | 17.0 |
| | 20년 이상 | 3 | 3.0 |
| | 합계 | 100 | 100.0 |
| 응답자 거주지 | 특별시 | 25 | 25.0 |
| | 광역시 | 38 | 38.0 |
| | 도 | 37 | 37.0 |
| | 합계 | 100 | 100.0 |

2) 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 성과

현장중심 직업재활센터 [나]유형 시범사업 성과에 대한 전문가들의 의견은 20개 성과지표 4점 척도에서 평균 3점 이상으로 평균 이상으로 응답해 성과가 있는 것으로 응답하였다. 구체적인 성과지표를 살펴보면 <표 37>과 같이 이 시범사업은 직업적으로 독특한 특성을 가지고 있는 장애인들의 적합 직무탐색과 현장훈련, 직무배치를 통한 안정적인 고용기회 제공이라는 목적에 기초하므로 이용자의 적합 직무탐색이 평균 3.31 가장 성과가 있었던 것으로 전문가들은 응답하였다. 다음으로 탐색 된 직무와 현장훈련에 매칭되는 사업장과 직무(과업)를 개발하기 위하여 직무 분석을 체계화하는데 평균 3.20으로 성과가 있었다고 응답하였고, 이 업무와 관련된 직무지원을 위한 직무조정 서비스 지원 3.19, 작업현장 관찰 3.18, 취업 후 적응지원 3.17, 이용자의 직무역량 개발 3.18, 직업재활서비스 체계 구축 3.18 등도 성과가 있었던 것으로 응답하였다. 그리고 무엇보다도 이 시범사업은 직업재활서비스의 마지막 과정이라고 볼 수 있는 고용기회 확대라는 관점에서 3.19로 높은 성과가 있었던 것으로 응답하였으며, 적합직무 탐색 3.15, 초기면접 과정 체계화 3.12, 적합 직무탐색을 위한 개별화직업재활계획 수립 체계화 3.10, 이용자의 직업적 제한점



개선 3.10, 직무 탐색을 위한 직업평가과정 체계화 3.07, 직업재활서비스의 양적 관점과 질적 관점의 성과 각 3.05, 효율성 관점에서의 성과 3.04, 이용자의 고용만족도 향상 3.04, 기관 대기이용자의 직업적 욕구 해결 3.03 등의 높은 성과가 있는 것으로 응답하였다. 20개 성과지표 중 3점 이하는 3개 지표로 이용자의 독특한 직업적 문제를 해결하는 성과 2.89, 독특한 직업적 욕구를 가진 이용자에게 필요한 직업재활서비스를 제공하는 성과 2.98로 평균 이상으로 나타났지만 아직도 이 시범사업은 독특한 직업적 문제를 가진 장애인들의 맞춤형 서비스에는 제한점이 있는 것으로 분석되었다.

〈표 37〉 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업 성과에 대한 전문가 의견

| 구분 | 항목 | 결과 | |
|--|---|------|-------|
| | | 평균 | 표준편차 |
| 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업 성과 의견 | 이 사업은 이용자의 적합 직무탐색에 성과가 있었다고 생각하십니까? | 3.31 | 0.647 |
| | 이 사업이 이용자의 적합 직무탐색을 위해 초기면접 과정을 체계화하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | 3.12 | 0.742 |
| | 이 사업이 이용자의 적합 직무탐색을 위해 평가과정을 체계화하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | 3.07 | 0.756 |
| | 이 사업이 이용자의 적합 직무 탐색을 위해 개별화 직업재활계획을 체계화하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | 3.10 | 0.835 |
| | 이 사업이 이용자의 적합 직무 개발을 위하여 작업현장관찰을 체계화하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | 3.18 | 0.757 |
| | 이 사업이 이용자의 적합 직무나 과업을 개발하기 위하여 직무분석을 체계화하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | 3.20 | 0.765 |
| | 이 사업이 이용자의 생산성 개선이나 직무지원을 위한 직무조정 서비스를 지원하는데 성과가 있었다고 생각하십니까? | 3.19 | 0.748 |
| | 이 사업이 취업 후 적응지원과정을 통해 이용자의 직무유지에 성과가 있었다고 생각하십니까? | 3.17 | 0.865 |
| | 이 사업의 현장중심 직업훈련(First Job)과정은 이용자의 적합 직무 탐색에 성과가 있었다고 생각하십니까? | 3.15 | 0.783 |
| | 이 사업의 현장중심 직업훈련(First Job)과정은 이용자의 직무역량개발에 성과가 있었다고 생각하십니까? | 3.18 | 0.730 |
| | 이 사업이 이용자에게 적합한 직업재활서비스를 제공하기 위하여 사업체계를 구축하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | 3.18 | 0.783 |
| | 이 사업이 직업재활서비스 대기 이용자의 욕구를 해결하는데 성과가 있었다고 생각하십니까? | 3.03 | 0.858 |
| | 이 사업이 이용자의 독특한 직업적 욕구를 해결하는데 성과가 있었다고 생각하십니까? | 2.89 | 0.764 |
| | 이 사업이 독특한 직업적 문제를 가지고 있는 이용자에게 필요한 직업재활서비스를 제공하는데 도움이 되었다고 생각하십니까 ? | 2.98 | 0.816 |
| | 이 사업이 이용자의 고용 만족도를 향상시키는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | 3.04 | 0.864 |

| 구분 | 항목 | 결과 | |
|----|--|------|-------|
| | | 평균 | 표준편차 |
| | 이 사업의 훈련지원인 서비스는 현장중심 직업훈련(First Job)과정에서 이용자의 직업적 제한점을 개선하는데 성과가 있었다고 생각하십니까? | 3.10 | 0.823 |
| | 이 사업이 직업재활서비스의 고용기회 확대라는 관점에서 성과가 있었다고 생각하십니까? | 3.19 | 0.813 |
| | 이 사업이 직업재활서비스의 효율성 관점에서 성과가 있었다고 생각하십니까? | 3.04 | 0.864 |
| | 이 사업이 직업재활서비스의 질적 관점에서 성과가 있었다고 생각하십니까? | 3.05 | 0.925 |
| | 이 사업이 직업재활서비스의 양적 관점에서 성과가 있었다고 생각하십니까? | 3.05 | 0.716 |

3) 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 연계성과

현장중심 직업재활센터 [나]유형 시범사업은 장애인일자리 사업이나 기존 장애인복지관 직업재활서비스와 연계체계에서 이용자의 독특한 직업적 문제를 해결하기 위한 시너지효과를 중요한 사업의 성과로 설계되었다. 이에 대한 전문가들의 의견은 연계 성과지표 15개 모두 평균 이상으로 연계에 따른 긍정적인 성과가 있었던 것으로 응답하였다. <표 38>과 같이 시범사업 수행기관의 직업재활서비스 기반 구축에 성과가 3.21로 가장 높았으며 연계를 통해 그동안 직업재활서비스 제공이 어려웠던 이용자에게 서비스 제공기회 증대 3.15, 연계를 통한 직업재활서비스의 체계 구축 3.14, 시범사업 기관의 직업재활서비스의 질 관리 3.13, 직업재활서비스의 수준 향상 3.13, 이용자의 직무유지율 향상 3.12, 장애인 일자리사업의 성과 도출 3.11로 비교적 연계성과가 높은 것으로 나타났고 지역사회 다른 지역사회재활기관들의 연계체계 구축 3.09, 취업 후 적응지원의 서비스 제공 확대 3.07, 직업재활서비스의 중도 탈락 개선 3.06, 다양한 직무개발을 위한 사업장 개발 3.04, 이용자의 직업적 제한점 해결 3.03 등의 성과가 있었던 것으로 나타났다. 15개 연계성과 요인 중 3점 이하는 최종중장애인의 맞춤형 고용프로그램으로 정립에 대한 성과 2.98로 평균 이상이기는 하나 아직도 이 시범사업이 최종중장애인들의 맞춤형 서비스에 대한 연계성과는 제한점이 있는 것으로 나타났다.



〈표 38〉 [나]유형 사업 연계성과에 대한 전문가 의견

| 구분 | 항목 | 결과 | |
|--|--|------|-------|
| | | 평균 | 표준편차 |
| 현장 중심 직업 재활 센터 [나] 유형 사업의 연계 성과 | 이 사업은 사업 수행기관의 직업재활서비스 기반구축에 성과가 있었다고 생각하십니까? | 3.21 | 0.729 |
| | 이 사업으로 직업재활서비스 제공이 어려웠던 이용자에게서비스 제공 기회가 증가되었다고 생각하십니까? | 3.15 | 0.833 |
| | 이 사업으로 수행기관의 직업재활서비스 체계는 좋아졌다고 생각하십니까? | 3.14 | 0.779 |
| | 이 사업이 장애인 일자리 사업의 성과에도 기여하였다고 생각하십니까? | 3.11 | 0.815 |
| | 이 사업이 수행기관의 직업재활서비스 이용자 증가에 성과가 있었다고 생각하십니까? | 3.01 | 0.870 |
| | 이 사업이 수행기관의 직업재활서비스 질을 개선하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | 3.04 | 0.887 |
| | 이 사업이 수행기관의 직업재활서비스의 중도 탈락률을 개선하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | 3.06 | 0.814 |
| | 이 사업이 수행기관 이용자의 직무 유지율을 개선하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | 3.12 | 0.808 |
| | 이 사업이 수행기관의 체계적인 취업 후 적응지원을 제공하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | 3.07 | 0.820 |
| | 이 사업이 수행기관이 다양한 사업장을 개발하는 측면에서 도움이 되었다고 생각하십니까? | 3.04 | 0.764 |
| | 이 사업이 수행기관이 지역사회 다른 재활기관들과 연계체계를 구축하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | 3.09 | 0.842 |
| | 이 사업이 수행기관이 직업재활서비스의 질을 관리하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | 3.13 | 0.825 |
| | 이 사업의 훈련자원인 서비스는 수행기관 이용자의 직업적 제한점을 해결하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | 3.03 | 0.797 |
| | 이 사업이 수행기관의 직업재활서비스 수준을 향상하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | 3.13 | 0.787 |
| | 이 사업은 (최)중증장애인의 맞춤형 고용사업으로 정립할 수 있다고 생각하십니까? | 2.98 | 0.841 |

4) 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 지속과 확대

현장중심 직업재활센터 [나]유형 시범사업의 지속과 확대에 대한 전문가들의 지속되고 확대할 필요가 있는 것으로 응답하고 있다. <표 39>와 같이 전문가들은 이 사업은 다른 직업재활사업과 연계한 새로운 시도로 지속될 필요가 있다 3.40, 지역사회 중증장애인들에게 고용기회를 확대할 수 있는 사업으로 가치가 있다 3.29, 중증장애인을 위한 직업재활사업에 대한 새로운 시도로 지속되어야 한다 3.28, 이 시범사업은 지역사회의 독특한 직업적 욕구를 가진 장애인들의 맞춤형 접근을 할 수 있는 서비스 유형으로 가치가 있다 3.21, 직업재활서비스 실시기관에서 서비스 대기하고 있는 이용자들의 욕구를 해결해 줄 수 있는 대안이 되는 사업이다 3.19, 지역사회의 독특한 직업적 욕구를 가진 장애인들의 고용을 지원하는 새로운 대안이 될 수 있다 3.17, 지역사회 중증장애인들의 맞춤형 고용수단이 될 수 있다 3.07, 중증장애인직업재활지원사업 재평 과정에서 중요한 대안으로 고려될 수 있다 3.06, 지역사회 중심 직업재활사업에서 중요한 서비스 대안으로 고려될 수 있다 3.04로 시범사업에 대한 지속과 확대에 대해 전문가들은 높은 수준에서 필요가 있는 것으로 응답하였다.

<표 39> [나]유형 사업 지속과 확대에 대한 전문가 의견

| 구분 | 항목 | 결과 | |
|---|---|------|-------|
| | | 평균 | 표준편차 |
| 현장중심 직업재활센터 [나]유형 시범사업 지속과 개선 | 이 사업은 중증장애인을 위한 직업재활사업에 대한 새로운 시도로 지속되어야 한다. | 3.28 | 0.900 |
| | 이 사업은 다른 직업재활사업과 연계한 새로운 시도로 지속될 필요가 있다. | 3.40 | 0.739 |
| | 이 사업은 제한된 수행기관의 자원과 연계되어 충분한 시너지 효과가 기대되는 사업이다. | 3.28 | 0.817 |
| | 이 사업은 수행기관의 대기 이용자들의 욕구를 해결해 줄 수 있는 대안이 되는 사업이다. | 3.19 | 0.861 |
| | 이 사업은 지역사회 중증장애인들에게 고용기회를 확대할 수 있는 사업으로 가치가 있다. | 3.29 | 0.769 |
| | 이 사업은 지역사회의 독특한 직업적 욕구를 가진 장애인들의 고용을 지원하기 위한 대안이 될 수 있다. | 3.17 | 0.792 |
| | 이 사업은 서비스 사각지대에 있는 (최)중증장애인의 맞춤형 고용 수단이 될 수 있다. | 3.07 | 0.946 |
| | 이 사업은 지역사회의 독특한 직업적 욕구를 가진 장애인들의 맞춤형 접근을 할 수 있는 서비스 유형으로서 의미가 있다. | 3.21 | 0.808 |
| | 이 사업은 중증장애인직업재활지원사업의 재평과정에서 중요한 대안으로 고려될 수 있다. | 3.06 | 0.952 |
| | 이 사업은 지역사회중심직업재활사업에서 중요한 서비스 대안으로 고려될 수 있다. | 3.04 | 0.875 |



5) 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 개선

현장중심 직업재활센터 [나]유형 시범사업을 통해 나타난 문제를 해결하기 위한 개선사항에 대하여는 문헌연구나 현장 실증조사에서 나타난 훈련지원인의 처우개선 3.50, 정당한 편의를 위한 지속적인 지원방안 개선 3.41, 훈련지원인의 배치확대 3.36, 현장훈련과 수행기관 간의 실적관리 방식 개선 3.33, 훈련생 수당의 현실화 3.31, 수행기관 지정방식의 개선 3.28, 이 사업수행을 위한 매뉴얼의 개선 3.23, 목표 실적의 하향조정 3.21, 직업훈련 기간의 유연성 확보 3.11, 훈련지원인 자격기준 개선 3.11 등 모든 부분에서 개선이 필요한 것으로 응답되었다.

〈표 40〉 [나]유형 시범사업 개선사항에 대한 전문가 의견

| 구분 | 항목 | 결과 | |
|--|--|------|-------|
| | | 평균 | 표준편차 |
| 현장중심 직업재활센터 [나]유형 시범사업 개선 사항 | 이 사업을 위한 매뉴얼(지침) 개선은 필요하다. | 3.23 | 0.750 |
| | 현장중심 직업훈련(First Job)의 기간 개선이 필요하다 | 3.11 | 0.751 |
| | 현장중심 직업훈련(First Job)의 훈련생 수당 개선이 필요하다. | 3.31 | 0.800 |
| | 현장중심 직업훈련(First Job) 목표량 개선이 필요하다. | 3.21 | 0.756 |
| | 현장훈련과 수행기관 실적관리 개선이 필요하다 | 3.33 | 0.739 |
| | 훈련지원인의 자격기준 개선이 필요하다. | 3.11 | 0.777 |
| | 훈련지원인의 배치 확대가 필요하다. | 3.36 | 0.759 |
| | 훈련지원인의 처우개선이 필요하다 | 3.50 | 0.644 |
| | 정당한 편의를 비롯한 지속적인 지원 방안 개선이 필요하다. | 3.41 | 0.712 |
| | 사업수행기관 지정방식 개선이 필요하다. | 3.28 | 0.753 |

6) [나]유형 사업의 확대를 위한 방안

현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업이 지속과 확대를 위해서는 상기의 시범사업에서 나타난 개선사항들이 개선이 이루어지고 확대 발전하기 위해서 이 사업의 정체성과 발전방향에 대해 전문가의 의견을 조사한 결과 먼저, 현장중심 직업재활센터사업의 정체성에 대하여 전문가들은 〈표 41〉과 같이 지금까지 직업재활서비스 기회가 제공되지 않았던 최종중장애인들에게 참여기회 확대라는 측면을 최우선의 목표로 생각하고 있으며 이를 위한 적합 직무탐색과 개발, 현장훈련, 취업으로 연계되는 사업의 정체성 확립을 제시하였다.

〈표 41〉 현장중심 직업재활센터 사업의 목표에 대한 의견

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|------------------|-----|-------|
| 적합 직무탐색과 개발 | 18 | 18.0 |
| 직업훈련 | 24 | 24.0 |
| 취업 | 24 | 24.0 |
| (최)중증장애인 참여기회 확대 | 34 | 34.0 |
| 합 계 | 100 | 100.0 |

이 사업 확대 시 수행기관에 대한 의견은 〈표 42〉와 같이 중증장애인직업재활지원사업 수행기관 45%, 장애인복지관 44%로 기존의 직업재활서비스체계가 어느 정도 구축되어 있는 기관에 지정하는 것에 대해 90%가 응답하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 42〉 현장중심 직업재활센터 사업 수행기관 유형에 대한 의견

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|---|-----|-------|
| 장애인복지관 | 44 | 44.0 |
| 장애인복지단체 | 8 | 8.0 |
| 중증장애인직업재활지원사업 수행기관 | 45 | 45.0 |
| 기타(장애인직업재활시설) | 2 | 2.0 |
| 기타(접근성이 용이한 어느 한 기관이든 적합함. 국한되지 않았으면 함) | 1 | 1.0 |
| 합 계 | 100 | 100.0 |

이 사업을 확대하여 성과를 기대하기 위해 우선적으로 해결해야 할 과제에 대하여는 〈표 43〉과 같이 수행기관의 확대 15%, 훈련수당 확대 15%, [가]유형과 [나]유형의 역할 재정립 12%, 중증장애인직업재활수행사업 직업재활센터의 현장중심 직업훈련 기능정립 11%, 훈련지원인 배치 10%, 처우개선 9% 등으로 나타나 사업의 확대와 훈련지원인 처우나 확대가 필요한 것으로 나타났다.

〈표 43〉 [나]유형 사업의 성과확대를 위한 우선 해결과제

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|----------------------------|----|------|
| 수행기관의 확대 | 15 | 15.0 |
| 직업재활센터 유형의 현장중심 직업훈련 기능 제공 | 11 | 11.0 |
| [가]형과 [나]형의 역할 재조정 | 12 | 12.0 |
| 현장훈련 사업 수행기관 선정의 적격성 기준 조정 | 5 | 5.0 |
| 훈련지원인 배치 확대 필요 | 10 | 10.0 |
| 사업비의 확대 | 10 | 10.0 |



| 구분 | 빈도 | 비율 |
|-------------------------------------|-----|-------|
| 훈련수당 확대 | 15 | 15.0 |
| 실적기준 완화(훈련인원 조정 등) | 8 | 8.0 |
| 훈련지원인의 자격기준을 직무중심으로 확대 개선 (자격기준 완화) | 2 | 2.0 |
| 훈련지원인 처우 개선 | 9 | 9.0 |
| 기타(사업자체의 재고) | 1 | 1.0 |
| 기타(사업체 수당 확대) | 1 | 1.0 |
| 기타(현장중심의 직업훈련을 할 수 있는 다양한 사업체) | 1 | 1.0 |
| 합 계 | 100 | 100.0 |

현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 내실화와 전문성 확대를 위한 의견에는 <표 44>와 같이 사업운영 매뉴얼 재개발과 이에 따른 사례관리 체계 개선 25%로 가장 높고 사업수행 기관 간 연계기능 강화 22%, 전문인력 적격성 기준 강화 20%, 서비스 제공기관 대상 컨설팅 강화 14%, 예산지원방식의 성과주의 개선 10% 순으로 나타나 서비스매뉴얼 재개발과 이와 연동한 사례관리 체계와 이와 관련한 사업수행기관 간 연계, 전문인력 적격성 등이 이 사업의 내실화와 전문성 성과를 위해 필요한 것으로 나타났다.

〈표 44〉 [나]유형 사업의 내실화와 전문성 확대에 대한 의견

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|-------------------------------|-----|-------|
| 전문인력 적격성 기준 강화 | 20 | 20.0 |
| 서비스 제공기관 대상 컨설팅 강화 | 14 | 14.0 |
| 예산 지원방식의 성과주의로 전환 | 10 | 10.0 |
| 사업운영 매뉴얼 개발과 매뉴얼 기준 사례관리 체계개선 | 25 | 25.0 |
| 사업 수행기관 간 연계기능 강화 | 22 | 22.0 |
| 주기적인 직원재교육 강화 | 8 | 8.0 |
| 기타(사업주 지원금 인상) | 1 | 1.0 |
| 합 계 | 100 | 100.0 |

마지막으로 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업 성과확산을 위한 정책적으로 우선 해결해야 할 과제에 대한 전문가들의 의견은 <표 45>와 같이 다른 직업재활시스템들과 연계시스템 구축이 27%로 가장 높고 사업확산을 위한 예산확보 23%, 고용관련 고용노동부 정보접근성 확대 12%, 중증직업재활사업과의 연계 11%로 다른 직업재활사업과의 연계가 중요한 정책 해결과제인 것으로 나타났다.

〈표 45〉 사업 확대를 위한 우선 정책 해결과제에 대한 의견

| 구분 | 빈도 | 비율 |
|--|-----|-------|
| 사업의 확대를 위한 예산확보 | 23 | 23.0 |
| 현장중심 직업훈련(First Job)과정에서 다른 직업재활사업과 연계시스템 구축 | 27 | 27.0 |
| 통합전산망 구축과 활용 | 8 | 8.0 |
| 장애인일자리 사업과 연계 | 8 | 8.0 |
| 중증직업재활지원사업과의 연계 | 11 | 11.0 |
| 훈련생의 직업능력개발법의 훈련생 지위확보 | 1 | 1.0 |
| 사업체정보 등 고용관련 고용노동부 정보의 접근성 확대 | 12 | 12.0 |
| 훈련생에 대한 직업능력개발법의 훈련생 지위에 따른 지원 강화 | 7 | 7.0 |
| 기존 직업재활센터 유형의 현장중심 직업재활센터 [내]유형으로의 기능 개편 | 3 | 3.0 |
| 합 계 | 100 | 100.0 |

2. FGI 분석결과

1) FGI 구성 및 절차

현장중심 직업재활센터 [내]유형 사업의 성과분석 결과와 전문가 의견조사 결과를 토대로 이 사업의 성과와 지속성 여부, 지속에 따른 지원방안 등에 대한 의견을 개진하기 위하여 한국장애인개발원과 협의를 통해 각 사업수행기관별 중간관리자 및 전문인력, 훈련지원인과 장애학생 현장중심 맞춤형 일자리 사업 중간관리자 등을 협의를 통해 선정하기로 하고 절차를 진행하여 〈표 46〉과 같이 구성하여 회의에 모두 참석하였다.

〈표 46〉 FGI 참여 전문가 명단

| 구분 | 성명 | 소속 및 직위 | | 비고 |
|-------|-----|------------------|----------|-------------------------------|
| 수행 기관 | 서혜진 | 남해장애인 종합복지관 | 재활지원팀장 | 현장중심 직업재활 센터 [내]유형 시범사업 수행기관 |
| | 장예원 | | 전문인력 | |
| | 이수현 | 유성구장애인 종합복지관 | 직업지원팀장 | |
| | 정상희 | | 전문인력 | |
| | 홍미애 | | 훈련지원인 | |
| | 이상목 | 인천광역시중구 장애인종합복지관 | 직업지원팀장 | |
| | 이태림 | | 전문인력 | |
| | 한미현 | 엠마우스복지관 | 직업지원팀장 | '19년 장애학생 현장중심 맞춤형 일자리사업 수행기관 |
| | 김지혜 | 제천장애인 종합복지관 | 직업지원팀 과장 | |
| | 최일선 | 행복한우리복지관 | 직업지원팀장 | |



| 구분 | 성명 | 소속 및 직위 | | 비고 |
|-----|-----|----------|-------------|----|
| 개발원 | 고귀염 | 한국장애인개발원 | 직업재활부장 | |
| | 박제현 | | 사업평가팀장 | |
| | 최은혜 | | 사업평가팀 대리 | |
| 연구진 | 나운환 | 대구대학교 | 직업재활학과 교수 | |
| | 송창근 | 부산디지털대학교 | 재활상담복지학과 교수 | |
| | 도유미 | 대구대학교 | 박사과정 | |
| | 고정환 | 대구대학교 | 석사과정 | |

FGI 절차는 연구책임자가 회의 논의부제와 결과를 설명하면 이에 대해 참여자들이 브레인스토밍하는 방식으로 진행하였다. FGI는 당초 한국장애인개발원 회의실에서 오프라인으로 계획되었다가 8월 28일 코로나 바이러스 상황으로 온라인 화상회의 프로그램인 줌(Zoom)을 통해 개최되었으며 모든 위원이 참석하여 연구진의 연구결과에 대해 사업의 성과와 장애인일자리 사업 등과 시너지 효과, 지속 및 확대 여부, 지원 및 개선방안 등에 대해 의견교환이 이루어졌다.

2) FGI 분석결과

(1) 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 정체성

현장중심 직업재활센터 [나]유형 시범사업 성과분석 결과 나타난 이 사업의 정체성에 대해 먼저 책임연구원이 상기의 결과를 토대로 이 사업의 정체성에 대해, “**현장중심 직업재활센터 [나]유형의 사업 배경과 실태, 그리고 국내·외 유사 프로그램을 종합해 볼 때 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 정체성은 실업 상태에 있는 직업적으로 독특한 특성을 가진 장애를 가진 이용자에게 개별 맞춤형으로 적합 직무탐색과 개발, OJT나 인턴십과 같은 현장훈련, 이에 가장 잘 매칭될 수 있는 사업장 개발과 배치, 지속적인 지원서비스를 통해 고용안정성을 확보하는 것이며 사업의 효과성을 극대화하기 위하여 기존의 장애인일자리 사업이나 장애인직업재활사업과 연계하여 직업재활서비스 제공을 위한 체계 구축을 통한 시너지효과를 기대하는 사업**”임을 설명하였다.

이에 대하여 위원들은 대다수가 공감하였으며 중증장애인직업재활지원사업의 직업재활센터사업과의 차별성을 부각시키는 정체성을 강조하는 방향에서 정체성 확립이 이루어졌으면 좋겠다는 의견이 있었다.

“우리 기관은 기존의 직업재활지원팀의 사업에 이 사업이 통합되어 체계적인 직업재활서비스를 제공하기 위한 체계가 구축되었으며 이를 통해 중증장애인들에게 부족하지만 직업재활서비스를 통해 통합고용 기회를 제공할 수 있어 시범사업의 성과를 실제 체험하였으므로 사업이 점차 확대되었으면 좋겠다.”(위원 1)

“우리 기관은 특수학교 연계형 현장중심 사업을 하고 있는 기관으로 특히, 특수학교를 졸업하는 학생들 중에 고용으로 전환하기 어려운 장애인들의 전 단계 과정으로 특수학교와 연계하여 사업을 실시하면서 그동안 특수학교 졸업 후 고용으로 전환되지 못하는 장애학생들에게 고용으로 전환할 수 있는 기회를 제공하는 등 효과를 기대할 수 있는 사업으로서 이 사업도 연구를 토대로 볼 때 상당한 성과가 있으므로 이 같은 사업의 목적을 토대로 사업이 지속된다면 성과를 기대할 수 있을 것이라 생각한다.”(위원 2)

“이 시범사업의 정체성은 알고 있으나 기존의 중증장애인직업재활지원사업 유형 중 직업재활센터와의 차별성을 분명하게 인지할 수 있도록 하는 것이 좋겠다. 아직 이 두 사업의 차별성이 무엇인지 정확하게 이해하는데 제한점이 있다.”(위원 3)

(2) 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 성과

현장중심 직업재활센터 [나]유형 시범사업 성과를 성과와 연계성으로 구분하여 설명하고 이 성과와 함께 연구를 통해 시범사업 중에 나타난 문제점을 책임연구원이 설명하였다. 먼저, 이 연구의 성과는 “이 시범 사업의 당초 목적인 현장훈련(Job Tryout)을 통한 안정적인 통합고용 기회 제공은 제한적으로나마 성과가 있으며, 둘째, 연계를 통한 시너지효과라는 시범사업의 목적도 3개 기관 모두 제한된 자원으로 이용자에게 필요한 서비스를 제공하기에는 제한점이 있었으나 시범사업을 통해 지역 이용자들의 직업적인 욕구를 체계적으로 제공해 줄 수 있는 체계를 구축하였고 이 결과 각 기관별로 많은 대기이용자들이 이 시범사업에 포함되어 그동안 제공되지 못했던 서비스를 제공하여 통합고용으로 연계되는 등 상당한 성과가 있었으며, 셋째, 분리고용보다는 통합고용을 통한 안정적인 일자리 기회 제공이라는 성과도 있음”을 설명하였다. 또한 시범사업을 통한 문제점으로는 “먼저, 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 사례관리가 제대로 이루어지고 있지 않으며, 둘째, 이용자의 독특한 특성과 이에 대한 계획 즉, 개별화된 고용계획 수립이 제한적으로 이루어지고 있다는 문제점이 있고, 셋째, 적합 직무개발을 위한 사업장개발, 작업현장관찰, 직무분석 등도 제한적인 것으로 분석되었으며, 넷째, 이 사업이 성과를 나타내기 위해서는 필요한 인력과 사업수행을 위한 비용측면의 지원이 필요한데, 전문인력의 경우 기존 인력과 안정성이라는 측면에서 이직이 다수 발생하는 상황이며, 훈련지원인은 일자리 기회확대라는 사업의 특성을 반영한 직무중심의 훈련지원인의 자격기준 보다는 운영주체의 특성을 반영한 사회복지 혹은 특수교육 등의 직무외적인 요소가 강조된 자격기준을 제시하므로 역할 정체성 확립에 어려움이 있고 또한 장애인들이 적합 직무에서 역량을 발휘하기 위해서는 다양한 지원방안이 개입되어야 하는데 이에 대한 비용적인 측면도 지원되지 않으므로 현장훈련 사업의 성과를 극대화하는데 한계가 있음”을 설명하였다. 이에 대해 성과에 대하여는 참석위원 전원이 공감하였고 추가적인 의견개진은 없었으나 문제점과 제한점에 대하여는 사업장에 대한 지원과 훈련수당의 현실화, 직원의 단기직으로서 운영의 문제, 실적과 서비스 질에 대한 어려움, 훈련지원인의 지원이 용자 과다 등의 문제점들을 추가적으로 의견이 공유되었다.



“연구에서 나타난 문제점 외에도 사업장에 대한 지원이 확대되었으면 좋겠다. 한국장애인고용공단의 지원사업과 비교해도 사업주들은 고용공단에 비해서 지원이 적으면서 훈련장애인의 장애 정도는 중증이라는데 많은 불만과 어려움을 토로하고 있는 것이 현실이기 때문에 사업장에 대한 지원책임 마련되었으면 좋겠으며 훈련생의 훈련수당도 현실화하였으면 좋겠다.”(위원 2, 위원 3)

“이 사업은 특수학교 학생들의 전환과정에서 중요한 의미와 성과가 있는 시범사업이나 전문인력을 포함한 훈련지원인이 정해진 기한 내에 관리되는 문제로 인력관리의 어려움이 있다. 이 사업의 질은 인력이 이 사업의 내용을 잘 이해하고 이들이 협력해서 공동의 목표와 성과를 산출할 수 있도록 해야 하는데 직원들이 단기적으로 관리되므로 인력운영에 어려움이 있어 사업의 성과가 제한되는 것 같다.”(위원 3)

“이 시범사업에 참여하는 훈련생들은 그동안 적절한 서비스를 받지 못한 중증장애인들이나 이들의 훈련수당으로 지급되는 훈련수당이 너무 적은 금액이라 실제 훈련에 참여하려는 욕구가 떨어지는 것 같다. 훈련수당이 현실화될 수 있도록 한국장애인개발원이 노력을 해주었으면 좋겠다.”(위원 2, 위원6)

“훈련지원인이 여러 가지 제한점이 있지만 가장 현장에서 이용자와 직무수행을 위해 공동으로 노력하고 있으나 훈련지원인 1인이 담당해야 하는 이용자가 최소 4명 이상이고 직무도 다르기 때문에 이 시범사업의 질을 높이는데 제한점이 있다. 훈련지원인 1인에서 4인까지 유연성 있게 훈련관계를 설정할 수 있도록 하는 방안 마련이 필요한 것으로 생각된다.”(위원 7)

“이 시범사업 초기부터 이 사업을 수행하였고 최근 실증조사에서 사업의 개선요청 부분에 대해서도 상당히 공감하였다. 그러나 아직도 실적과 사업의 질에서 고민이 많다. 앞으로 업무 매뉴얼이나 이 사업을 평가하는 과정에서 가능한 불필요한 서류는 줄여주시고 이 사업을 위한 전문 인력들이 이 사업의 질을 잘 관리할 수 있도록 지원을 해 주셨으면 좋겠다.”(위원 8)

(3) 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 지속과 확대

현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 성과를 토대로 이 사업의 지속과 확대는 필요한 것으로 나타났으며 이에 대한 전문가들도 기존의 직업재활사업과 연계한 새로운 시도로 지속될 필요가 있음을 다수의 응답 전문가들이 응답하고 있음을 연구책임자가 설명하면서 지속과 확대의 전제로 “연구결과에서 나타난 제기된 문제점들을 지속적인 직원교육과 서비스 매뉴얼의 세분화, 서비스 실시기관들의 사례연구와 공유 등을 통해 해결해 간다면 지역사회의 독특한 직업적 특성을 가지고 있는 이용자들의 직업적 욕구를 해결하고 지원고용 프로그램이 정착되지 않은 상황에서 한국적 상황에 부합하는 이용자 맞춤형 프로그램으로 성장, 발전할 수 있을 것”이라고 설명하였다.

이에 대해 위원 모두 동의하였으며 사업을 지속하되 가능한 기존 직업재활서비스 체계와 연계형으로 확대되어야 성과를 기대할 수 있음을 많은 위원들이 제안하였다.

(4) 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 활성화 방안

이 시범사업이 지속과 확대 이후 이 사업이 성과를 기대하기 위해서는 몇 가지 개선방안들의

개선이 이루어져야 하며 이 방안들은 연구책임자가 다섯 가지로 설명하였다.

“첫째, 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 체계적인 사례관리 체계가 구축되어야 하며 이 체계에 따른 서비스 매뉴얼이 구체적으로 만들어지고 이에 대한 전문인력과 훈련지원인에 대한 지속적인 교육이 이루어져야 하고, 둘째, 사업주와 사업장이 이 사업에 적극 동참할 수 있도록 시장조사와 지원을 통한 직무개발 노력이 필요하며 작업장에 대한 관찰과 직무분석을 통해 적합 직무(과업)나 직무조정 방안을 도출하고 실행할 수 있도록 예산과목의 설정과 지원이 이루어져야 하며, 셋째, 훈련지원인의 자격기준을 직무중심으로 개선하고 이들의 적절한 보수체계를 확립하는 개선이 이루어져야 하며, 넷째, 현장훈련 이용자의 훈련 수당을 비롯한 훈련기간의 유연성, 목표나 실적에 대한 유연성 등의 사업의 방법 개선이 필요하다.”(연구책임자)

활성화 방안에 대해서도 참석 위원 모두 동의하면서 훈련지원인의 배치 기준에 대한 부분도 개선되어야 한다는 의견도 개진되었다.

“훈련지원인 배치 기준이 4명인데 이용 장애인이 행동장애나 공격성 장애를 가진 중증인 경우 한 사업장에서 훈련지원인이 적절한 개입을 하는 것에는 제한점이 있고 이에 대한 적절한 개입이 없을 때 사업장에서 훈련중단을 선언하는 사례들이 있기 때문에 훈련지원인의 배치기준은 유연성있게 개선될 필요가 있다.”(위원 9)

“훈련지원인으로서 지난 몇 개월 동안 현장에서 직무를 수행하기 위하여 열심히 노력하였지만 한계에 부딪히고 있다. 어느 정도 직무 능력이 있는 이용자들은 훈련지원인으로서 보람을 느끼기도 하지만 아무리 개입 노력을 하여도 한계가 있는 이용자들은 훈련지원인으로서 고통도 느끼기 때문에 훈련지원인이 때에 따라서는 1:1로 배치될 수 있도록 하는 방안도 고려할 필요가 있다.”(위원 8)

“다섯째, 이 사업이 확대된다면 장애인복지관이나 중증장애인 직업재활지원사업을 수행하는 기관의 직업재활사업과 연계하는 방향에서 사업이 확대되어야 하는 것으로 분석되었다.”(연구책임자)



V

현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 성과와 개선방안

본 연구는 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 정체성, 성과와 연계성과, 지속성 여부, 지속에 따른 지원방안 등을 제안하기 위한 연구이다. 따라서 본 연구는 관련한 문헌연구와 성과분석, 전문가 의견조사, FGI 등을 통하여 분석하였으며, 이 결과를 토대로 지속여부와 지속과 확대 시 지원에 따른 개선방안을 제시하였다.

1. 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 정체성

현장중심 직업재활센터 [나]유형 시범사업 연구에서 나타난 이 사업의 정체성은 실업 상태에 있는 직업적으로 독특한 특성을 가진 장애를 가진 이용자에게 개별 맞춤형으로 적합 직무탐색과 개발, OJT나 인턴십과 같은 현장훈련, 이에 가장 잘 매칭될 수 있는 사업장 개발과 배치, 지속적인 지원서비스를 통해 고용안정성을 확보하는 사업으로 나타났으며 기존의 중증장애인 직업재활 지원사업이나 장애인복지관 직업재활사업과의 차별성은 이 사업에서 서비스 제공에 제한점이 있었던 이용자들에게 개별 맞춤형으로 접근하고 직업목표를 직무지도한 후 최종적인 직업목표설정과 이행으로 고용의 안정성을 확보하는 것이다.

2. 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 성과와 문제점

현장중심 직업재활센터 [나]유형 시범사업은 모두 5개 기관에서 실시되었으며 2개 사업기관은 장애인단체에서 실시하였으나 규정위반과 실적저조로 중도에 중단하고 3개 기관이 시범사업으로 수행되었다. 이 3개 기관은 서울이 아닌 광역자치단체 2개와 기초자치단체인 군 단위 농어촌 지역의 장애인복지관에서 실시되었다. 마지막 기초자치단체의 시범사업은 2019년까지 실적이 없고 1개 기관도 2019년 8개월 정도의 실적이 있어 분석에 제한점은 있으나 이 사업을 위한 전반적인 직업재활서비스 체계와 과정을 분석한 결과 기존의 다른 직업재활사업에 비해 중증장애의 비율이 높으며 더욱이 그동안 기존 체계에서 서비스 제공에 제한이 있었던 대기 이용자들에게 서비스를 제공하는 등 서비스 대상의 중증의 비율이 높고 상대적으로 일반고용이나 3개월 직무유지율도 다른 사업에 비해 높은 것으로 나타났으며 직업재활전문가를 대상으로 한 설문조사에서도 성과 관련 20개 지표와 연계성과에 대한 15개 지표의 4점 척도에서 모두 평균 3 이상으로 성과가 있는 것으로 응답하여 이 사업의 성과는 첫째, 시범사업 설계 목적인 현장훈련(Job Tryout)을 통

한 안정적인 통합고용 기회 제공이라는 측면에서 제한적으로나마 성과가 있는 것으로 분석되었으며, 둘째, 연계를 통한 시너지효과라는 시범사업의 목적도 성과가 있는 것으로 분석된다. 즉, 3개 기관 모두 제한된 자원으로 이용자에게 필요한 서비스를 제공하기에는 제한점이 있었으나 시범사업을 통해 지역 이용자들의 직업적인 욕구를 체계적으로 제공해 줄 수 있는 체계를 구축하였고 이 결과 각 기관별로 많은 대기 이용자들이 이 시범사업에 포함되어 그동안 제공되지 못했던 서비스를 제공하여 통합고용으로 연계되는 등 상당한 성과가 있었다, 시범사업을 실시한 5개 기관 중 중도에 중단된 2개 기관은 기존의 직업재활서비스 체계가 없었던 장애인단체가 수행하므로 자원과 이용자 자원 접근에 제한점이 있었기 때문에 시범사업을 완료할 수 없었던 것으로 추정된다.

셋째, 분리고용보다는 통합고용을 통한 안정적인 일자리 기회 제공이라는 성과도 있는 것으로 분석되었다. 대부분의 고용이 통합고용이며 최저임금 이상, 그리고 직무유지라는 측면에서도 비록 시범사업 기간이 짧아 3개월 직무유지율로 비교하였지만 성과가 있는 것으로 볼 때 독특한 직업적 특성을 가지고 있는 장애인들에게 맞춤형 서비스를 제공할 수 있는 대안프로그램으로 성과가 있는 것으로 분석되었다. 특히, 지원고용프로그램이 한국장애인고용공단으로 이관되고 많은 지역사회 직업재활실시기관들이 연계에 어려움을 경험하는 상황에서 지원고용을 대체할 수 있는 프로그램으로서도 의미가 있는 것으로 분석된다.

그러나 이 같은 성과에도 불구하고 연구를 통해 나타난 시범사업의 다음과 같은 문제점도 있는 것으로 나타났다.

첫째, 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 사례관리가 제대로 이루어지고 있지 않은 것으로 나타났다. 즉, 이 시범사업의 성과는 적합 직무탐색과 개발 그리고 이 직무에 대한 현장훈련(Job Tryout)을 통해 안정적인 고용의 질을 확보하는 것인데 이용자 개개인에 대한 관리가 이 같은 핵심사항을 중심으로 관리가 되지 않고 있는 것으로 분석되었다.

둘째, 이용자의 독특한 특성과 이에 대한 계획 즉, 개별화된 고용계획 수립이 제한적으로 이루어지고 있다는 문제점이 있다. 개별화된 고용계획의 핵심 목표는 이용자의 적합 직무탐색과 이 직무를 수행하기 위해 개선되어야 할 이용자의 독특한 직업적 특성, 그리고 보완해 줄 수 있는 직무조정이 중요한 키워드인데 이 목표에 근접하기 위해서는 초기면접과 직업상담, 직업사정과 평가 등의 과정에서 이용자의 많은 직업적 독특성과 특성이 파악되고 체계화되어야 하는데 이에 대한 접근이 이루어지고 있지 않은 것으로 분석되었다.

셋째, 적합 직무개발을 위한 사업장개발, 작업현장 관찰, 직무분석 등도 제한적인 것으로 나타났다. 이용자의 적합 직무에 부합하는 사업장에 대한 시장조사와 개발노력이 부족하고 작업현장 관찰과정에서 이용자의 독특한 직업적 특성을 고려할 수 있는 적합 직무나 과업에 대한 탐색, 사업장의 환경과 문화적 수준 분석, 고용주를 비롯한 관리자나 동료근로자들의 이용자에 대한 인식과 태도에 대한 관찰도 제한적이며 또한 직무분석과정에서 이용자가 가지고 있는 독특한 직업적 특성을 지원해 줄 수 있는 직무조정 방안이나 안전 또는 직무의 실수를 최소화 할 수 있는



정당한 편의에 대한 분석 등이 제한적으로 이루어지므로 결국 고용의 질과 안정적인 직무유지를 어렵게 하는 것으로 분석되었다.

넷째, 이 사업이 성과를 나타내기 위해서는 필요한 인력운영과 사업수행을 위한 비용측면의 지원이 필요한데, 전문인력의 경우 기존 인력과의 안정성이라는 측면에서 이직이 다수 발생하는 상황이며, 훈련지원인은 일자리 기회확대라는 사업의 특성을 반영한 직무중심의 훈련지원인의 자격기준보다는 운영주체의 특성을 반영한 사회복지 혹은 특수교육 등의 직무외적인 요소가 강조된 자격기준을 제시하므로 역할 정체성 확립에 어려움이 있으며 또한 장애인들이 적합 직무에서 역량을 발휘하기 위해서는 다양한 지원방안이 개입되어야 하는데 이에 대한 비용적인 측면도 지원되지 않으며 사업장에 대한 지원도 제한적인 측면이 있어 현장훈련 사업의 성과를 극대화하는데 한계가 있다.

다섯째, 훈련지원인의 배치기준과 훈련장애인의 훈련수당 등의 현실화라는 측면에서 제한점이 있는 것으로 나타났다. 훈련지원인의 배치기준은 이 시범사업 대상 이용자의 직업적 독특성에 따라 상황이 달라질 수 밖에 없는데 일률적으로 훈련지원인 1인 대비 최대 4명이라는 것은 훈련지원인이 현장에서 지속적인 지원과 개입에 어려움이 있을 수 밖에 없으며 이 결과 고용이나 고용유지에도 제한점이 있는 것으로 분석되고, 훈련생의 훈련수당도 훈련생의 사업 참여에 대한 동기부여라는 측면에서 제한점이 있는 것으로 분석되었다.

3. 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 지속과 확대

이 시범사업은 지역사회 직업재활 실시기관들이 어려움을 가지고 있는 서비스 대기자들의 욕구를 해결하고 안정적인 직업재활체계 구축을 통해 통합고용과 고용의 질을 향상시키는 성과가 있는 것으로 나타나므로 제기된 문제점들을 지속적인 직원교육과 서비스 매뉴얼의 세분화, 서비스 실시기관들의 사례연구와 공유 등을 통해 해결해 간다면 지역사회의 독특한 직업적 특성을 가지고 있는 이용자들의 직업적 욕구를 해결하고 지원고용 프로그램이 정착되지 않은 상황에서 한국적 상황에 부합하는 이용자 맞춤형 프로그램으로 성장, 발전할 수 있을 것으로 분석되므로 지속과 확대의 필요성이 제기되었으며 이에 대한 전문가들의 의견도 지속되어야 한다는 의견이 4점 척도에서 평균 3 이상으로 나타나 기존 사업과의 연계를 통한 시너지효과가 그동안 서비스를 제공하지 못했던 대기자들에게 필요한 서비스를 제공하는 결과로 나타나 직업재활 현장에서 직업적 중증장애인들의 직업적 욕구를 해결할 수 있는 새로운 대안 프로그램으로서 역할을 기대하는 것으로 나타났다.

4. 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 활성화 방안

이 시범사업의 성과를 토대로 할 때 이 사업은 지속 가치가 있으며 기존 직업재활체계와 연계되어 확대된다면 그동안 직업재활서비스 이용에 제한이 있었던 이용자들에게 서비스 참여와 고용기회 확대라는 측면에서 성과를 기대할 수 있는 사업이다. 그러나 이 사업이 보다 안정적인 성과를 도출하기 위해서는 다음과 같은 몇 가지 방안들에 대한 검토와 개선이 필요하다.

먼저, 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 체계적인 사례관리 체계가 구축되어야 하고 이 체계에 따른 서비스 매뉴얼이 구체적으로 만들어지고 이에 대한 전문인력과 훈련지원인에 대한 지속적인 교육이 이루어져야 하며, 특히, 이 훈련은 단기적 차원의 훈련이 아니라 이 사업에 참여하는 모든 인력들에 대한 교육을 통해 이 사업 수행인력 전체가 이 사업에 대한 공감대 형성과 이를 통한 사업추진이 이루어져야 함을 의미한다.

둘째, 사업주와 사업장이 이 사업에 적극 동참할 수 있도록 시장조사와 지원을 통한 직무개발 노력이 필요하며 작업장에 대한 관찰과 직무분석을 통해 적합 직무(과업)나 직무조정 방안을 도출하고 실행할 수 있도록 예산과목의 설정과 지원이 이루어져야 하며, 사업장이나 사업주에 대한 지원 방안들도 보다 폭넓게 검토할 필요가 있다.

셋째, 훈련지원인의 자격기준을 직무중심으로 개선하고 이들의 적절한 보수체계를 확립하는 개선이 이루어져야 하며, 이와 함께 훈련지원인의 배치 기준도 이용자의 직업적 특성에 따라 유연성 있게 적용할 수 있는 기준마련도 필요한 것으로 나타났다.

넷째, 현장훈련 이용자들의 훈련수당을 비롯한 훈련기간의 유연성, 목표나 실적에 대한 유연성 등의 사업의 방법 개선이 필요하다. 즉, 훈련 기간은 최대기한을 정하고 그 기간 내에서는 이용자의 직업적 특성에 따라 훈련 기간을 개별화고용계획과 이를 토대로 한 사례회의에서 결정, 운영하도록 하며 목표 실적의 경우도 취업률과 함께 동일 직무 취업이나 직무유지율 등과 함께 수행기관이 선택할 수 있도록 하는 방안 등도 검토가 필요하다.

다섯째, 이 사업의 안정적인 운영을 위하여 전문인력의 관리가 안정적으로 운영될 수 있도록 지역사회 재활기관으로의 이직 시의 경력인정이나 기간의 정함이 없는 계약 등을 통해 인력관리가 안정적으로 운영될 수 있도록 지원되어야 한다.



참고문헌

- 강위영, 나운환, 박경순, 류정진, 정명현, 김동주, 정승원, 강윤주(2009). 직업재활개론, 나눔의 집.
- 김원호, 박종규, 이주영, 김수현(2017). 기업 장애인 직업훈련 촉진방안, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 김은형(2017). 장애인 채용 3%, 스타벅스의 도전, Retrieved from.
- 나운환, 박경순, 전미리(2003), 장애인 고용차별에 관한 연구, 한국행정학회.
- 나운환(2016). 중증장애인직업재활사업의 성과와 개선방안, 한국직업재활학회.
- 나운환(2018). 현장중심 직업재활센터 사업 현황분석 및 평가지표 개발연구. 대구대학교산학협력원:한국장애인개발원.
- 박희찬, 오길승(2016). 지원고용의 이해와 적용, 학지사.
- 전국장애인부모연대 경남지부(2016). 퍼스트 잡(현장중심 직업훈련 프로젝트) 운영 매뉴얼 개발.
- 한국장애인고용공단(2008). 대학교 내에서 지적장애인 지원고용 프로그램의 실행과 성과.
- 한국장애인고용공단(2017). 맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구, 한국직업능력개발원.
- 한국장애인개발원(2016). 퍼스트 잡 직무지원인 지원사업 결과보고서.
- 한국직업능력개발원(2017). 맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구.
- Becker, D. R., and R. E. Drake(2003). A working life for people with severe mental illness. New York: Oxford University Press
- Bond, G., Becker, D., Drake, R., and Vogler, K. (1997). "A fidelity scale for the Individual Placement and Support model of supported employment." Rehabilitation Counselling Bulletin (40).
- Bond, G. and Drake, R. (2008). "Predictors of competitive employment among patients with schizophrenia."
- Bruyere, S. M.(2019). Employmeny and Disability: Issues, Innovations, and Opportunities, IL: Labor and Employment Relations Association Series.
- Burn, T., Catty, J., Becker, T., Drake, R. E., Fioritti, A., Knapp, M., Lauber, C., Rossler, W., Tomov, T., van Busschbach, J., White, S., Wiersma, D., and EQOLISE Group (2007). "The effectiveness of supported employment for people with severe mental illness: A Randomized controlled trial," Lancet 370.
- Christensen, Henrik Serup, Karjalainen, Maija, and Nurminen, Laura. (2015). Does Crowdsourcing Legislation Increase Political Legitimacy? The Case of Avoin Ministeriö in Finland, Policy and Internet, volume 7, issue 1, pp. 25-45. DOI: 10.1002/poi3.80.
- Christensen, J., Hetherington, S., Daston M., & Riehle, E(2015). Longitudinal outcomes of

- Project Search in upstate New York. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 42(3), 247-255.
- Christopher Rogers, Don Lavin, Tri Tran, Tony Gantenbein, Michael Sharpe(2008). Customized Employment: Changing what it means to be qualified in the workforce for transition-aged youth and young adults. Institute on Community Integration.
- Crowther, R., Marshall, M., Bond, G., and Huxley, P. (2001). "Helping people with severe mental illness to obtain work: Systematic review." *BMJ Clinical Research* 322(7280).
- Dylan Riley(2006). *Waves of Historical Sociology*, University of California-Berkeley, USA.
- George Nelson Wright(1980), *Total Rehabilitation*: Little, Brown
- Luecking, D. M., Gumpman, P., Saecker, L., & Cihak, D.(2006). Perceived quality of life changes of job seekers with significant disabilities who participated in a customized employment process. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*.
- Luecking, D. M., & Luecking, R. G.(2006). A descriptive study of customizing the employment process for job seekers with significant disabilities. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*.
- Luecking, R., Cuzzo, L., & Buchanan, L.(2006). Demand-side workforce needs and the potential for job customization. *Rehabilitation Counseling*.
- McHugo, G. J., Drake, R. E., & Becker, D. R.(1998). The durability of supported employment effects. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 22(1), 55-61.
- Marshall, T., Goldberg, R., Braude, L., Dougherty, R., Daniels, A., Ghose, S., George, P., and Delphin-Rittmon, M.(2014). "Supported employment: Assessing the evidence." *Psychiatric Services* 65(1).
- OECD(2015), *OECD Forum 2015: Income Inequality in Figures*.
- OECD(2016), *OECD Society at a Glance 2016*.
- Paul Wehman, Katherine J. Inge, W. Grant Revell, Jr., and Valerie A. (2007) *Brooke Real Work for Real Pay: Inclusive Employment for People With Disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes, 2007.
- Riley, C. A. I. (2006). *Disability and business: Best practices and strategies for inclusion*. Lebanon, NH: University Press of New England.
- Rogers, Lavin, Tran, Gantenbein, Sharpe(2008). Customized Employment: Changing what it means to be qualified in the workforce for transition-aged youth and young adults. Institute on Community Integration.
- Susanne M. Bruyère(2019). *Employment and Disability Issues, Innovations, and Opportunities*, LERA Research Volume.
- Starbucks(2015a). Hiring workers with disabilities at Starbucks largest distribution plant. Retrie



ed from <https://news.starbucks.com/news/hiring-workers-with-disabilities-at-starbucks>. Starbucks(2015b). Starbucks plant celebrates 20 years, launches program for people with disabilities. Retrieved from,

Stolder, S.(2015). Leading practices on disability inclusion. Retrieved from <https://www.uschamber.com/report/leading-practices-disability-inclusion>.

Stolder, S.(2017). New Starbucks Inclusion Academy prepares people disabilities for retail jobs. Retrieved from <https://news.starbucks.com/news/starbucks-inclusion-academy-retail-jobs>.

U.S. Chamber of Commerce, (2013). Leading practices on disability inclusion. Retrieved from,

Waddell, G., Burton, A.K. and Kendall, N.A.(2008) Vocational Rehabilitation—What Works, for Whom, and When? Report for the Vocational Rehabilitation Task Group, TSO, London,

Wright, G. N. (1980). Total rehabilitation, Boston: Little Brown & Company, Inc.

bucks-largest-distribution-plant.

<https://my.vanderbilt.edu/autismandinnovation/nashville-model/>

<http://www.carf.org/home/>

https://www.dxc.technology/au/ds/142241/142242-about_the_dxc_dandelion_program

http://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/779910.html

https://www.meaf.org/project_search/

<https://news.starbucks.com/news/starbucks-roasting-plant-launches-job-training-for-people-with-disabilities>

<https://www.projectsearch.us/outcome-summary>, 2018

<https://www.projectsearch.us/transition-to-work>, 2018

<https://www.remploy.co.uk/>

<https://www.uschamber.com/report/leading-practices-disability-inclusion>

부록

「현장중심 직업재활센터 [나]유형 시범사업 성과분석 연구」 전문가 의견조사

본 연구는 보건복지부와 한국장애인개발원이 중증장애인들의 적합 직무탐색을 위한 현장중심 직업훈련(First Job)과 적합 직무 배치를 통해 이들의 안정적인 고용 기회확대와 고용의 질을 제고하고자 2018년부터 시범적으로 실시하는 사업으로 [나]형은 기존 장애인직업재활사업이나 장애인 일자리 사업을 수행하는 직업재활실시기관에서 이들 사업과의 시너지효과를 통해 사업을 실시하는 체계입니다. 이 연구는 시범 사업의 성과와 문제점, 사업의 지속가능성, 지속에 따른 지속적인 지원요인 등을 알아보기 위하여 실시하는 것입니다.

본 연구의 결과는 보건복지부와 한국장애인개발원 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 개선과 수행기관 사업지침 등을 개선하는데 활용될 것이므로 설문에 응답하는 전문가 여러분들은 사실대로 응답해주시면 감사하겠습니다.

2020년 8월

발 주 기 관 : 한국장애인개발원 직업재활부

주 관 기 관 : 대구대학교 산학협력단

연구 책임자 : 나운환 교수(대구대학교 직업재활학과)

연 락 처 : 053-850-4311/e-mail : whna@daegu.ac.kr



1. 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업 성과 의견

현장중심 직업재활센터사업은 Nadolsky의 직업평가과정 중 Job Tryout과정과 현장훈련(on the Job Training) 그리고 미국 고용노동국이 실시하고 있는 맞춤형고용과 유사한 과정으로 직업적으로 독특한 특성을 가지고 있는 이용자의 적합 직무탐색과정을 통해 안정적인 고용으로 유도하기위한 사업으로 [가]형과 [나]유형으로 이루어지고 있습니다. 현장중심 직업재활센터 사업은 그 간 직업재활서비스 진입이 어려웠던 (최)중증장애인을 대상으로 하는 맞춤형 고용사업으로, [가]유형은 현장중심 직업훈련을 주 목적으로 하는 사업이며, [나]유형은 기존의 직업재활센터 유형의 기능에 현장중심 직업훈련 및 장애인일자리사업 참여자 대상 직업재활서비스 기능 제공을 포함한 사업유형입니다. [나]유형의 성과에 대해 여러분들은 어떻게 생각하는지 의견을 말씀해 주십시오.

| 구분 | 매우 그렇지 않다 (1) | 그렇지 않다 (2) | 그렇다 (3) | 매우 그렇다 (4) |
|--|------------------------|------------------|------------|------------------|
| 1. 이 사업은 이용자의 적합 직무탐색에 성과가 있었다고 생각하십니까? | | | | |
| 2. 이 사업이 이용자의 적합 직무탐색을 위해 초기 면접 과정을 체계화하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | | | | |
| 3. 이 사업이 이용자의 적합 직무탐색을 위해 평가 과정을 체계화하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | | | | |
| 4. 이 사업이 이용자의 적합 직무 탐색을 위해 개별화직업재활계획을 체계화하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | | | | |
| 5. 이 사업이 이용자의 적합 직무 개발을 위하여 작업현장관찰을 체계화하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | | | | |
| 6. 이 사업이 이용자의 적합 직무나 과업을 개발하기 위하여 직무분석을 체계화하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | | | | |
| 7. 이 사업이 이용자의 생산성 개선이나 직무지원을 위한 직무조정 서비스를 지원하는데 성과가 있었다고 생각하십니까? | | | | |
| 8. 이 사업이 취업 후 적응지원과정을 통해 이용자의 직무유지에 성과가 있었다고 생각하십니까? | | | | |
| 9. 이 사업의 현장중심 직업훈련(First Job)과정은 이용자의 적합 직무탐색에 성과가 있었다고 생각하십니까? | | | | |
| 10. 이 사업의 현장중심 직업훈련(First Job)과정은 이용자의 직무역량개발에 성과가 있었다고 생각하십니까? | | | | |
| 11. 이 사업이 이용자에게 적합한 직업재활서비스를 제공하기 위하여 사업체계를 구축하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 12. 이 사업이 직업재활서비스 대기 이용자의 욕구를 해결하는데 성과가 있었다고 생각하십니까? | | | | |
| 13. 이 사업이 이용자의 독특한 직업적 욕구를 해결하는데 성과가 있었다고 생각하십니까? | | | | |
| 14. 이 사업이 독특한 직업적 문제를 가지고 있는 이용자에게 필요한 직업재활서비스를 제공하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | | | | |
| 15. 이 사업이 이용자의 고용 만족도를 향상시키는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | | | | |
| 16. 이 사업의 훈련지원인 서비스는 현장중심 직업훈련 (First Job)과정에서 이용자의 직업적 제한점을 개선하는데 성과가 있었다고 생각하십니까? | | | | |
| 17. 이 사업이 직업재활서비스의 고용기회 확대라는 관점에서 성과가 있었다고 생각하십니까? | | | | |
| 18. 이 사업이 직업재활서비스의 효율성 관점에서 성과가 있었다고 생각하십니까? | | | | |
| 19. 이 사업이 직업재활서비스의 질적 관점에서 성과가 있었다고 생각하십니까? | | | | |
| 20. 이 사업이 직업재활서비스의 양적 관점에서 성과가 있었다고 생각하십니까? | | | | |



2. 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 연계 성과

현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 연계 성과에 대해 여러분들은 어떻게 생각하는지 의견을 말씀해 주십시오.

| 구분 | 매우 그렇지 않다 (1) | 그렇지 않다 (2) | 그렇다 (3) | 매우 그렇다 (4) |
|--|------------------------|------------------|------------|------------------|
| 1. 이 사업은 사업 수행기관의 직업재활서비스 기반구축에 성과가 있었다고 생각하십니까? | | | | |
| 2. 이 사업으로 직업재활서비스 제공이 어려웠던 이용자에게서비스 제공 기회가 증가되었다고 생각하십니까? | | | | |
| 3. 이 사업으로 수행기관의 직업재활서비스 체계는 좋아졌다고 생각하십니까? | | | | |
| 4. 이 사업이 장애인 일자리 사업의 성과에도 기여하였다고 생각하십니까? | | | | |
| 5. 이 사업이 수행기관의 직업재활서비스 이용자 증가에 성과가 있었다고 생각하십니까? | | | | |
| 6. 이 사업이 수행기관의 직업재활서비스 질을 개선하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | | | | |
| 7. 이 사업이 수행기관의 직업재활서비스의 중도 탈락율을 개선하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | | | | |
| 8. 이 사업이 수행기관 이용자의 직무유지율을 개선하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | | | | |
| 9. 이 사업이 수행기관의 체계적인 취업 후 적응 지원을 제공하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | | | | |
| 10. 이 사업이 수행기관이 다양한 사업장을 개발하는 측면에서 도움이 되었다고 생각하십니까? | | | | |
| 11. 이 사업이 수행기관이 지역사회 다른 재활기관들과 연계체계를 구축하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | | | | |
| 12. 이 사업이 수행기관이 직업재활서비스의 질을 관리하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | | | | |
| 13. 이 사업의 훈련지원인 서비스는 수행기관 이용자의 직업적 제한점을 해결하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | | | | |
| 14. 이 사업이 수행기관의 직업재활서비스 수준을 향상하는데 도움이 되었다고 생각하십니까? | | | | |
| 15. 이 사업은 (최)중증장애인의 맞춤형 고용사업으로 정립할 수 있다고 생각하십니까? | | | | |

3. 현장중심 직업재활센터 [나]유형 시범사업 지속과 개선

현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 지속과 개선방안에 대해 여러분들은 어떻게 생각하는지 의견을 말씀해 주십시오.

| 구분 | 매우 그렇지 않다 (1) | 그렇지 않다 (2) | 그렇다 (3) | 매우 그렇다 (4) |
|--|------------------------|------------------|------------|------------------|
| 1. 이 사업은 중증장애인을 위한 직업재활사업에 대한 새로운 시도로 지속되어야 한다. | | | | |
| 2. 이 사업은 다른 직업재활사업과 연계한 새로운 시도로 지속될 필요가 있다. | | | | |
| 3. 이 사업은 제한된 수행기관의 자원과 연계되어 충분한 시너지 효과가 기대되는 사업이다. | | | | |
| 4. 이 사업은 수행기관의 대기 이용자들의 욕구를 해결해 줄 수 있는 대안이 되는 사업이다. | | | | |
| 5. 이 사업은 지역사회 중증장애인들에게 고용기회를 확대할 수 있는 사업으로 가치가 있다. | | | | |
| 6. 이 사업은 지역사회의 독특한 직업적 욕구를 가진 장애인들의 고용을 지원하기 위한 대안이 될 수 있다. | | | | |
| 7. 이 사업은 서비스 사각지대에 있는 (최)중증 장애인의 맞춤형 고용수단이 될 수 있다. | | | | |
| 8. 이 사업은 지역사회의 독특한 직업적 욕구를 가진 장애인들의 맞춤형 접근을 할 수 있는 서비스 유형으로서 의미가 있다. | | | | |
| 9. 이 사업은 중증장애인직업재활지원사업의 재편과정에서 중요한 대안으로 고려될 수 있다. | | | | |
| 10. 이 사업은 지역사회중심직업재활사업에서 중요한 서비스 대안으로 고려될 수 있다. | | | | |
| 11. 이 사업을 위한 매뉴얼(지침) 개선은 필요하다. | | | | |
| 12. 현장중심 직업훈련(First Job)의 기간 개선이 필요하다 | | | | |
| 13. 현장중심 직업훈련(First Job)의 훈련생 수당 개선이 필요하다. | | | | |
| 14. 현장중심 직업훈련(First Job) 목표량 개선이 필요하다. | | | | |



| | | | | |
|--------------------------------------|--|--|--|--|
| 15. 현장훈련과 수행기관 실적관리 개선이 필요하다. | | | | |
| 16. 훈련지원인의 자격기준 개선이 필요하다. | | | | |
| 17. 훈련지원인의 배치 확대가 필요하다. | | | | |
| 18. 훈련지원인의 처우개선이 필요하다 | | | | |
| 19. 정당한 편의를 비롯한 지속적인 지원 방안 개선이 필요하다. | | | | |
| 20. 사업수행기관 지정방식 개선이 필요하다. | | | | |

4. 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 발전방안

다음은 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 발전방안에 관한 사항입니다. 여러분의 의견을 말씀해 주십시오.

1. 현장중심 직업재활센터 사업의 현장훈련(Job tryout)의 목표는 어디에 두어야 한다고 생각하십니까?
 - ① 적합 직무 탐색과 개발
 - ② 직업훈련
 - ③ 취업
 - ④ (최)중증 장애인 참여기회 확대
 - ⑤ 기타()

2. 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 수행기관으로 적절한 직업재활서비스 기관은 어디라고 생각하십니까?
 - ① 장애인복지관
 - ② 장애인복지단체
 - ③ 중증장애인직업재활지원사업 수행기관
 - ④ 기타()

3. 현장중심 직업재활센터 [나]유형 사업의 성과를 확대하기 위하여 우선적으로 해결되어야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?
 - ① 수행기관의 확대
 - ② [가]형과 [나]형의 역할 재조정
 - ③ 현장훈련 사업 수행기관 선정의 적격성 기준 조정
 - ④ 훈련지원인 배치 확대 필요
 - ⑤ 사업비의 확대
 - ⑥ 훈련수당 확대
 - ⑦ 실적기준 완화(훈련인원 조정 등)
 - ⑧ 훈련지원인의 자격기준을 직무중심으로 확대 개선(자격기준 완화)
 - ⑨ 훈련지원인 처우 개선
 - ⑩ 직업재활센터 유형의 현장중심 직업훈련 기능 제공
 - ⑪ 기타()



4. 현장중심 직업재활센터 [내유형 사업의 내실화 및 전문성을 확대하기 위하여 우선적으로 해결되어야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 전문인력 적격성 기준 강화
- ② 서비스제공기관 대상 컨설팅 강화
- ③ 예산 지원방식의 성과주의로 전환
- ④ 사업운영 매뉴얼 개발과 매뉴얼 기준 사례관리 체계 개선
- ⑤ 사업 수행기관 간 연계기능 강화
- ⑥ 주기적인 직원재교육 강화
- ⑦ 기타()

5. 현장중심 직업재활센터 [내유형 사업의 발전을 위해 정책적으로 해결되어야 할 우선과제는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 사업의 확대를 위한 예산확보
- ② 현장중심 직업훈련(First Job)과정에서 다른 직업재활사업과 연계시스템 구축
- ③ 통합전산망 구축과 활용
- ④ 장애인일자리 사업과 연계
- ⑤ 중증직업재활지원사업과의 연계
- ⑥ 훈련생의 직업능력개발법의 훈련생 지위확보
- ⑦ 사업체정보 등 고용관련 고용노동부 정보의 접근성 확대
- ⑧ 훈련생에 대한 직업능력개발법의 훈련생 지위에 따른 지원 강화
- ⑨ 기존 직업재활센터 유형의 현장중심 직업재활센터 [내유형으로의 기능 개편
- ⑩ 기타()

5. 응답자 일반사항

아래 문항들은 응답자의 일반적인 사항입니다. 각 문항에 해당되는 번호의 에 ✓, 또는 내용을 기입하여 주시기 바랍니다.

| | |
|-----------------|--|
| 근무기관 | ① 장애인복지관 ② 장애인직업재활시설 ③ 장애인복지단체 ④ 전문직업평가센터 ⑤ 연구원 및 교수 ⑥ 기타() |
| 수행기관여부 | ① 현장중심 직업재활센터 [나] 유형 ② 현장중심 직업재활센터[가] 유형 ③ 중증장애인직업재활지원사업 수행기관 ④ 기타() |
| 직무 | ① 원장, 관장, 사무국장 ② 직업재활팀장, 담당 혹은 직업훈련교사 ③ 교수 ④ 연구원 ⑤ 훈련지원인 ⑥ 기타() |
| 직업재활 업무수행 경력 | _____ (개월) |
| 응답자 거주지 | ① 특별시 ② 광역시 ③ 도 |

현장중심 직업재활센터 [나]유형 시범사업 성과분석 연구

발 행 일 : 2020년 9월

발 행 인 : 최경숙

발 행 처 : (재)한국장애인개발원

서울시 영등포구 의사당대로22 이룸센터 5층

Tel. 02-3433-0600

Fax. 02-3433-9567

<http://www.koddi.or.kr>

편집·인쇄 : 리드릭 02-2269-1919

ISBN 978-89-6921-369-3 93330

※ 본 연구보고서의 내용을 무단 복사하는 것을 금합니다.