

# 장애인일자리사업 평가체계 구축 연구

---

김민·김준영·주희진·조희진·이수연·정수연

2016. 12.



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



## 연 구 진

연 구 책 임 : 김 민 (한국장애인개발원 연구기획팀 부연구위원)

공동연구원 : 김 준 영 (한국고용정보원 일자리사업모니터링센터 부연구위원)

주 희 진 (한국방송통신대학교 공존협력연구소 전임연구원)

조 희 진 (연세대학교 공공문제연구소 전문연구원)

이 수 연 (한국장애인개발원 연구1팀 연구원)

정 수 연 (한국장애인개발원 연구2팀 연구원)

## 자문위원

강 동 욱 (국립한국복지대학교 사회복지학과 교수)

유 태 균 (숭실대학교 사회복지학과 교수)

전 용 석 (한국고용정보원 고용대책모니터링센터 부연구위원)

전 용 일 (성균관대학교 경제학과 교수)

지 은 정 (한국노인인력개발원 연구조사센터 부연구위원)

임 동 민 (보건복지부 장애인정책국 장애인자립기반과 행정사무관)





## ▷ 발간사

장애인은 비장애인에 비해 민간 일자리에 고용되고 직업을 유지하는데 있어 더 많은 제한을 경험한다. 이러한 사회적 현상으로 인해 취업 취약계층으로 구분되는데, 이를 위해 정부는 장애인들의 고용을 촉진시키기 위해 다양한 고용 프로그램을 제공하고 있다. 특히, 장애인일자리사업은 장애인들에게 직접적인 고용기회를 제공하거나 1년간의 훈련을 통해 민간 일자리로 전환을 도와주는 것을 목적으로 2007년부터 정부 주도로 실시하고 있는 사업이다. 장애인일자리사업에 매년 15,000명 이상 장애인들이 참여하고, 700억 이상의 금액이 투입되며, 2,500명 이상의 전문가들이 사업 운영과 서비스 제공에 참여하고 있다.

사업이 운영된 2007년 이후부터 장애인일자리사업에 대한 평가가 이루어져 왔다. 평가의 대부분은 사업 참여자 규모, 사업 참여 대상자별 만족도, 담당자 만족도, 교육내용에 따른 만족도, 일자리 환경 만족도 등을 포함하는 투입과 관련된 기초적인 자료 수집과 분석이 주를 이루고 있다. 장애인일자리사업은 복지과 고용이라는 2가지 목적을 가지고 있기 때문에 경제적 성과 지표에 적합하지 않는다는 이유로 사업 만족도 조사가 중점적으로 이루어지고 있다. 하지만, 사업 참여자 수와 지원 금액이 점차 증가하고 있는 현실을 볼 때 사업 운영을 위한 모니터링 체계나 성과측정을 실시한 후 점차 늘어나는 장애인 일자리 관련 욕구를 충족시키고 제도 확장을 위한 근거를 마련하는 것이 필요하다. 이러한 변화가 이루어지지 않는다면 사업 운영에 어려움을 겪을 것이며 앞으로 변화 방향을 예측하지 못할 것이다.

그렇기 때문에 본 연구는 취업 취약 계층인 장애인들에게 근로기회를 제공하고 민간고용으로 전이를 목표로 하는 장애인일자리사업을 평가할 수 있는 지표를 제시하는데 목적이 있다. 이를 위해 국내외 문헌연구, 전문가와 참여자의 의견을 기반으로 재정효과, 사업목표 달성도, 취업 성과, 고용유지, 임금복지, 사업 계획 타당성, 집행 과정 효율성, 환류체계, 운영 기관과 참여자 만족도로

평가지표를 구성하였다. 이러한 지표와 함께 투입-과정-산출-결과 범주 내에서 측정 방법과 예시 상황 제시를 통해 성과측정 모델을 제안하였다. 본 연구를 통해 장애인 고용을 확대하고 삶의 희망을 높이기 위한 장애인일자리사업이 올바르게 운영되기를 희망한다.

본 연구는 김민 부연구위원의 주관 하에 한국고용정보원 김준영 부연구위원, 한국방송통신대학교 주희진 전임연구원, 연세대학교 조희진 전임연구원, 한국장애인개발원 이수연 연구원과 정수연 연구원의 참여로 수행되었다. 본 연구에 대해 귀중한 조언을 아끼지 않고 제안해 주신 국립한국복지대학교 강동욱 교수, 숭실대학교 유태균 교수, 성균관대학교 전용일 교수, 보건복지부 임동민 사무관, 서승완 주무관, 한국고용정보원 전용석 부연구위원, 한국노인인력개발원 지은정 부연구위원께 감사의 뜻을 표하고자 한다. 특히, 연구진이 지표 개발을 할 수 있도록 귀중한 시간을 내어 다양한 의견과 번뜩이는 아이디어를 제공해 주신 장애인일자리사업 실무진들과 참여자들에게 감사의 말씀을 전하고자 한다.

2016년 12월

한국장애인개발원 원장 황 화 성



## ▶ 목 차

연구요약 .....	IX
I. 서 론 .....	1
1. 연구의 목적 및 필요성 .....	3
2. 연구방법과 내용 .....	8
3. 연구수행체계 .....	12
II. 이론적 논의 .....	13
1. 재정지원일자리사업 .....	15
2. 장애인일자리사업 관련 국내 선행연구 .....	18
3. 소결 .....	22
III. 국내외 장애인일자리정책 및 평가지표 .....	23
1. 해외 장애인일자리정책 .....	25
2. 해외 장애인일자리정책 평가지표 .....	63
3. 국내 장애인일자리정책 평가지표 .....	85
4. 소결 .....	99
IV. 장애인일자리사업 평가 .....	101
1. 장애인일자리사업 현황 .....	103
2. 장애인일자리사업 모니터링 결과 .....	116
3. 일모아DB-고용보험DB 연계분석 .....	138
4. 소결 .....	145

V. 장애인일자리사업 성과측정을 위한 지표개발 .....	147
1. 성과측정을 위한 지표(안) 개발과정 .....	149
2. 평가체계모델 제시 .....	153
3. 성과평가 운영계획 및 조사유형 .....	180
4. 소결 .....	181
VI. 결론 및 정책제언 .....	183
1. 결론 .....	185
2. 장애인일자리사업 발전을 위한 로드맵 .....	186
3. 정책제언 .....	187
참고 문헌 .....	193
부록 .....	199

## Ⅱ 표 목 차

〈표 I-1〉 연구진 회의 주요 내용 .....	11
〈표 II-1〉 고용정책기본법 제 13조의 2 - 장애인일자리사업 실시 .....	15
〈표 II-2〉 재정지원일자리사업 분류기준 변경 현황 .....	17
〈표 III-1〉 참여 기간과 소득에 따른 Ticket to Work의 인센티브 .....	31
〈표 III-2〉 OECD 주요 국가 GDP 대비 장애인 복지 예산 비교 .....	40
〈표 III-3〉 OECD 주요 국가 2000년대 후반 근로가능 연령 장애인 실업률 .....	41
〈표 III-4〉 호주의 장애인 고용 정책 발전 과정 .....	44
〈표 III-5〉 호주와 미국의 장애인 경제활동 상태 비교 .....	51
〈표 III-6〉 스기나미 구청 쉼린지고용 참가자의 퇴직 후 현황 .....	61
〈표 III-7〉 OECD가 제안하는 정부 사업 평가 항목 및 측정 내용 .....	64
〈표 III-8〉 미국 PART의 질문지 .....	66
〈표 III-9〉 결과 및 산출체계 하에서의 평가 지표 .....	72
〈표 III-10〉 장애인 고용 서비스 평가항목 .....	76
〈표 III-11〉 A기관(예시)의 Star Rating 평가 예시 .....	77
〈표 III-12〉 장애인들을 위한 12가지 서비스 기준 .....	78
〈표 III-13〉 서비스 품질 평가항목 .....	79
〈표 III-14〉 장애고용서비스에 대한 평가 지표 .....	82
〈표 III-15〉 보건복지부 자체평가 ‘주요정책 부문’ 평가지표 .....	87
〈표 III-16〉 재정사업 자체평가 지표 .....	88
〈표 III-17〉 ’09년~’16년 보건복지부 장애인 일자리 사업 성과지표 .....	89
〈표 III-18〉 재정사업 메타평가 지표(기획재정부) .....	90
〈표 III-19〉 국고보조사업 운영평가 지표(기획재정부) .....	91
〈표 III-20〉 정부업무 특정평가 지표(정부업무평가위원회) .....	92
〈표 III-21〉 직접 일자리 사업 평가 지표(고용노동부) .....	94
〈표 III-22〉 운영기관 및 참여자 만족도 평가를 위한 설문항목 .....	95
〈표 IV-1〉 장애인일자리사업 근거 법률 .....	103
〈표 IV-2〉 장애인일자리사업 유형 및 지원내용 .....	104

〈표 IV-3〉 일반형일자리 직무 및 배치기관 .....	105
〈표 IV-4〉 복지일자리 세부직무 유형 및 배치 기관 .....	106
〈표 IV-5〉 발달장애인 요양보호사 보조일자리 주요 직무 .....	110
〈표 IV-6〉 장애인일자리사업 참여 현황 - 일자리유형별 .....	113
〈표 IV-7〉 장애인일자리사업 참여 현황 - 성별, 연령별, 장애등급별 .....	114
〈표 IV-8〉 장애인일자리사업 참여 현황 - 일자리유형별, 장애유형별 .....	116
〈표 IV-9〉 측정지표 및 연도별 현황 .....	117
〈표 IV-10〉 대상기관 .....	120
〈표 IV-11〉 사업 배정 및 참여인원(계) .....	121
〈표 IV-12〉 중도종료자 현황 .....	123
〈표 IV-13〉 연속참여자 현황 .....	124
〈표 IV-14〉 실적관리 .....	126
〈표 IV-15〉 현장점검 .....	127
〈표 IV-16〉 운영점검: 전체 .....	129
〈표 IV-17〉 장애인일자리사업 참여자 기초통계(2012년과 2013년 상반기) .....	142
〈표 IV-18〉 직접일자리사업 유형별 참여자의 고용상태 이동 .....	144
〈표 IV-19〉 장애인일자리사업 하부유형별 참여자의 고용상태 이동 .....	145
〈표 V-1〉 포커스그룹인터뷰(FGI) 개요 .....	153
〈표 V-2〉 개발된 장애인일자리사업 평가지표(안) .....	155
〈표 V-3〉 재정효과 .....	156
〈표 V-4〉 사업목표 달성도 .....	157
〈표 V-5〉 취업성과 .....	160
〈표 V-6〉 고용유지율 .....	164
〈표 V-7〉 사업계획 타당성 .....	166
〈표 V-8〉 집행과정 효율성 .....	170
〈표 V-9〉 환류체계 .....	172
〈표 V-10〉 운영기관 .....	177
〈표 V-11〉 참여자 만족도 .....	178
〈표 V-12〉 성과평가 운영계획 및 조사 유형 .....	181



## ▶ 그림목차

[그림 I -1] 연구수행체계 .....	12
[그림 III-1] 호주의 1인당 취업성과 대비 비용 .....	47
[그림 III-2] 장애인 고용납부금 제도 개요 .....	55
[그림 III-3] 실고용률과 장애인취업자 수 추이 .....	57
[그림 III-4] 기업규모별 장애인 실고용률 추이(2003~2015) .....	58
[그림 III-5] 챌린지고용 과정 .....	59
[그림 III-6] 정책사업 평가 지표 변화과정 .....	84
[그림 IV-1] 장애인일자리사업 수행체계 .....	112
[그림 IV-2] 배정 및 참여인원 연도별 추이 .....	122
[그림 IV-3] 중도종료 사유의 연도별 추이 .....	123
[그림 IV-4] 연속참여자 사유의 연도별 추이 .....	125
[그림 IV-1] 사업발전을 위한 로드맵 .....	187



## 연구요약

- I. 서론
- II. 이론적 논의
- III. 국내외 장애인일자리정책 및 평가지표
- IV. 장애인일자리사업 평가
- V. 장애인일자리사업 성과측정을 위한 지표개발
- VI. 결론 및 정책제언





# 연구 요약

## I. 서론

### 1. 연구의 목적 및 필요성

- 장애인은 비장애인에 비해 신체적, 정신적 장애나 질병으로 인하여 신체적 활동, 사회참여, 그리고 직업 활동에 제한을 경험함.
  - 장애인은 비장애인에 비해 고용시장에 참여하고 있는 비율이 낮으며 고용되어 있는 장애인들조차 근무환경, 임금, 안정성 등 일자리 질이 비장애인에 비해 낮게 나타남.
- 장애인들의 고용률은 비장애인에 비해 낮게 보고되고 있으며 이러한 현상이 세계적으로 동일하게 나타남에 따라 여러 연구자들과 정책개발자들은 장애인의 사회와 노동시장 참여를 촉진시키기 위한 다양한 프로그램을 개발해야 한다고 주장하고 있음
- 우리나라의 경우, 정부와 지방자치단체가 장애인을 포함하는 취업취약계층의 고용안정을 지원하기 위한 프로그램의 하나로 재정지원일자리사업을 운영하고 있으며, 장애인복지법 제21조 및 동법 시행령 제13조의2에 의거하여 보건복지부와 지방자치단체는 장애인일자리사업을 지원하고 있음.
- 그러나 지난 10년간 장애인일자리사업이 재정지원일자리사업의 하나로 보건복지부와 지방자치단체들에 의해 추진되고 한국장애인개발원에서 전문적인 관리체계를 구축하여 사업을 운영하고 있음에도, 일자리사업의 종합적인 성과분석에 대한 논의가 이루어지지 않고 있으며 사업의 평가체계가 구축되어 있지 않음 (강동욱 외, 2014; 김종인 외, 2011).
  - 장애인일자리사업의 평가는 참여자 규모, 사업 참여 대상자별 만족도, 담당자 만족도, 교육내용의 적절성에 따른 만족도, 일자리 환경에 대한 만족도, 소득

증진기여에 대한 만족도, 장애인인식개선에 따른 만족도, 사업재참여 의향 등을 포함하는 투입과 관련된 기초적인 자료와 사업 참여에 따른 만족도 평가만이 주를 이루고 있음(강동욱 외, 2014) 이는 결국 점차 늘어나는 장애인들의 일자리 관련 욕구를 충족시켜 사업 확장을 위한 근거를 마련하는데 어려움을 겪고 있으며, 앞으로의 변화방향을 예측하지 못하고 있음을 의미함.

- 그러므로 보다 자세한 평가를 실시하여 명확한 결과를 알고 신빙성 있는 자료를 수집하기 위해서는 일자리 참여자 민간일자리 고용전이 수, 장기참여자에 대한 수, 중복참여자 수, 신규직무개발을 위한 참여자 의견을 포함한 자료가 수집되어 이를 기반으로 평가가 이루어져야 함. 이러한 결과를 기반으로 민간 고용전이율을 높이기 위한 지원책 마련, 장기참여자에 대한 취업지원, 중복참여자 탐색을 위한 모니터링 체계개발, 사업 확대를 위한 신규직무개발 등에 대한 해답을 찾을 수 있을 것임. 즉, 현재 장애인일자리사업에 투입되고 있는 것과 산출되고 있는 것에 대한 자료수집과 명확한 평가를 기반으로 정책수정 혹은 개발이 가능할 것임.
- 따라서 본 연구의 목적은 취업취약계층인 장애인들에게 근로기회를 제공하고 가계수입에 도움이 되고, 민간고용으로 성공적으로 전이가능하고, 독립적인 생활을 유지하는 것을 목표로 하는 장애인일자리사업을 평가할 수 있는 지표를 제시하고 평가체계를 구축하는 것임.

## 2. 연구방법과 내용

- 본 연구의 목적을 달성하기 위해 본 연구는 국내외 문헌연구, 실무 및 학계 전문가 회의를 거쳐 장애인일자리사업의 현황과 실태, 문제를 파악하고 성과지표를 개발하였음. 또한 연구진 회의를 통해 전반적인 장애인일자리사업의 국내외 정책 분석과 연구의 방향을 논의하였으며 연구의 방향 및 조사내용, 중장기계획 수립 등에 대한 자문회의를 실시하였음.
- 2장에서는 선행연구 분석을 통해 재정지원일자리사업과 장애인일자리사업의 개념과 현황에 대해 살펴보았음.
- 3장에서는 장애인일자리사업 관련 실태분석을 통해 국내는 물론 국외에서

시행되고 있는 장애인일자리 사업 혹은 이와 유사한 사업과 정책에 대해 알아보았음. 장애인일자리 정책을 알아보기 위해 미국, 호주, 일본의 사례가 분석되었으며, 장애인일자리 정책 평가지표 분석은 OECD, 미국, 호주를 중심으로 알아보았음.

- 4장에서는 현재 사용되고 있는 장애인일자리사업 관련 평가지표와 모니터링 현황을 알아보기 위해 한국장애인개발원 내부 자료를 이용하여 분석하였음. 그리고 일모아시스템과 고용보험 데이터베이스 분석을 실시하였음.
- 이를 통해 5장에서는 장애인일자리사업의 성과측정을 위해 사업이 설정한 목표를 충실하게 달성하고 있는지, 일자리사업의 지속가능성을 높이기 위해 필요한 성과측정 지표 안을 개발하였음. 이를 토대로 공공 및 민간 실무자들과 관련 전문가들의 의견을 수집하였고 의견조사 결과를 분석하여 최종적으로 지표를 개발하였음.
- 6장에서는 새롭게 개발된 장애인일자리사업 성과지표를 기반에 둔 정책적 제언을 통해 일자리사업의 발전에 도움을 제공하고자 하였음.

## II. 이론적 논의

### 1. 재정지원일자리사업

- 재정지원일자리사업은 취약계층의 고용안정을 위해 정부가 재정을 통해 직접 또는 간접적으로 지원하는 사업으로, 효율적인 노동시장의 기능수행과 불균형을 바로잡기 위한 노동시장 내 공적개입으로, 노동시장에서 특정그룹(실업자, 비자발적 해고위기에 있는 근로자, 비경제활동인구 등)에게 선택적으로 유리하게 작용하는 프로그램을 의미함.
- 재정지원일자리사업은 2008년부터 정부차원에서 운영되고, 4개의 유형(직접일자리 창출, 일자리 나누기·지키기, 고용촉진, 교육 및 훈련)으로 분류 및 관리하기 시작하였음. 2010년 7월부터는 OECD 노동시장프로그램 분류기준을 토대로 재

정지원일자리사업을 6개 유형(직업일자리창출, 직업능력개발훈련, 고용서비스, 고용장려금, 창업지원, 실업소득 유지 및 지원)으로 재분류하였음.

## 2. 장애인일자리사업 관련 국내 선행연구

### 1) 재정지원일자리사업 선행연구

- 재정지원일자리사업 관련 선행 연구들에 따르면 정부의 직접일자리사업은 중장기적으로 고용률에 부정적인 영향을 미치고 민간고용시장의 구축효과 등을 가져온다는 비판이 존재하나 노동취약계층의 고용률을 높이고 사회보장의 역할을 수행하는 긍정적 정책으로 평가되기도 함. 따라서 이러한 재정지원일자리사업의 긍정적인 효과를 더욱 확대하기 위해서 직접일자리사업과 더불어 민간고용시장으로의 이행을 촉진하는 직업훈련 및 고용서비스를 확대시켜나갈 필요가 있음을 시사함.

### 2) 장애인일자리사업 선행연구

- 장애인일자리사업과 관련된 선행 연구들을 종합하면 장애인일자리 사업은 현실에서 민간 시장으로의 전이가 제한되며, 단기적인 효과에 치중하고 있는 등 다양한 문제점이 나타났지만, 사업을 보다 안정적으로 운영하기 위해서 사업의 양적, 질적 확대는 물론 사업을 객관적으로 평가할 수 있는 체계의 필요성 등을 제시하였음.

## 3. 소결

- 본 장에서는 재정지원일자리사업의 개념과 범위를 알아보고 재정지원일자리사업 선행연구와 장애인일자리사업 선행연구를 알아보았음. 장애인일자리사업은 정부(자치단체 포함)가 재정지출을 통해 취업취약계층의 고용안정화를 위해 서비스를 제공하는 기관을 지원하기 위해 만들어 졌음. 특히, 장애인을 대상으로 하는 장애인일자리사업은 장애인복지법과 장애인복지법시행령에 따라 장애인에게 일자리 제공을 통한 사회참여와 소득보장을 지원하는 것을 목적으로 하고 있음.

- 재정지원일자리 관련 선행연구들은 고용과 관련된 사업의 효과성과 사업시행과 관리의 문제점 및 개선방안 등에 대해 논의하고 있으며, 사업의 확장과 평가를 위한 연구를 수행한 것을 알 수 있음. 장애인일자리관련 선행연구들은 보다 다양한 장애인들의 사업 참여를 위한 연구와 사업의 안정적인 운영을 위한 중장기 정책방향에 대한 연구를 수행하였음.

### III. 국내외 장애인일자리정책 및 평가지표

#### 1. 해외 장애인일자리정책

##### 1) 미국

- 미국은 장애인 고용의 양적 증대보다 질적 향상을 중시하여 직업재활서비스의 역할이 큰 편이며, 따라서 일반고용서비스에서의 직업재활프로그램은 장애인이 경쟁고용시장에서 비장애인과 경쟁할 수 있는 능력과 기회를 획득하는 데 중점을 두고 있음.
- 미국 장애인일자리정책의 가장 큰 특징은 지역적, 경제적, 문화적 특수성에 맞추어 최적화된 고용계획을 세워 직업훈련을 실시한다는 점임. 직업훈련을 전환교육과 연계시켜 장애인을 위한 교육이 학교를 졸업한 뒤 단절되지 않고 평생 동안 연결될 수 있도록 설계함으로써 직업재활서비스가 단순한 취업수단이 머물지 않고 장애인의 자아실현을 위한 종합적 기능을 수행하도록 하고 있음.
- 미국에서의 정규직업프로그램과 직업활동센터프로그램은 장애인의 장애정도에 따라 지원되는 작업과 서비스가 다르게 구성되어 있음. 예컨대, 정규직업프로그램은 작업이 가능한 신체장애인이 주류를 이루며 일반경쟁 고용에서의 제한을 제거하는데 초점을 맞추어 목표로 하는 직종에 배치될 수 있도록 직무기능 보다는 성숙함을 위한 훈련에 집중함.
- 반면 직업활동센터 프로그램은 생산성이 거의 없거나 최소한의 생산만이 가능한 장애인이 대부분이어서 작업 기술이나 일상생활기능 향상을 목적으로 자

신감을 키워주는 데 주력하고 있음.

- 즉, 이처럼 상이한 목적 하에 운영되고 있는 두 프로그램은 지원되는 서비스 내용과 지원기간을 철저히 대상자 장애인 개별적 특성에 맞추고 있다는 점에서 매우 중요한 특징임

## 2) 호주

- 호주는 다양한 장애인 고용 정책들을 실시하여 2009년 기준 장애인과 비장애인의 상대적 실업률이 1.9%로 OECD 평균(2.1%)에 비해 낮게 나타남.
- 호주에서는 센터링크라는 원스톱 기관을 설치하고, 공공부문 뿐 아니라, 민간 부문으로부터도 장애인 취업알선이 가능하도록 급전적으로 지원을 하고 있다는 점이 우리나라와 달리 장애인 일자리를 확대해 나가고 있는 비결로 생각됨.
- 우리나라의 장애인고용공단과 유사한 역할을 하는 민간 비영리기관인 ‘노바고용(NOVA Employment)’를 보면 공공과 민간부분에 대한 지원이 다양하다는 것을 알 수 있음.
  - 노바고용은 장애인을 대상으로 직업훈련 및 취업알선, 취업 후 관리 등의 프로그램을 제공하며 미국의 지원고용(supported employment)프로그램과 같이 장애인들만이 존재하는 작업장에 취업시키는 것이 아니라 비장애인들과 함께 어우러져 일할 수 있는 곳에 취업시키거나 경쟁고용을 목표로 하고 있음.
  - 노바고용 프로그램을 이용하는 구직자가 민간 기업에 취업하면 호주 정부는 노바고용에게 취업알선 수수료를 제공함. 이러한 장애인 취업 알선 업무를 담당하는 직업소개 기업의 60%가 영리 기업이며(함께결음, 2012/06/08), 장애인 취업 알선시 정부로부터 상당한 금액을 지원받을 수 있기 때문에 민간 기업들도 장애인 취업 알선에 매우 적극적임.
- 민간에 대한 호주 정부의 지원정책은 정책운용 방식이 ‘인센티브’에 근거하고 있다는 사실을 알게 함. 특히, 일자리를 통해 장애인과 비장애인이 자연스레 어우러질 수 있도록 한 것이 호주 장애인 고용 정책의 중요한 특징이라 할 수 있음.

### 3) 일본

- 일본 장애인 고용정책 이념은 ‘모든 국민은 장애 유무에 따라 격리되지 않고 상호간의 인격과 개성을 존중받으면서 공생하는 사회를 실현하기 위해서는 근로를 통한 사회참여가 중요하다’를 기본으로 하고 있음(内閣府 `2016).
- 주요 장애인 고용정책으로는 장애인고용률제도, 특례자회사제도 등 특례조치, 법정고용률 달성을 위한 행정지도 강화, 장애인고용납부금제도, 챌린지고용제도 등이 있음.
  - 장애인고용률제도는 민간과 공기업이 일정비율(법정고용률) 이상 장애인을 고용하는 기본 법률임.
  - 특례자회사제도 등 특례조치는 A기업의 사업주가 장애인을 특별하게 배려하는 A-1 자회사(이하 특례자회사)를 설립한 경우, 특례자회사에 고용된 장애인을 A기업에 고용된 것으로 간주하여, A기업의 장애인 고용비율(이하 실고용률)로 산정할 수 있는 특별조치(특례자회사조치)임.
  - 법정고용률 달성을 위한 행정지도로는 헬로워크(ハローワーク `일본의 공공 취업알선기구)가 법정고용률 미달성 기업지도를 실시하는 것임. 실고용률이 현저하게 낮은 민간 기업에 대해서, 헬로워크는 향후 2년 간 장애인 고용계획서의 작성을 요구(2012년 이후, 그 이전에는 3년간 계획 작성을 요구)하고, 그 계획서에 근거하여 장애인고용촉진을 위한 적극적인 지도를 실시함.
  - 장애인고용납부금제도는 법정 장애인고용률을 달성하지 못한 민간기업(상용직 근로자수 100인 초과 기업)으로부터 납부금을 징수하여, 그것을 재원으로 일정 수준의 장애인을 고용한 민간 기업에게 장애인고용에 따른 보조금과 장려금을 지급하는 것임. 이 외에 장애인을 채용하기 위한 시설, 설비의 개선 등을 행한 사업주 등에 대한 보조금을 지급하거나 재택근무를 원하는 장애인에게 이러한 업무를 제공한 사업주에 대하여 재택장애인특례조정금 제도가 실시되고 있음.
  - 챌린지 고용제도란 각 정부부처(府省) 및 지방자치단체로 하여금 지적장애인을 비상근직원으로 채용하게 하여 1~3년의 업무경험을 쌓게 한 후 헬로워크 등을 통해서 일반기업으로 취업할 수 있도록 지원하는 제도임.

- 이 외에도 일본에서 장애인고용을 촉진하고 고용률 증가를 위해 실시하는 추가적인 제도는 직업재활, 조성금 등에 의한 기업지원 활동, 세제상 특례조치 등이 있음.

## 2. 해외 장애인일자리정책 평가지표

### 1) OECD

- 장애인일자리정책의 평가지표의 패러다임은 비용, 투입, 산출보다는 결과 중심의 관리로 변하고 있으며, 성과, 효과가 강조되는 노동시장 정책이 OECD에 의해 확산되고 있음
- 우리나라는 재정지원사업 평가 시, 산출 그 자체에만 매몰되어 있는 측면이 강한데, 사업으로 인한 향후 변화 및 결과, 영향력까지 평가할 수 있도록 평가 지표를 다각화하는 것이 필요함.
- 재화나 서비스가 얼마나 생산되었는지를 측정하는 산출 단계를 넘어 정책에 의한 직·간접 효과, 시간의 흐름을 반영한 장기적 효과까지 평가하는 단계로 나아가야 하는 것임(이강욱·김현주, 2014). 따라서 장애인 일자리 사업에 있어서도 양적 성과와 질적 성과를 균형적으로 평가하고 중장기적 시각에 입각하여 평가 지표를 구축하는 것이 필요함.

### 2) 미국

- 2009년 미국 의회는 고용유지와 창출, 그리고 경제침체완화 및 주요 공공투자 집행 등을 위하여 경제회복과 재투자법(American Recovery and Reinvestment Act, ARRA)을 통과시켰음. 이에 따라 오바마 행정부는 ARRA에 의하여 고용영향 평가를 실시하여 분기별로 의회에 보고해야 하는 의무를 가지게 되었으며, 이는 일자리사업에 대한 평가의 근거가 되었음.
- 미국 예산관리국(OMB)은 ARRA에 따라 재정집행 수혜자 또는 참여자(기업과 개인 등)에 의한 직접적 일자리 창출 규모를 합산하여 간접적 고용효과 및 고용 유발효과와 구별하여 고용효과를 범주에 따라 관리하고 있음(고용노동부,



2013). 또한 예산사업의 효과성을 평가하는 기법으로서 도입한 기법인 예산관리국 프로그램 평가 툴(OMB's Program Assessment Rating Tool, PART)을 일자리사업에 대한 평가에도 적용하고 있음. PART는 연방 프로그램의 성과를 평가하고 프로그램의 성과를 향상시키기 위해 사용된 진단기법으로서 프로그램의 개발 방법부터 프로그램의 이행방법 및 결과에 이르기까지 프로그램의 효과성을 전반적으로 검토할 수 있는 기법임.

- 예산관리국 프로그램 평가 툴은 4개의 부문(프로그램의 목적 및 설계, 전략적 계획, 프로그램 관리, 프로그램)의 25개 질문으로 구성되며, 각 부문에 대해서는 가중치를 부과하여 점수 및 순위를 부여함.

### 3) 호주

- 호주의 정책사업 평가 초기에는 투입-산출 지표 중심으로 평가가 이루어졌으나 산출-결과 중심으로 평가체계가 변화하였음. 그럼에도 결과가 구체적으로 평가되지 못한 한계가 지속적으로 지적되었고, 공공부문의 시장화 추구로 공공서비스의 역량 저하가 계속되자 이를 보완할 수 있는 평가 지표들이 구축되었음. 즉, 시간의 경과에 따라, 투입-산출 중심에서 산출-결과, 결과-영향으로 까지 평가 지표의 논리가 확대된 것임.
- 고용서비스를 제공하는 민간기관 역시 성과를 평가하기 위해 효과성 지표를 구성하였음. 비록 표준화된 점수로 변환되지는 않지만 고객 만족도와 같이 정성적이고 질적인 측면도 성과평가에서 함께 이루어지고 있다는 점은 국내에서 관련 평가를 개발할 시에 참조해야할 사항임.

## 3. 국내 장애인일자리정책 평가지표

- 국내 장애인일자리정책의 평가항목들은 대체로 정책형성-정책집행-정책성과 등의 단계로 구성되어 있지만, 하나하나씩 살펴보면 세부평가 지표들이 조금씩 다르며 점수 비중이나 계산방법에서도 차이를 보임. 이처럼 다양한 기관들에 의해 다양한 잣대로 실시되는 평가들로 인해 평가결과에서 나타나는 문제점을 사업운영에 반영하는 것이 어렵게 됨.

- 또한 평가지표에서 장애인일자리사업만 평가하여 사업 내 문제점을 밝혀내는 것이 아니라 일자리 정책, 재정사업 정책 등 관련된 모든 사업들을 포괄하여 평가하기 때문에 평가결과를 해석이 어려우며 장애인일자리사업 자체에서 나타나는 문제 등을 곧바로 도출하는 것이 어려움. 따라서 장애인 일자리 사업 자체만을 대상으로 이 사업이 지닌 문제들을 보완하고 효과성을 높이기 위한 평가지표 구축이 필요함(이혜경 외, 2015).
- 장애인일자리사업은 사업 참여 전과 종료 후의 참여자의 삶의 변화를 비교한 결과가 중요하지만 현재 직접 일자리 사업 평가 지표에는 이러한 것이 반영되어 있지 않음. 또한, 고용노동부에서 실시하고 있는 일자리 사업 평가 지표에는 사업을 운영한 기관이나 참여자의 만족도 등 직접적인 정책 체감도를 측정할 수 있는 부분이 포함되어 있지 않다는 점에서 이에 대한 보완도 필요할 것으로 보임.
- 따라서 포괄적이고 분절적으로 이뤄져 왔던 기존의 일자리 사업에 대한 평가로부터 장애인 참여자의 만족도를 높이고 이들의 삶의 질에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 사업운영을 위해 장애인 일자리 사업에 초점을 두는 평가체계를 구축하여 특화된 평가를 만드는 것이 필요함. 평가체계와 지표개발을 위해서 사업과 관련된 다양한 이해관계자들(예, 사업 참여자, 운영기관, 담당자)의 의견을 기반으로 평가지표를 구성하는 것이 필요함(이혜경 외, 2015). 이는 장기적으로 장애인들의 자립 기반 확충, 그에 따른 삶의 질 향상으로 나아가게 한다는 점에서 중요한 부분임.

#### 4. 시사점

- 본 장에서는 국내에서 사용하고 있는 평가지표와 외국의 사례를 살펴봄으로써 공공부조의 성격을 가지고 있는 장애인 일자리 사업 자체를 평가대상으로 하여 공공부조 서비스를 이용한 취업취약계층이 사업에 참여함에 따라 변화하는 것들을 측정할 수 있는 일자리 사업평가를 위한 체계가 개발되어야 하는 당위성이 높게 나타났음(이혜경 외, 2015).
- 특히, 사업평가 체계를 개발하기 위해 알아본 외국의 사례 중 호주를 보면 투입-산출에 초점을 두었던 공공서비스 평가가 실제로 사업성과와 결과를 알아보는 것에 지속적으로 실패함에 따라 평가는 투입-산출에서 투입-산출-결과

-영향을 알아보는 것으로 평가체계가 점차 변화하였음을 알 수 있음.

- 이러한 변화가 이루어지기까지 수요자와 서비스 제공자 측면에서 어떠한 지표가 평가에 포함되어야 하는지 다년간의 노력이 수반되었음. 그러나 국내에서는 장애인일자리사업의 효과성을 알아보기 위해 특별히 제작된 성과체계와 지표가 없기 때문에 이를 위한 노력이 필요한 것을 알 수 있음.

#### IV. 장애인 장애인일자리사업 평가

- 본 장에서는 장애인일자리사업과 관련하여 한국장애인개발원에서 실시한 만족도 조사와 사업운영자 혹은 사용자의 의견을 수집하여 현장 및 운영점검결과를 알아보았음.
  - 현장 모니터링 결과, 장애인일자리 참여자 비율이 100%이상으로 나타나 일자리 사업의 확대가 필요함을 보여줌. 실무자와 참여자 의견 조사결과 실무자 측에서는 일자리 사업의 참여자 배치, 직업연계, 사업위탁기관 발굴의 어려움, 참여자 선발과 배치문제, 신규 참여자 모집 어려움, 사업의 연속 참여제한으로 인한 서비스 제공 제한, 복잡한 전산시스템, 담당직원 업무 과중화 등을 언급하였음. 참여자 측에서는 지원되는 공공형 일자리 사업이 단순 일자리 중심으로 운영된다는 의견이 많았음.
  - 이로 인해 사업 참여 후 실제 경쟁고용이 가능한 노동시장으로 나아가는데 필요한 연계시스템이 부족하여 많은 경우 참여자들은 경쟁고용으로 나아가길 원하지만 대부분이 실패를 경험하고 있음을 강조하였음.
- 그러나 실무자와 사용자가 언급한 이러한 문제점들을 기반으로 장애인일자리 사업의 효과적인 운영을 위하여 서비스 개발 등이 이루어져야 하지만, 이들의 의견만으로는 정책개발 혹은 제도수정이 이루어져야 한다는 정당성을 충족하는데 한계가 있을 수 있음.
- 이와 더불어, 위에 언급한 다양한 문제점들은 재정지원일자리에서 공통적으로 나타나는 문제이기 때문에 장애인일자리 사업에서만 나타나는 문제로 인식하기

에는 어려움이 있어 보임.

- 그렇기 때문에 국정감사에서 다년간 언급되어 왔듯이 장애인일자리 사업을 보다 명확하게 평가하고 이러한 결과를 지속적으로 모니터링하기 위한 기준이 개발되어야 할 것임. 이러한 기준을 이용하여 결과를 도출하고 실무자와 참여자의 의견이 추가된다면 제도 개선이나 정책개발에 보다 높은 정당성을 부여할 수 있을 것임.
- 사업의 효과성(경쟁고용 혹은 일반일자리로의 전환율)을 강조하는 재정지원일자리 평가 기준을 장애인일자리사업에 무조건 적으로 적용하기보다, 공공부조의 성격을 가지고 있는 장애인일자리사업 자체만을 평가대상으로 보는 체계를 개발되어야 한다는 목소리도 지속적으로 나타나고 있음.
- 본 연구에서는 재정지원일자리사업의 한 영역으로 현재까지 포괄적이고 분절적으로 이루어졌던 기존의 장애인일자리 사업에 대한 평가에서 참여자의 만족도를 높이고 실무자의 효율적인 사업운영을 위해 장애인일자리 사업에 초점을 둔 평가체계를 구축하여 특화된 평가를 만드는 것이 필요함.

## V. 장애인일자리사업 성과측정을 위한 지표개발

- 본 연구에서는 일자리사업 담당자(일반형/복지형/특화형) 16명과 사업 참여자 3명을 대상으로 포커스그룹인터뷰(FGI)를 실시하였음.
- 전반적인 장애인일자리사업 성과평가를 위해서는 장애인일자리사업을 복지과 고용이라는 2가지 측면을 동시에 아우를 수 있는 방식이 필요하며 기존 평가들의 한계를 극복하는 것이 필요하다는 의견이 많이 나타났음.
- 일반형 일자리 사업 담당자들은 장애인일자리사업의 고용측면을 강조하여 민간 부분 취업률을 알아보는 것이 필요하다는 의견이 많았음.
- 한편으로 특화형과 복지일자리 사업유형은 취업률에 대한 중요도보다 장애인일자리사업을 통해 참여자들의 근로의지, 자존감, 사회참여를 높일 수 있는 만족도 향상과 관련된 것을 알아보아야 한다는 의견도 나타났음. 이처럼 장애인일자리사

업 유형에 따라 적절한 평가지표를 달리하여 개발하는 것은 보다 많은 사람들이 일자리사업에 참여할 수 있게 하며, 이는 결국 일자리사업의 확대로 이어진다는 의견으로 정리할 수 있음.

○ 흥미로운 것은 장애인일자리사업 평가지표 개발이외에도 사업발전을 위해 전문가들은 다양한 의견을 제시하였음.

- 예를 들어, 장애인일자리사업 성과측정이 필요하지만, 이와 동시에 사업이 안정적이고 효율적으로 이행될 수 있도록 사업시행기관에 대한 평가가 반드시 수반되어야 한다는 것임.

- 특히, 사업수행을 위해 시행기관의 사업 추진 노력, 도움제공 정도, 민간고용을 위한 노력정도에 초점을 두어야 하며, 사업담당자의 전문성과 사업 참여자 선발 기준 관련 지표를 추가하여 사업운영의 효율성과 투명성을 높여야 한다는 의견이 주를 이루었음.

- 이러한 것들을 성취하기 위해서 사업담당자, 사업 참여자, 배정되는 기관담당자에 대한 지속적인 교육이 필요함.

○ 대부분의 의견조사 참여 전문가들이 장애인일자리사업 성과측정의 필요성에 대해 인식하면서도, 새로운 평가지표들이 추가됨에 따라 자신들이 겪게 될 업무과다와 그로 인한 평가의 거부감을 명확하게 드러냈음.

- 따라서 장애인일자리사업의 현재 상태를 알아보고, 사업을 보다 확대, 발전시킬 수 있는 평가가 불가피하다면 기존에 이루어지고 있는 평가지표를 최대한 이용하고 다양한 데이터베이스들(예, 재정보험, 일모아 데이터베이스)을 연결하여 지표를 개발하는 것이 필요함.

## VI. 결론 및 정책제언

### 1. 결론

- 본 연구는 공공부조의 성격과 함께 고용 취약계층인 장애인들에게 고용의 기회를 제공하고 민간고용으로 전이를 촉진시키는 복지와 고용이라는 두 가지 목적을 가진 장애인일자리 사업의 원활한 운영과 현황과약을 목표로 기존의 경제적 성과에만 초점을 둔 일자리사업의 한계를 극복하고 장애인일자리사업에 적합한 성과평가 체계를 구축하고자 하였음.
- 장애인일자리사업에 대하여 정량평가와 정성평가를 이용하여, 지표의 제시와 함께 ‘투입-과정-산출-결과’ 범주 내에서 각 지표를 제시하고, 측정방법과 예시상황을 포함하는 방식을 통해 성과측정 모델을 제시하였음.

### 2. 정책제언

- 첫째, 이용자 중심의 평가가 이루어져야 함.
  - 장애인일자리 사업목적은 장애인들의 고용을 원활히 하여 독립할 수 있도록 유도하는데 있음. 이 때, 장애인일자리 사업 모니터링 및 평가체계가 안정적으로 구축된다면 사업목적을 더 효율적이고 효과적으로 달성할 수 있을 것임. 그러기 위해서 평가라는 자체에만 목적을 두기보다 사업 참여자의 욕구에 초점을 두어 사업시행이 이들에게 어떠한 점에서 유용하다는 점을 알 수 있는 평가가 되어야 할 것임.
- 둘째, 민간시장으로 취업을 촉진시켜야 함.
  - 즉, 복지와 고용이 함께 고려되어야 하는 것임. 전 세계적으로 분배적 복지의 전형이었던 사회서비스가 노동시장 활성화와 연계한 투자적 성격을 융합시키는 방향으로 변화하고 있음. 소외된 계층에 최저소득을 제공해 주던 것에서 이들의 경제활동 참여를 촉진시켜 전체인구의 고용량을 증진시키고, 이를 경제성장으로 이끄는 사회투자형 복지정책이 그것임(이명진·양재진, 2013). 장애인일자리사업도 이 사업의 일환으로 볼 수 있으므로 복지와 고용의 연계, 경제성장으로

이어지는 선순환 관계를 구축하는 것이 무엇보다 중요함.

○ 셋째, 지방중심 일자리 및 모델을 개발해야 함.

- 최근 사회복지서비스는 개별 수요자의 욕구를 반영한 맞춤형 서비스의 제공을 목표로 이루어지고 있음. 특히 지방자치제도 하에서 지방정부의 위상이 점차 높아지는 현 시점에서 보다 지역주민의 자율적 의사와 지역의 특성을 반영한 정책을 추진하려는 움직임이 활발하게 이루어지고 있음. 이러한 흐름에 발맞추어 장애인 일자리사업도 지방 중심의 모델을 개발하는데 보다 집중할 필요가 있음. 따라서 지자체별 장애인고용성과의 편차를 해소하고 상향평준화를 유도할 수 있도록 지역여건에 맞는 특성화 방안이 마련되어야 할 것임.

○ 넷째, 장애인일자리사업의 성과를 상시적으로 점검할 수 있도록 선정-운영-환류를 포함하는 모니터링체계를 구축한 뒤 이를 이용하여 평가결과를 환류하고 평가체계를 개선하기 위한 정책이 마련되어야 할 것임.

○ 다섯째, 사업의 안정성을 보장하기 위하여 장기적인 관점에서 일관된 정책을 추진할 필요가 있음.

- 장애인일자리사업은 장애인들에게 일자리를 제공하여 사회참여 확대 및 소득보장 지원을 위하여 2007년부터 도입·시행되었음. 하지만, 이를 일관되고 장기적으로 추진할 수 있는 체계에 대한 연구와 논의가 여전히 미흡하다는 평가가 나타남. 복잡한 전달체계로 인한 업무의 혼란 및 중복의 문제, 성과지표 및 모니터링 체계의 미비로 인한 장애인일자리사업에 대한 체계적 평가 미흡, 참여자의 요구에 맞는 서비스 제공의 한계 등은 향후 장애인일자리사업이 보다 바람직한 방향으로 나아가기 위하여 반드시 해결해야 할 문제일 것임. 따라서 일관되고 안정적인 정책을 시행하기 위하여 장애인일자리사업의 중장기적 미션과 비전을 명확히 할 필요가 있음. 이러한 명확한 미션과 비전하에 목적과 목표, 전략방안을 마련하여 보다 일관된 정책의 추진이 필요할 것임.

○ 여섯째, 장애인일자리사업의 상시평가와 모니터링을 위해서는 행정자료전산망을 활용한 성과평가시스템 구축이 필요함.

- 특히 취업성가를 평가하기 위해서 일모아DB와 고용보험DB의 활용이 필수적인데, 이 두 자료는 고용노동부가 관리·운영하고 있어 성과평가시스템 구축을 위해서

는 고용노동부의 협조가 필수적임.

- 일급제, 장애인일자리사업의 지역별 참여인원 배분 시에 지역의 실제 수요가 반영되어야 함.
  - 현재 장애인일자리사업의 지역별 참여인원은 지역의 실제 수요에 근거한 것이 아니라 자치단체의 예산부담 능력 등에 의해 배분되고 있음. 실제수요를 반영한 지역별 참여인원 배분을 위해서는 지역별 수요 측정모형의 개발이 필요함. 이 지역별 수요측정 모형의 핵심변수로는 지역의 장애인 인구규모, 지역별 장애인 실업률, 지역별 장애인 빈곤율, 과거 3년 간 지역별 장애인일자리사업 참여자 수, 지역별 장애인일자리사업 탈락률(탈락인원/지원인원) 등을 고려할 수 있을 것임.
- 마지막으로 장애인일자리사업의 확대와 활성화를 위해서 다양한 장애영역에 초점을 둔 일자리개발이 필요함.
  - 20215년 현재 복지일자리와 일반형일자리 사업에 참여하고 있는 장애인들의 대부분은 지체장애인이거나 뇌병변장애인임. 일본과 미국의 경우 지적장애와 정신장애인을 대상으로 하는 일자리사업을 개발하는 등 다양한 장애유형의 참여를 도모하기 위한 노력을 실시하고 있음. 국내에서 지적장애인과 정신장애인의 편견을 줄이고 사회참여를 높이기 위해서 이들을 대상으로 하는 일자리사업 직업군 개발이 필요할 것임.



# 서론

## I

1. 연구의 목적 및 필요성
2. 연구방법과 내용
3. 연구수행체계



## 1. 연구의 목적 및 필요성

비장애인과 비교하여 신체적 장애를 가진 사람들은 제한된 움직임으로 인해 직업 활동과 일상생활을 하는데 제한을 경험한다. 정신적 장애를 가진 사람들은 장애에 대한 대중들의 편견과 선입견으로 인해 사회로 나와 다른 사람들과 함께 생활하고 직업생활을 영위하는 것이 제한되어 낮은 경제활동 참가율을 보인다. 즉, 신체장애인과 정신장애인은 신체적, 정신적 장애나 질병으로 인하여 신체적 활동, 사회참여, 그리고 직업 활동에 제한을 경험한다.

2010년과 2015년에 OECD에서 실시한 장애와 고용연구에 따르면 전 세계적으로 신체장애인과 정신장애인 고용률은 비장애인에 비해 20~35%정도 낮은 것으로 나타났다(OECD, 2010). 특히, OECD에 가입되어 있는 국가들의 평균을 보면 장애인 고용률은 44%이며 비장애인 고용률은 75%로 나타났다. 비경제활동인구 중 장애인구는 49%이며 비장애인은 20%로 나타나 장애인구 비율이 2배 이상 높은 것으로 나타났다(OECD, 2010). 국민에 대한 복지체계가 잘 이루어지고 있는 네덜란드와 호주의 경우를 보아도 정신장애인들의 고용률은 각각 67%, 64%, 비장애인의 고용률은 각각 85%, 87%로 나타나 장애인의 고용률이 낮은 것으로 나타났다. 실업률에 대한 연구를 보면 벨기에와 덴마크 정신장애인 실업률이 18%, 16%로 나타났으며, 비장애인 실업률은 8%, 6%로 나타나 장애인이 2배 이상 높은 실업률을 보였다(OECD, 2015).

우리나라도 다른 나라와 마찬가지로 장애인의 경제활동 참가율이 낮게 나타났다. 2015년 장애인 경제활동 실태조사에 따르면 장애인 경제활동 참가율은 37.7%로 나타나 10명 중 약 4명만이 현재 일을 하고 있는 것으로 나타났다(2015년 5월 기준). 또한 장애인 임금 근로자 중 과반수이상인 58.2%가 비정규직이며 17.7%가 5인 미만 영세 사업장에서 근무하고 있으며 33.5%가 단순 노무 종사자인 것으로 나타난 것은 장애인들이 고용상태가 안정적이지 않다는 것을 의미한다. 더욱 문제인 것은 취업을 한 경우에도 주 36시간미만 근무비율은 장애인구 31%, 비장애인구 15.5%로 나타나 약

2배 차이가 있는 것으로 나타났다(보건복지부·한국보건사회연구원, 2014). 임금 근로 장애인의 평균 임금은 174.7만원으로 나타났으며, 이는 전체 인구 평균 임금(231.4만원)의 약 75%정도이다. 특히, 2015년 가계금융·복지조사에 따르면 2014년 기준으로 전체가구의 빈곤율은 16.3%인데 반해 장애인 가구의 빈곤율은 30.2%로 나타나 약 2배의 높은 빈곤율을 보인다. 즉, 장애로 인해 다양한 추가적 지출(예, 의료, 교육 등)이 필요한 장애인 3가구 중 1가구는 생계를 걱정해야 하는 빈곤가정으로 나타났다.

이러한 연구결과들을 종합해본 결과 장애인은 비장애인에 비해 고용시장에 참여하고 있는 비율이 낮으며 고용되어 있는 장애인들조차 근무환경, 임금, 안정성 등 일자리 질이 비장애인에 비해 낮다는 것을 알 수 있다. 근로가 가능한 나이 대 장애인들의 고용률이 비장애인들에 비해 낮고 이러한 현상이 세계적으로 동일하게 나타남에 따라 여러 연구자들과 정책개발자들은 장애인의 사회 및 노동시장 참여를 촉진시키기 위한 다양한 프로그램을 개발해야 한다고 주장하고 있다. 이를 기반으로 다양한 나라의 정부는 고용과 사회참여의 약자인 장애인들의 고용안정화와 일자리 창출을 위한 프로그램 개발에 집중하고 있다. 정부는 물론 민간 기관들이 서로 협력하여 장애인들의 취업과 생계보장, 장애치료를 위한 프로그램을 제공하고 있다(이선우, 2015).

장애인들의 소득보장과 고용을 촉진하기 위하여 각국 정부들은 다양한 정책을 개발 및 실행하여 그 효과성을 지속적으로 보고하고 있다(윤상용, 2013; 정재은, 2012). 예를 들어, 장애인소득보장을 위한 전략은 3가지로 구분되는데, ① 장애유형과 장애 정도와 같은 요건을 충족하는 경우 지급하는 수당, ② 소득과 자산이 일정수준 이하인 경우 지급하는 수당, ③ 보험가입자의 기여에 따라 지급비율이 달라지는 사회보험 방식이다. 이러한 전략은 장애로 인해 근로를 하지 못하여 발생하는 소득상실과 1차, 2차 장애나 질병으로 인해 발생하는 추가비용을 지원하는 제도이다(PWC, 2014). 또한, 다양한 법률을 개정하여 장애인의 소득보장은 물론 공평한 고용기회를 제공하기 위해 노력하고 있다. 미국의 경우 노동력 투자법안(Workforce Innovation and Opportunity Act, WIOA), 캐나다의 장애인을 위한 기회기금(The Opportunities Fund for Persons with Disabilities), 호주의 직업위기대응 서비스(Job in Jeopardy Assistance), 일본의 장애유형별 특성을 고려한 지원정책 등이 시행되고 있다.

세계 각국에서 근로능력이 부족하거나 생계위협을 경험하고 있는 장애인 고용을

촉진하기 위한 정책개발은 물론 법률 개정을 통해 복지국가 건설을 위하여 다양한 시도와 변화를 모색하고 있으며, 과거 무조건적으로 현물급여를 제공하는 방식에서 근로를 통한 소득보장과 고용정책 같은 근로복지로 전환을 시도하고 있다. 선진국의 경우 기존에 고용관련 훈련과 장애로 인한 치료를 따로 실시하던 것에서 훈련과 치료 프로그램이 종료되고 장애인이 근로능력을 회복하였을 경우, 고용으로 직접적인 연결을 위한 정책을 마련하고 있다. 즉, 치료, 훈련, 고용이라는 3박자가 끊김 없이 전환되어 장애인이 고용시장에 참여할 수 있도록 프로그램 간 유기적인 관계를 맺는 정책이 시행되고 있다.

우리나라의 경우, 정부와 지방자치단체가 장애인을 포함하는 취업취약계층의 고용안정을 지원하기 위한 프로그램의 하나로 재정지원일자리사업을 운영하고 있으며, 다음과 같이 분류된다(감사연구원, 2012): 고용서비스, 직업훈련, 직무 배치전환/직무분담, 고용장려금, 지원고용 및 재활, 직접 일자리 창출, 창업지원, 실업급여, 조기퇴직. 이러한 9가지로 구성된 재정지원일자리사업을 운영하기 위하여 2015년에만 14조 3천억 원(14년과 비교하여 1.1조원 증가)이 편성되었다.

실업상태에 있거나 구직을 원하는 모든 사람들을 대상으로 하는 재정지원일자리사업 중 장애인복지법 제21조 및 동법 시행령 제13조의2에 의거하여 보건복지부와 지방자치단체는 장애인일자리사업을 지원하고 있다. 한국장애인개발원은 이 국책사업을 위탁받아 장애인일자리 서비스를 제공하며 이를 통해 장애인들의 사회참여 기회와 소득보장을 위해 노력하고 있다(서화자, 김운지, 이은진, 2014; 윤용구, 2016; 이해경 외, 2015). 장애인일자리 사업은 장애인들의 경제활동 참여를 높여 이들의 잠재적 빈곤위험을 낮추고, 일을 할 수 있는 기회제공을 통해 소득보장을 목표로 2007년부터 시행되었다. 2016년 현재까지 10년 동안 장애유형별 다양한 일자리 발굴과 보급을 통해 장애인일자리사업이 시행되어 왔으며, 프로그램에 참여한 장애인들의 만족도가 2012년에 79.9%, 13년 80.1%, 14년 81.4%, 15년 83.1%로 꾸준히 증가하고 있다. 일자리 사업에 중증장애인 참여율 또한 지속적으로 증가하고 있는 것으로 나타났다(윤용구, 2016; 한국장애인개발원, 2015).

그러나 지난 10년간 장애인일자리사업이 재정지원일자리사업의 하나로 보건복지부와 지방자치단체들에 의해 추진되고 한국장애인개발원에서 전문적인 관리체계를 구축하여 사업을 운영하고 있지만, 일자리사업의 종합적인 성과분석에 대한 논의가

이루어지지 않고 있으며 사업의 평가체계가 구축되어 있지 않다(강동욱 외, 2014; 김종인 외, 2011). 이로 인해 사업에 참여하는 대상자의 불확실성이 나타나고 매년 똑같은 사람들이 지속적으로 참여하는 회전문 현상도 보고됨에 따라 제도운영에 부정적인 시각을 보이는 것으로 나타난다(이규용, 윤윤규, 금재호, 최강식, 문병기, 2011; 주무현, 전영석, 김두순, 정재현, 정한나, 홍현균, 2013).

장애인일자리 사업의 비용편익분석과 사업담당자와 참여자의 설문조사를 실시한 김종인 외(2011)는 장애유형과 장애특성에 적합한 전문적 일자리개발에 대한 연구가 활발하게 이루어지지 않고 있으며, 그 수가 적어 제도를 원활하게 운용하는데 많은 제한점이 있는 것을 지적하였다. 또한, 평가에 근거한 사업의 운영방향과 제도개선에 대한 연구가 미약함으로 인해 오늘날 장애인일자리사업은 공공근로사업의 한계를 극복하고 자칫 빈곤층으로 전락할 수 있는 장애인들의 독립과 재활을 도모하는 사업으로 자리매김하지 못하고 있다는 주장이 지속적으로 나타나고 있다(서화자 등, 2014; 유완식, 안태희, 2015; 이해경 외, 2015)

그러나 일자리사업 참여자들은 고용기회를 통해 근로를 함으로써 근로활동, 자아개념, 소득만족, 삶에 대한 긍정적인 변화를 보이는 것으로 나타났다(김운수, 박민아, 2012; 이민호, 2008). 장애인일자리사업 참여자에 대한 취업인식 변화(예, 일자리 사업 참여 후 민간일자리 시장 진입이 가능할 것이라는 긍정적인 생각)는 물론 민간직장으로 전환되는 사례가 실제 보고되어 사업의 긍정적인 효과성이 나타나고 있다(윤윤규, 장홍근, 노용진, 임상훈, 2011; 주무현 외, 2013). 다만, 이러한 긍정적인 태도와 구직에 대한 욕구가 나타나지만, 일자리사업의 전달체계의 비효율성과 장애유형/특성에 따른 전문적 일자리의 부재로 인해 일자리사업에서 민간직장으로 전환(성공적인 고용전이)되는 사례가 적으며, 사업의 발판을 기반으로 경제적 독립까지 이어지는 경우가 매우 드물다(김종인 외 2011; 윤용구, 2016; 이규용, 2012; 이해승, 2012).

장애인일자리사업은 정부(중앙정부와 지방자치단체), 민간센터, 그리고 이들을 연결해주는 한국장애인개발원으로 구성되어 있다. 그럼에도 불구하고 사업평가는 참여자 규모, 사업 참여 대상자별 만족도, 담당자 만족도, 교육내용의 적절성에 따른 만족도, 일자리 환경에 대한 만족도, 소득증정기여에 대한 만족도, 장애인인식개선에 따른 만족도, 사업재참여 의향 등을 포함하는 투입과 관련된 기초적인 자료와 사업 참여에 따른 만족도 평가만이 주를 이루고 있다(강동욱 외, 2014). 더욱 놀라운 것은

2015년 기준으로 총 15,584명이 만족도 조사대상(참여자 13,139명, 담당자 437명, 배치기관 담당자 2,008명)인데 실제로 설문을 완료한 인원은 3,444명(참여자 1,726명, 담당자 514명, 배치기관 담당자 1,204명)으로 전체 비율 중 22%만이 설문을 응답한 것으로 나타났다(한국장애인개발원, 2015). 결국, 장애인일자리 사업이 정부가 평가하는 경제적 성과지표(예, 민간직장으로 전환비율, 자원효율성)에 근거하지 않음에 따라 점차 늘어나는 장애인들의 일자리 관련 욕구를 충족시켜 사업 확장을 위한 근거를 마련하는데 어려움을 겪고 있으며, 앞으로의 변화방향을 예측하지 못하고 있음을 의미한다.

현재의 장애인일자리사업은 취업취약계층인 장애인들에게 근로의 기회와 소득증진의 기회를 제공하는 1차적인 목적을 충족하는 것에 목표를 두고 사업 참여로 인한 소득증진 여부와 만족도조사를 중심으로 평가를 실시하고 있다. 하지만 공공근로에서 민간근로로 전환하거나 독립생활 측정을 통해 사회통합과 같은 2차적인 성과를 알 수 있는 성과평가를 시행하고 있지 않고 있다. 따라서 1차, 2차 성과결과로 인한 장애인일자리 사업의 효과성은 물론 관련 자료를 수집하여 앞으로의 사업방향과 지원정도를 논의할 수 있는 추가적인 연구를 시행할 수 없는 제한점이 발생한다(서화자 등, 2014; 유완식, 안태희, 2015). 그렇기 때문에 다양한 평가를 통해 장애인일자리 사업의 효과성을 밝히고, 이를 더욱 높일 수 있는 방법을 강구해야함에도 불구하고 평가나 자료 수집을 위한 모니터링 체계가 개발되지 않아 투입에 비해 효과가 미비하거나 주먹구구식 정책으로 평가 절하되고 있다.

물론 장애인일자리사업이 복지라는 이름하에 시행되는 정책이기 때문에 경제적 지표를 사용하여 사업성과를 알아보는 것이 정책목표는 물론 사업의 취지와 부합하지 않다는 의견이 있다. 그렇기 때문에 정부에서 시행하는 사업을 평가하기 위해 사용하는 성과지표들을 적용하지 않는 것으로 생각해 볼 수 있다. 하지만, 10년이라는 시간동안 사업 참여자 수가 지속적으로 증가(2015년 장애인일자리사업 참여자 15,584명)하고, 투자하는 예산 또한 증가(2015년 장애인일자리사업 예산 60,426백만원, 2016년 예상 금액 70,012백만원)하는 것을 볼 때 앞으로 어떠한 방향으로 장애인일자리사업이 운영되고 나아가야 하는지를 포함하는 정책 방향성은 물론 이러한 논의를 뒷받침할 수 있는 근거가 필요할 것이다.

이러한 근거를 마련하기 위해 우선 정부, 지자체, 민간센터에서 운영하고 있는 장

장애인일자리사업이 의도했던 목적을 달성했는지를 평가해야 할 것이다. 그러나 위에 언급한 바와 같이 현재 사용하고 있는 일자리사업 평가는 사업 참여자 규모조사와 만족도 조사 결과로 한정되어 있다. 보다 자세한 평가를 실시하여 명확한 결과를 알고 신빙성 있는 자료를 수집하기 위하여 일자리 참여자 민간일자리 고용전이 수, 장기참여자 수, 중복참여자 수, 신규직무개발을 위한 참여자 의견을 포함한 자료가 수집되어 이를 기반으로 평가가 이루어져야 할 것이다. 이러한 결과를 기반으로 민간 고용전이를 높이기 위한 지원책 마련, 장기참여자에 대한 취업지원, 중복참여자 탐색을 위한 모니터링 체계개발, 사업 확대를 위한 신규직무개발 등에 대한 해답을 찾을 수 있을 것이다. 즉, 현재 장애인일자리사업에 투입되고 있는 것과 산출되고 있는 것에 대한 자료수집과 명확한 평가를 기반으로 정책수정 혹은 개발이 가능할 것이다.

본 연구의 목적은 취업취약계층인 장애인들에게 근로기회를 제공하고 가계수입에 도움이 되고, 민간고용으로 성공적으로 전이가능하고, 독립적인 생활을 유지하는 것을 목표로 하는 장애인일자리사업을 평가할 수 있는 지표를 제시하고 평가체계를 구축하는데 그 목적이 있다. 이를 위해 먼저 국내·외 장애인일자리관련 사업실태를 분석하고 장애인일자리사업 관련 평가지표를 탐색한 후 전문가와 참여자 의견을 기반으로 성과측정을 위한 지표와 체계를 개발하고자 한다.

## 2. 연구방법과 내용

### 1) 연구방법

본 연구의 목적은 장애인일자리사업 성과지표를 개발하여 일자리사업 평가를 통해 문제점을 개선하고 필요한 지원을 제공하여 본 사업의 확대와 발전을 도모하는데 있다. 이를 위해 본 연구는 국내외 문헌연구와 전문가 및 실무자 회의를 거쳐 장애인일자리사업의 현황과 실태, 문제를 파악한 뒤 성과지표를 개발하였다.



## (1) 국내외 문헌연구

장애인일자리사업관련 문헌연구를 위해 국내외 자료가 수집되었다. 국내자료는 재정지원일자리사업의 개념과 범위에 대해 알아보고 난 뒤 장애인일자리사업관련 선행연구와 함께 한국장애인개발원에서 수집한 일자리사업 만족도와 의견조사를 중심으로 살펴보았다. 일자리사업이 도입된 이후 10여년이 지나는 동안 이와 관련하여 몇 가지 연구들이 진행되고 조사가 실시되었음에도 불구하고 일자리사업의 다양한 성과지표들에 대해 알아보거나 사업을 통합하여 평가하는 연구가 제한적이다. 그리고 기존에 있는 문헌 연구들도 만족도 조사를 기반으로 하고 있다. 따라서 장애인일자리사업을 평가할 수 있는 지표를 마련한 후 개발된 지표를 바탕으로 적절한 자료를 수집하고 사업을 평가할 수 있는 연구가 필요하다.

장애인일자리사업과 관련된 기존의 평가지표를 알아보고 문제점을 도출하여 개선 방안을 마련한 뒤 수정된 평가지표를 개발하기 위해 한국장애인개발원 일자리개발팀에서 수집한 자료를 활용하였다. 국외에서는 장애인일자리사업과 관련된 다양한 나라들의 정부 정책과 실제로 사용되고 있는 평가 변수들에 대해 알아보았으며, 국내에서 시행되고 있는 평가와 비교분석을 통해 향후 일자리사업 평가를 위해 사용할 수 있는 지표를 모색할 수 있었다.

## (2) 실무 및 학계 전문가 회의

장애인일자리사업을 운영하고 참여하고 있는 다양한 주체들의 일자리사업과 평가에 대한 의견을 듣고 성과평가와 모니터링 체계 구축을 위한 지표개발을 위해 실제로 사업을 운영하고 있는 실무자와 일자리사업 참여자 등과 전문가 회의를 개최하였다. 또한, 장애인일자리사업에 직접 참여하고 있는 실무 전문가를 포함하는 회의 이외에도 연구의 방향과 범위, 분석방법, 평가결과를 검토하기 위하여 학계 및 실무 전문가 회의를 추가로 실시하여 다양한 전문가들의 의견을 수렴하였다. 즉, 장애인일자리사업의 주체들과 관련 학계 전문가들의 평가와 지표에 대한 다양한 입장을 충족시키면서 장애인일자리사업의 올바른 평가를 위한 성과지표를 개발하고 이를 근거로 사업평가의 객관성을 높이고자 하였다. 이는 본 연구의 내용 충실도와 연구의 객관성, 타당성, 연구결과의 적합성을 높이기 위한 방법이다. 전문가 회의는 장애인일

자리 사업 실무자와 직업재활 사업관련 실무자, 사업운영 실무자와 일자리 사업 사용자로 구성되었다.

### (3) 자료수집, 수정 및 분석

장애인일자리사업의 성과지표를 분석하기 위하여 국/내외 관련 자료들을 수집하였다. 우선 장애인일자리사업 실태분석을 위해 정부통합재정자료인 일모아시스템과 고용보험 데이터베이스를 이용 및 분석하였다. 그리고 한국장애인개발원에서 발간하는 「장애인일자리사업 만족도 조사보고서」와 한국장애인개발원 일자리개발팀에서 수집한 장애인일자리사업 관련 전문가와 참여자 설문 및 현황자료를 분석하였다.

### (4) 조사연구

장애인일자리사업의 성과지표를 개발한 후 실제로 이를 적용가능한지 알기 위해 사업을 담당하는 실무자들에게 의견을 물어보았다. 조사는 4개 지역 12명에게 실시되었으며 조사표 수정 및 보완작업을 거친 뒤 최종지표가 개발되었다.

### (5) 자문회의

연구의 전반적인 방향과 조사내용, 중장기계획 수립 등 연구에 대한 자문을 위해 학계, 정책관련 전문가, 보건복지부 공무원 등으로 자문위원을 구성하여 연구기간 동안 2회의 회의를 개최하였다. 1차 회의에서는 연구의 방향성 검토, 연구 내용 등에 대한 논의를 실시하였으며, 2차 회의에서는 평가지표마련과 평가를 위한 세부추진계획에 대한 내용검토 및 정책 제언 등에 대한 자문을 실시하였다.

### (6) 연구진회의

외부연구진과 내부연구진, 본원의 일자리개발팀이 모두 참석하는 연구진회의는 연구기간동안 매월 1회 개최하였다. 각 차수에 따른 회의 내용은 아래 표와 같이 구성되었으며, 전반적으로 장애인일자리사업에 대한 국내 정책에 대한 분석과 국외 정책과 관련하여 분석이 필요한 나라를 설정하는 것을 포함하는 브레인스토밍을 실시하여 연구의 방향을 논의하였다. 후반부에는 평가지표 개발 및 성과평가와 관련하여 브레인스토밍을 실시하였다.

<표 I-1> 연구진 회의 주요 내용

구분	회의 내용
1차	연구목적, 목차, 방법, 역할분담 논의
2차	문헌연구 검토방향 탐색 및 전문가회의 방향 논의
3차	수집된 자료 논의, 연구방향 논의
4차	지표개발을 위한 초안 작성
5차	전문가 회의 후 지표수정 방향 논의
6차	최종 지표 수정 및 선택 후 정책제언 논의

## 2) 연구내용

장애인일자리사업이 시행되어 온지 10년이 지났지만 사업의 복지적 측면이 강조되어 사업 참여자 규모조사와 만족도 조사 같은 성과측정만을 실시해오고 있다. 본 연구는 이러한 사업성과의 한계를 극복하고 장애인일자리사업의 확대와 발전을 위하여 다양한 관점에서 본 사업과 관련된 성과들을 살펴보고 지표를 개발하는데 초점을 두고 있다. 2장에서는 재정지원일자리사업과 장애인일자리사업의 개념을 알아보고 장애인일자리사업이 실시된 10년 동안 발간된 자료와 관련된 선행연구들을 살펴보았다. 이를 통해 재정지원일자리사업과 장애인일자리사업의 현황에 대해 알아보았다.

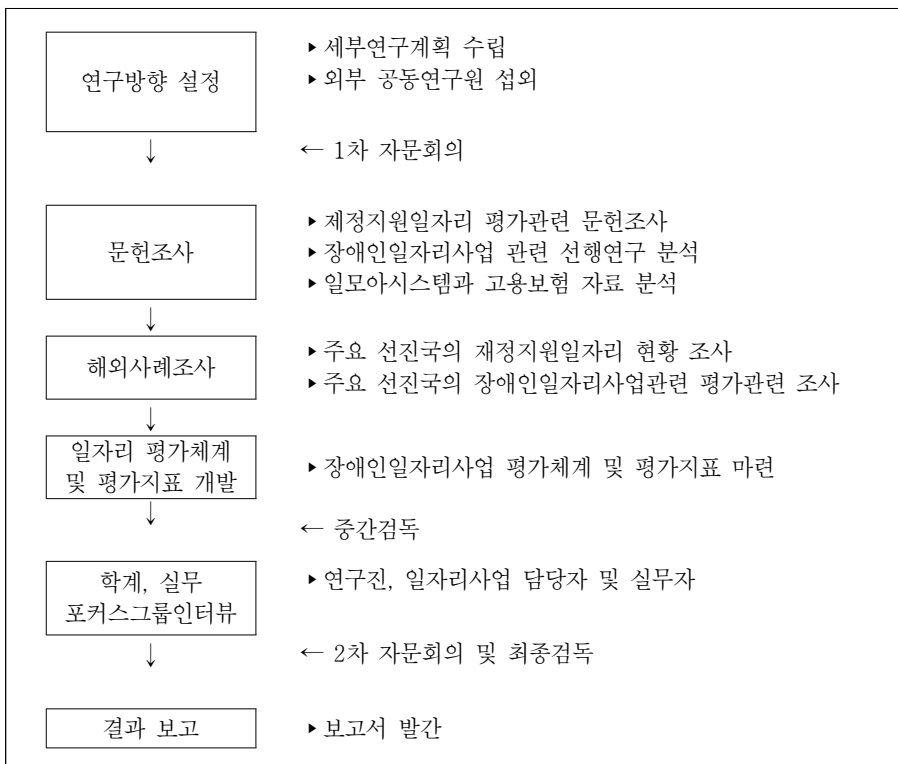
3장에서는 장애인일자리사업 관련 실태분석을 통해 국내는 물론 국외에서 시행되고 있는 장애인일자리 사업 혹은 이와 유사한 사업과 정책에 대해 알아보았다. 이를 위해 국내는 일모아시스템과 고용보험 데이터베이스 분석을 실시하였으며 국외의 경우 미국, 호주, 일본의 사례가 분석되었다. 4장에서는 현재 사용되고 있는 장애인일자리사업 관련 평가지표와 모니터링 현황을 알아보기 위해 한국장애인개발원 내부 자료를 이용하여 자료를 분석하였다.

이를 통해 5장에서는 장애인일자리사업의 성과측정을 위해 사업이 설정한 목표를 충실하게 달성하고 있는지, 일자리사업의 지속가능성을 높이기 위해 필요한 성과측정 지표 안을 개발하였다. 이러한 성과지표에 근거를 둔 설문지는 실제로 지표를 다루고 기록해야 하는 공공 및 민간 실무자들과 관련 전문가들의 의견이 수집되었다. 이는 기존에 전문가들만을 중심으로 설문을 실시하여 장애인일자리사업을 운영하는

데 중요한 주체인 실무자들이 배제되는 현상을 극복하기 위함이다. 그리고 실무자들을 지표개발에 참여시킴으로서 개발된 지표의 실무 적용가능성을 높일 수 있을 것이다. 이러한 과정과 함께 전문가와 실무자 의견조사 결과를 분석하여 최종적으로 지표를 개발하였다. 마지막으로 6장에서는 새롭게 개발된 장애인일자리사업 성과지표를 기반에 둔 정책적 제언을 통해 일자리사업의 발전에 도움을 제공하고자 하였다.

### 3. 연구수행체계

장애인일자리사업의 발전과 확대를 위하여 본 연구의 실행과정을 다음 [그림 1-1]에서 보는 바와 같이 도식화하였다.



[그림 1-1] 연구수행체계

## 이론적 논의

# II

1. 재정지원일자리사업
2. 장애인일자리사업 관련 국내 선행연구
3. 소결



## II. 이론적 논의



### 1. 재정지원일자리사업

재정지원일자리사업은 정부(자치단체 포함)가 재정지출을 통해 취업취약계층 등의 고용안정을 직·간접적으로 지원하기 위하여 추진하는 사업이다. 고용정책기본법에는 재정지원일자리사업은 중앙행정기관 및 지방자치단체 또는 이들로부터 위탁받은 각종 기관 및 단체가 취업을 지원하기 위하여 재정을 활용하여 시행하는 사업으로 정의되어 있다(고용정책기본법 제13조의2). 즉, 취약계층의 고용안정을 위해 정부가 재정을 통해 직접 또는 간접적으로 지원하는 사업으로, 효율적인 노동시장의 기능수행과 불균형을 바로잡기 위한 노동시장 내 공적개입으로, 노동시장에서 특정그룹(실업자, 비자발적 해고위기에 있는 근로자, 비경제활동인구 등)에게 선택적으로 유리하게 작용하는 프로그램을 의미한다.

#### <표 II-1> 고용정책기본법 제 13조의 2 - 장애인일자리사업 실시

「고용정책기본법」 제13조의2(재정지원일자리사업의 효율화) ① 고용노동부장관은 재정지원일자리사업(중앙행정기관 및 지방자치단체 또는 이들로부터 위탁받은 각종 기관 및 단체가 취업을 지원하기 위하여 재정을 활용하여 시행하는 사업을 말한다. 이하 같다)의 효율화를 위하여 다음 각 호의 사항을 추진하여야 한다.

1. 재정지원일자리사업의 범위, 분류 및 평가기준의 마련
  2. 재정지원일자리사업 간 중복 조정기준의 마련 및 이에 따른 조정
  3. 재정지원일자리사업에 취업취약계층의 우선적 참여를 위한 취업취약계층의 정의 및 사업별 고용비용·고용방법 등 제시
  4. 재정지원일자리사업의 추진체계 개선
  5. 재정지원일자리사업 간 연계성 강화
  6. 재정지원일자리사업 평가에 따른 제도개선 및 예산반영 의견 제시
  7. 재정지원일자리사업을 통합 관리하는 정보전산망 운영
  8. 그 밖에 재정지원일자리사업의 효율화를 위하여 고용정책심의회에서 정하는 사항
- ② 재정지원일자리사업을 수행하는 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장 또는 위탁 기관·단체는 재정지원일자리사업의 효율화를 위하여 고용노동부장관의 요청이 있는 경우 다음 각 호의 사항을 이행하여야 한다.
1. 매년 자신이 수행하는 재정지원일자리사업의 현황 통보
  2. 고용노동부장관이 제시한 사업개선과 예산반영 의견에 대한 결과의 보고

- |  |
|--|
| 3. 소관 재정지원일자리사업의 통합 정보전산망 관리 및 기존 정보전산망과의 연계 |
| 4. 정보 전산망 등을 이용한 재정지원일자리사업의 중복참여 여부 확인       |
| 5. 그 밖에 재정지원일자리사업의 효율화를 위하여 고용정책심의회에서 정하는 사항 |

재정지원일자리사업은 구체적인 정책대상이 존재하며, 특정 정책집단의 일자리창출 또는 고용능력 제고를 목적으로 수행하는 정책프로그램(이규용 외, 2011)이다. 주요 정책대상은 취업취약계층 중 최저생계비 150% 이하의 저소득층, 6개월 이상 장기실업자, 여성실업자 중 가족부양책임이 있는 자(여성가장), 만 55세 이상 고령자, 장애인, 북한이탈주민 및 결혼이주자 등이다. 정부와 지방자치단체가 장애인을 포함하는 취업취약계층의 고용안정을 지원하기 위한 프로그램의 하나로 운영되는 재정지원일자리사업은 다음 9가지로 분류된다(감사연구원, 2012).

- ① 고용서비스 (구직자를 고용주와 직접 연결, 정보제공, 구직 도움)
- ② 직업훈련(대학, 훈련기관에서 훈련 제공, 사업체 내 훈련)
- ③ 직무 배치전환/직무분담(근로시간을 조정하여 신규인력에게 근로기회)
- ④ 고용장려금(채용장려금, 고용유지 장려금),
- ⑤ 지원고용 및 재활(장애인의 고용과 재활 지원 사업)
- ⑥ 직접 일자리 창출(공적자금을 투자하여 실업자에게 직접 일자리)
- ⑦ 창업지원(창업을 위한 대출, 시설임대, 컨설팅 제공)
- ⑧ 실업급여(실업자에게 완전/부분/단시간 실업급여, 임금채불 보상)
- ⑨ 조기퇴직 (고령근로자 조기퇴직을 촉진, 취업희망자에게 취업기회)

재정지원일자리사업은 2008년부터 정부차원에서 운영되고, 4개의 유형(직접일자리 창출, 일자리 나누기·지키기, 고용촉진, 교육 및 훈련)으로 분류 및 관리하기 시작하였다. 2010년 7월부터는 OECD 노동시장프로그램 분류기준을 토대로 재정지원일자리사업을 6개 유형(직업일자리창출, 직업능력개발훈련, 고용서비스, 고용장려금, 창업지원, 실업소득 유지 및 지원)으로 재분류되었다.



<표 II-2> 재정지원일자리아업 분류기준 변경 현황

2010년 이전 기준		2011년 이후 기준
1. 직접일자리 창출	→	1. 직접일자리창출
2. 일자리 나누기·지키기		2. 직업능력개발훈련
3. 고용촉진		3. 고용서비스
4. 교육 및 훈련		4. 고용장려금
		5. 창업지원
		6. 실업소득 유지 및 지원

세부 유형별 항목을 보면, 첫째, 직접일자리 창출사업은 공공부문 또는 민간 기업에 근로자 취업을 목적으로 하고 임금의 대부분을 정부가 직접 지원하는 사업이다. 재정지출을 통해 장기실직자 혹은 노인 및 장애인과 같은 취업취약계층 등에 대하여 한시적으로 일자리를 제공하기 위한 사업이다. 특히, 노인이나 60세 이상의 은퇴인력 등을 주된 대상으로 실비지원과 같은 「자원봉사형 일자리」를 포함하고 있다.<sup>1)</sup> 둘째, 직업능력개발훈련사업은 실업자 및 재직근로자 등을 대상으로 대학, 훈련기관, 기업 연수원 등을 활용하여 실시하는 직업훈련 및 인력양성 사업으로 산업육성을 위한 실업자 및 재직자 양성사업을 포함한다.<sup>2)</sup> 셋째, 고용서비스사업은 실업자 및 구

1) 「직접일자리 창출」 사업에 포함되지 않는 사업

- ① 상시적인 각종 센터 운영지원 및 공공시설물 운영·관리 사업
  - \* 종합복지관 운영, 구립보육시설 운영, 아동복지시설 운영, 청소년시설 운영, 청소년상담센터 운영, 알콜상담센터 운영, 정신보건센터 운영 등
  - \* 시청사 청소용역, 청사 유지 및 관리, 체육공원 관리, 하수처리장 운영, 군민회관 운영, 공설운동장 관리, 공중화장실 관리, 철도건널목 위탁관리 등
- ② 기관의 고유 업무수행을 위한 단순보조·지원인력 채용 사업
  - \* 여권민원안내도우미, 민원안내도우미, 화장대장 전산화사업, 비파세감면자료 정비사업, 중요기록물 데이터베이스 구축, 도로명주소 업무보조, 지적공부발급업무 보조 등
- ③ 특정기간을 단위로 시행되는 각종 통계조사 사업
  - \* 개별주택가격조사, 개별공시지가조사, 하수관로조사, 국공유재산실태조사, 환경개선부담금 시설물조사 등
- ④ 각종 산업육성, 공사 시행 및 투자유치 사업
  - \* 바이오산업 육성, 그린에너지사업화 지원, 국가산업단지 조성, 청사 신축, 우량기업유치, 고부가가치 기업 투자유치 등
- ⑤ 박람회·축제 등 각종 일회성 행사개최 사업
  - \* ○○○○축제, ○○박람회 개최 등

2) 「직업능력개발훈련」 사업에 포함되지 않는 사업

- ① 특성화대학과정 운영 및 대학·훈련기관 등에 대한 R&D·연구비·기자재·장학금 등 지원 사업
  - \* 금융전문인력 양성, 물류특성화대학 육성 등

직자의 노동시장 통합을 용이하게 하거나 고용주의 직원채용과 선발을 지원하는 서비스이다. 이 사업의 예는 공공고용서비스기관 외 재정을 지원받는 기구에 의한 고객서비스가 포함되며, 사업주 및 구직자(재직자 포함)에 대해 구인·구직 정보제공, 취업알선 등 취업지원 서비스를 제공한다. 자치단체별 일자리지원센터(취업정보센터) 운영, 구인·구직 만남의 날 운영 및 취업박람회 개최 등이 포함되며, 보조공학기기 지원 등을 통한 장애인 취업지원 사업도 포함된다. 넷째, 고용장려금사업은 실업자의 채용을 촉진하거나 자발적 실직위험이 있는 근로자의 계속고용을 지원하기 위한 정책으로, 고용촉진지원금과 고용유지지원금 등 고용촉진 및 고용유지 등을 위해 보조금 지원 사업이다. 다섯째, 창업지원사업은 직접적인 지원(현금)외 간접적인 지원(예, 창업자금지원, 시설제공, 관리 및 경영조언 등)을 통해 창업을 지원하는 사업이다. 여섯째, 실업소득 유지 및 지원사업은 실업급여, 취업촉진수당, 체당금 지급, 직업훈련, 생계비대부(지원) 등 공적자금으로 실직자의 임금보장을 지원하는 사업이다.

## 2. 장애인일자리사업 관련 국내 선행연구

### 1) 재정지원일자리사업 선행연구

장애인일자리사업 관련 선행연구는 크게 정부 재정지원일자리사업과 장애인일자리사업에 초점을 둔 연구로 나누어 볼 수 있다. 먼저 재정지원일자리사업과 관련 선행연구는 사업의 고용효과성과 사업시행 및 관리의 문제점과 개선방안 등에 대해 논의하고 있다. 최근까지 시행된 연구들의 주요 연구결과는 다음과 같다.

이규용 외(2012)는 ‘재정지원 일자리정책 현황과 과제’에서 중장기적 관점에서 재정지원 일자리정책의 방향성을 모색하였다. 개별 사업들을 각 정책대상별로 행렬화하여 정책대상자의 욕구를 파악하고 이에 맞는 사업을 찾아갈 수 있는 지도를 개발해야 한다고 주장하였다. 이 지도를 기반으로 프로그램을 연계하고 프로그램에 참여하지 못하는 참여자 사각지대를 해소하며, 생애주기별 혹은 프로그램 단계별 맞춤형 정책설계가 필요함을 제시하였다. 김종인 외(2012)는 ‘중증장애인 일자리창출을 위한 공동연계 프로그램 개발’에서 일자리사업의 성공을 위해서 수행기관인 한국장애

● 일반인 대상 교양강좌 내지 관련지식 전달 성격의 교육 사업  
\* 군민정보화 교육, 한국공예/디자인진흥회, 농기계훈련사업 등

인복지관협회와 각 거점기관 간 협력과 공동연계의 중요성을 강조하였다. 이러한 협력 혹은 공동연계 프로그램을 개발하고 활성화 방안을 제시하면서 지역기업과 협약을 기반으로 훈련프로그램 개발과 실시가 훈련-배치-취업의 3단계를 충족시켜 직접 직장 연계비율을 높이는 실질적인 일자리 창출임을 언급하였다.

김기희(2013)는 ‘정부 재정지원일자리사업의 효율화 방안 연구’를 통해 재정지원 일자리사업의 효율성을 높이기 위해서 일자리사업의 원활한 추진을 위한 전달체계 확립, 유사·중복 일자리사업 개선, 사업운영 효율성 제고를 위한 유인정책 등이 필요하다고 주장하였다. 이규용 외(2013)는 ‘재정지원일자리사업의 고용효과 고용영향평가 연구’를 통해 직접일자리사업의 고용효과 제고방안을 모색하고 직접일자리사업 예산 투입규모의 적절성 및 예산 조정방향을 모색하였다. 특히, 직접일자리사업 참여가 이루어진 시점부터 민간 노동시장으로의 전환비율 혹은 이행성과를 높이기 위해서는 사업 참여가 종료된 시점에 참여자에 대한 적극적인 취업지원서비스가 우선적으로 제공되어야 하며, 이를 위하여 지역단위를 중심으로 사업과 사업-민간 간 연계체계의 구축이 필요함을 주장하였다. 가능하다면 직접일자리사업 참여자에게 one-stop서비스와 같은 종합적인 취업서비스 제공을 위해 직접일자리사업과 취업지원서비스 간 연계가 참여자가 사업에 참여하기 이전부터 이루어져야 한다고 언급하였다. 이를 위해서 현행 직접일자리사업의 거버넌스나 전달체계 재구축을 위한 사업과 정책의 종합검토가 필요하고, 직접일자리사업이 갖는 유형별 특성을 고려하여 사업방향을 재설정하고, 충분한 예산지원을 통해 탄력적인 사업운영이 필요하다고 제시하였다.

김용성(2013)은 ‘고용률 제고를 위한 일자리사업 방향의 모색’에서 정부의 재정지원일자리사업 예산현황과 특징을 살펴보고, 외국사례 비교와 실증분석을 통해 고용률 제고를 위한 효과적인 일자리사업 방향에 대해 논의하였다. 흥미로운 것은 고용장려금과 직접적 일자리 창출은 고용률 제고에 단기적인 기여를 하는 것으로 나타났으나, 중장기적으로는 그 효과가 확인되지 않았으며, 특히 직접 일자리창출 사업은 고용률 제고에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 고용서비스와 직업훈련 및 능력개발은 중장기적으로 고용률 제고에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 주무현 외(2014)는 ‘재정지원일자리사업 성과와 과제’에서 재정지원일자리사업의 현황을 살펴보고 한국과 OECD 국가의 일자리사업을 비교함으로써 향후 개

선과제를 도출하였다. 고용률 제고를 위한 재정지원일자리사업은 단기적이고 한시적인 일자리 창출에서 벗어나 직업훈련과 고용서비스를 연계하는 묶음 방식으로 제공되는 것이 필요하며 경기변동에 탄력적으로 대응할 수 있는 평가체계와 기준 시점(trigger point) 설정 등 운영체계가 구축되어야 함을 제시하였다.

신동면 외(2013)는 ‘한국 재정지원일자리사업의 특성과 발전 방향’에서 한국 재정지원일자리사업의 특성을 국외 복지국가들과 비교하고 국내 사업의 발전방향을 제시하였다. 재정지원일자리사업의 발전을 위해서 우선적으로 정부의 도약 투자가 절실히 필요하며, 공공근로 성격의 소득보전형 사업을 지양하는 대신 고용서비스형 사업과 고용유지 장려금, 채용장려금과 같은 고용확대를 위한 시장형 사업의 확대가 필요하다고 주장하였다. 고길곤 외(2014)는 ‘재정지원일자리사업의 복지함정 존재여부와 원인분석’ 연구를 통해 복지함정의 실제 여부와 발생 원인을 일모아시스템 분석을 통해 알아보았다. 분석결과 재정지원일자리사업에 참여하는 사람들은 사업에 반복 또는 중복 참여하는 경향을 보이는 것으로 나타났으나, 이러한 참여경향은 참여자 특성에 따라 다르게 나타남을 제시하였다. 따라서 이러한 경향은 부정적 복지함정이라고 볼 것만이 아라 민간 노동시장이 수행하지 못하는 사회보장의 역할을 재정지원일자리사업이 수행하고 있는 것으로 볼 수 있다.

문병기(2014)는 ‘재정지원일자리사업 성과분석’을 통해 일자리사업 전달체계를 분석하고 개선방안을 제시하였다. 결과적으로 재정지원일자리사업 전달체계 및 성과에 대한 정교한 평가지표체계와 함께 범 부처차원의 (가칭)「일자리사업 거버넌스 협의체」의 구축 필요성을 강조하였다. 이대창 외(2015)는 ‘재정지원일자리사업이 고용에 미치는 효과 분석’에서 채용장려금과 직접일자리사업의 고용효과를 일반균형모형을 통해 분석하였다. 재정지원 직접일자리사업은 실망실업자나 비경제활동 상태에 빠질 위험이 있는 사람들에게 일자리를 제공함으로써 고용률을 제고시킬 수 있는 유용한 정책으로 평가하였다. 이는 기존의 연구들이 직접일자리 사업의 부정적인 영향과 효과를 강조한 것과 달리 직접일자리사업이 고용뿐만 아니라 근로자의 노동시장 참여와 실업 모두에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 언급하였다.

이상의 연구들에 따르면 정부의 직접일자리사업은 중장기적으로 고용률에 부정적인 영향을 미치고 민간고용시장의 구축효과 등을 가져온다는 비판이 존재하나 노동취약계층의 고용률을 높이고 사회보장의 역할을 수행하는 긍정적 정책으로 평가되

기도 한다. 따라서 이러한 재정지원일자리사업의 긍정적인 효과를 더욱 확대하기 위해서 직접일자리사업과 더불어 민간 고용시장으로의 이행을 촉진하는 직업훈련 및 고용서비스를 확대시켜나갈 필요가 있음을 시사한다.

## 2) 장애인일자리사업 선행연구

장애인일자리사업 관련 선행연구를 살펴보면, 조성열(2011)은 ‘장애인 맞춤형 일자리 개발 및 연계방안’에서 장애인의 일반적인 경제활동 현황과 장애인 고용정책의 문제점을 살펴보고 중증장애인 일자리사업의 활성화 방안을 제시하였다. 연구결과 현 장애인 고용정책은 의무고용 이행의 부족, 중증장애인 고용 미흡, 고용서비스의 사각지대와 취약분야 존재, 고용서비스 인프라 부족, 기업지원제도의 장애인고용 유인 부족, 장애인의 직업경쟁력 부족 등의 문제점이 있음을 언급하였다. 이러한 문제들을 해결하고 장애인복지일자리사업을 활성화시키기 위해서(김길태, 2009 재인용) ① 직업재활기관에서의 직업교육/훈련과정 운영을 통한 사전교육 실시, ② 고용시장으로 전이를 높이기 위한 법·제도 등의 정책적 지원, ③ 지방자치단체의 적극적 참여 및 지원, ④ 교육-복지-노동 관련 기관들의 체계적인 연계 체제 구축을 제시하였다.

김성태(2011)는 ‘장애인 맞춤형 일자리 개발 및 연계방안’에서 중증장애인 일자리 활성화 방안 및 대안으로 중증장애인 맞춤형 전환교육 확대, 직업재활시설의 수와 지원확대, 지역사회를 기반으로 한 통합고용지원시스템 구축, 전달체계의 일원화 등을 제시하였다. 이정주(2011)는 ‘장애인 일자리 정책의 한계와 대안’에서 ① 고용의 무제와 병행하는 양질의 일자리 창출모델의 개발, ② 중증장애인 고용을 위한 새로운 고용모델의 필요성, ③ 장애인 일자리 창출을 위한 선진국 고용모델 벤치마킹, ④ 자립기반 확충 및 창업지원 강화, ⑤ 지적장애인에 대한 지원고용사업 확대 등을 제시하였다.

손지아 외(2011)는 ‘괜찮은 일자리(Decent Job)’의 관점에서 본 장애인 고용의 질에 대한 연구’에서 괜찮은 장애인 일자리 사업을 확대하기 위해서 40대 이상의 중고령자 및 저학력 근로자를 배려하는 고용정책이 필요함을 제시하였다. 이는 장애인 고용정책의 방향이 양적 확대와 일자리의 질적 수준을 높이는 정책으로 전환되어야 함을 시사한다. 또한 장애인 일자리의 특수성을 반영한 질적 지표들이 개발되어 장애인 일자리에 대한 보다 구체적인 분석과 접근의 필요성을 제시하였다. 이혜경 외

(2015)는 ‘장애인일자리사업 확대를 위한 중장기 정책방향 연구’에서 ① 장애유형 및 욕구에 부합하는 일자리 확대, ② 사업명칭 변경 및 일자리 유형의 재편성, ③ 사업의 품질관리를 통한 성과제고, ④ 사업 전달체계의 개선이 필요함을 언급하였다. 이상의 연구들을 종합하면 장애인일자리 사업은 현실에서 민간 시장으로의 전이가 제한되며, 단기적인 효과에 치중하고 있는 등 다양한 문제점이 나타났지만, 사업을 보다 안정적으로 운영하기 위해서 사업의 양적, 질적 확대는 물론 사업을 객관적으로 평가할 수 있는 체계의 필요성 등을 제시하였다.

### 3. 소결

본 장에서는 재정지원일자리사업의 개념과 범위를 알아보고 재정지원일자리사업 선행연구와 장애인일자리사업 선행연구를 알아보았다. 장애인일자리사업은 정부(자치단체 포함)가 재정지출을 통해 취업취약계층의 고용안정화를 위해 서비스를 제공하는 기관을 지원하기 위해 만들어 졌다. 특히, 장애인을 대상으로 하는 장애인일자리사업은 장애인복지법과 장애인복지법시행령에 따라 장애인에게 일자리 제공을 통한 사회참여와 소득보장을 지원하는 것을 목적으로 하고 있다.

재정지원일자리 관련 선행연구들은 고용과 관련된 사업의 효과성과 사업시행과 관리의 문제점 및 개선방안 등에 대해 논의하고 있으며, 사업의 확장과 평가를 위한 연구를 수행한 것으로 나타난다. 장애인일자리관련 선행연구들은 보다 다양한 장애인들의 사업 참여를 위한 연구와 사업의 안정적인 운영을 위한 중장기 정책방향에 대한 연구를 수행한 것으로 나타났다. 다음 장에서는 국내외 장애인일자리정책 및 평가지표를 알아보려고 한다. 미국, 호주, 일본, OECD 사례를 기반으로 하여 국외 장애인일자리정책과 평가지표 탐색과 국내 평가지표 탐색을 통해 각국의 장애인 고용과 관련된 정책을 탐색하고 시사점에 대해 알아보려고 한다.

# 국내외 장애인일자리정책 및 평가지표

## III

1. 해외 장애인일자리정책
2. 해외 장애인일자리정책 평가지표
3. 국내 장애인일자리정책 평가지표
4. 소결





### Ⅲ. 국내외 장애인일자리정책 및 평가지표



#### 1. 해외 장애인일자리정책

##### 1) 미국

###### (1) 미국의 장애인고용정책 발전과정<sup>3)</sup>

미국은 연방정부의 장애인 고용 의무규정과 함께 직업훈련보다는 고용 그 자체에 초점을 둔 정책을 펴 나갔다. 하지만, 재활법(The Rehabilitation Act) 제정됨에 따라 적극적 행동(affirmative action)을 취하도록 연방정보의 의무를 규정하게 되었다. 이와 함께 기업과의 제휴 등을 통해 장애인의 실질적인 능력향상을 위한 직업훈련정책을 시행하게 되었으며 정책결정에의 장애인 참여를 보장하게 되었다.

###### ① 재활법 제정 이전

미국에서 장애인의 고용과 관련한 최초의 법률은 「스미스 휴즈 법(Smith Huges Act)」(1917)로서 연방정부 차원에서 전국을 대상으로 각 지방정부가 직업훈련 및 보도 프로그램을 개발하여 실시하도록 지원하게 되었다. 1918년 「군인재활법(The Soldier's Rehabilitation Act)」을 제정하여 제1차 세계대전 중에 발생한 상이군인의 직업재활을 도모하였으며 이는 향후 장애인의 직업재활 프로그램 개발의 근거법으로써 의미를 갖게 되었다. 1920년 「산업재활법(Industrial Rehabilitation Act: IRA)」을 제정하여 선천적인 장애인과 산업현장에서의 근무 중 입은 사고, 부상, 질병 등의 후천적 장애인에 대한 주정부 차원의 재활프로그램을 실시하도록 재정지원을 하도록 하였으며, 이는 최초의 장애인을 위한 노동훈련 프로그램의 실시 규정의 의미를 가진다.

「국립재활법(The National Rehabilitation Act)」은 장애인의 재활과 직업교육을 위해 제정되었으며, 이 법에서는 장애인 직업상담·직업훈련·적응훈련·직업알선과 배치 등의 서비스 내용을 규정하였다. 같은 해인 1920년 「직업재활법(Vocational

3) 이하의 내용은 신혜정(2000), 「미국과 한국의 장애인 고용정책에 관한 연구」의 내용을 요약 정리하여 작성하였다.

Rehabilitation Act)」이 제정되어 장애인 직업재활제도의 근거법이 성립되었으며, 이 법으로 인해 각 주정부는 인구에 비례하여 직업재활프로그램 비용의 50%를 연방정부로부터 지원받을 수 있게 되었다.

「스미스-페스법(Smith-Fess Act)」은 국가 재활 프로그램과 조직 등의 제도적 틀이 마련하는데 영향을 주었으며, 1936년 「랜돌프 셰퍼드(Randolph-Shepard Act)」이 제정되며, 모든 주(state)에서 장애인 재활프로그램이 실시되고 직업재활과 고용의 중요성을 강조하여 장애인 고용을 해 연방정부가 서비스 제공을 하도록 규정하였다.

「와그너 오데이법(Wagner-O'Day Act)」은 시각장애인에게 연방정부 건물에서의 자동판매기 운영권을 주었으며 시각장애인 보호작업장 생산품을 연방정부가 구매하도록 규정함으로써 시각장애인들의 취업을 확대시켰고, 1943년 「바든 라폴렛법(Barden-Lafollet Act)」을 통해 직업재활국이 개설되면서 주-연방정부에 의해 정신지체와 정신질환자에 대한 직업재활 서비스가 실시되었다.

1948년 개정된 「직업재활법」에서 신체장애인으로 한정하던 장애범위가 지적장애 및 정신장애까지 확대되어 다양한 재활서비스를 이용할 수 있도록 하였다. 이는 장애인의 범위를 정신장애인까지 확대하였다는 점에서 매우 큰 의의를 갖는다. 1965년 개정된 「직업재활법」은 직업재활 프로그램의 수혜자를 모든 유형의 장애인으로 확대하고 중증장애인의 직업재활에 강조점을 두었다. 이 법의 시행 이후에도 직업재활의 목표가 일반 기업 혹은 경쟁고용으로 그 범위가 넓어졌다.

이와 같이 「직업재활법」에 대한 계속적인 개정작업을 통해 1973년 「재활법(Rehabilitation Act)」이 제정되었고, 이는 기존의 직업재활의 성과를 계승함과 동시에 사회적 재활의 개념을 도입하여 장애인의 자립생활을 위한 포괄적인 원조를 규정하게 되었다.

## ② 재활법 제정 이후

1973년 제정된 「재활법(The Rehabilitation Act)」은 기존의 장애인 직업재활사업을 유지하면서 과거의 법령에서 발견되는 문제점과 취약점을 개선시켰으며, 동시에 각종 의료 및 복지프로그램에 장애를 이유로 장애인에 대하여 차별하는 것을 금지시키고 건축 상 장애물 제거 등을 명시하고 있다. 이 법은 장애인에게 새로운 권리를 부여한다는 점에서 장애인의 권리장전으로 간주되는데, 법 제정으로 장애인의 직업재

활에 대한 연방정부의 재정지원은 80%로 증액되었고 각 지방정부는 중증장애인을 위한 재활프로그램의 개선 및 확충에 최우선순위를 두게 되었다. 그리고 장애인을 위한 재활프로그램의 계획 및 정책 결정에는 반드시 장애인이 참여하게 되었다.

이후 이를 근거로 하여 1990년 「미국장애인법(Americans with Disabilities Act: ADA)」이 제정되었고, 「미국장애인법(ADA)」은 재활법과 함께 현재 미국의 장애인고용을 촉진하는 제도로써 활용되어지고 있다. 이는 여성이나 소수인종이라고 해서 고용의 차별을 받을 수 없다는 차별에 대한 보호 조치로서 만들어졌으며, 15인 이상 근로자를 고용한 기업에 대해서 장애인을 고용하고 장애인의 근무여건에 적합한 환경과 물리적인 접근권을 보장할 것을 의무화하고 있다.

「미국장애인법(ADA)」의 목적은 장애인의 차별금지, 명백하고 강력하며 일관성 있는 차별금지기준 제시, 이러한 기준을 시행하는 주체로서의 연방정부의 핵심적 역할의 설정, 주요한 차별영역을 다룰 수 있는 미 의회의 권한 확보를 명확히 제시하고 있다. 「미국장애인법」은 종합적인 장애인복지법으로서 종업원 15인 이상의 민간 기업이 유자격 장애인에 대하여 필요한 배려를 행하는 것을 의무화시키고 있으며, 필요한 배려를 행하는 기업에 있어서 중대한 지장이 되는 것이 판명되었을 때에 한하여 면제규정을 두고 있다.

## (2) 장애인고용정책의 전달체계<sup>4)</sup>

### ① 노동부의 장애인고용정책사무국 (The U. S. Department of Labor's Office of Disability Employment Policy: OEDP)

미국 노동부는 모든 근로자와 관련된 정책을 총괄하는 부처이며 장애인의 고용정책과 집행을 담당하는 하위부서로서 장애인고용정책사무국(OEDP)을 두고 있다. OEDP는 「미국장애인법(ADA)」의 법적 조항을 토대로 모든 사업을 추진하고 있으며, 장애인 고용정책개발, 교육, 정보제공(안내)을 통해 장애인과 고용주를 지원한다. OEDP 산하조직으로는 작업현장에서의 정당한 편의제공 지원에 대한 전문적 상담과 미국장애인법에 대한 정보를 제공하는 직무편의제공센터(Job Accommodation Network: JAN)와 장애인 채용과 관리에 대한 자문서비스를 제공하는 고용주기술지

4) 이하의 내용은 이해경 외(2015) 「장애인일자리사업 확대를 위한 중장기 정책방향」을 토대로 작성하였다.

원센터(Employer Assistance and Resource Network: EARN)가 있다.

② 교육부의 특수교육 및 재활서비스사무국(The U. S. Department of Education's Office of Special Education and Rehabilitation Services: OSERS)

OSERS에서 실시하는 장애인고용관련 업무는 학령기 장애아동을 대상으로 하는 직업전환교육이다. OSERS의 산하조직으로는 장애인의 재활을 위한 연구를 수행하는 국립 장애, 독립생활 및 재활연구소(National Institute on Disability, Independent Living and Rehabilitation Research: NIDILRR)와 장애인을 위한 프로그램에 대한 보조금 지원을 관리, 상담, 의료 및 심리치료, 취업훈련 등을 지원하는 재활서비스청(Rehabilitation Services Administration: RSA)이 있다.

③ 보건복지부의 지역사회생활부서(The U. S. Department of Health & Human Services Administration for Community Living: ACL)

보건복지부는 산하에 발달장애부서(Administration on Development Disabilities), 장애사무국(Office on Disability), 고령자부서(Administration on Aging)을 두고 있었으나, 2012년에 지역사회생활부서(ACL) 산하로 통일되었다.

④ 직업재활국(Division of Vocational Rehabilitation: DVR)

DVR은 주정부 및 지방정부의 장애인 직업재활 및 고용을 위한 재활프로그램을 운영하는 주요 정부기관이다. 주정부 직업재활사무소(State Vocational Rehabilitation Agency: SCRA)는 장애인의 의학적 진단 및 평가, 직업상담 및 정보제공, 직업훈련 및 직업적응훈련, 취업알선 및 사후관리서비스 등의 서비스를 제공하고 있다. SVRA에 근무하는 직업재활사는 신청한 혹은 타 기관에서 의뢰된 장애인에 대해 필요한 경우, 직업적 능력 등의 평가를 실시하고, 이에 근거하여 개별화된 고용계획(IPE)을 수립하고 지역사회의 자원을 연계하여 고용관련 서비스를 제공한다. 이때의 비용은 주정부 직업재활국에서 부담하고 있으며, 미국의 재활예산의 경우 연방정부가 80%, 주정부가 20%를 담당하고 있다.

### ⑤ 원스톱 직업센터(One-Stop Career Center)

원스톱 직업센터는 미국전역에 장애인을 포함한 취약계층을 위한 종합 고용서비스센터로 미국 전역에 약 3,500개소가 있으며, 19개 연방부처가 제공하는 고용, 훈련, 고용관련 복지에 관한 서비스를 한 장소에서 종합적으로 제공하고 있다. 주정부에서 파견된 직업재활상담사들이 배치되어 장애인들에게 직업재활 프로그램뿐만 아니라 종합적인 일반고용 프로그램을 제공한다. 주요 서비스는 노동시장 정보, 구인구직정보 및 취업알선, 직업훈련 등과 같은 직업재활서비스와 취업지원(연금수혜자) 및 경력자 고용촉진, 재향군인 고용지원업무, 실업보험과 관련된 업무 등을 제공하는 것이다.

원스톱 고용센터의 운영은 연방정부와 주정부 그리고 지방정부의 역할분담을 통해 이루어지는데 연방정부는 노동부, 교육부, 보건서비스부, 주택 및 도시개발부 4개 부처가 원스톱 고용센터의 운영에 참여하여 자금을 배분하고 감독하며 자금사용지침 및 운영에 대한 포괄적인 가이드라인을 제시하고 있다.

### (3) 주요 장애인고용정책

#### ① Ticket to Work<sup>5)</sup>

1995년 사회보장법에 장애보장프로그램이 도입됨에 따라 Ticket to Work 프로그램의 가장 중요한 목표가 장애인의 재활을 촉진하는 것에 초점을 두었다. 이에 따라 사회보장법에 모든 장애연금 신청자에게 주정부가 제공하는 재활서비스를 이용가능하다는 것을 명시하였다. 장애인들의 재활참여의지를 고취시키기 위해 임시근로기간(Trial Work Period: TWP) 동안에는 급여를 계속 지급하도록 하고, 재활서비스를 정당한 근거 없이 거부하면 급여를 중단시키며, 조기 장애가 완치된 이후 5년 이내 다시 장애인이 된 경우에 대한 연금수급권 우대조치 등을 만들었다.

그러나 이러한 노력과 재활참여에 대한 상당한 강제성 부여에도 불구하고 1990년 후반 장애인의 2/3는 미취업상태에 머물러 국가의 직업재활사업의 성과가 높지 않았다. 특히 재활서비스를 받고 취업하면 연금 및 의료보장이 상실될 우려가 있어 재활

5) 이하의 내용은 이해경 외(2015) 「장애인일자리사업 확대를 위한 중장기 정책방향」을 토대로 작성하였다.

참여율이 저조한 것으로 평가되었다. 나아가 서비스 공급자가 주정부의 직업재활청에만 국한하다보니 서비스가 충분하지 못한 것이 정책의 한계로 나타났다.

이러한 문제의식에서 1999년 「근로티켓 및 근로유인증진법(Ticket to Work and Work Incentives Improvement Act)」가 제정되어, 이 법을 근거로 사회보장청 주관의 Ticket to Work 프로그램이 도입되었다. 이는 종전과 달리 오로지 재활 중 생계가 유지될 수 있는 장애인연금수급자에 국한하고, 서비스 공급자 범위를 주정부 직업재활청에서 민간재활기관, 기업, 개인 등의 민간 재활사업자까지 크게 확대하였다.

Ticket to Work 프로그램의 참여가능 대상자는 18세 이상 65세 미만의 장애인연금(Social Security Disability Insurance: SSDI) 및 장애부조(Supplemental Security Income: SSI) 수급자이다. 이 프로그램은 장애인의 자발적 참여를 원칙적으로 하며, 일종의 바우처인 근로티켓을 신청하면 누구나 받을 수 있다. 이 티켓을 활용할지 여부는 전적으로 개인의 의사결정에 달려 있다. 재활가능성 여부를 사전에 심사하지도 않으므로 참여의사가 있는 개인이 직접 재활 서비스 제공기관에 의뢰하고 합의하면 다양한 재활서비스를 받을 수 있다.

Ticket to Work 프로그램에서 개인을 위한 고용유인책의 핵심은 첫째, 근로기간 동안 장애인금이 손실되지 않는 것, 둘째, 의료보호 서비스가 중단되지 않는 것, 셋째, 근로를 함에 있어서 장애 때문에 발생하는 비용을 보조해 주는 것이다. 이 프로그램에서는 수급자가 장기적으로 취업을 유지할 수 있도록 기간에 따라 차등화 된 유인책을 적용한다. 우선 임시근로기간(Trial Work Period: TWP)은 근로능력을 시험하기 위한 기간으로 장애인이 최소 9개월 동안 최저 소득 기준 이상의 소득을 얻는 기간을 말한다. 이 기간 동안에는 장애가 지속됨에도 불구하고 소득 활동을 성실히 하였다면 장애인금이 전액 그대로 유지된다. 월 총 소득이 770달러(2014년 기준, 자영업자의 경우 순수입이 월 770달러 이상이거나 월 80시간 이상 근로)를 초과하면 임시근로개월(trial work month)에 해당되고, 5년 동안 9개월의 임시근로개월이 채워질 때까지 장애인금은 지속된다.

다음으로 연장수급기간(extended period of eligibility)은 시험근로 기간이 다 채워진 후의 36개월간의 기간을 일컫는다. 이 기간 동안에는 근로 소득이 실질 소득 기준(2014년 기준 1,070달러, 시각장애인의 경우 1,800달러)을 초과하지 않을 경우 장애인금 전액을 지급한다. 다만 실질소득 기준을 넘는 소득이 있는 경우 부분 감액한다.

연장수급기간 중에는 실질 소득 이상의 소득을 벌더라도 3개월간은 장애급여를 정지하지 않는 유예기간이 적용된다.

소득으로 인해 급여가 중단된 이후, 장애로 인해 일을 지속할 수 없는 경우에는 즉시 급여의 재개를 요청할 수 있는 5년간의 수급권 자동복원기간(expedited reinstatement)이 주어진다. 따라서 급여를 위해 새로운 장애지원신청을 할 필요가 없고, 의학적 상태로 인해 장애가 지속되는지를 검사받을 필요도 없다. 이처럼 Ticket to Work 프로그램을 이용하면 수급권이 최소 8년 9개월간(시험근로기간 9개월 + 연장수급기간 3년(유예기간 3개월 포함) + 수급권 자동복원기간 5년)은 안전하게 보장됨으로써 장기간 취업을 시도할 수 있도록 배려하고 있다.

<표 III-1> 참여 기간과 소득에 따른 Ticket to Work의 인센티브

인센티브	내용
임시근로기간 (TWP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60개월 기간 동안 \$770(2014년 기준) 이상의 소득을 얻은 처음의 9개월을 가리키는 것으로 이 기간 동안 급여의 손실이 전혀 없음</li> <li>• SSDI 수급자만 해당됨</li> </ul>
연장수급기간 (EPE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시험고용기간 후 36개월의 기간 동안 실질 소득 \$1,070(2014년 기준) 이하의 소득을 얻는다면 급여의 손실이 없음</li> <li>• SSDI 수급자만 해당됨</li> <li>• 유예기간: 연장수급기간 중 실질소득 이상의 소득을 벌더라도 3개월간은 SSDI 급여를 정지하지 않음</li> <li>• SSDI 수급자만 해당</li> </ul>
수급권 자동복원기간 (EXR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실질소득으로 인해 급여가 중단된 후 장애로 인해 일을 계속할 수 없을 경우 5년간은 즉시 급여의 재개를 요청할 수 있음</li> <li>• SSDI 수급자와 SSI 수급자가 해당됨</li> </ul>

출처: 이해경 외(2015). p. 117.

Ticket to Work에 참여하는 수급자는 프로그램에 참여하는 동안 사회보장급여를 상실하지 않은 채 안심하고 취업에 필요한 모든 도움을 받을 수 있다. 하지만 여전히 SSDI 급여를 받는 수급자의 경우에는 의료보장 또한 지속된다. SSDI 지급이 중단될 정도로 소득이 많은 경우에도 근로인센티브에 의해 의료보장이 지속된다. SSI 급여를 받는 수급자의 경우에도 의료보장이 지속된다. 만약 메디케이드를 통한 의료보장을 받는 사람 중 근로로 인해 SSI 수급이 중단된 경우에도 지속적으로 의료보장을

받을 수 있는 방법이 있다. 첫째, Section 1619(b)에 의한 근로인센티브를 통해 자격을 얻는 것으로서 Section 1619(b)는 소득이 너무 높아져서 SSI 급여지급이 중단되었을 때, \$36,928(2014년 캘리포니아의 경우, 시각 장애인은 \$38,248) 미만의 소득을 얻는 경우에는 Medi-Cal 건강보호가 지속되는 것이다. Section 1619(b)는 의료보호를 위해 자산조사 또한 실시한다.

Ticket to Work 프로그램에 참여하는 수급자를 위한 또 하나의 인센티브는 장애인 관련 근로비용 보존이다. 장애인 관련 근로비용의 보존이란, 일을 하는 과정에서 비장애인이란 지불되지 않을 어떤 항목과 서비스에 대한 비용을 보조해 주는 것을 말한다. 예를 들어, 의학적 조건으로 인해 대중교통이 아니 택시를 이용할 경우나 상담 서비스에 대한 비용을 지불할 필요가 생길 경우 급여에 대한 자격이 있다면 근로소득에서 이러한 비용들을 제하고 급여를 계산한다.

## ② 일반고용서비스<sup>6)</sup>

미국은 의무고용제도(할당고용제도)를 채택하지 않는 국가이다. 장애인 일반고용에 있어서 우선권을 주기 보다는 주로 직업재활 서비스에 의한 장애인의 자질 향상과 동시에 사회적으로 균등한 기회보장 및 사회통합을 추진하면서 진행되어 왔다. 미국에서 장애인의 고용은 따라서 미국은 일반고용에 있어 기업의 자주성을 위하여 할당고용제도를 채택하지 않는 대신 연방정부와의 수주 계약관계에 있는 15인 이상의 상시 근로자를 고용하고 있는 기업에 대해서는 긍정적 행동(affirmative action)<sup>7)</sup>을 의무화하고 있다.

### 가. 기업과의 제휴 프로젝트(Project with Industries: PWI)

1968년에 처음 도입되고 1973년 「재활법」 304조에 의해 제도화된 PWI는 교육부가 중증장애인에 대한 고용을 전제로 장애인훈련계획을 가진 기업과 제휴계약을 맺고 해당기업을 지원하는 프로그램이다. 이는 장애인의 일반고용을 촉진하기 위한 것으로 보호작업장을 비롯한 지역사회 재활기관과 사업체를 연계시켜 구직 장애인을 그

6) 이하의 내용은 양미리(2016) 「미국 장애인 직업재활 서비스연구」, 한국보건사회연구원(2003) 「OECD 국가의 장애인복지정책 비교연구」의 내용을 토대로 작성하였다.

7) 긍정적 행동(조치)란, 고용주가 장애인에게 평등한 고용기회를 부여하기 위한 조치로서 채용 시에만 적용되는 것이 아니라 취업 후 승진과 작업관련 훈련에 있어서도 균등 기회를 부여하는 것을 의무화한 내용이다.



기업체에서 일정기간 훈련시킨 후 그 기업이나 동종의 업종에 고용되도록 하는 것이다. PWI의 목적은 경쟁노동시장에서 취업이나 승진에 어려움을 겪고 있는 장애인의 직업배치, 직무훈련을 용이하게 하는 것으로 대상자를 선정할 때 「재활법」 102조에 의한 적격성을 검토한다. 따라서 PWI의 대상 장애인은 근로능력에 장애가 있어야 하고 고용의사가 분명해야 한다.

기존의 직업훈련방법은 직업재활센터에서 장애인에 대한 직업평가를 실시하고 이를 토대로 직무훈련을 제공 받은 후 취업할 곳을 찾아야 하는 어려움이 있었다. 그러나 기업과의 제휴계약훈련으로 장애인은 재활기관 뿐만 아니라 기업에서도 직업훈련을 받을 수 있어 훈련 후 바로 취업으로 용이하게 연결될 수 있게 되었다. 또한 PWI를 통하여 장애인은 기업체에서 직업훈련을 제공받음으로써 실제 노동현장을 경험할 수 있게 되어 부족한 직무기능 및 사회적 기술들에 대해 조정할 수 있는 기회를 가질 수 있다. 배치된 기업체에 적응이 잘 되면 취업으로 연결될 수 있고 이미 익숙한 노동환경에 고용됨으로써 취업유지 기간도 길어졌다. 훈련센터에서 제공하는 훈련 직종은 한정적이지만 PWI의 취업직종은 다양하므로 좀 더 본인의 적성과 능력에 부합한 직종을 선택할 수 있게 된다. 이는 결국 장애인의 수입을 증가시켜 자립생활을 가능하게 하고 자존감을 높여 주었으며 궁극적으로 비장애인들과 함께 하는 사회통합도 가능하게 하였다.

또한 PWI에 참가하는 기업은 장애인이 이미 주어진 업무와 관련된 기술을 습득하고 근무환경에 적응된 상황이라 이들을 채용할 경우 신입사원을 훈련시킬 때 소요되는 비용이나 시간을 절약할 수 있게 된다. 또한 이미 해당 장애인의 직무능력에 대해 사전지식이 있으므로 채용에 대한 불안이 적고 혹시라도 적응에 문제가 있을 경우 기업은 재활기관과의 협의를 거쳐 부담 없이 장애인을 센터로 돌려보낼 수 있다.

#### 나. 독립생활을 위한 길(Pathway to Independence: PTI)

PTI는 주정부가 관리하는 복합적인 고용서비스 프로그램으로 장애인들을 위한 고용지원 및 장기적인 치료를 위해 개발된 통합관리 서비스시스템이다. PTI의 설립목표는 장애인의 고용률을 높여서 궁극적으로 국가의 노동력을 증가시키고 국가 공공재정의 지출을 줄이고자 하는 데 있다. 장애인이 노동에 참여하여 수입을 창출함으로써 삶의 질을 향상시키고 자립심을 키우며 지역사회 구성원으로서 살아가도록 하

는데 있다.

PTI의 중요요소로는 지속적인 시스템 변화, 협업 및 투명성, 지역적 해결, 리더십, 지속가능성, 평가로 압축할 수 있다. PTI는 장애인의 고용을 지원하기 위해 직업, 교육, 보건과 관련된 서비스를 제공할 때 단일의 한 팀이 지속적으로 서비스를 제공하도록 한다. 이는 의료서비스, 장기치료서비스, 직업재활서비스, 현금급여프로그램 등이 서로 연계되어 분절되지 않고 고용달성을 위해 조정될 수 있도록 하는 것이다. PTI는 그 지역의 지역적, 경제적, 문화적 특수성에 맞추어 최적화된 고용계획을 세우고 있다. 지역마다 노동여건이 다르기 때문에 그 지역에 맞는 노동시장을 파악하여 고용주를 모집하고 고용주가 원하는 노동기술을 장애인에게 교육·훈련시키는 등 관련 기술을 지원한다.

#### 다. Hiram G. Andrews Center(HGAC) Program

HGAC는 1959년에 설립된 미국 최초의 종합재활서비스 기관으로 펜실베이니아 주 정부의 재정지원을 받으며 미국 직업재활 교과서에 나오는 전형적인 직업재활 프로그램을 진행하고 있다. 전국적으로 21개의 지역사무실이 있으며, 펜실베이니아는 67개의 지역구에서 훈련을 받은 재활전문가가 장애인들을 훈련시키고 있다. 또한 시각장애인과 청각장애인을 위하여 특별서비스를 제공하고 있다. 참여대상은 직업훈련생들이며 입학조건에 장애유형에 따른 차별을 두지 않는다. 만약 장애정도가 심하여 직무를 수행하기에 능력이 부족하다면 보조원의 도움을 받을 수 있다. HGAC는 철저히 개인별 욕구와 특성에 따른 프로그램을 진행하며 종합적인 직업재활프로그램을 통해 기술습득, 경쟁력향상, 자존감향상, 사회적 기술향상 등을 도모하고자 한다. 2011년 기준 HGAC 프로그램을 이수한 훈련생의 취업관련 통계자료를 보면 전체 훈련생의 70%가 취업에 성공하였고, 4%는 진학하였으며 미취업자는 15% 정도 밖에 되지 않는 것으로 나타났다. 구체적인 재활프로그램 내용은 다음과 같다.

- 직업상담(vocational counseling) : 장애인의 잠재적 능력을 파악하여 현실적인 재활목표를 세우고 성공적인 직업습관을 조성하며, 만족스러운 취업을 시작할 수 있도록 프로그램 전 과정에 걸쳐서 진행된다.
- 직업평가(vocational evaluation) : 장애인의 태도, 흥미, 일반적 능력, 교육 수준, 작업인내력, 작업경험 등을 평가하여 재활의 잠재력을 파악한다. 이 과정을 통해

장애인은 희망직종에 필요한 자격조건 및 능력정도를 파악할 수 있게 된다. 특정직종에 적합한 작업수행능력과 직업적응력 평가를 위해 현장훈련, 심리검사, 청각검사, 의학검사 등을 시행한다.

- 직업훈련(vocational training) : 기본적인 학교교육, 현장실무훈련, 독립생활기술, 대인관계 및 직업적응 훈련 등이 실시된다. 직업과 관련된 훈련종목은 가게경영, 일반사무, 건물관리, 환경미화 등 38개 직종이 있다. 직종별 훈련내용은 사업체의 기술담당 전문가들의 자문을 기반으로 1년에 1회에 걸쳐 수정 및 보완하여 계속적으로 변화하는 근로여건에 적합한 실용적인 기술을 훈련시킨다.
- 취업알선(job development and placement) : 졸업반 훈련생들을 대상으로 2개월 동안 취업준비과정을 개설하여 고용달성을 위한 상담, 직업탐색, 이력서 작성, 인터뷰 방법 등을 훈련시킨다. 담당 상담사는 고용주에게 해당 훈련생 채용 시 받게 될 세금감면 및 채용인센티브에 대하여 알려준다.
- 사후지도(post employment service) : 사후지도를 하는 종사자는 직업재활 프로그램 종료하기 전에 장애인이 고용된 직종에서 적합하게 직무기능을 발휘하고 있는지, 장애인의 적성에 맞는지, 다른 고용인들과의 관계는 어떠한지, 고용주의 만족도는 어떠한지를 평가한다. 이때 직업을 안정적으로 유지할 수 있도록 보조 기술, 작업편의 시설 및 개조, 추가혜택 상담 등 직장 내 또는 직장 밖에서의 다양한 지원을 제공한다.

### ③ 보호고용서비스<sup>8)</sup>

미국에서 시행되고 있는 보호고용과 관련된 주요 법률로는 「재활법」, 「와그너법」, 「공정근로 기준법」 등이 있다. 「재활법」에 근거하여 연방정부와 주정부는 경쟁적인 일반 노동시장에서 고용이 어려운 중증 장애인들에게 직업평가를 실시하고 훈련 서비스를 제공하는 보호공장에 대하여 보조금을 지급한다. 「와그너법」은 연방정부에 대하여 시각장애인 보호공장에서 생산한 제품에 대하여 관급 조달 무품의 우선 구매와 발주를 의무화하기 위한 법이고, 「공정근로 기준법」은 1940년의 개정에서 보호공장에 고용되어 있는 장애인들에 대하여 최저임금제의 적용을 제외하는 허가조건 등

8) 이하의 내용은 양미리(2016) 「미국 장애인 직업재활 서비스연구」, 한국보건사회연구원(2003) 「OECD 국가의 장애인복지정책 비교연구」의 내용을 토대로 작성하였다.

을 규정하고 있다.

#### 가. 일반 보호작업장 프로그램

일반 보호작업장 프로그램은 i) 보수가 있는 고용 프로그램, ii) 직업평가와 직업훈련 프로그램, iii) 직업배치 프로그램 등으로 구분된다. 첫째, 보수가 있는 고용 프로그램으로서 미국 노동부가 인가하는 보호작업장 직업프로그램은 크게 ‘정규직 프로그램’(regular work program: RWP)과 ‘직업활동센터’(work activities center: WAC)가 있다. RWP는 공정근로기준법 기준 최저임금의 50% 임금을 받을 정도의 작업을 할 수 있는 능력을 가진 장애인으로 2년 미만의 단기 프로그램 대상자인 전환이 가능한 내담자와 2년 이상의 장기 내담자인 보호작업장 내담자가 있다. 이 프로그램의 특징은 장애인들이 일반경쟁고용에 빨리 진입할 수 있도록 작업의 제한점을 제거 혹은 감소시키는데 중점을 두고 있다. WAC는 장애정도가 매우 심하여 생산능력이 거의 없거나 최소한의 생산성만이 기대되는 장애인 근로자가 대상이다. 작업 기술이 상당히 제한되어 있기 때문에 상위수준의 직무기능과 관련된 작업 기술의 향상을 목적으로 장기간의 집중적인 치료서비스를 실시하고 있다. 또한 기능이 매우 낮아 생산성을 기대하기 힘든 장애인들에게는 배변, 착의, 사회적 기술 등의 일상생활기능(activities of daily living: ADL) 훈련을 실시하여 자신감을 증진시키도록 하고 있다.

둘째, 직업평가와 직업훈련 프로그램으로 보호작업장에서 실시되는 직업평가는 진단적 과정으로서 장애인의 직업능력을 측정하는 것이다. 이는 장애인의 직업기능을 면밀히 분석하여 훈련 또는 치료계획을 세우기 위해 실시되는 것이다. 보통 보호작업장에 입소하면 14주의 직업평가, 31주의 확대평가, 15주의 직업전평가, 16주의 심리사회적 평가가 각 대상자의 특성에 맞게 진행된다. 훈련프로그램은 특정한 직무기술이나 작업환경에 맞는 행동개발, 직업적응 훈련 프로그램 등으로 구성되어 있으며 기간은 12개월이 원칙이나 필요에 따라 연장할 수 있다.

셋째, 직업배치 프로그램으로서 보호작업장에서 평가와 훈련이 완료되면 재활상담자는 대상자의 작업 기술 및 사회성 등을 평가하여 경쟁고용 가능성 여부를 결정하게 된다. 만약 일반노동시장으로의 진입이 가능하다고 판단하게 되면 재활상담사는 배치전문상담사에게 대상자를 의뢰하게 된다. 배치전문상담사는 대상자에게 구직기술을 가르치거나 구직과 관련된 정보를 제공하여 구직활동을 돕는다.

#### 나. Goodwill Industries 직업훈련 프로그램

‘Goodwill Industries’는 현재 미국의 보호작업장을 대표하는 민간비영리 단체로 가장 왕성한 활동을 하는 작업장이다. 현재 직업재활서비스의 종합시스템을 갖춘 3,300개가 넘는 Goodwill 지역사무소가 미전역에서 최대 보호작업장의 역할을 수행하고 있고, Goodwill 전체 고용인 113,000명 중에는 장애인이 30,000명이나 된다. 주요사업은 장애인의 경제적 자립을 지원하는 카리타드 인터스트리, 취업 취약계층을 위한 교육과정을 운영하는 굿윌 아카데미, 지역사회 등과 연계하여 이들에게 일자리를 제공하는 협업프로그램이 있다.

Goodwill은 전환교육프로그램을 진행하기 위해 공립학교와 연계하여 고등학생들에게 직업교육 프로그램을 실시한다. 현장 직업교육이 필요한 장애인을 위해서 경쟁 고용에 적합한 유료 훈련을 제공하고, 고용이 달성된 장애인을 위해서 사후지도로 고용유지 상담, 교통지원을 제공해주고 있다. 지원고용과 유사하게 Job Coach를 파견하여 장애인이 고용주의 기대에 맞게 직무를 계속적으로 수행할 수 있도록 개별적 지원을 제공해준다. Goodwill의 직업상담사는 일대일로 장애인과 관계를 맺고 직무적성 및 직무기능을 파악하여 훈련계획을 구성한 뒤 고용목표 달성을 위한 지원을 시작한다.

#### 다. Susan Dlouhy & Patty Mitchell의 “The Creative Abundance Model”

The Creative Abundance Model은 보호작업장에서 실시되는 단순한 작업의 반복 패턴을 지양하고 음악과 미술 등 예술을 통한 작업 기술 향상을 도모하는 프로그램이다. 이 프로그램은 기능의 제한에 초점을 두지 않고 장애인이 가진 장점과 욕구에 초점을 두어 작업훈련을 계획한다. 따라서 단점 및 잘못된 작업 기술의 개선보다는 개인이 가진 흥미와 자존감 증대에 초점을 둔다.

프로그램은 욕구를 자극하고 자신을 표현할 수 있도록 장애인의 눈높이에 맞추어 기획한다. 작업이 올바른 과정을 거치는지, 작업과정을 따라 할 수 있는지를 평가할 필요가 없고 고정화된 이미지를 요구할 필요가 없다. 이 모델은 창작활동을 매개로 하는 것으로 조각활동, 이미지작업, 드로잉, 패턴작업, 콜라주 등 다양한 미술활동을 느낌대로 진행하는 과정과 창작물을 중시한다. 창작은 작업과정으로 보고 작업은 취업의 성공으로 간주한다. 그리고 완성된 창작품은 전시회를 거쳐 미술품으로 팔아서

수입을 창출한다. 또한 visual art 분야에 관심을 보이지 않는 장애인은 춤, 노래, 패션, 조경활동, 마술 등 다른 예술 활동에 배치한다. 여기서도 그룹 춤이나 노래, 패션 및 조경작품 등을 실시한 뒤 발표회 등을 열어 수입을 창출한다.

#### (4) 시사점

미국은 장애인 고용의 양적 증대보다 질적 향상을 중시하여 직업재활서비스의 역할이 큰 편이다. 따라서 일반고용서비스에서의 직업재활프로그램은 장애인이 경쟁 고용시장에서 비장애인과 경쟁할 수 있는 능력과 기회를 획득하는 데 중점을 두고 있다. 예컨대, 기업과의 제휴 프로젝트(PWT)는 장애인이 훈련센터가 아닌 실제 직무 환경에서 직업훈련을 제공받음으로써 실제 근무과정에서 경험하게 될 수많은 변수들을 미리 체험하게 되어 취업 후 야기될 수 있는 문제를 점검해 볼 수 있다는 특징을 가진다. Pathway to Independence(PTI)의 가장 큰 특징은 지역적, 경제적, 문화적 특수성에 맞추어 최적화된 고용계획을 세워 직업훈련을 실시한다는 점이다. 직업훈련을 전환교육과 연계시켜 장애인을 위한 교육이 학교를 졸업한 뒤 단절되지 않고 평생 동안 연결될 수 있도록 설계함으로써 직업재활서비스가 단순한 취업수단이 머물지 않고 장애인의 자아실현을 위한 종합적 기능을 수행하도록 하고 있다. Hiram G. Andrews Center(HGAC) Program은 프로그램의 대상을 장애유형에 따라 차별하지 않음으로써 중증장애인들도 보조원을 활용하여 서비스에 참여할 수 있게 하고 있다. 요컨대 미국은 일반고용시장에서 장애인이 비장애인과 함께 경쟁할 수 있는 역량을 강화하기 위한 방안으로 기업들과 연계하여 실제 근무현장에서 작업경험을 쌓아 직무기능을 높이도록 하고 있다.

미국 보호고용은 심리적, 신체적, 교육적, 직업적으로 약점을 가지고 있는 중증장애인들을 한 곳에 모아 놓고 비교적 단순직종 작업에 종사하게 하고 부수적으로 학습과 휴식을 제공하며 일반고용으로의 전환을 도모하고 있다. 따라서 보호작업장에 있는 장애인은 오랜 기간 보호체계에 있는 환자신분부터 노동시장으로의 진입을 준시하는 훈련연수생 신분도 있다. 미국에서의 정규직업프로그램과 직업활동센터 프로그램은 장애인의 장애정도에 따라 지원되는 작업과 서비스가 다르게 구성되어 있다. 예컨대, 정규직업프로그램은 작업이 가능한 신체장애인이 주류를 이루며 일반경쟁 고용에서의 제한을 제거하는데 초점을 맞추어 목표로 하는 직종에 배치될 수 있

도록 직무기능보다는 성숙함을 위해 훈련에 집중한다.

하지만 직업활동센터 프로그램은 생산성이 거의 없거나 최소한의 생산성만이 가능한 장애인이 대부분이어서 작업 기술이나 일상생활기능 향상을 목적으로 자신감을 키워주는 데 주력하고 있다. 즉, 이처럼 상이한 목적 하에 운영되고 있는 두 프로그램은 지원되는 서비스 내용과 지원기간을 철저히 대상자 장애인 개별적 특성에 맞추고 있다는 점에서 매우 중요한 특징으로 사료된다. 보호작업장은 중증장애인들도 그들이 가진 능력에 따라 다양한 작업 환경 속에서 근로욕구를 실현시킬 수 있다는 점을 보여준다. 다시 말하면 획일적인 작업유형에서 탈피하여 좀 더 세분화되고 전문화된 근로 환경이 조성된다면 중증장애인도 그들이 가진 능력을 최대한 발휘하여 진정한 재활의 목표를 달성할 수 있다는 점이다. 또한 중증장애인의 특성상 직업훈련 시 특정직종의 기술훈련에 치중하기보다 기본능력 배양이 중점을 두어 생활능력 향상에도 주력한다는 점은 주목할 점이라고 할 수 있다(양미리, 2016: 128-129).

## 2) 호주

### (1) 호주의 장애인 복지 위상

호주의 장애인 고용 정책을 살펴보기에 앞서, OECD 국가들과 비교하였을 때, 호주의 장애인 복지 위상이 어느 정도에 해당하는지 파악하고자 한다. 호주에서는 복지정책의 일환으로 장애인 고용정책이 이행되고 있기 때문에 호주의 장애인 복지 위상과 장애인 고용정책 살펴보고 우리나라 벤치마킹 대상으로서 적절한가를 살펴보고자 한다. 이를 위해, GDP 대비 장애인 복지에 얼마만큼 예산이 투입되고 있는지 OECD 국가들을 대상으로 비교한 자료를 활용하고자 한다.

OECD 국가들의 장애인 복지 예산은 근로무능력급여(Incapacity-related benefits) 데이터로 계상된다. 여기에는 장애급여와 산재급여 등이 포함되어 있으며, 현금급여와 현물급여를 포함하고 있다. 호주의 GDP 대비 장애인 복지 예산은 1990년대까지 OECD 평균보다 매우 낮은 것으로 나타났지만 1995년부터 OECD 평균에 가까워졌으며, 2000년대에 이후부터 OECD 평균과 같거나 더 높은 수치를 기록한 것으로 나타났다. 특히, 1980년부터 2000년까지 장애인 복지예산 비중이 지속적으로 증가하는 경향을 보였는데, 1990년부터 2007년까지의 호주의 장애인 복지 예산 비중을 우리나라와 비교해보면 약 3-6배 에 달하는 수치로 나타난다. 2007년 최근의 수치를 기준으로

보면, 호주는 OECD 전체 34개국 중 17번째 위치를 차지하고 있다.

<표 III-2> OECD 주요 국가의 GDP 대비 장애인 복지 예산 비교

(단위: %)

구분	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007
호주	0.9	1.0	1.7	2.3	2.5	2.3	2.2	2.2
한국	—	—	0.3	0.4	0.4	0.5	0.6	0.6
스웨덴	4.8	4.6	5.5	4.9	5.1	5.5	5.3	5.0
미국	1.1	1.0	1.0	1.2	1.1	1.3	1.3	1.3
OECD 평균	2.3	2.3	2.3	2.4	2.3	2.3	2.2	2.1

주 1 공적 지출(public expenditure)만을 포함한 수치임.

2: 현금급여(cash benefits)와 현물급여(benefits in kind)를 포함한 수치임.

자료: OECD(2010), SOCX Statistics, 김성희 외(2011) 재구성.

OECD 국가 중 GDP 대비 장애인 복지예산이 가장 높은 국가는 스웨덴이다. 이에 비하면, 호주는 거의 절반 수준(우리나라는 약 1/8 수준)에 해당하는 것으로 나타난다. 하지만, 스웨덴은 전통적으로 복지에 많은 예산을 투자해 온 사회민주주의 국가에 해당하며, 호주와 우리나라는 미국과 마찬가지로 작은 정부를 추구해 온 자유주의 국가에 해당한다. 즉, Esping-Anderssen의 복지 국가 레짐에 따르면, 스웨덴과 호주는 서로 다른 유형에 해당하기 때문에 투입금액만 가지고 두 국가를 비교하여 호주의 장애인 복지 예산 투입 비중이 낮다고 하는 것은 적절한 비교가 아니다(윤상용, 2013). 오히려, 호주가 동일한 복지 국가 유형에 해당하는 미국이나 우리나라보다 장애인 복지에 상대적으로 더 많은 예산을 사용하고 있다고 해석할 수 있다. 이러한 점에서 호주는 자유주의 국가 중에 장애인 복지를 위해 상대적으로 더 많은 노력을 기울이고 있다고 볼 수 있다.

아래에서 보는 바와 같이 OECD 국가들의 2000년대 말 근로가능연령 장애인들의 실업률을 살펴보면, 호주는 한국, 스웨덴, 룩셈부르크, OECD 국가 평균보다 낮은 실업률을 보여 정부에서 시행하고 있는 장애인 복지정책이 효과적인 것을 알 수 있다.



<표 III-3> OECD 주요 국가의 2000년대 후반 근로가능연령 장애인 실업률

(단위: %)

구분	호주	한국	미국	스웨덴	룩셈부르크	OECD 국가 평균
장애	7.8%	11.3%	6.5%	7.6%	12.8%	13.7%
비장애	4.2%	3.6%	4.7%	3.7%	3.9%	6.7%
상대적 실업률 (장애/비장애)	1.9%	3.2%	1.4%	2.1%	3.3%	2.1%

자료: OECD(2010). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*. 김성희 외(2011) 재구성.

호주의 장애인과 비장애인의 상대적 실업률은 1.9%로 OECD 27개 국가 평균과 비교하여 낮은 것으로 나타났다. 놀라운 것은 전통적으로 복지정책에 많은 투자를 해왔던 스웨덴과 비교해도 상대적 실업률이 낮은 것으로 나타났다는 것이다. 우리나라의 경우, 장애인과 비장애인의 상대적 실업률이 3.2%(호주와 비교 시 1.3%높음)로 나타났다는데, 이는 OECD 27개 국가 중 2번째로 높은 수치에 해당한다. 반면, 호주의 장애인과 비장애인의 상대적 실업률은 미국(1.4%)보다는 약간 높은 수준인 것으로 나타났다.

전반적으로 자유주의 국가들은 사회민주주의 국가들에 비해 장애인, 취업취약계층, 노동무능력자들을 대상으로 한 급여 및 서비스 수준이 제한적이고, 고용지원 서비스나 직업재활서비스 수준이 낮다. 반면 경제적 효율성에 초점을 두고 있기 때문에 적은 비용으로 큰 효과를 볼 수 있는 근로유인 제도와 같은 인센티브 프로그램이 발달해 있다. 호주는 이에 속하는 대표적인 국가로, 우리나라나 일본, 미국, 캐나다 등 여타 자유주의 국가들에 비해 상대적으로 장애인 및 노동무능력자 지원 프로그램에 관심을 가지고 이러한 제도가 발달해 있다(김성희 외, 2011).

그렇기 때문에 우리나라에 비해 상대적으로 효과가 높은 프로그램들을 이행하고 있는 호주의 장애인 복지, 고용정책, 프로그램 운영방식에 대해 자세히 살펴볼 필요가 있다. 이는 동일한 자유주의 국가에 해당하는 우리나라의 장애인 일자리 사업 평가체계 구축에도 시사하는 바가 클 것으로 예상된다.

## (2) 호주의 장애인 고용정책 발전과정

호주의 장애인 고용정책 발전과정을 살펴보자. 여러 연구자들은 식민지 개발시대부터 제 2차 세계대전 종전에 이르는 1788년~1945년, 1945년~1965년, 1965년~1985년, 1985년~현재로 구분하여 호주의 장애인고용정책의 특징을 설명하고 있다. 영국 식민지였던 호주는 초기, 영국 모델을 수용하여 장애인 정책을 이행하였고, 이 시기부터 장애인 보호에 본격적으로 관심을 가지기 시작하였다. 처음에는 정부가 복지 서비스를 제공하는 통제자 역할을 수행하다가 점차 재정지원자 혹은 보증자로서 역할로 변모하기 시작하였다(김형식, 1997; 최진, 2003). 1908년, 세계 최초로 비기여 연금인 병약자연금(Invalid pensions)을 도입하였고, 1910년에는 전체 인구수의 약 1/3에 해당하는 상당히 많은 수의 장애인, 환자들에게 보험을 제공하였다.

1945년부터 1965년에 이르는 기간에는 장애인 지원 서비스가 급증하였으며, 연방 정부가 장애인 복지를 위한 재정 지원자 혹은 정책 조정자로서의 역할을 본격적으로 수행하기 시작하였다. 1963년 장애인주거법(Disabled Persons Accommodation Act) 도입으로 연방정부는 장애인을 고용하는 보호작업장 또는 장애인에게 제공되는 거주시설에 재정을 지원하기 시작하였다. 이후, 장애인주거법이 1967년 보호고용법(Sheltered Employment Act)으로 대체되면서 자선단체, 종교단체, 비영리단체 등이 장애인을 위한 보호고용 및 주거시설을 설치할 수 있도록 연방정부가 보조금을 지원하였다. 더불어, 장애인들에게도 보호고용수당을 지급하기 시작하였다. 특히, 제 2차 세계대전 이후, 경제적 부흥기를 겪으면서 장애인에 대한 사회적 인식이 긍정적으로 전환하였고, 장애인 복지와 고용을 위한 정책도 보다 적극적으로 이행되기 시작하였다.

1965년부터 1985년 동안 장애인 서비스 및 장애인들을 위한 정부의 정책적 개입이 보다 확대되기 시작하였다. 1974년에 장애인지원법(Handicapped Persons Assistance Act)이 제정됨에 따라 연방정부의 보조금이 증액되었고, 직업훈련, 치료 및 재활센터에 대한 보조금이 추가되었다. 1978년에는 장애아동의 부모 및 보호자에 대한 금전적 지원을 보장하는 장애아동수당제도가 도입되었다. 1983년 리치몬드 보고서(Richmond Report), 장애프로그램 분석 보고서(The Report of Handicapped Programs Review)의 발간을 계기로 장애인지원법이 1986년에 장애서비스법(Disability Service Act)으로 교체되었다. 장애서비스법은 그동안 보호작업장에서 이루어지던 저임금,

열악한 근무환경, 지역사회로부터 고립되는 문제와 정부의 빈약한 장애인 고용서비스 문제를 해결하는데 초점을 두었다. 결국, 장애인이 보호작업장에서 일반고용이 가능하도록 이를 위한 정책 및 프로그램 개발은 물론, 사회에서 장애인들에게 평등한 고용기회와 직업능력 개발기회를 보장하도록 하였다. 또한, 지역사회 중심으로 서비스가 이루어짐으로써 장애인들의 사회통합을 증진시키는 계기를 마련하였다.

1985년부터 현재까지 장애인들을 위해 다양한 서비스가 개발되고 정책에 반영되고 있다. 1990년에 발간된 로널드 보고서(Report of the National Employment Initiatives for People with Disabilities)에 의해 장애인들이 보다 효과적으로 노동시장에 참여하기 위한 장애정치개혁안(Disability Reform Package)이 이행되었다. 이로 인해 기존에 제공되던 병약자 연금 및 보호작업장 고용수당이 장애지원연금(Disability Support Pension)으로 대체되었다. 지역사회에서의 장애인 고용확대, 재활 및 훈련, 노동시장 프로그램을 강화하였다. 더 주목해야 할 부분은 연방정부가 장애인 고용정책을 담당하고, 주정부와 특별행정구역정부는 고용서비스 이외에 주거와 기타 서비스 등의 장애인 지원서비스를 담당하기로 하였다. 정부가 제공 및 관리의 역할을 나눈에 따라 기존 서비스들이 중복 제공되는 사례를 낮추어 정부예산을 절약하고 기금을 효율적으로 사용할 수 있게 되었다. 1992년에는 장애인차별금지법(Disability Discrimination Act)이 제정되어 장애인의 인권이 보호되고 이들의 고용이 사회적 책임이라는 의식을 확대시켰다.

이후 1996년~1997년 사이에 장애인고용 관련 연방예산 개혁조치가 이루어졌다. 기존에 연방정부에서 예산을 지원하던 방식(Block Grant)이 실제로 구직을 원하는 장애인들의 요구에 부합하지 않다는 지적이 나타남에 따라 사례기반 예산지원(Case based funding)방식으로 부분 전환되었다. 장애인들이 다양한 선택들을 할 수 있는 권한을 가지고 지역사회와 노동시장에서 이들이 잠재력을 발휘할 수 있는 기회와 예상 가능한 서비스를 탐색하고 지속적으로 지원하는데 발판이 되며, 독립생활을 유지하는데 도움이 되었다. 또한, 장애인고용에 민간기업의 참여를 확대시키고, 정책성과에 따라 보조금을 지급하는 방식으로 장애인 고용정책 방향이 점차 변화하였다. 2009년에는 장애인 고용을 지원하는 국가장애협약(National Disability Agreement)이 만들어졌다(신숙경 외, 2013; 장창엽 외, 2003; 최진, 2003).

이처럼 호주의 장애인 고용정책은 약 220여 년에 걸쳐 기초가 세워지고, 다양한

변화를 통해 현재에 이르렀다. 처음에는 단순히 장애인들의 소득을 보전해 주고 사는데 문제없도록 하는 차원에서, 일을 할 수 있는 기회를 제공하고 다양한 일자리를 개발하는 장애인 대상의 복지정책으로 점차 확대해 나갔다. 현재는 사회보장권이 인권보호의 일환이며 장애인의 사회참여와 더불어 고용과 조화를 이루는 정책개발과 예측 가능한 고용과 삶의 희망을 가질 수 있도록 정책을 개발하고 있다. 그리고 현재 지원 가능한 서비스 개발과 서비스 선택 과정에서 장애인들에게 더 많은 선택권을 부여함으로써 수요자 중심의 장애인 고용정책을 시행하고 있다. 호주의 장애인 고용 정책 ① 개인선택의 확장, ② 서비스의 접근 및 활용성의 강화, ③ 지원서비스의 선택사항에 대한 탄력성 향상, ④ 서비스의 기획과 통합 기능 향상으로 정리할 수 있다(장창엽 외, 2003).

주목할 만 한 점은 장애인 고용정책 방향이 일괄적 보조금 지급에서 성과에 따라 보조금 지급을 달리하는 방법으로 변화하였다는 점이다. 많은 연구들이 장애인 고용률과 이들의 삶의 질이 정적관계를 보인다는 결과를 발표함에 따라 호주정부는 다양한 고용관련 프로그램을 시행한 후 평가를 통해 성과가 높은 정책에 더 많은 보조금을 지급하여, 정책의 효과를 최대화하고 있다. 이는 적은 비용으로 높은 효과를 볼 수 있다는 점에서 정책의 효율성 향상도 기대할 수 있다. 호주는 비교적 이른 시기인, 1996년~1997년에 성과에 기반한 재정지원 정책을 실시하였다는 점과 1990년대에 고객성과(consumer outcomes) 개념을 적용하여 수요자 중심의 장애인 고용 서비스로 변화했다는 점은 우리나라에 시사하는 바가 매우 크다(장창엽 외, 2003).

<표 III-4> 호주의 장애인 고용 정책 발전 과정

구분	내용
1788년~1945년	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 영국 모델 수용, 장애인 보호 관심</li> <li>- 1908년 병약자 연금 체계 최초 도입</li> </ul>
1945년~1965년	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인 지원 서비스 급증</li> <li>- 연방정부의 재정 지원자·정책 조정자로서의 역할</li> <li>- 1963년 장애인주거법→1967년 보호고용법: 보호고용 및 주거시설에 연방정부의 보조금 지원, 장애인들에게 보호고용수당 지급</li> </ul>

구분	내용
1965년~1985년	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인 서비스 및 장애인 위한 정부의 정책적 개입 확대</li> <li>- 1974년 장애인지원법 제정: 연방정부의 보조금 증액</li> <li>- 1978년 장애아동수당제도 도입</li> <li>- 1986년 장애지원법이 장애서비스법으로 교체: 장애인들의 일반(경쟁)고용 유도, 직업능력 개발 기회 보장, 지역사회 중심의 서비스 제공</li> </ul>
1985년~현재	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인들을 위한 다양한 서비스 형성 및 확산</li> <li>- 1991년 장애정치개혁안: 장애지원연금 지급, 지역사회에서의 장애인 고용 확대, 재활·훈련 및 노동시장 프로그램 강화, 연방 정부와 주정부의 역할 조정</li> <li>- 1992년 장애인차별금지법: 인권, 지역사회 책임 측면에서 장애인 고용 확대</li> <li>- 1996년~1997년 장애인 고용 관련 연방예산 개혁 조치: 장애인 선택권 확대, 민간의 참여 확대, 정책성공에 따른 보조금 지급</li> <li>- 2009년 국가장애협약: 장애인 고용지원 제공</li> </ul>

### (3) 호주의 장애인 고용정책 전달체계

호주에서 장애인 고용을 담당하고 있는 정부부처는 사회서비스부(Department of Social Service; DDS), 고용부(Department of Employment), 휴먼서비스부(Department of Human Service) 총 3곳이다. 사회서비스부에서 장애인 정책을 총괄하며, 고용부는 장애인 고용지원 등 일반고용 및 노동시장 정책을 담당하며, 휴먼서비스부는 장애인 고용 서비스를 전달하는 역할을 담당하고 있다.

장애인 고용정책을 총괄하는 사회서비스부(DSS)는 장애인들에게 더 많은 고용기회를 제공하기 위해 전문적인 고용지원서비스를 제공하고 있다. 이를 위해 1997년 9월, 사회서비스부의 전신이었던 당시 가족·지역사회서비스부(FaCS)에서 산하기관인 ‘센터링크’를 설치하여 복지와 고용을 하나로 연계시키고자 하였다. 센터링크는 상담을 통해 장애인들에게 적절한 고용지원 서비스 및 소득지원 서비스를 적시에 제공하기 위해 공공, 민간 서비스 기관을 연결시켜주는 one-stop 서비스 기관이다. 제공하는 서비스는 사회복지 관련 민원사항 접수, 상담 및 연계사업, 장애인 고용 관련 상담, 사정, 의뢰 서비스, 장애 관련 사회복지 수당 업무 등이다(장창엽 외, 2003; 최진, 2003).

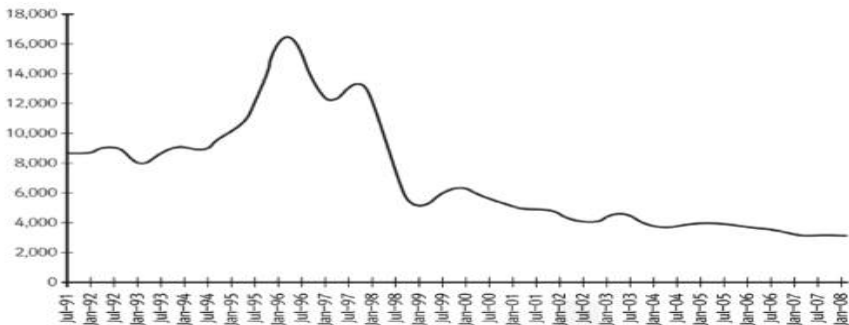
센터링크에서 제공하는 서비스를 이용하는 대상은 장애인은 물론 사회복지 서비스를 필요로 하는 모든 국민들이며 이들은 자신의 욕구에 따라 개인 맞춤형 서비스를 이용할 수 있다(신현목, 2010; 유길상 외, 2011). 노동부 등 연방정부 10개 부처, 25개 정부기관에서 제공하는 190여 가지 서비스를 통합하여 제공하는 역할을 수행하는 센터링크는 기존에 공공 서비스를 받기 위해 각 개별부처로 일일이 찾아다니는 수고를 없애는 계기가 되었다(매일경제, 2011/03/31). 즉, 센터링크에서 one-stop 서비스를 이용함으로써 서비스 이용자들은 서비스 이용을 위해 대기하는 시간을 줄이고 개인 맞춤형 서비스를 제공함으로써 이용자들의 욕구에 맞는 서비스를 제공할 수 있게 되었다(신현목, 2010; 신숙경 외, 2013). 궁극적으로 행정상의 중복을 줄여 정책의 비효율성을 낮추고 서비스의 질을 극대화시킨다(Mulgan, 2000; 신현목, 2010).

기존에 정부기관마다 제공하는 수당이나 서비스 종류가 다양하기 때문에 한 사람이 중복 수혜 하는 경우가 많이 보고되었지만, 센터링크를 통해 이러한 중복비용을 0수준 까지 낮출 수 있을 것으로 예상된다. 특히, 명의를 빌려 서비스를 신청하더라도 이민청, 관세청, 국세청 등과 시스템이 연동되어 있어 부정수급 자체가 어렵고, 부정수급에 대한 벌금을 과도하게 부과하는 정책시행으로 인해 부정 수급하는 사례가 줄어들었다. 특히, 최고정보책임자(CIO)가 개인별 프로파일을 만들어 관리하고 있기 때문에 중복 서비스 지원문제는 발생할 여지가 거의 없는 것으로 보고된다(중앙일보, 2011/12/08).

호주의 장애인 고용 정책에서 발견되는 또 다른 특징은 고용 서비스를 공공서비스 기관이 직접 제공하던 방식에서 탈피하여, 1997년부터 잡 네트워크(Job Network)를 통해 민간 고용서비스를 구직자가 직접 구매하는 민간위탁 형태로 전환했다는 점이다(유길상 외, 2011). 잡 네트워크는 민간직업소개기관으로 센터링크를 매개로 구직자와 민간 고용서비스 기관을 연결시키는 역할을 한다. 이 과정에서 호주정부는 보다 많은 민간 고용서비스 기관들이 공공 고용서비스 위탁 사업에 참여할 수 있는 기회를 제공하기 위해 월 혹은 분기로 서비스를 제공한 구직자들의 수에 따라 일률적으로 비용을 지급하는 것이 아니라, 구직자 1인당 단가를 지급하고 있다. 즉, 한명의 구직자에게라도 서비스를 제공하여 공공서비스 위탁사업에 참여할 수 있는 기회를 가질 수 있도록 개인당 단가를 지급하고 있다.

특히, 장기실업의 가능성이 높은 구직자들에게는 구직자 1인당 위탁 비용을 보다

높게 책정함으로써 민간 고용서비스 기관으로 하여금 취약계층에게 우선적으로 서비스를 제공하도록 하였다. 이와 더불어 고용 안정성을 높이기 위해 위탁계약 체결 후에 착수비(a fixed commencement fee)와 취업 13주 후, 취업 26주 후에 성과급(an outcome-related)을 각각 지급하고 있다. 민간 고용서비스 기관은 취업에 성공한 구직자들이 직장에 잘 적응할 수 있도록 취업 후 지원프로그램(post-placement support program)을 통해 상담과 교육훈련도 제공한다. 이처럼, 호주 정부는 비장애인과 장애인의 고용촉진을 위하여 인식개선과 인센티브 정책을 실시함으로써, 1인당 취업성과 대비비용을 꾸준히 낮출 수 있었다. 아래의 그림에서 보는 바와 같이 1997년에 잡 네트워크가 도입된 이후 1인당 취업성과 대비 비용이 감소하고 있는 것을 볼 수 있다.



[그림 III-1] 호주의 1인당 취업성과 대비 비용

자료 : 유길상 외(2011) 재인용

그 밖에도 휴먼서비스부에서 제공하는 직업재활 프로그램인 CRS호주도 있다. 이 기관은 1940년대 전쟁 부상자 및 병약자 연금 수혜 대상들도 일을 할 수 있게 만들기 위해 설립되었으며, 1991년 장애개혁안에 의해 지역중심 직업재활 프로그램 기관으로 재탄생하였다. CRS서비스 대상은 14세 이상 64세 미만의 호주시민 또는 영주권자로 신체, 감각, 지적장애 등 다양한 신체적, 정신적 장애로 인해 직업을 갖기 어려운 구직자들이다. CRS는 연방정부에서 소득지원을 받고 있는 장애인들이 직장을 구하거나 직장에 다시 복귀할 수 있도록 직업재활프로그램을 제공하는 유일한 기관이다.

구체적인 프로그램으로는 상담서비스, 직업상담 서비스, 신체적응 및 관리 프로그램, 직장복귀 프로그램, 근로훈련 프로그램 등이 있다. 서비스 제공과정은 직업특성에 따른 어려움 정도를 측정하기 위한 평가(assessment)가 이루어진 뒤 직업별 어려움을 극복할 수 있는 개인 맞춤형 재활프로그램이 개발된다. 이후 재활프로그램이 종료되면 구직자의 욕구와 환경을 일치시키는 잡매칭과 직업 배치로 이루어진다. 그리고 장애인식과 고용유지율을 높이고 장애인들과 고용주들의 작업장 안전도를 향상시키기 위해 사업주 대상 컨설팅 등을 제공한다.

지금까지 내용들을 살펴보았을 때, 호주의 정책 중에서 중요한 것은 복지, 고용과 관련된 모든 서비스가 센터링크를 통해 전달됨으로써 국민들의 편의를 증진시킴은 물론, 개인별 맞춤형 프로파일 관리로 중복 서비스 수혜 가능성을 대폭 감소시켰다는 점이다. 또한, 잡 네트워크를 통해 고용 서비스의 민간위탁을 활성화시켜 장애인들도 민간 고용서비스 기관에서 고용과 상담관련 서비스를 이용할 수 있는 정책을 마련하였다는 것이다.

#### (4) 호주의 장애인 고용정책 현황

호주는 장애인들이 직장에서 어떤 어려움을 갖고 있는지, 어떤 재정적 지원을 필요로 하는지, 직장에서 어떠한 지원을 받을 수 있는지 등을 알기 위해 Job-Access 프로그램을 운영하고 있다. 이를 통해 지역사회, 고용주, 장애인들은 장애인 고용정책에 대한 정보를 이용하고 있다. 호주 정부에서 실시하고 있는 다양한 장애인 고용정책과 이를 통해 일자리를 갖게 된 장애인들의 대표적인 사례들을 소개하면 다음과 같다.

먼저, 호주는 2010년 3월 1일, 장애인 고용을 보다 확대시키고 관련 서비스를 획기적으로 개선하기 위해 장애고용서비스(Disability Employment Services)를 출범시켰다. 3년 간 17억 달러를 투자하여 장애인과 고용주가 필요로 하는 전문화된 맞춤형 고용관련 서비스를 이용할 수 있다. 장애고용서비스는 지역 고용주, 정부에서 인가 받은 훈련기관, 주정부, 지역정부, 지역사회, 의료 서비스 기관 등과 함께 협력하여 장애인 고용촉진을 목표로 한다. 2008년 기준, 1,075개의 장애고용서비스가 제공되었으며, 95,592명의 사람들이 서비스를 이용하였다. 일자리와 관련된 장애고용서비스에는 공개고용 서비스(open employment services)와 지원고용 서비스(supported



employment services)가 있다. 공개고용 서비스는 노동 시장에서 장애인 구직자들이 취업하고, 이를 유지할 수 있도록 지원해 주는 정책이며, 지원고용 서비스는 민간 기업에서 지속적인 고용지원을 받는 정책을 말한다. 2008년 기준, 73,425명, 22,167명의 장애인들이 662개의 공개고용 서비스와 413개의 지원고용 서비스를 이용하였다 (Australian Government, 2008).

직업재활 및 훈련에 특화된 서비스도 제공되는데, 그 종류는 크게 장애관리서비스 (Disability Management Service), 취업지원 서비스(Employment Support Service)로 구분된다. 장애관리 서비스는 장애로 인해 삶의 불편함을 경험하고 도움을 필요로 하기는 하지만 그 기간이 짧거나 정도가 낮은 장애인들을 초점에 둔 서비스이다. 반면, 취업지원 서비스는 영구적인 장애로 인해 장기적이고 지속적으로 서비스를 필요로 하는 장애인들을 초점에 둔 서비스이다. 장애고용 서비스는 전문적이고 특화된 직업재활 서비스를 제공함으로써 서비스 질을 높이고 있다. 또한, 장애고용 서비스는 취업에 성공한 장애인들에게 임금 보조금(Wage subsidies)을 지급하기도 한다.

장애인을 고용한 고용주들에게 금전적, 물질적으로 다양한 혜택들이 주어지는데, 장애실습/연수생 급여지원 프로그램(Disabled Australian Apprentice Wage Support Program), 작업장 편의조정 지원(Workplace Modifications Scheme) 등이 있다. 급여지원 프로그램은 장애를 가진 실습/연수생을 고용한 고용주 혹은 실습 기간 동안 사고를 당하여 장애인이 된 실습생을 고용한 고용주에게 장애인 고용에 따른 급여를 지원해 주는 것이다. 작업장 편의조정 지원프로그램은 장애인이 근무하고 있는 사업장에서 편의시설 제공이나 작업장 변경, 혹은 특수 보조기구 등을 구입할 때, 그 비용을 고용주에게 환급해 주는 프로그램이다.

비록 장애인의 고용촉진을 위하여 다양한 정책을 지원하고 고용주에게 물질적, 금전적 지원을 제공하고 있지만, 장애인 구직자가 자신이 어떠한 직업을 원하는지, 어떠한 직업에 적합한지를 모른다면 취업률과 고용유지율이 낮을 것이다. 그렇기 때문에 구직자들이 가진 능력이 무엇인지 어느 정도인지를 반드시 평가해야 할 것이며, 평가를 통해 그들이 필요로 하는 일자리 형태나 필요한 서비스 유형과 지원 등이 결정될 수 있다. 이를 위해 직업능력평가(Job Capacity Assessment)가 이루어지는데, 직업능력평가사에 의해 장애인들의 직업능력을 평가하고, 고용을 위해 어떤 어려움이 있는지 파악하고 이를 극복할 수 있도록 도와준다.

고용과 직업능력에 초점을 두는 평가 중에서 장애인들의 생산성을 평가하여 급여를 받도록 지원해 주는 지원급여 시스템(Supported Wage System)도 있다(허새잎, 2013). 호주 정부에서 제공하는 책자를 보면 자폐증과 청각장애를 경험하고 있는 Justine은 Michel's Patisserie Cafe에서 청소 및 설거지 등의 업무를 담당하고 있다. 지원급여 시스템을 통해 Justine이 비장애인의 80%에 해당하는 생산성을 갖고 있다는 평가결과에 따라 그에 해당되는 임금을 정부로부터 지원받게 되었다. 또한, 질병이나 장애 등으로 실업위기에 있는 사람들이 지속적으로 근무할 수 있도록, 이들이 더 쉽게 일할 수 있도록 작업환경을 변화시키거나 특수 보조 장비를 구입하도록 지원해 주는 직업위기대응 서비스(Job in Jeopardy Assistance)도 존재한다.

직업 서비스 호주(Job Services Australia)는 다양한 민간, 공공기업들로부터 취업에 필요한 정보(학력 직무능력, 기간)를 받아 이에 맞는 장애인 구직자를 매칭해 주는 전국 단위의 네트워크 조직이다(심진예·남용현, 2011). 호주 정부에서 제공하는 책자를 보면 시각 장애인인 Maryjane은 Maryborough Queensland의 지역회사인 Meals on Wheels에서 사무비용 처리, 회의준비, 우편물 발송 및 주소정리, 전화 받기 등의 업무를 담당하고 있는데, 이 일자리를 찾기까지 직업 서비스 호주(JSA)의 역할이 컸다(심진예·남용현, 2011). 또한, 이 네트워크 조직은 자영업 인센티브 전략(New Enterprise Incentive Scheme)을 통해 장애인 구직자들이 자영업이나 새로운 기업체를 만들 수 있도록 다양한 지원을 하고 있다. 호주 정부에서 제공하는 책자를 보면 Deborah는 2003년 사고로 인해 하반신 마비로 걸을 수 없게 되어 직업복귀를 할 수 없었다(심진예·남용현, 2011). 하지만, 새 기업 인센티브 전략을 통해 새로운 사업을 구상하고 시작할 동안 필요한 생활비를 지원받을 수 있었다. 이를 발판으로 Deborah는 동기훈련프로그램 관련 사업을 시작하였고 사고 후 4년 동안, 5,000여 명의 여성을 대상으로 프로그램을 실시하여 80% 이상을 취업시키는 성과를 거두었다(신숙경 외, 2013).

##### (5) 시사점

호주는 이상의 다양한 장애인 고용 정책들을 실시한 결과, 2009년 기준 장애인과 비장애인의 상대적 실업률이 1.9%로 OECD 평균(2.1%)에 비해 낮게 나타났다. 특히, 미국과 비교한 2013년 자료를 보면 장애인 실업률 및 고용률이 긍정적인 것으로 나

타났다. 호주의 장애인 실업률은 9.4%, 장애인 고용률은 47.7%인 반면, 미국의 장애인 실업률은 14.7%, 장애인 고용률은 26.8%에 불과했다. 비장애인 고용률은 호주가 78.5%, 미국이 70.7%를 차지하였다. 이는 미국의 비장애인 고용률과 장애인 고용률과의 차이가 호주보다 훨씬 더 크다는 것을 의미한다.

<표 III-5> 호주와 미국의 장애인 경제활동 상태 비교

(단위: %)

구분		경제활동참가율	실업률	고용률
호주	전체	78.2	5.3	74.1
	장애인	52.8	9.4	47.7
	비장애인	82.5	4.9	78.5
미국	전체	72.8	7.5	67.4
	장애인	31.4	14.7	26.8
	비장애인	76.2	7.2	70.7

자료: U.S. Bureau of Labor Statistics(2014) Current Population Survey, 한국장애인고용공단 고용개발원(2015)에서 재구성.

또한, 장애 고용 서비스와 같은 재정 지원 사업을 실시한 결과, 2008년 기준, 662개의 공개 고용 서비스와 413개의 지원 고용 서비스가 제공되어 각각 73,425명, 22,167명이 혜택을 받았는데, 이러한 정책들이 모여 이상의 긍정적 결과를 가져왔음을 짐작케 한다(Australian Government, 2008).

호주는 전반적으로 정부예산을 효율적으로 활용하여 정책 효과를 극대화시킬 수 있는 방안을 고민해 온 흔적이 보인다. 센터링크라는 원스톱 기관을 설치하고, 공공 부문 뿐 아니라, 민간부문으로부터도 장애인 취업알선이 가능하도록 금전적으로 지원을 하고 있다는 점이 우리나라와 달리 장애인 일자리를 확대해 나가고 있는 비결로 생각할 수 있다.

1987년에 설립된 우리나라의 장애인고용공단과 유사한 역할을 하는 민간 비영리 기관인 ‘노바고용(NOVA Employment)’를 보면 공공과 민간부분에 대한 지원이 다양하다는 것을 알 수 있다. 노바고용은 장애인을 대상으로 직업훈련 및 취업알선, 취업 후 관리 등의 프로그램을 제공하며 미국의 지원고용(supported employment)프로그램과 같이 장애인들만이 존재하는 작업장에 취업시키는 것이 아니라 비장애인들과

함께 어우러져 일 할 수 있는 곳에 취업시키거나 경쟁고용을 목표로 한다. 노바고용 프로그램을 이용하는 구직자가 민간 기업에 취업하면 호주 정부는 노바고용에게 취업알선 수수료를 제공한다. 이러한 장애인 취업 알선 업무를 담당하는 직업소개 기업의 60%가 영리 기업이며(함께결음, 2012/06/08), 잡 네트워크에서 언급한 바와 같이, 장애인 취업 알선시 정부로부터 상당한 금액을 지원받을 수 있기 때문에 민간 기업들도 장애인 취업 알선에 굉장히 열심히 임하고 있는 것이다. 뉴사우스웨일주 한 지역에만 26개의 지소가 있으며, 2012년 기준으로 2,300여 명의 장애인이 프로그램 내에 등록되어 있다. 민간에 대한 호주 정부의 지원정책은 정책운용 방식이 ‘인센티브’에 근거하고 있다는 사실을 다시금 일깨워 준다. 특히, 일자리를 통해 장애인과 비장애인이 자연스레 어우러질 수 있도록 한 것이 호주 장애인 고용 정책의 중요한 특징이라 할 수 있다. 이상의 사실들은 우리나라의 장애인 일자리 사업 평가 체계를 구축함에 있어서 시사하는 바가 크다.

### 3) 일본<sup>9)</sup>

#### (1) 개요

일본 장애인 고용정책 이념은 ‘모든 국민은 장애 유무에 따라 격리되지 않고 상호 간의 인격과 개성을 존중받으면서 공생하는 사회를 실현하기 위해서는 근로를 통한 사회참여가 중요하다’를 기본으로 하고 있다(内閣府 `2016). 장애인고용정책의 가장 근본이 되는 법적 근거는 1960년에 제정된 “장애인고용촉진 등에 관한 법률(이하 장애인고용촉진법)”과 동 법에 근거한 “장애인고용대책 기본방침”이다. 이 법률과 방침은 기본적으로 장애유형종류 정도에 따른 세부적인 장애인 고용정책 수립을 하는 것이다. 또한 노동정책심의회 장애인고용분과회에서의 논의를 바탕으로, 2013년에 고용에서 장애인 차별 금지, 장애인에 대한 합리적 배려 조치 마련, 정신장애인 고용이 법정고용률 산정기준에 포함하는 것 등을 내용으로 ‘장애인 고용촉진 등에 관한 법률 개정안’이 국회에 제출되어 동년 6월부터 실시되고 있다.

#### (2) 주요 장애인고용정책

9) 이하의 일본 장애인고용정책과 장애인고용현황은 총무성의 장애인백서(2016), 후생노동성의 장애인고용현황 집계결과(2016) 및 각 자치단체의 장애인고용 홈페이지 등을 참고하여 작성하였다.

### ① 장애인고용률제도

장애인고용촉진법은 민간과 공기업이 일정 비율(법정고용률) 이상 장애인을 고용하는 기본 법률이다. 법정고용률이란 기업의 사회연대 이념에 근거하여, 각 기업이 평등하게 신체 및 정신장애를 가진 사람에게 비장애 근로자와 동일한 수준의 고용기회를 제공하는 것을 목적으로 한다. 장애인고용촉진법이 처음 제정된 1960년에는 법정고용률 제도는 강제성이 없는 권고조항이었으며, 이로 인해 사무직중심사업장의 장애인고용비율은 1.3%, 생산직중심사업장은 1.1%로 나타났다. 1976년에 장애인고용률제도가 강제조항으로 바뀐 이래로 1978년, 1998년, 2013년에 각각 재개정되어 2013년 이후 장애인 법정의무고용률은 2.0%가 되었다. 국가 등 공적 기관에 대한 장애인 법정의무고용률은 2.3%(도도부현 등의 교육위원회는 2.2%)을 적용하고 있다.

### ② 특례자회사제도 등 특례조치

한편 A기업의 사업주가 장애가 있는 사람을 특별하게 배려하는 A-1 자회사(이하 특례자회사)를 설립한 경우, 특례자회사에 고용된 장애인을 A기업에 고용된 것으로 간주하여, A기업의 장애인 고용비율(이하 실고용률)로 산정할 수 있는 특별조치(특례자회사조치)를 실시하고 있다. 특례자회사제도는 장애인의 특성을 고려한 업무수행과 직장환경 변경이 상대적으로 용이하기 때문에, 장애인이 자신의 능력을 충분히 발휘하여 고용주와 장애근로자 모두에게 유용한 것으로 평가된다. 2015년 6월 1일 현재 일본 전역의 422개 기업이 특례자회사로 인정되고 있다. 특례자사회를 둔 모기업에 대해서 기업 그룹 전체 차원에서 실고용률을 산정할 수 있도록 허용하고 있다. 더욱이 특례자회사가 아닌 경우에도 일정요건을 충족하고 후생노동성 장관의 인정을 받은 기업에 대해서 기업그룹 전체 차원에서 실고용률을 적용할 수 있는 ‘기업 그룹 산정특례’ 조항은 두고 있다.

중소기업의 경우 단독으로 장애인을 고용하기 위한 충분한 역량을 확보하지 못하는 경우가 많다. 따라서 여러 개의 중소기업이 사업협동조합 등을 활용하여 공동으로 장애인들에게 고용기회를 제공하여, 후생노동성 장관이 일정한 요건을 충족하였다고 인정한 경우에 한해서 사업협동조합등과 그 조합원인 중소기업에서 실고용률을 적용할 수 있는 ‘사업협동조합 등 산정특례’를 두고 있다.

### ③ 법정고용률 달성을 위한 행정지도 강화

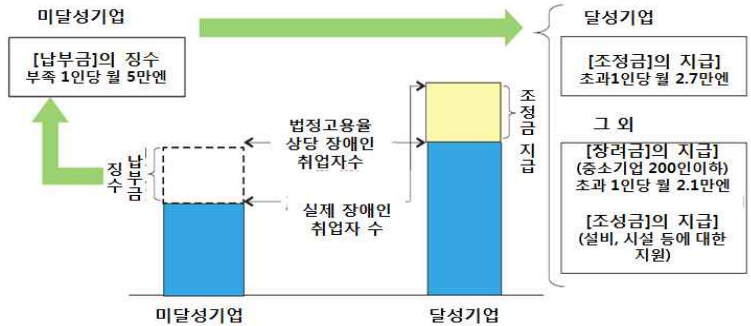
장애인고용률제도의 수행을 위해서 헬로워크(ハローワーク `일본의 공공취업알선기구)가 법정고용률 미달성 기업지도를 실시하고 있다. 헬로워크 지도는 민간기업과 국가/지방자치단체로 구분된다. 실고용률이 현저하게 낮은 민간 기업에 대해서, 헬로워크는 향후 2년 간 장애인 고용계획서의 작성을 요구(2012년 이후, 그 이전에는 3년간 계획 작성을 요구)하고, 그 계획서에 근거하여 장애인고용촉진을 위한 적극적인 지도를 실시한다. 또한 장애인 고용계획을 작성하였음에도 장애인 채용에 진전이 없는 기업에 대해서는 기업명을 공표하고 있다. 장애인 고용계획서를 작성한 기업 중에서 계획 종료일까지 일정한 개선이 이루어지지 않은 84개사에 대해서 기업명 공표를 전제로 특별지도를 실시하였고, 그 결과 2014년에는 공표대상기업은 8개사로 감소하였다.

헬로워크에서 수행하는 업무로 국가와 지방자치단체에 대한 지도를 실시한다. 국가 및 지방공공단체는 민간 기업에 솔선수범하여 적극적으로 장애인 고용을 실시해야 할 의무가 있다. 이 점에 근거하여 헬로워크는 국가 및 지방공공단체의 기관 인사담당자들에게 계획적인 장애인 채용을 도모하도록 요청하고 있다. 대부분의 공공기관은 매년 6월 1일에 고용상황을 발표하고 있으며 미달성 공공기관은 장애인 채용계획서를 작성해야 한다. 또한 그 계획서가 적절하게 실시되고 있지 않은 경우, 헬로워크는 계획이 적절하게 실시되도록 권고를 하고 있다. 또한 2013년 4월부터 법정고용률이 상향된 것을 계기로, 2015년에는 ‘공무부문에 있어 장애인고용촉진에 관한 지방별 인사담당과장 회의’를 지방의 4개 권역별로 개최한 바 있다.

#### ④ 장애인고용납부금제도

장애인고용촉진법은 장애인고용률제도 외에도 장애인 고용에 따른 고용주의 경제적 부담을 경감하고 장애인 고용수준을 제고하기 위한 목적으로 장애인고용납부금제도를 운영하고 있다. 이 제도는 법정 장애인고용률을 달성하지 못한 민간기업(상용직 근로자수 100인 초과 기업)으로부터 납부금을 징수하여, 그것을 재원으로 일정 수준의 장애인을 고용한 민간 기업에게 장애인고용에 따른 보조금과 장려금을 지급하는 것이다. 이 외에 장애인을 채용하기 위한 시설, 설비의 개선 등을 행한 사업주 등에 대한 보조금을 지급하거나 재택근무를 원하는 장애인에게 이러한 업무를 제공한 사업주에 대하여 재택장애인특례조정금 제도를 실시되고 있다.

고용을 미달성기업(사용근로자 200인 이상 기업)으로부터 납부금을 징수하여, 그것을 재원으로 고용불달성기업 등에 대한 조정금, 장려금을 지급하는 것과 함께 각종 조성금(보조금)을 지급하는 제도



[그림 III-2] 장애인 고용납부금 제도 개요

자료: 후생노동성(2016)

### ⑤ 챌린지 고용제도

챌린지 고용제이란 각 정부부처(府省) 및 지방자치단체로 하여금 지적장애인을 비상근직원으로 채용하게 하여 1~3년의 업무경험을 쌓게 한 후 헬로워크 등을 통해서 일반기업으로 취업할 수 있도록 지원하는 제도이다.

### ⑥ 그 외 장애인고용지원제도

일본에서 장애인고용을 촉진하고 고용률 증가를 위해 실시하는 추가적인 제도는 직업재활, 조성금 등에 의한 기업지원 활동, 세제상 특례조치 등이 있다. 첫째, 직업재활(職業リハビリテーション)이란 ‘장애인에 대한 직업지도, 직업훈련, 직업소개 등에 대하여 법률에 따라 장애인이 직업생활에 영위하고 자립생활을 도모하는 것’(장애인고용촉진법 제 2조 제 7호)으로 정의된다. 이 법률에 근거하여 장애인이 직업을 통해서 사회에 참여 할 수 있도록 헬로워크, 지역장애인 직업센터, 장애인취업·생활지원 센터 등의 기관들을 중심으로 근로를 원하는 장애인이 고용을 위해 갖추어야 할 능력을 향상시키고, 적당한 직장에 취업하여, 직무능력 향상시키고, 고용을 유지하는 것이 가능하도록 지원하는 서비스를 제공한다.

둘째, 일본정부는 민간기업의 적극적인 장애인 채용을 유도하기 위하여 장애인을 고용한 기업에 보조금을 지급하고 있다. 예를 들어, 장애인을 지속적으로 고용하는 민간 기업에 「특정구직자고용개발조성금」을 제공한다. 장애인이 업무를 수행하는데 필요한 지도/도움을 제공하는 직장지원원(職場支援員; 국내는 직무지도원)을 배치하는 민간 기업에 「장애인직장정착지원장려금」을 지원한다. 그리고 장애인 고용을 위해 업무환경 이나 환경정비를 실시한 기업에 전체 비용 중 일부를 보조금 형식으로 지급하고 있다. 또한 후생노동성은 매년 9월을 ‘장애인고용지원월간’으로 지정하여 장애인을 다수 고용하고 있는 기업, 장애인 고용촉진과 직업안정에 공헌도가 높은 단체, 근로자로서 모범적인 행동을 보여주는 장애인에 대하여 후생노동성 장관이 표창을 수여한다. 이를 통해 2015년에는 24개 사업소, 1명의 장애인고용 등에 공헌한 개인, 25명의 근로 장애인을 표창한 바 있다.

셋째, 일본 정부는 장애인을 고용하는 민간 기업을 대상으로 각종 세제혜택을 제공하고 있다. 특히 2016년도에 이루어진 세제개정으로 장애인을 고용한 기업에 한하여 기계와 같은 할증상각제도 대상이 되는 자산의 적용기간을 2년 연장시켜주었다. 넷째, 챌린지 고용제도가 있는데, 이는 각 정부부처(府省) 및 지방자치단체로 하여금 지적장애인을 비상근직원으로 채용하게 하여 1~3년의 업무경험을 쌓게 한 후 헬로워크 등을 통해서 일반기업으로 취업할 수 있도록 지원하는 제도이다.

### (3) 일본 장애인 고용현황

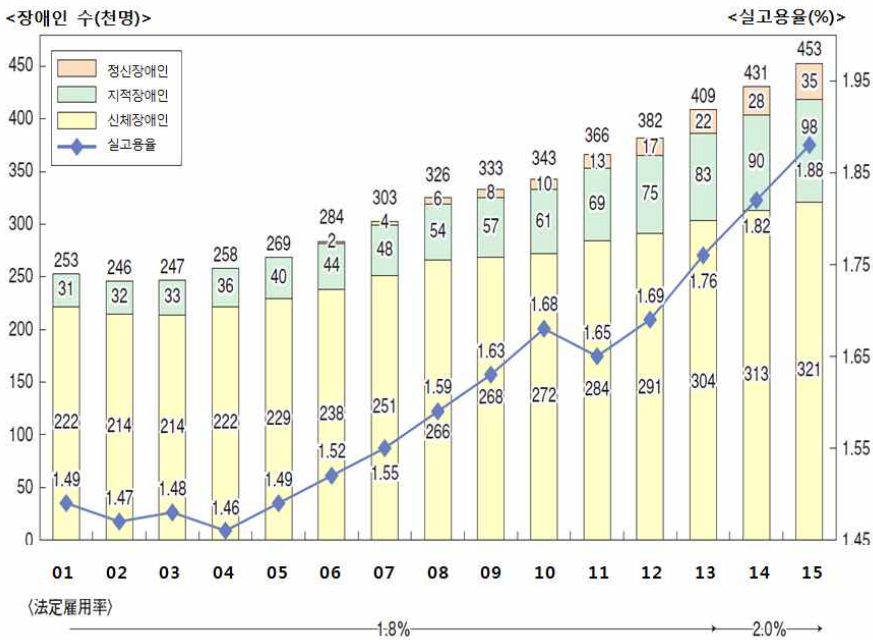
#### ① 2015년 장애인고용현황

상용근로자 기준 50인 이상인 일본기업은 신체장애인 혹은 지적장애인을 1명 이상 고용하도록 의무화되어 있다. 또한 50인 이상 기업은 매년 6월 1일 시점의 장애인고용현황을 후생노동성에 보고해야 한다. 2015년도 민간기업의 장애인고용 보고결과 는 다음과 같다. 2015년 6월 1일 현재 장애인 고용현황을 보면, 장애인 취업자 수는 12년 연속 최고치를 갱신한 약 453천명으로 집계되었다(2014년 431천명). 또한 고용에 따른 임금을 받는 근로자 수는 366천명으로 전년 349천명 대비 17천명이 증가하였다.

이 중에서 신체장애인 취업자 수는 321천명(전년 313천명), 지적장애인은 98천명(전년 90천명), 정신장애인은 35천명(28천명)으로 3가지 장애유형 모두 전년과 비교



하여 증가한 것으로 나타났다(그림 4-2 참조). 민간 기업이 고용하고 있는 장애인 비율은 1.88%로 전년 1.82% 대비 0.06%p 증가하였다. 장애인고용률을 기업규모별로 보면 50~100인 미만 1.49%, 100~300인 미만 1.68%, 300~500인 미만 1.79%, 500~1,000인 미만 1.89%, 1,000인 이상 2.09%로 나타났다. 한편 법정장애인고용률 2.0%를 달성한 기업비율이 47.2%로 여전히 절반에 미치지 못하고 있다. 그러나 모든 기업규모에서 고용되어 있는 장애인 수는 전년에 비해 증가한 것으로 나타났다.

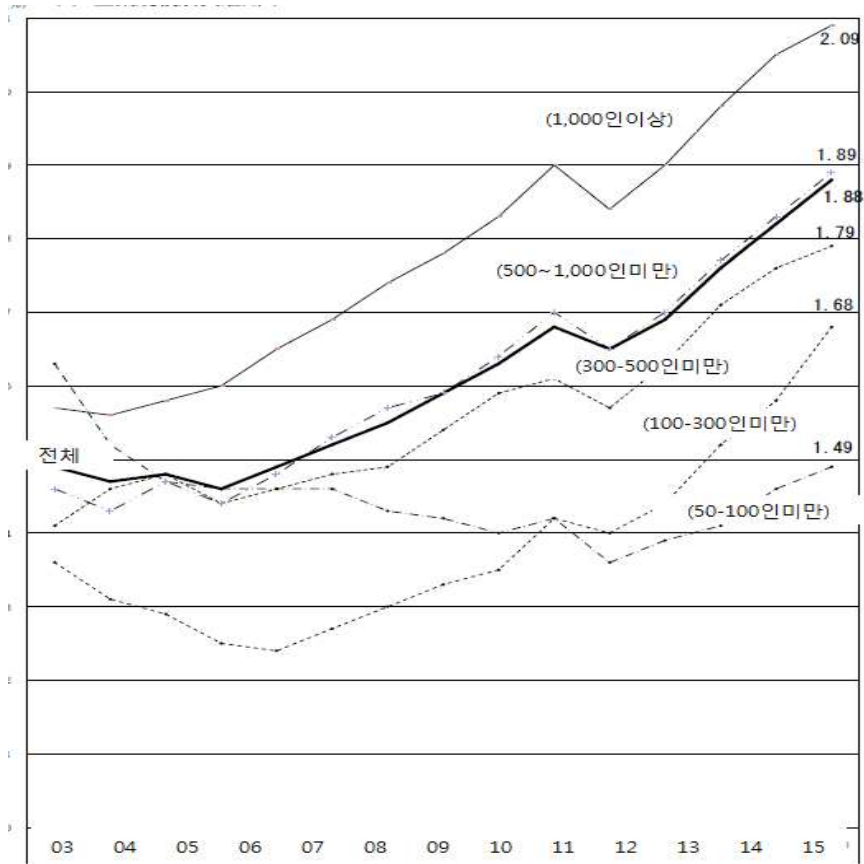


[그림 III-3] 실고용률과 장애인취업자 수 추이

주 1: 장애인고용의무 기업은 2012년까지는 상용근로자 56명 이상, 2013년 이후부터 상용근로자 50인 이상 기업으로 변경

2: 법정고용률은 2012년까지는 1.8%, 2013년 4월부터 2.0%로 상향되었음

자료: 후생노동성(2016)



[그림 III-4] 기업규모별 장애인 실고용률 추이(2003~2015)

자료: 후생노동성(2016)

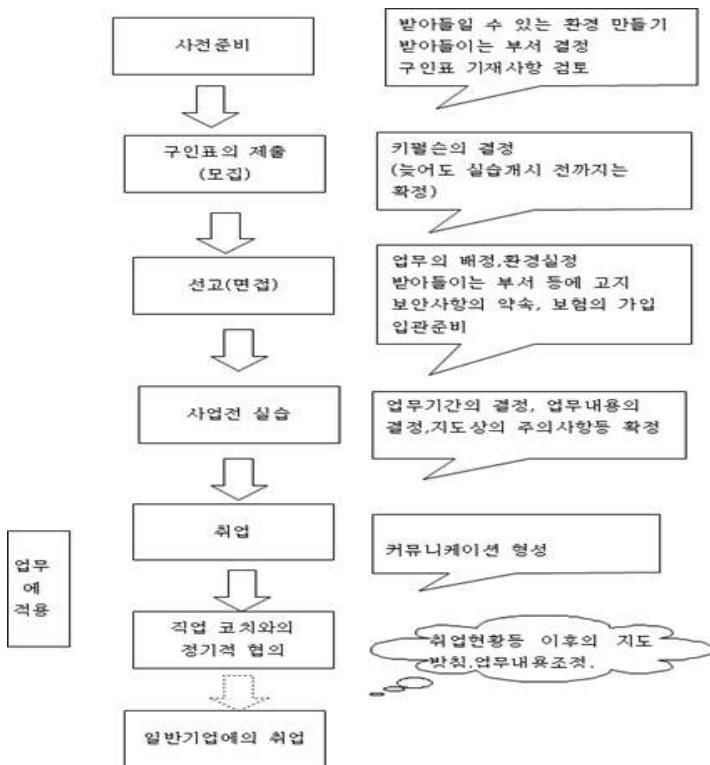
#### (4) 챌린지 고용(비상근직원으로써 고용)

##### ① 개요

챌린지고용제도(チャレンジ雇用)란 지적장애인 등을 각 정부부처와 자치단체에 비정규직원으로 고용하여 업무경험을 쌓게 하여 일반(민간)기업 취업에 이어지도록 지원하는 제도이다. 고용기간은 1년 이내이나 2회까지 재고용이 가능하여 최대 3년까지 고용될 수 있다. 챌린지 고용제도에 참여한 장애인은 일반 일자리 취업을 위해 헬로워크(일본의 공공취업알선기관)의 지원을 받을 수 있다. 챌린지고용제도는 2007

년 12월 25일에 일본정부가 책정한 「중점시책실시5개년계획」(장애자시책추진본부결정)의 일환으로 다음 해인 2008년부터 전 정부부처에서 실시되고 있다.

챌린지고용제도는 장애인에게 1-3년 기간 동안 공공기관에서 일하면서 근무경험을 쌓고 업무능력을 향상시킬 수 있는 기회를 제공한다는 점에서 한국의 장애인일자리사업과 유사하다. 단, 챌린지고용제도의 참여대상이 장애유형 중에서 지적장애와 정신장애에 한정된다는 점에서 장애인일자리사업과 차이가 있다. 본 사업에 고용된 장애인이 수행하는 업무는 정부부처나 자치단체의 사정에 따라 다양하다. 후생노동성 본부나 도부부현의 노동국(헬로워크)에 채용된 장애인은 우편물의 발송·접수 및 구분, 복사용지 보충, 불필요한 서류 폐기, 자료입력, 자료 정리 등의 업무를 수행한다(厚生労働省, 2010). 챌린지고용의 추진과정은 아래의 그림에 나타나 있다.



[그림 III-5] 챌린지고용 과정

자료 : 후생노동성(2016)

## ② 도쿄도 스기나미 구청 사례

챌린지고용제도의 구체적 운영사례를 보기 위해서 도쿄도 스기나미 구청의 챌린지 고용 운영 사례를 살펴보도록 하자. 2016년 11월 10일 현재 도쿄도 스기나미 구청의 챌린지 고용 참가자 수는 21명이다. 이 중 지적장애인이 6명이며 정신장애인이 15명이다. 21명 모두는 고용계약 기간 1년의 파트타임 직원으로 채용되어 있고 근무일은 주 5일(월~금)이며 근무시간은 오전 9시부터 오후 4시까지이나 근무시간은 개인별로 조정이 가능하다. 주당 20시간 이상 근무가 가능한 자가 참가할 수 있다. 도쿄도에서 23개 구(区)의 구청이 합동으로 챌린지고용 참가자를 선발하고 있다.

스기나미 구청의 챌린지고용 참여자는 동 구청의 장애인 고용인원에 포함된다. 자치단체의 챌린지고용 정원을 결정하는 특별한 기준은 없으나 실제로 수는 주로 국가 및 공공기관 법정 장애인고용률인 2.3% 달성을 고려하여 결정되고 있다.<sup>10)</sup> 2016년 현재 스기나미 구청의 장애인고용률은 2.48%로 공공기관 및 자치단체의 장애인의무고용률인 2.3%를 초과하고 있어, 챌린지 고용 참가인원 확대를 계획하고 있지 않다.

## ③ 챌린지고용 참가자의 민간일자리 이행 현황

챌린지고용 종료 후 참가자의 이동현황이 아래의 표에 나타나 있다. 2009~2016년 동안 스기나미 구청의 챌린지 고용에 참여한 장애인 수는 총 55명이다. 이 중 챌린지고용 퇴직 전 34명의 퇴직 후 현황을 보면 가장 많은 11명이 퇴직 후 공적기관에 재취업 한 것으로 나타났다. 이어서 민간기업 취업이 7명, 특례자회사 취업이 5명 등으로 나타나 퇴직자의 67.7%(23명)이 취업에 성공하였다. 한편 챌린지고용 퇴직 후 취업을 하지 않은 인원은 11명인데 이들 중 복지시설 입소가 4명, 직업훈련시설 입소가 1명 등이다.

10) 스기나미구청의 일자리사업 담당자 인터뷰(2016년 11월 10일)

<표 III-6> 스기나미 구청 챌린지고용 참가자의 퇴직 후 현황

(단위: 명, %)

연도	신규 인원	퇴직 인원	퇴직 후 현황					
			민간 기업	공공 기관	특례 자회사	직업 훈련 시설	복지 시설	기타
2009	2	0	0	0	0	0	0	0
2010	1	0	0	0	0	0	0	0
2011	3	4	3	0	0	0	1	0
2012	3	2	0	1	0	0	1	0
2013	17	3	2	0	1	0	0	0
2014	7	11	2	3	3	0	0	3
2015	14	13	0	7	1	1	2	2
2016	8	1	0	0	0	0	0	1
계	55	34 (100.0)	7 (20.6)	11 (32.4)	5 (14.7)	1 (2.9)	4 (11.8)	6 (17.6)

주: ( )는 퇴직인원 대비 비율임  
자료: 스기나미구청 내부자료(2016)

#### ④ 챌린지고용 지원제도

챌린지고용에 참여하는 장애인을 지원하기 위해 다양한 지원제도가 실시되고 있다. 스기나미 구청의 경우는 챌린지지원인, 워크서포트 스기나미 등을 통해서 챌린지고용 참여자를 지원하고 있다. 첫째, 챌린지지원원(チャレンジ支援員) 제도란 챌린지직원(장애인)의 직장적응, 생활상의 상담, 작업 지원 등을 돕는 역할을 수행하는 목적으로 챌린지 고용을 실시하고 있는 중앙부처, 자치단체 및 공공기관이 실시하고 있는 제도이다. 스기나미 구청은 6명의 챌린지지원원을 채용하여 배치하고 있다. 이 6명의 지원원은 장애인 인력의 배치 전에 사전상담을 실시하고, 취업을 위한 3년 계획(안) 마련을 지원한다. 또한 이 계획을 추진하고 점검하기 위해 배치 후 연 3회 상담을 실시한다. 챌린지지원원의 역할은 다음과 같다.<sup>11)</sup>

- 상황파악(챌린지고용 참가자 본인 상황파악, 본인과 가족의 의향 파악 등)
- 반복면접(목표에 대한 반복 점검, 과제설정)
- 작업지원(목표에 조응한 작업제공·지원, 반복)
- 진로상담지원

11) 스기나미 구청의 챌린지지원원의 역할은 스기나미 구청 내부자료(2016)를 참고하여 정리한 것이다.

- 구직(실습)지원(구인검색, 직장견학, 이력서 및 직무경력서 등 작성, 면접연습, 면접동행 지원 등)
- 관계기관과의 연계(워크서포트 스기나미, 의료기관, 헬로워크 등)

둘째, 워크서포트(work support) 스기나미란 스기나미구청이 출자하여 설립한 공익재단법인(장애인고용지원사업단)으로 스기나미 구에 거주하는 일할 의욕이 있는 장애인의 근로를 지원하는 장애인고용지원센터이다. 워크서포트 스기나미는 장애인 취업을 위해 초기 상담, 취업 후 적응지원 및 고용주 지원을 수행하고 있다. 먼저 장애인 수첩 소지자는 최초상담을 통해 이용등록을 한다. 등록 후 개인 맞춤형 지원 서비스와 필요가 인정될 경우 직업훈련을 받을 수 있다. 민간일자리 취업 준비가 되었을 경우, 헬로워크를 통해 취업알선 서비스를 받는다. 경우에 따라 사업체에서 취업 전 1주일간 무급 실습과정을 거치기도 한다. 장애인고용지원사업단은 장애인의 취업 후 적응지원을 위해 지속적인 상담과 고용주 지원을 실시한다. 워크서포트 스기나미의 주요 지원내용은 다음과 같다.

- 챌린지고용 지원을 위해 챌린지고용 종료 후 취업 정착 지원
- 신규 학교졸업 장애인 취직지원을 위해 상담, 구내 취업지원사업소 지원, 직업평가, 직장체험실습 등
- 취직 후 정착지원을 위해 상담과 면담, 기업 방문, 생활지원관계기관과의 연계 및 여가지원(컴퓨터 교류회, 다과회 등)

#### ⑤ 챌린지고용 참가자의 담당업무(스기나미 구청)

챌린지 고용 참여자들의 주요 업무내용은 구청의 각 부서에서 요청된 사무보조 업무 전반이며 주로 서류정리, 서류파쇄, 인쇄, 우표 붙이기, 검품, 물품 숫자세기 등을 수행하며 타 부서에서 출장 작업을 가기도 한다. 또한 매일 정기적으로 구청 내를 순회하면서 우편물 수령, 서류보충 등과 같은 정례작업도 담당한다. 담당업무의 예는 다음과 같다.

- 문서 파쇄
- 상담예약표 인쇄
- 전단지에 스티커 붙이기

- 홍보 팸플릿 접기
- 홍보전단지 봉투에 넣기, 분류 등
- 설문조사 결과 컴퓨터 입력
- 명함 컴퓨터입력, 인쇄

## 2. 해외 장애인일자리정책 평가지표

### 1) OECD

OECD와 같은 국제기구들은 전 세계 국가들로 하여금 정책 형성, 집행, 평가 등에 필요한 규범, 가이드라인을 제시하는 중요한 역할을 한다(Boli & Thomas, 1997; Meyer et al., 1997). OECD에서는 지난 20년 동안, OECD 국가들로 하여금 투입 중심에서 산출 중심으로 예산 및 성과 관리를 변화시킬 것을 주장하였다. 하지만, 산출 중심의 접근 방식에는 몇 가지 한계가 존재한다. 첫째, 정량적 산출 지표는 전 사회에 미치는 프로그램 및 사업의 영향을 제대로 반영하지 못 한다. 둘째, 정치인들이나 일반 국민들은 결과(outcome)를 중요하게 생각하지만, 실제 정책 집행자들은 산출(output)을 고려한다는 점에서 책임성이 분산된다. 셋째, 산출은 정부 정책과 이의 집행을 긴밀히 연계시키지 못 한다. 넷째, 산출 중심의 접근 방식으로는 정책을 형성하는데 필요한 정보나 프로그램이 실제로 얼마만큼 수행되었는지에 대한 정보를 얻기 어렵다.

이에, 공공부문의 관리자들은 정책 사업이 행정적 절차나 통제를 얼마나 잘 지키는지 혹은 자원을 얼마나 성공적으로 획득했는지 등보다 프로그램을 얼마나 성공적으로 수행했는지가 점차 중요하다는 것을 깨닫게 되었다. 이러한 인식의 변화에는 비용, 투입, 산출 보다는 결과(outcome)가 더 중요하며, 결과 중심의 관리, 평가 등을 어떻게 하면 잘 이행할 수 있는지에 관한 가이드라인을 제공하였던 OECD의 역할이 컸다. 이는 공공부문에서도 관리의 질, 프로그램 효과성 및 효율성을 증진시키는 것이 중요한 시대적 요청임을 의미한다.

이러한 변화에 따라 대다수의 OECD 국가들은 이미 결과 중심의 관리를 이행하고 있으며, 그 외의 국가들도 ‘결과’를 정의하고, 평가·측정하는 노력을 시도하고 있다. 이의 핵심은 정책 형성과 정치적 의사 결정, 관리, 감사 및 평가를 결과 중심으로 연

계시키는 것에 있다.

그렇다면, 어떤 기준을 가지고 정책을 평가해야 할까. 일반적으로 공공부문의 관리 레짐은 인간 행태에 미치는 영향이 무엇인지, 정책의 목표와 가치가 무엇인지, 의무와 책임이 어떻게 분배되는지, 집행 구조가 어떠한지 등의 몇 가지 기준에 따라 나뉜다. 즉, 비용, 투입, 과정, 산출, 결과와 달성 정도, 예를 들면, 효과성, 효율성, 투입 가치 등으로 구분되는 것이다. 이러한 기준들은 정책이 집행되었을 때, 이의 달성 정도를 파악할 수 있는 일련의 평가체제로 작동하게 된다.

투입 중심의 평가는 프로그램을 이행하는데 얼마나 많은 자원, 인력, 시설 등이 소요되었는지를 측정한다. 프로그램에 투입된 예산이 곧 성과로 평가되는 것이다. 하지만, 투입만 강조하다 보면, 프로그램에 필요한 자원 및 예산이 어떤 과정을 거쳐 사용되었는지는 알 수 없다. 잘못된 방법으로 자원을 투입시킬 수 있기 때문이다. 이에, 투입 중심의 평가가 과정, 절차에 대한 평가로 이어져 책임성, 투명성을 담보하는 것이 중요하다. 또한, 공공서비스나 재화가 얼마나 생산되었는지 등을 파악할 수 있는 산출 중심의 평가도 함께 수반되어야 한다. 이는 주로 얼마나 많은 양을, 얼마나 신속하게 생산하는지, 최소한의 실수로 얼마나 많은 사람들이 혜택을 받는지 등과 관련된다. 한편, 결과 중심의 접근 방식은 프로그램이 공공선, 복지 등에 얼마나 기여했는지 등을 평가한다. 이를 토대로 정책의 형성, 집행, 평가에 필요한 정보를 얻을 수 있고, 정책의 형성, 집행 및 평가가 일련의 과정으로 체계적이고, 효과적으로 연계될 수 있게 한다(OECD, 2002; OECD, 2009).

<표 III-7> OECD가 제안하는 정부 사업 평가 항목 및 측정 내용

구분	정의 및 측정
투입	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업을 수행하기 위해 얼마만큼의 자원이 투입되었는가를 측정</li> <li>- 사업을 수행하고, 특정 문제를 해결하기 위해 얼마만큼의 비용이 투입되었는지를 측정</li> </ul>
과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 자원이 어떻게 사용되었는가를 측정</li> <li>- 운영상 절차에 해당하는 표준(standards) 및 규칙(rules)과 투입(input)이 어떻게 연계되는지를 측정</li> </ul>
산출	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 얼마나 많은 서비스 및 재화가 생산되었는가를 측정</li> <li>- 규모나 신속성, 이행 정도, 질 등이 지표로 활용됨.</li> </ul>
결과	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업 집행을으로 서비스 수혜자의 복지, 안전성이 얼마나 증진되었는지를 측정</li> </ul>

자료 : OECD(2002)에서 재구성.



실제, OECD에서는 노동시장 정책을 이행함에 있어, 소득 보전에서 탈피하여, 보다 적극적으로 실업을 줄이고, 근로능력을 높이는 방향으로 예산을 확대할 것을 요구하고 있다. 실업자들을 위해 보다 내실 있는 서비스, 양질의 서비스를 제공하도록 가이드라인을 제시하고 있는 것이다. 따라서 취업알선, 직업지도, 상담 등의 고용안정서비스, 직업훈련, 근로자와 사업주를 대상으로 제공하는 직간접적인 인센티브 등의 적극적 노동시장 정책(ALMP)을 강조한다. 특히, OECD에서 분석한 결과들에 의하면, 직업훈련의 경우, 그 효과가 장기적으로 나타나며, 적극적 노동시장 정책 자체가 실업률 증가를 줄이는 것으로 나타났다. 그렇기 때문에 “보다 많고 좋은 일 자리를 만드는 노동시장”이라는 목표를 실현하기 위해서는 근로자들의 능력을 제고할 수 있는 적극적 노동시장 정책을 추진하는 것이 필요하다고 주장한다(성시경 외, 2014). 이는 중장기적 시각의 결과 중심의 관리가 내재화된 노동시장 정책을 추진해야 함을 의미한다.

이상에서 본 바와 같이, 결과 중심의 관리로 평가 패러다임이 바뀌고 있다는 점, 그리고 성과, 효과가 강조되는 노동시장 정책이 OECD에 의해 확산되고 있다는 사실은 우리나라 장애인 일자리 사업의 평가지표 개발에도 시사하는 바가 크다. 우리나라는 재정지원사업 평가 시, 산출 그 자체에만 매몰되어 있는 측면이 강한데, 사업으로 인한 향후 변화 및 결과, 영향력(impact)까지 평가할 수 있도록 평가 지표를 다각화하는 것이 필요하다. 재화나 서비스가 얼마나 생산되었는지를 측정하는 산출 단계를 넘어 정책에 의한 직·간접 효과, 시간의 흐름을 반영한 장기적 효과까지 평가하는 단계로 나아가야 하는 것이다(이강욱·김현주, 2014). 따라서 장애인 일자리 사업에 있어서도 양적 성과와 질적 성과를 균형적으로 평가하고 중장기적 시각에 입각하여 평가 지표를 구축하는 것이 필요하다.

## 2) 미국

2009년 미국 의회는 고용유지와 창출, 그리고 경제침체완화 및 주요 공공투자 집행 등을 위하여 경제회복과 재투자법(American Recovery and Reinvestment Act, ARRA)을 통과시켰다. 이에 따라 오바마 행정부는 ARRA에 의하여 고용영향평가를 실시하여 분기별로 의회에 보고해야 하는 의무를 가지게 되었으며, 이는 일자리사업에 대한 평가의 근거가 되었다.

미국 예산관리국(OMB)는 ARRA에 따라 재정집행 수혜자 또는 참여자(기업과 개인 등)에 의한 직접적 일자리 창출 규모를 합산하여 간접적 고용효과 및 고용유발효과와 구별하여 고용효과를 범주에 따라 관리하고 있다(고용노동부, 2013). 또한 예산사업의 효과성을 평가하는 기법으로서 도입한 기법인 예산관리국 프로그램 평가 툴(OMB's Program Assessment Rating Tool, PART)을 일자리사업에 대한 평가에도 적용하고 있다. PART는 연방 프로그램의 성과를 평가하고 프로그램의 성과를 향상시키기 위해 사용된 진단기법으로서 프로그램의 개발 방법부터 프로그램의 이행방법 및 결과에 이르기까지 프로그램의 효과성을 전반적으로 검토할 수 있는 기법이다.

예산관리국 프로그램 평가 툴은 4개의 부문(프로그램의 목적 및 설계, 전략적 계획, 프로그램 관리, 프로그램)의 25개 질문으로 구성되며, 각 부문에 대해서는 가중치를 부과하여 점수 및 순위를 부여한다. 즉, 사업의 목적과 설계영역은 20%, 전략적 계획은 10%, 프로그램 관리는 20%, 사업결과 및 책무성 영역에 50%의 가중치를 부여한다. 각 질문에 대한 답은 설명과 증거 혹은 자료에 의해 뒷받침되어야 한다. I, II, III영역은 '예(Yes)' 또는 '아니오(No)'로 답하거나 '해당 없음(NA)'으로 응답이 가능하다. 그리고 IV 영역은 '예(Yes)', '상당히 많이(Large Extent)', '약간(Small Extent)', '아니오(No)', '해당 없음(NA)'으로 응답이 가능하다(OMB, 2007: 16-61; 김명수, 2007: 151<sup>12)</sup>).

<표 III-8> 미국 PART의 질문지

부문	질문항목	대답	설명	증거·자료
I. 사업목적 및 설계	1.1 당해 사업의 목적이 명확한가?			
	1.2 당해 사업이 구체적이고 현존하는 문제나 관심사항 또는 요망사항을 다루고 있는가?			
	1.3 당해 사업이 다른 연방부처나 주정부, 지방정부, 민간부문의 노력과 중복되지 않도록 설계되었는가?			
	1.4 당해 사업이 효과성 또는 능률성을 제한하는 주요 결점이 없도록 설계되었는가?			

12) 김명수. (2007). 「미국사업평가제도 운영의 교훈: 비교론적 시각에서」. 감사원 평가연구원.

부문	질문항목	대답	설명	증가·자료
	1.5 자금이 의도된 수혜자에게 지원될 수 있도록, 또는 당해 사업의 목적에 직접 투입되도록 대상 집단이 뚜렷한가?			
II. 전략기획	2.1 당해 사업이 성과에 초점을 두고 사업목적을 충실히 반영한 몇 개의 구체적인 장기적 성과척도를 가지고 있는가?			
	2.2 당해 사업이 장기적 성과척도를 달성하는 데 필요한 야심찬 목표치와 시간계획을 가지고 있는가?			
	2.3 당해 사업은 장기적 목표달성의 진척상황을 알 수 있는 몇 개의 구체적인 연간성과척도를 가지고 있는가?			
	2.4 당해 사업은 연간성과척도에 대해 기준 목표치와 야심찬 목표치를 가지고 있는가?			
	2.5 모든 협업자들이 당해 사업의 연간 또는 장기적 목표달성을 위해 헌신하며 노력하는가?			
	2.6 독립적인 평가가 충분한 범위와 질이 담보된 가운데 정기적으로 또는 사업의 개선을 지원하고 효과성과 현존하는 문제, 관심사항, 요망사항에 대한 적실성의 평가 상 필요에 따라 이루어지고 있는가?			
	2.7 예산요구가 연간 및 장기 성과목표달성도와 분명하게 연계되었으며, 자원의 필요가 당해 사업의 예산에 완전하고 투명하게 제시되고 있는가?			
	2.8 당해 사업이 전략 기획 상의 결점을 수정하기 위한 의미 있는 조치를 취했는가?			
III. 사업관리	3.1 기관은 주요 협업자들로부터 정보를 포함한 적시의 신빙성 있는 성과정보를 정기적으로 수집하고 이를 사업관리나 성과개선에 활용하는가?			
	3.2 연방정부의 관리자들과 사업의 협업자들에 대해 비용, 사업추진일정 및 성과결과에 대한 책임을 묻고 있는가?			
	3.3 자금이 시의 적절하게 승인되고, 의도된 목적에 쓰이고 있는가?			

부문	질문항목	대답	설명	증거·자료
III. 사업관리	3.4 당해 사업이 집행상의 능률성과 비용-효과성을 측정하고 달성하기 위한 절차를 가지고 있는가?			
	3.5 당해 사업이 관련 사업들과 효과적으로 협력하고 조정해 나가는가?			
	3.6 당해 사업이 강력한 재무관리관행을 활용하고 있는가?			
	3.7 당해 사업이 관리상의 결함을 해소하기 위해 의미 있는 조치들을 취했는가?			
IV. 사업의 성과 책무성	4.1 당해 사업이 장기적 성과목표를 달성하는데 있어 적절한 진도를 나타내고 있는가?			
	4.2 당해 사업은 연간 성과목표를 달성하고 있는가?			
	4.3 당해 사업은 매년 사업목표를 달성하는 데 있어서 능률성 혹은 비용-효과성의 향상을 실현하고 있는가?			
	4.4 당해 사업의 성과는 다른 정부, 민간부문 등에서 추진하는 유사한 목적과 목표를 가진 다른 사업에 비해 좋은 편인가?			
	4.5 당해 사업에 대한 질 높은 독립적 평가 결과 해당 사업이 효과적이고 결과를 달성하고 있는 것으로 나타났는가?			

출처: 김명수(2007). pp. 57-59.

### 3) 호주

호주는 2장에서도 살펴보았듯이, 장애인 일자리 사업을 추진함에 있어서 ‘효율성’과 ‘성과’를 강조하는 대표적인 국가 유형에 속했다. 우선, 정부의 모든 서비스를 원스톱으로 제공하는 센터링크를 운용하여 고객들의 편의를 높이고, 행정 비용을 절감하였다. 이와 함께, 장애인 고용을 포함하여 고용 서비스에 대한 민간 위탁도 활성화시켰다. 단순히, 민간 위탁에 그치는 것이 아니라, 이들 기관에서 형편이 더 어려운 사람들의 일자리를 더 많이 알선할 수 있도록 정부가 성과에 기반한 인센티브도 제공하였다. 이는 사업의 성과 측정 및 평가가 일반화되어 있음을 의미한다. 따라서 호주의 정책 사업 평가에 대해 보다 구체적으로 살펴봄으로써 우리나라 장애인 일자리

사업의 평가지표 구축에 필요한 시사점을 찾고자 한다.

하지만, 장애인 일자리 사업과 같은 특정 사업 부문의 평가지표를 찾기 힘든 한계 때문에 일반적으로 행해지는 정책 사업, 재정 지원 사업들에 어떤 평가지표가 적용되고 있는지 살펴보고자 한다. 특히, 어떤 과정을 거쳐 정책 사업에 대한 평가가 이루어졌으며, 어떤 평가 지표를 사용하여 평가를 시행해 왔는지를 중심으로 살펴보고자 한다. 보통 평가 지표는 문제점 및 한계가 발견될 때, 새롭게 바뀐다. 이에, 행정 개혁 선도국에 해당하는 호주의 정책 사업 및 재정지원사업 평가 지표의 변화 과정을 파악하면, 우리나라 장애인 일자리 사업에 대한 평가 지표를 설계하는데 있어 시행착오를 줄일 수 있다.

또한, 장애인 일자리 사업도 크게는 정책 사업의 일환이기 때문에 해외 주요 선진국에서 사용하고 있는 정책 사업의 평가 지표를 살펴봄으로써 장애인 일자리 사업 평가 지표를 개발하기 위한 거시적인 틀을 설정하고, 그 필요성 및 의의 등을 설명할 수 있다. 이에 더해, 고용서비스를 제공하는 민간 위탁 기관들을 평가하는 지표 및 기준들도 함께 살펴봄으로써 장애인 일자리 사업 평가 지표 구축에 필요한 시사점을 찾고자 한다.

### (1) 정책 사업 평가 체계 및 지표의 변화 과정

호주는 1980년대 초 경제위기를 극복하기 위해 정부 규모를 축소하고 생산성을 향상시키기 위한 행정 개혁을 적극적으로 추진한 국가 중 하나이다(Mackay, 2011). 그 결과, 1983/1984 회계연도만 하더라도 GDP 대비 정부 지출 규모가 30%를 초과했던 것이 1989/1990 회계연도에 23% 수준으로 그 비중이 감소하였다. 약 5-6년 만에 정부 지출 규모가 7%p 이상 감소했다는 것은 상당한 수준의 행정 개혁이 이루어졌음을 짐작케 한다. 이의 일환으로 장애인 일자리 사업을 비롯하여 대부분의 정책 사업을 효율성과 성과를 증진시키는 방향으로 이행해 나간 것이다. 이와 같이, 성과 중심, 고객 지향 중심의 공공서비스 제공이 보편화됨에 따라 정부의 정책 사업 전반에 대한 평가도 선도적으로 이루어질 수밖에 없었다.

정부가 정책 사업을 평가하는 이유는 투입물이나 산출물이 아닌, 사업을 통해 의도한 목적을 얼마나 달성했는지 관리하기 위함이다(김주환, 2008; OECD, 1994). 이를 위해 사업을 통해 이루고자 하는 성과를 목표로 설정하고, 이것이 얼마나 실현되었

는지, 산적해 있는 사회문제를 얼마나 해결하였는지 등을 측정한다. 그 결과는 향후 정부 기관의 자원 배분 정도를 결정하는데 중요한 역할을 하게 된다(박중훈·이정옥, 2012).

이러한 목적 하에, 호주도 정부 사업의 효율성 및 효과성을 높일 목적으로 성과정보를 수집하고, 이에 대한 평가가 주기적으로 이루어질 수 있도록 1987년부터 재무부와 공공서비스위원회가 중심이 되어 지침서를 마련하고, 각 부처에 배포해 왔다. 이후, 재무부는 사업평가전략을 수립하고, 3년에서 5년 주기로 일선부처가 이행하는 모든 사업의 평가를 의무화하였다. 하지만, 정부 정책 사업 평가가 처음 시행되다 보니, 사업 담당자들이 측정 및 달성이 가능한 목표를 설정하는 과정에서 어려움을 겪었고, 이의 정보를 수집, 분석, 활용, 학습하는 단계로까지 이어지지 못 했다. 특히, ‘부처 간 협력 및 재정 의사결정을 위한 포괄적인 평가체계의 부재, 전체적인 사업 효율성보다 부분적인 효율성이나 과정 중심의 평가가 주로 이루어졌다’는 한계가 있었다(Mackay, 2011).

이에, 재무부는 사업목표와 성과가 유기적으로 연계되고, 성과정보를 유용하게 활용할 수 있도록 평가체계를 종합적으로 검토하는 작업을 이행하였다. 이때부터 재정부의 사업이 효율적으로 이루어질 수 있도록 관리하는 역할을 하고, 실질적인 평가는 각 부처에서 진행하도록 만들었다(Keating & Holmes, 1990). 따라서 현재 우리나라가 시행하고 있는 것처럼 ‘평가의 우선순위 설정, 평가계획 준비, 평가 집행 과정’ 전반에 대해 사업 시행 부처가 일차적인 책임을 가지고 자체적으로 평가할 수 있는 체계를 구축하였다.

그 과정은 다음과 같다. 재정부와 내각이 협의하여 각 정부부처로 하여금 포트폴리오평가계획(Portfolio Evaluation Plan, PEP)을 제출하도록 만들었다. 구체적인 평가 내용 및 방식에 대해서는 사업 시행 부처와 협상한다. 이 때, 내각에서는 범정부적인 정책 우선순위와 일관되는지 등의 요건이 재정부의 평가계획 요구서와 충족되는지 검토하게 된다(Mackay, 2011; 박중훈·이정옥, 2012).

이상의 과정을 거쳐, 일선 부처에서는 1990년대 중반부터 매년 약 160여건의 정책 사업들을 평가하기 시작했다. 주로 상당한 규모의 재정 지출이 수반되는 정책들이 평가되었다. 많은 예산이 투입되는 만큼, 예산을 효율적이고 효과적으로 사용하는 것이 필요하기 때문이다. 또한, 이 시기에 정부 정책 평가보고서에 관한 530여건의

보고서가 발간되었는데, 이의 내용을 토대로 어떻게 하면, 정책성과를 제고하고, 평가가 잘 이루어질 수 있는지 전문가들이 검토하고, 개선 방안을 제시하기도 하였다(Mackay, 2011). 이는 정부 정책 사업 평가가 보편화된 현상으로 자리 잡았음을 의미한다.

사업 평가 결과가 다음 연도 예산에 반영되기도 하였다. 1990/1991 회계연도에 2억 3천만 호주 달러에 해당하는 사업들이 평가 결과를 통해 영향을 받았으며, 1994/1995 회계연도에는 그 규모가 1990/1991 회계연도에 비해 약 10배가량 증가한 23억 호주 달러의 사업들이 평가 결과에 크게 영향을 받았다. 그 규모는 1990/1991 회계연도 당시, 전체 정책의 23%를 차지하였으나, 1994/1995 회계연도에는 전체 정책의 77%까지 증가하였다. 하지만, 이 시기, 주로 활용되었던 평가 지표는 사업의 효율성, 적절성 등 투입, 산출과 관련된 것들이었고, 평가가 단기간에 이루어졌기 때문에 평가 결과와 평가 정보 간 활용 정도가 낮았으며, 평가 자료의 질도 부처마다 상이했다는 문제도 있었다.

이후, 보수연립정부가 출범하면서 결과 및 산출체계 중심의 평가체계가 구축되었다. 이때에는 정부의 기업화, 시장화가 더 적극적으로 표방된 시기이기도 하다. 1999/2000 회계연도부터 ‘결과 및 산출체계’로 명명된 발생주의 회계제도가 도입되었고, 이전 시기 재무부가 성과관리에 주도적인 역할을 한 것과 달리, 개별 부처에 보다 많은 권한과 책임을 부여하는 등 자율적인 성과관리체계도 만들었다(Chan et al., 2002; Mackay, 2011; 박중훈·이정옥, 2012).

발생주의 회계제도는 ‘성과중심 관리체계의 확립, 부처 책임성 확보, 공공부문과 민간부문 간의 공정한 경쟁관계 수립, 연방정부의 투명성 제고’가 주요 목적이었다(Chan et al., 2002; 박중훈·이정옥, 2012). 이를 도입하면서 각 부처들은 자신들이 설정한 정책의 결과와 산출을 토대로 예산추계를 실시하여 보고하도록 하였다. 즉, 각 부처는 결과를 반영하여 예산을 제시하고, 연간보고서를 작성, 제출하게 되었다. 이때, 결과에는 정책이 기대하는 영향(impact), 즉, 효과성까지 포함시켜야 한다.

따라서 이 시기의 가장 중요한 특징은 기존 산출 중심의 성과관리에서 산출과 결과를 함께 연계시키는 성과관리체제로 전환되었다는 점이다. 효율성 중심의 성과 지표에서 정책의 효과성을 높이기 위한 성과지표들을 개발하기 시작한 것이다. 예를 들어, 효과성 지표에는 정부 사업의 총체적 영향이 포함되며, 산출에 해당하는 효율

성을 측정하기 위해서는 품질지표, 수량지표, 가격지표가 포함된다. 품질지표에는 적시성, 포괄성, 정확성, 고객 만족도 등 정성적이고, 주관적인 성과가 반영된다. 수량지표는 정책문건작성 투입시간 등으로 측정되며, 가격지표는 재화 및 서비스를 생산하는데 투입된 예산으로 측정된다(고영선 외, 2004).

<표 III-9> 결과 및 산출체계 하에서의 평가 지표

구분		정의	예시
효과성(결과)		얼마나 효과적으로 '결과'를 달성했는지 보여주는 성과 정보 제공	- 정부 사업의 총체적 영향
효율성(산출)	품질지표	얼마나 효율적으로 '산출'을 달성했는지 보여주는 성과 정보 제공	- 적시성, 포괄성, 정확성, 고객 만족도 등
	수량지표		- 정성적, 주관적 특성
	가격지표		- 정책문건작성 투입시간 등
			- 재화 및 서비스 생산에 투입되는 예산

자료: 박중훈·이정옥(2012)에서 재구성.

이 시기의 성과관리가 이전 시기와 다른 점은 정부의 시장화, 기업화가 명백하게 표명되었던 시기였던 만큼 서비스 구매자가 보다 쉽게 서비스를 선택할 수 있도록 성과 목표가 명확히 제시되었고, 지출, 활동, 산출, 기여도 간의 연계성이 높아졌다는 점이다. 이를 통해 공공부문과 민간부문 간의 결과가 쉽게 비교될 수 있도록 하였다. 공공부문도 민간부문과의 경쟁이 가능해지도록 만든 것이다.

하지만, 여전히 문제점은 있었다. '결과'라는 것이 명확하게 정의되지 못 하고, 단순하며, 매우 일반적이고 추상적인 내용들로 정의되었다는 점이다(ANAO, 2007; Podger, 2009). 또한, 산출과 결과 간의 연계 정도가 낮아 결과가 예산을 결정하는데 활용되지 못 했다(Bolndal et al., 2008). 이로 인해 결과를 고려하기 보다는 사업 자체에 매몰되어 정책을 시행하는 문제가 야기되었다. 비용 대비 효과성이 높은 보다 좋은 정책을 만들기 위해 성과관리가 시행되었지만, 의도한 목적을 제대로 실현하지 못 했던 것이다. 더욱이, 재무부가 주도적인 역할을 하기보다 각 부처들에게 자율적으로 성과관리를 이행하고 보고하도록 하였기 때문에 성과관리가 제대로 집행되지 않았다는 문제도 있었다(ANAO, 2007; Mackay, 2011).



이러한 문제가 계속되는 가운데, 2007년 정권의 변화가 일어났다. 기존 보수 정권 체제에서 노동당 정부로 집권당이 바뀌게 된 것이다. 그러면서 관심을 갖게 된 이슈는 보수 정권에 의해 공공부문도 민간부문의 관리 기법을 적극 받아들이면서 정부 관리자도 CEO와 같은 역할을 할 수 있도록 만듦에 따라 나타난 공공서비스 기능의 저하 문제였다. 따라서 이 시기 루드(Kevin Rudd) 총리는 공공부문의 서비스 기능을 강화하기 위한 성과관리 체계를 구축하였다. 이를 통해 정부의 정책 역량을 높이고자 노동당 정부는 수상내각부, 재무부, 재정부에 약 7,000만 달러를 지원하였고, 평가 부문도 강화하였다.

특히, 이전 시기, ‘결과’에 해당하는 내용이 굉장히 단순하고, 추상적인 내용으로 정의되었던 문제를 극복하기 위해 이를 보다 구체적으로 평가할 수 있는 내용들을 개발하였다. 사업 평가 정보들을 시계열적으로 구축하여 정책성과가 얼마만큼 향상되었는지 장기적인 시계를 가지고 비교할 수 있도록 한 것이다. 또한, 이전 시기에 재정부가 주도적인 역할을 하지 않음으로써 나타났던 성과관리 집행 부실의 문제를 극복하기 위해 재정부가 다시 성과관리에 있어 주도적인 역할을 하도록 만들었다(박중훈·이정욱, 2012). 이처럼, 호주에서는 산출 중심에서 산출-결과 중심의 성과관리 체제로 변화하였다가 공공서비스의 기능 및 역량을 강화시킬 수 있도록 보다 구체화된 ‘결과’ 측면을 반영하여 정책 사업들을 평가해 왔음을 확인할 수 있다.

## (2) 장애인 고용서비스 평가

호주 정부에서는 장애인 고용서비스를 제공하는 민간 기관을 대상으로 ‘Star Rating 시스템 평가(12가지 기준 충족 여부 평가)’를 실시한다. 호주는 공공부문의 효율성과 대응성, 서비스 질을 높이기 위해 정부에서 제공하던 공공서비스를 민간 기관에 이양하는 민간 위탁 방식을 일찍이 적용하였다. 2011년 현재 대부분의 공공서비스가 민간 기관에서 제공되고 있으며, 국민들이 보다 쉽게 고용서비스를 제공할 수 있도록 센터링크를 설립하여 운영하고 있다(Mark et al., 2011). 센터링크에서는 주로 위탁 계약을 통해 민간 기관의 고용서비스를 구매하는 방식을 취하고 있다. 센터링크가 고용서비스를 중심으로 국민-정부-민간 기관과의 연결을 촉진시키는 구심점으로서 역할을 하는 것이다.

호주의 고용서비스 시스템을 ‘잡 네트워크’라 부르는데, 첫 번째 잡 네트워크 계약

은 1998년 5월부터 2000년 2월까지, 두 번째 계약은 2000년 2월부터 2003년 6월까지 이루어졌다. 2002년 호주 정부에서 세 번째 계약 시, 각 기관들의 경쟁을 높이기 위해 기관들의 성과결과를 토대로 이들 중 높은 수준을 보이는 40% 기관만 선택하는 방식을 채택하였다. 또한, 구직자들에게 더 나은 서비스를 제공하는 기관과의 계약 연장을 위해 체계적인 기관 평가 시스템인 ‘Star Rating’ 시스템을 개발하였다. 1999년부터 시작된 Star Rating 시스템은 호주에서 고용서비스를 제공하는 모든 민간 기관들을 대상으로 1년에 두 번 평가하며, 1점부터 5점까지의 별점이 부여된다(Mark et al., 2011). 전체 기관의 평균보다 높으면, 4 또는 5의 별점을 받고, 평균과 유사하면 3점, 평균보다 낮으면 2점 이하의 별점을 받게 된다. 현재, 고용부(Department of Employment)에서 Star Rating 결과를 바탕으로 고용서비스 기관을 선정하여 이들이 지속적으로 성과를 향상시킬 수 있도록 관리 및 지원하고 있다. 더 많은 구직자들의 삶이 안정되면서 질 높은 고용서비스를 제공받을 수 있도록 고용 서비스 제공 기관에 인센티브 제도를 도입하였다. Star Rating 점수를 모두에게 공개하여 구직자들이 지역 내에서 보다 더 나은 고용서비스를 제공하는 기관들을 선택할 수 있게 만들었다(Australian Government, 2013a).

Star Rating 시스템은 크게 3가지 기준을 가지고 평가하고 있는데 이는 효율성, 효과성, 서비스 품질로 구성된다. 업체를 선택할 때, 점수화하는 기준은 효율성에 관한 KPI 1(Key Performance Index 1)과 효과성에 관한 KPI 2(Key Performance Index 2)이다. 즉, KPI 1은 구직자들이 얼마나 빠른 시일 내에 고용이 되는지, KPI 2는 얼마나 많은 사람들이 고용되고, 고용유지를 하는지를 측정한다. 서비스 품질에 관한 KPI 3(Key Performance Index 3)는 점수화하지 않고, 서비스 품질이 낮은 기관들이 높은 점수를 받은 기관들의 서비스와 체계를 벤치마킹할 수 있도록 정보를 제공하고 있다(DEEWR, 2010; 서울시정개발연구원, 2010; 성시경 외, 2014). Star Rating은 구직자들이 서비스 제공기관들의 성과를 비교하여 자신에게 더 나은 서비스를 선택할 수 있는 기회를 제공하며, 서비스 제공기관들은 다른 기관들의 고용서비스 성과를 알고 자신들이 부족한 것을 채울 수 있도록 도와준다. 이러한 체계를 정부가 고용 서비스 성과를 지속적으로 향상시키도록 노력하게 만드는 유인을 제공한다.

아래 표는 2013년 3월부터 새롭게 적용되는 장애고용서비스에 대한 Star Rating 평가항목이며, 6단계를 거쳐 성과가 측정됨을 알 수 있다: ①단계는 각각의 성과 지표

들을 바탕으로 실제의 성과를 측정한다. 참여자 중 실제 성과를 달성한 사람들의 비중을 계산한다. ②단계는 참여자 및 노동시장의 특성 등을 고려하여 기대되는 결과를 계산한다. ③단계는 기대되는 결과 대비 실제 달성된 성과를 산술적으로 계산한다. 이 때, 13주 성과 중 취업, 진로, 보너스 성과를 모두 합하고 26주 성과 중 취업, 진로, 보너스 성과를 합하는 과정을 거친다. ④단계는 세 번째 단계에서 구한 값을 표준화하여 0~4점으로 변환한다. ⑤단계는 네 번째 단계에서 구한 성과지표들의 표준화된 값들을 아래 표에서 제시한 각 지표별 비중을 적용하여 다시 한 번 계산한다. ⑥단계는 다섯 번째 단계에서 도출된 값이 국가 전체 평균에 비해 얼마만큼 높은지 그 비율을 계산하여 최종적으로 Star를 부여한다. 전체 평균보다 40% 이상 높으면 5 Star, 평균보다 20~39% 높으면 4 Star, 평균보다 19% 높거나 평균보다 19% 낮으면 3 Star, 평균보다 20~49% 낮으면 2 Star, 평균보다 50% 이상 낮으면 1 Star를 부여한다(Australian Government, 2013a).

<표 III-10> 장애인 고용 서비스 평가항목

구분		측정	비중
구직자 비중 (Job Placements)		- 해당 기관의 구직자 비중	5%
13주 성과 (13 Week)	취업 성과 (Full Outcomes)	- 13주 동안 취업에 성공한 구직자 비중	25%
	진로 성과 (Pathway Outcomes)	- 13주 동안 직업훈련을 받거나 학교로 진학한 구직자 비중(13주 취업 성과 달성한 자들은 제외)	5%
	보너스 성과 (Bonus Outcomes)	- 13주 동안 취업에 성공하거나 직업훈련, 교육 단계로 접어든 구직자 비중을 바탕으로 보너스 지급, 이를 점수로 산출	5%
26주 성과 (26 Week)	취업 성과 (Full Outcomes)	- 26주 동안 취업에 성공한 구직자 비중	35%
	진로 성과 (Pathway Outcomes)	- 26주 동안 직업훈련을 받거나 학교로 진학한 구직자 비중(26주 취업 성과 달성한 자들은 제외)	5%
	보너스 성과 (Bonus Outcomes)	- 26주 동안 취업에 성공하거나 직업훈련, 교육 단계로 접어든 구직자 비중을 바탕으로 보너스 지급, 이를 점수로 산출	5%
52주 지속가능성/ 고용 상실 위험 (52 Week Sustainability Indicator/Job in Jeopardy)		- 52주 지속가능성: 26주 이상 지속적인 고용 상태를 유지하는 구직자를 보유한 기관에 추가적인 인센티브 지급, 52주 동안 고용 상태에 있는 구직자 비중 - 고용 상실 위험: 26주 성과를 달성하기 어려운 구직자수를 측정	10%
지속적 지원 (Ongoing Support)		- 지속적으로 고용 서비스 지원을 필요로 하는 구직자 혹은 구직된 지 6주가 지나 고용 서비스 지원을 받지 않아도 되는 근로자의 비중	5%

자료: Australian Government(2013a)에서 재구성.

<표 III-11> A기관(예시)의 Star Rating 평가 예시

구분		실제 점수	예상 점수	비율	표준화 점수	가중치 비율	가중치 점수
구직자 비중 (Job Placements)		33	28	1.20	2.74	5%	0.14
13주 성과 종합		—	—	1.25	2.92	35%	1.02
13주 성과 (13 Week)	취업 성과 (Full Outcomes)	20	16				
	진로 성과 (Pathway Outcomes)	2	1				
	보너스 성과 (Bonus Outcomes)	4	4				
26주 성과 종합		—	—	1.33	3.22	45%	1.45
26주 성과 (26 Week)	취업 성과 (Full Outcomes)	20	15				
	진로 성과 (Pathway Outcomes)	2	1				
	보너스 성과 (Bonus Outcomes)	3	3				
52주 지속가능성/ 고용 상실 위험 (52 Week Sustainability Indicator/Job in Jeopardy)		18	16	1.10	2.37	10%	0.24
지속적 지원 (Ongoing Support)		12	11	1.10	2.37	5%	0.12
A기관의 성과 총점					2.97		
국가 전체 평균 점수					2.00		
국가 전체 평균 점수 대비 A기관의 성과					$(2.97-2.00)/2.00*100=48.5$		
A기관 별점					5-Stars		

자료: Australian Government(2013a)에서 재구성

또한, 장애인 고용서비스를 제공하는 기관들을 대상으로 서비스 품질을 평가한다. 이는 KPI 3에 해당하는 것으로 앞의 내용과는 달리, Star Rating을 부여하지 않고 향후 계약을 연장하는 기준으로 사용된다. 1986년에 규정된 장애서비스법(Disabilities Services Act)을 기반으로 하여 호주 정부의 재정 지원을 받는 장애고용서비스 기관들은 2002년부터 품질 보증 평가를 받기 시작하였다. 이에 따라 장애인들에게 고용서비스를 제공하는 기관들은 12가지 서비스 기준(Disability Services Standards: DSS) 요건들을 충족시켜야만 한다. 이러한 요건들은 조직 가치와 원칙, 서비스 결과, 서비스 제공, 서비스 관리, 인력 채용 및 교육·훈련과 관련된 것이다(Australian Government, 2013c).

<표 III-12> 장애인들을 위한 12가지 서비스 기준

기준	내용
1	장애와 상관없이 누구에게나 공정한 서비스를 제공한다.
2	장애인들에게 최선의 서비스를 제공한다(목표, 목표를 달성하기 위한 계획, 계획을 실천하기 위한 방법 등).
3	장애인들이 원하는 서비스를 제공하기 위해 이들의 의견을 적극적으로 청취한다(어떤 종류의 직업을 원하는지, 어떤 서비스를 원하는지 등).
4	장애인들의 사생활을 존중한다.
5	장애인들이 지역사회에 참여하고, 지역사회의 서비스를 활용하며, 지역사회에서 일할 수 있도록 도와준다.
6	지역사회에 장애인들이 참여하는 것이 중요하다고 느낄 수 있게 한다(구직, 구직을 위한 직업 훈련 등).
7	고용관련 서비스에 대한 불만을 겸허히 수용하고, 문제의 근원과 해결방법을 찾는다.
8	고용관련 서비스가 원활하게 제공될 수 있도록 관리한다.
9	장애인들도 직장 내에서 비장애인들과 같이 동일한 조건, 임금을 받을 권리가 있음을 명심한다.
10	구직을 원하는 장애인들에게 구직에 필요한 기술, 교육훈련을 제공해야 한다.
11	서비스 제공을 위하여 장애인들에게 필요한 서비스가 무엇인지 그리고 이를 원활하게 제공하는 방법을 아는 전문가들을 채용해야 한다.
12	장애인들이 안전하고 존중받을 수 있도록 서비스가 제공되어야 한다.

자료: Australian Government(2013c)에서 재구성

장애고용서비스의 품질을 평가하는 기준은 크게 네 가지로 구성된다. 첫째, 서비스 제공기관의 역량(Capability of Service Providers), 둘째, 장애고용서비스 기준을 충족시켜 장애인 구직자들을 확보하기 위한 서비스 제공(Service Delivery)과 관련된 기준. 셋째, 구직자들에 적합한 서비스를 제공하는 참여(Engagement)와 관련된 기준. 넷째, 구직자들에게 제공되는 서비스 및 고용주와 지역사회의 다양한 이해관계자들과의 연계 정도를 평가하는 고객과의 관계/인식(Client Experience) 기준이다. 이러한 네 가지 기준은 위의 표에서 제시된 장애인들을 위한 12가지 서비스 기준과 연계되며, 고용부는 이에 부합하지 않는 기관들을 특별히 1년마다 감사를 실시하고 3년마다 자격 심사를 통해 해당기관들을 선별하고 관리하고 있다. 특히, 사후 프로그램 모니터링(Post Program Monitoring) 설문조사, 각 부처의 불만관리 시스템 구축을 통해 장애인 구직자들과 고용주들의 다양한 피드백을 적극적으로 수집하고 이를 정책에 반영할 수 있도록 하고 있다. <표 III-13>에 보는 바와 같이 서비스 품질 평가항목을 이용하여 고용부는 질 높은 장애고용서비스를 제공하려 노력하고 있다(Australian Government, 2013b).

<표 III-13> 서비스 품질 평가항목

구분	내용
서비스 제공기관 역량	서비스 수혜자들의 개인정보 및 권리보호 여부
	지속적으로 서비스의 질을 향상시킬 수 있는 관리 시스템 존재 여부
	개별 직원들의 기술 및 역량을 확인, 식별할 수 있는지 여부
	관련 기술 및 역량을 갖춘 직원들을 확보하고 있는지 여부
	개별 직원들을 대상으로 교육 훈련 및 역량 발전을 위한 프로그램 존재 여부
서비스 제공	프로그램 확인 및 계약 관리 평가
	1) 계약 관리자에 의한 다음 사항의 이행 여부 관리(IT 시스템) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 부정행위 예방, 검사, 보고 및 처리</li> <li>- 고용 전략 및 장애고용전략 개발 및 이행</li> <li>- 범죄 기록 확인</li> <li>- 정부 부처에 의한 재정 평가(매년)</li> <li>- 기록관리, 데이터 접근 및 보안</li> </ul>

구분		내용			
서비스 제공		2) 계약 관리자에 의한 다음 사항의 이행 여부 관리 - 최소한의 연락 수 - 첫 인터뷰 때 고용 진로 계획(Employment Pathway Plan)까지 준비하고 확인을 받았는지 여부 - 참여자에게 적시에 필요한 서비스 제공			
		3) 평가 빈도 - 6개월 단위의 성과를 바탕으로 재무 관리자와 논의			
참여	고용 진로 계획	장애 고용서비스 기준 충족	개별 요구	고용 목표가 구직자의 개별목표와 요구를 반영하여 달성되었는지를 객관적으로 판단	
				고용 목표가 서비스 제공기관의 계획/이행/검토/수정 과정을 거쳐 이루어졌는지 여부	
				서비스가 고용목표에 맞춰 제공되었는지 여부	
		참여와 통합	구직자로 하여금 고용을 통해 지역사회에 적극적으로 참여하고 통합할 수 있는 기회가 제공되었는지 여부		
	적극적 참여	장애 고용서비스 기준 충족	개별 요구	고용 목표가 구직자의 개별목표와 요구를 반영하여 달성되었는지를 객관적으로 판단	
				고용 목표가 서비스 제공기관의 계획/이행/검토/수정 과정을 거쳐 이루어졌는지 여부	
			참여와 통합	구직자로 하여금 고용을 통해 지역사회에 적극적으로 참여하고 통합할 수 있는 기회가 제공되었는지 여부	
				교육 훈련/지 원	서비스 제공자가 고용목표와 연계되는 관련 교육 훈련 및 지원 프로그램을 제공하거나 이용을 촉진시켰는지에 대한 여부
		고객 인식	참여자 인식	사후 프로그램 모니터링(Post Program Monitoring) 설문조사를 통한 참여자들의 서비스 만족도 및 인식 등을 파악	
	이해관계자 참여		장애 고용서비스 충족	참여와 통합	구직자로 하여금 고용을 통해 지역사회에 적극적으로 참여하고 통합할 수 있는 기회가 제공되었는지 여부
가치				서비스를 이용한 구직자들이 지역사회에 참여하고 고용기회를 증진시키는지 여부	



구분	내용			
				서비스를 이용한 구직자들이 지역사회에서 그들의 역할과 관련된 기술, 능력을 발전시키고 유지시킬 수 있는지 여부
			교육 훈련 및 지원	서비스 제공자가 고용과 연계된 교육/훈련/지원을 제공하거나 이용을 촉진시켰는지 여부
	불만 처리 (서비스 제공기관이 받은 불만)	장애 고용서비스 충족	불만	구직자가 불만을 제기할 수 있게 서비스 제공기관이 독려하는지 여부
				구직자가 서비스에 대한 불만을 제기하는 것에 대한 두려움이 없는지 여부
				구직자가 불만사항을 해결하려고 노력하는지 여부
	불만 처리 (정부 부처가 받은 불만)	<ul style="list-style-type: none"><li>- 고용불만관리부를 통해 받은 불만사항을 수집하여 CRRS(Complaints Resolution Referral Service)로 넘김.</li><li>- CRRS는 정부의 재정지원을 받는 서비스에 대한 모든 불만 사항을 조사 및 해결하는 독립기관임.</li><li>- 성과를 측정할 때, CRRS 혹은 고객센터를 통해서 해결되지 못한 사안들을 중점적으로 분석함. 예를 들어, 서비스 제공기관의 불만사항 중 CRRS가 해결하지 못한 경우.</li><li>- 불만사항이 정해진 기간 내에 해결되지 않은 경우 정부는 장애고용서비스를 제대로 이행하지 못했다고 판단하고 물리적 행위가 취해질 수 있음.</li></ul>		

자료: Australian Government(2013b)에서 재구성.

호주에서 2006년부터 시작된 장애고용네트워크(Disability Employment Network, DEN)와 재활서비스(Vocational Rehabilitation Services, VRS)가 2010년 3월에 통합되어 장애고용서비스가 제공되기 시작하였다. 이를 통해 기존에 분리되어 제공되던 서비스들이 통합되어 장애인구직자들의 접근성을 높이고 교육/훈련 및 기술능력 함양에 더 큰 비중을 두어 지속가능한 고용을 목표로 서비스를 제공하고 있다. 즉, 장애인들의 경제적 자립을 통해 사회통합을 이끌자는 목표를 가지게 된 것이다. 이에, 호주 정부는 2010년부터 2012년 총 3년에 걸쳐 장애고용서비스의 효과성, 효율성, 접근

성 등을 평가하여 서비스의 질을 높이고자 하였다. 이를 위한 평가는 4가지의 기준을 가진다: ① 수요자 측면에서 모든 자격을 갖춘 구직자들이 적시에 적절한 서비스를 제공하는지, ② 모든 구직자들이 차별 없이 동등한 서비스를 제공받았는지, ③ 장애 고용서비스가 참여자들로 하여금 직업에 필요한 기술, 능력을 함양시키고 지속가능한 고용이 가능하도록 이끄는지, ④ 장애고용서비스 모델이 기존 서비스 모델보다 효과적이고 효율적인지에 관한 것이다. 이러한 평가의 또 다른 목적은 장애고용서비스가 장애인들의 노동시장 참여 및 고용에 미치는 전반적인 영향력(impact)을 평가하는 것이다. 평가방향은 초기 장애고용서비스를 담당하던 교육고용노사관계부(Department of Education, Employment and Workplace Relations: DEEWR)에서 설정하였으며 평가지표는 <표 III-14>에 나타나 있다.

장애고용서비스의 목표에 해당하는 ‘시기적절한 서비스, 서비스에 대한 동등한 접근, 참여자들의 기술 함양 수준 및 고용주들의 요구 충족 정도, 효과적이고 효율적인 서비스 제공’을 위한 지표를 가지고 있다. 특히, 이전에 제공되던 서비스와 장애고용서비스와 비교하여 현재 시행되고 있는 평가의 효과성을 알아본다(Employment Monitoring and Evaluation Branch, 2010). 이는 서비스와 이용자의 투입-과정-산출-결과-영향에 이르는 평가를 시행하여 투입-산출 중심의 정책평가가 지니는 한계를 보완하고, 결과-영향을 강조하는 평가지표를 통해 정책이 궁극적으로 목표하는 바를 달성할 수 있도록 유도하기 위함이다.

<표 III-14> 장애고용서비스에 대한 평가 지표

내용	지표
시기적절한 서비스	1. 서비스 위탁자 수(1개월마다 측정) 2. 서비스를 제공받는 위탁자 수 비중
동등한 서비스 접근	3. 소득지원 정도에 따라 구분된 서비스 참여자 수
참여자들의 기술 함양/ 고용주들의 요구 충족	4. 장애고용서비스 제공기관으로부터 교육훈련을 받는 참여자 비중 5. 장애고용서비스 제공기관으로부터 교육훈련을 받는 참여자들의 만족도 수준 6. 장애고용서비스 제공기관이 관련 기술 및 역량을 갖춘 구직자들을 고용주들에게 소개한다고 생각하는지 여부(고용주 대상)

내용	지표
보다 효과적인 서비스	7. 서비스가 진행되는 동안 고용된 참여자 비중 8. 취업에 의한 장애고용서비스 참여자 감소율(특히, 취업률 측정) 9. 서비스가 끝난 후 3개월 동안 고용된 참여자 수와 비율 10. 3개월 동안 고용된 자 중 지속적 지원을 필요하지 않은 참여자 수 / 지속적 지원 서비스에 참여한 사람 중 15개월 동안 지속적으로 고용된 참여자 수 11. 서비스에 대한 참여자 만족도 12. 서비스에 대한 고용주들의 수용도 13. 참여자들의 근로 의욕 고취 정도 14. 26주 동안 취업을 유지한 비율
보다 효율적인 서비스	15. 4주 위탁 기간 내에 장애고용서비스를 이용한 위탁자 비율 16. 첫 취업 알선에서 취업 성공(26주)까지 평균 소요시간 17. 완전 취업 (취업 후 26주) 에 걸리는 시간 18. 26주 취업 성공에 기여하는 고용주 수 19. 26주 취업 성공을 위해 소요되는 1인당 평균 비용 20. 서비스 제공기관들의 행정적 부담 정도

자료: Employment Monitoring and Evaluation Branch(2010)에서 재구성

### (3) 시사점

지금까지 호주의 정책 사업, 재정 사업 및 고용서비스를 제공하는 민간기관과 장애고용서비스에 대한 정책 평가 지표들을 살펴보았다. 정책사업 평가 초기에는 투입-산출 지표 중심으로 평가가 이루어졌으나 산출-결과 중심으로 평가체계가 변화하였다. 그럼에도 결과가 구체적으로 평가되지 못한 한계가 지속적으로 지적됨에 따라 공공부문의 시장화 추구로 공공서비스의 역량 저하가 계속되자 이를 보완할 수 있는 평가 지표들이 구축되었다. 정책결과를 보다 구체적으로 평가하기 위한 지표들이 개발되었으며, 장기적으로 정책성고가 얼마나 향상되었는지 등을 파악할 수 있도록 평가방법과 변수들이 진화하였다. 즉, 시간의 경과에 따라, 투입-산출 중심에서 산출-결과, 결과-영향으로까지 평가 지표의 논리(logic)가 확대된 것이다.



[그림 III-6] 정책사업 평가 지표 변화과정

고용서비스를 제공하는 민간기관 역시 성과를 평가하기 위해 효과성 지표를 구성하였다. 비록 표준화된 점수로 변환되지는 않지만 고객 만족도와 같이 정성적이고 질적인 측면도 성과평가에서 함께 이루어지고 있다는 점은 국내에서 관련 평가를 개발할 시에 참조해야할 사항일 것이다. 고객 만족도도 정책의 영향(impact)에 해당하는 매우 중요한 부분으로 사용될 수 있기 때문이다. 그리고 고용서비스를 이용한 구직자가 고용된 후 사례를 종료하기보다 고용 후 13주 성과와 26주 성과와 같이 장단기 성과로 추적한 후 필요로 하는 서비스를 지속적으로 제공하는 것은 단기 일자리 창출이 아닌 민간 고용 혹은 경쟁고용과 같이 안정적인 일자리로 전환할 수 있는 서비스를 제공하고 있음을 알 수 있다. 특히, 장애고용서비스 평가에서도 장애인들이 장기적으로 경쟁고용으로 전환할 수 있는지, 이들의 근로의욕을 북돋울 수 있는지 등에 대한 정보 수집을 통해 서비스를 제공하는 점은 우리나라 장애인 일자리 사업 평가지표를 만드는데 중요한 함의를 제공한다고 볼 수 있다.

특히, 정부예산이 직접적으로 투입되는 정책사업의 경우, 체계적인 평가를 통해 사업이 의도한 목적에 부합하는지, 의도한 효과가 나타나는지, 서비스 이용자들이 서비스에 대해 만족하는지, 서비스 이용자들이 상태가 개선되는지 등을 포함하는 투입, 과정, 산출, 영향까지 다각적으로 평가하는 것이 필요할 것이다. 이는 정부 예산의 불필요한 낭비를 줄이고, 정부 역량을 강화시키기 위한 첫 걸음이다.

### 3. 국내 장애인일자리정책 평가지표

#### 1) 일자리사업 관련 평가지표

2016년 기준, 중앙부처의 재정지원 일자리 사업은 직접 일자리 사업, 직업능력개발훈련 사업, 고용서비스 사업, 고용장려금 사업, 창업지원 사업, 실업소득유지 및 지원 사업으로 구분된다. 그 중, 직접 일자리 사업에 가장 많은 65개의 세부 사업이 존재한다. 재정지원 일자리 사업의 궁극적인 목표는 취약계층이 공공부문에서의 일자리 경험을 토대로 민간 노동시장에의 진입률을 높이는 것에 있다. 하지만, 국무총리실이 실시한 2011년 정부업무평가에 따르면, 재정지원일자리사업은 관계기관 간 협조 체계가 구축되지 않아 유사한 사업들이 중복 추진된 경향이 크고, 주로 소득을 보전해 주는 방향으로 사업이 진행됨에 따라 취약계층의 자립지원 효과가 저조한 것으로 나타났다. 국회예산정책처에서 2015년에 실시한 취업취약계층 일자리 사업 평가결과에 따르면, 직접일자리 사업 종료 후, 재취업하는 비율은 51.3%에 달하나 실제 민간 일자리로 취업한 비율은 4.8%에 그친 것으로 나타났다.

이에 따라 중앙부처는 2013년부터 주요 사업들을 대상으로 사업계획 수립 단계에서부터 사전 협의·조정 과정을 거쳐 유사·중복 사업들을 줄이고자 노력하고 있으며, 지자체에서는 일자리 총괄 부서를 중심으로 지역 단위에서 재정지원 일자리 사업을 효과적으로 운영하기 위한 방안들을 마련하고 있다. 그 밖에, 한국고용정보원의 재정지원일자리사업 모니터링센터를 통해 중앙부처 및 지자체 일자리사업을 상시 평가할 수 있는 체계를 구축하였다(고용노동부, 2016). 평가는 투입 대비 산출의 극대화를 위해서 실시하는데, 중앙부처는 매년 전체 일자리 사업의 1/3씩 각 부처들이 평가하는 자체평가, 이 결과를 고용노동부가 확인·점검하는 상위평가, 대규모 사업 등 심층 분석이 필요한 사업은 고용노동부가 평가하는 특정평가로 구성되어 있다(고용노동부, 2016).

장애인일자리 지원사업은 보건복지부에서 담당하고 있는데, 다른 사업과 유사하게 민간 노동시장으로의 진출이 어려운 문제, 반복 수혜의 문제 등이 꾸준히 지적되고 있다. 근로를 원하는 보다 많은 장애인들이 고용혜택을 누리고 민간 노동시장으로의 진출이 활발해지려면, 정책의 비효과성 및 비효율성 문제를 개선해야 할 것이다. 이를 위해서 장애인 일자리 사업을 체계적으로 평가하는 것이 반드시 필요하다.

그리고 무작정 평가를 시행하는 것이 아니라 비효율성 문제와 비효과성 문제를 개선할 수 있도록 객관적인 평가 지표를 개발하고 지속적으로 지표를 개선해야 할 것이다. 이를 모색하기 위해서 현재까지 계속되어 왔던 장애인 일자리 사업이 어떤 지표들을 중심으로 평가되어 왔는가를 우선적으로 파악할 필요가 있다. 장애인 일자리 사업 뿐 아니라, 이를 포괄하는 재정지원 일자리 사업도 함께 살펴봄으로써 장애인 일자리 사업의 평가지표에 어떤 문제가 있는지 확인하고자 한다.

### (1) 보건복지부의 ‘주요 정책 부문’ 자체평가 지표

우리나라는 2006년 정부업무평가 기본법이 제정됨에 따라 국무총리실 산하 정부업무평가위원회가 중심이 되어 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관을 대상으로 업무평가를 실시하도록 되어 있다. 중앙행정기관에 대해서 국무총리가 국정을 통합적으로 관리하기 위해 실시하는 특정평가와 주요정책, 재정사업, 행정관리역량에 대해 평가하는 자체평가가 진행되고 있다. 자체평가를 중심으로 살펴보면 국무조정실이 총괄하여 ‘중앙행정기관의 장이 매년 수립하는 업무계획’에 해당하는 주요 정책을 평가하는 ‘주요정책평가’, 기획재정부가 총괄하여 전체 재정사업을 평가하는 ‘통합재정사업평가’, 행정자치부 인사혁신처가 총괄하여 조직, 인사, 정보화 등의 행정관리역량을 평가하는 ‘행정관리역량평가’가 있다(국무총리실, 2016). 이를 통해 성과관리체계를 구축하고 평가역량을 강화하여 국가정책의 효과성을 기하고, 보다 능률적이고 책임 있는 국정 운영을 실현하고자 한다(정부업무평가 기본법 제 1조).

장애인 일자리 사업은 보건복지부 사업으로 2015년에 보건복지부 장관은 ‘장애인 일자리 창출 및 확대’를 관리과제로 내세워 주요정책 부문의 평가를 받았다. 2015년에 총 71개 과제가 주요 정책 부문 평가 대상으로 선택되었으며 정책형성-집행-성과의 정책과정을 균형적으로 평가하고 성과부문에 조금 더 높은 점수를 부여하였다. 또한, 정책시행에 따른 국민들의 실질적인 체감정도를 적극적으로 반영하기 위해 기존보다 현장의 목소리 및 정책소통(홍보)에 대한 평가를 강화하였다. 2015년에 실시한 보건복지부의 주요 정책 부문 자체평가지표는 다음과 같다.

<표 III-15> 보건복지부 자체평가 '주요정책 부문' 평가지표

구분	평가 지표	세부 지표
정책형성 (15)	과제 및 정책목표의 적절성(9)	- 과제선정의 적절성 - 정책분석과 대비책 마련의 충실성
	의견수렴 적절성(6)	- 이해관계자·관련단체·전문가 의견 수렴의 충실성 - 타 부처·당청 등 유관기관과의 협의·조정 적절성 - 자체평가위원회 지적사항에 대한 환류 노력
정책집행 (35)	추진일정 충실성(15)	- 추진일정 준수 여부(분기별)
	정책소통 충실성(10)	- 홍보활동의 적극성 - 홍보성과
	상황변화 대응의 적절성(10)	- 여건·상황 변화 대처의 적시성 및 적절성 - 정책집행 현장모니터링의 충실성
정책성과 (50)	성과지표 달성도(25)	- 성과지표 목표치의 적극성 및 목표 달성도
	정책목표 달성도(25)	- 성과지표 외의 목표한 성과 달성도 - 정책목표 기여도 및 향후 기대효과

자료: 보건복지부(2016) 재인용.

정책성과 부문에 50%의 큰 비중을 두고 있어 성과 중심의 정책운용이 가능토록 하고 있다. 하지만, 이상의 지표들을 토대로 '장애인 일자리 창출 및 확대'에 대한 자체평가 결과는 다소 미흡한 것으로 나타났다(보건복지부, 2016).

## (2) 재정사업 자율평가 지표

장애인 일자리 사업은 국가의 재정이 투입되는 사업이다. 이 경우에는 소관부처에서 재정사업에 대해 자체평가 후, 그 결과를 기획재정부가 확인하고 점검하는 메타평가 과정을 거친다. 이를 재정사업 자율평가라 부르는데 각 중앙행정기관에서 이행하는 재정사업들을 스스로 평가하고 그 결과를 바탕으로 향후 정책방향을 설정하거나 다음 년도의 인사와 조직이동에 반영하는 자체평가의 일종이다. 그리고 평가결과는 기획재정부에서 다음 연도 예산을 결정하는데 중요한 자료로 활용된다. 소관부처에서 자체평가를 실시할 경우, 활용하는 재정사업 평가지표는 다음과 같다.

<표 III-16> 재정사업 자체평가 지표

구분	지표
사업계획의 적정성	1-1. 사업목적이 명확하고 성과목표 달성에 부합하는가?
	1-2. 다른 사업과 불필요하게 유사·중복되지 않는가?
	1-3. 사업내용이 적정하고 추진방식이 효율적인가?
성과계획의 적정성	2-1. 성과지표가 사업목적과 명확한 연계성을 가지고 있는가?
	2-2. 성과지표의 목표치가 구체적이고 합리적으로 설정되었는가?
사업관리의 적정성	3-1. 예산이 계획대로 집행되었는가?
	3-2. 사업추진상황을 정기적으로 모니터링하고 있는가?
	3-3. 사업추진 중 발생한 문제점을 해결하였는가?
성과달성 및 사업평가 결과의 환류	4-1. 계획된 성과지표의 목표치를 달성하였는가?
	4-2. 사업이 효과적으로 수행되는지 점검하기 위한 사업평가를 실시하였는가?
	4-3. 평가결과 및 외부지적사항을 사업구조개선에 환류 하였는가?

이는 크게 계획-관리-성과-환류의 과정으로 평가되고 있다. 성과달성에서 평가가 그치는 것이 아니라 기존의 평가결과를 적극적으로 반영하여 개선하는 보수 및 학습 관점까지를 포함하고 있는 것이다. 또한, 주요 정책부문 평가와 달리 사업 관리의 적정성 부문에서는 예산을 중점적으로 사업계획의 적정성 부문에서 다른 사업과의 유사 및 중복 문제를 중점적으로 평가하고 있다. 재정사업의 경우 국가 예산이 집중적으로 투입되다 보니 보다 효율적으로 예산을 사용하기 위해 사업의 중복여부와 예산집행 부문에 대한 평가가 이루어지는 것으로 보인다. 많은 예산이 투입된 만큼, 그에 따른 성과도 보여야 하기 때문에 사업 추진 상황에 대한 정기적인 모니터링과 목표치 달성 여부 등도 평가하고 있다.

그 중, 성과계획의 적정성을 평가하기 위해 ‘성과지표가 사업목적과 명확한 연계성을 갖는지’, ‘성과지표의 목표치가 구체적이고 합리적으로 설정되었는지’와 관련된 지표가 활용된다. 여기에서 장애인 일자리 사업의 성과지표는 ‘장애인 일자리 수요 충족률(%)’, ‘장애인 일자리 만족도’, ‘중증 장애인 참여율(%)’이다. 장애인 일자리 수요 충족률은 경제활동 인구 중 실업인구 대비 장애인 일자리 사업 참여인원 수로 계산된다. 장애인 일자리 만족도는 2009년부터 2011년까지는 장애인 복지 일자리 참여자의 만족도 및 인식도, 장애인 주민자치센터 도우미 활용 만족도로 측정되었다. 2012년부터는 일자리 참여자 및 사업 담당자의 만족도로 측정되는데 일반형 일자리



가 40%, 복지 일자리가 20%, 특화형 일자리가 40%의 비중을 차지한다. 중증 장애인 참여율은 전체 장애인 일자리 참여자 수 대비 중증 장애인 참여자 수로 계산된다. 이에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

<표 III-17> '09년~'16년 보건복지부 장애인 일자리 사업 성과지표

성과 지표	실적 및 목표치										측정산식 또는 측정방법	자료수집 방법/ 자료출처
	구분	09	10	11	12	13	14	15	16			
장애인 일자리 수요 충족률 (%)	목표	—		9	12	—					('11년~'12년) *장애인일자리사업 참여인원 수 /경제활동 인구 중 실업인구	장애인 일자리 전산 시스템, 2011년 장애인 실태조사
	실적	—		15.8	13.9	—						
장애인 일자리 만족도 (점)	목 표	복지	75	80	85	79.9	80.1	81.4	83.1	82.6	('09년~'11년) *장애인복지일자리 참여자 만족도 및 인식도 *장애인 주민자치센터 도우미 활용만족도 ( '12년~계속)가점 *일자리사업 참여자 및 담당자 만족도 측정 -각 사업별 만족도 총점 (일반형일자리*0.4) +(복지일자리*0.2) +(특화형일자리*0.4) /3=종합만족도	한국 장애인개발원 장애인 일자리사업 만족도조사 결과 보고서
		행정	75	80	85							
	실 적	복지	76.9	81.6	86	80	82.3	81.7	83.1	—		
		행정	75.1	81.2	86							
중증 장애인 참여율 (%)	목표	—		—	신규	60	60	64.2	64.8	(중증장애인참여자/ 전체 장애인일자리 참여자)*100	장애인 일자리 전산 시스템	
	실적	—		—	—	63.2	64.3	—	—			

자료: 한국장애인개발원 일자리개발팀(2015) 채인용.

이상의 자체평가 결과를 바탕으로 기획재정부에서 메타평가를 실시하는데, 이에 활용되는 평가지표들은 다음과 같다. 평가 과정이 충실한지, 평가결과가 적정한지, 지출구조 조정이 적절한지에 대해 평가한다. 장애인 일자리 사업에 대한 2012년 평가결과에 의하면 보통에 해당하는 65점을 받았는데, 감점된 요인을 보면 성과지표의

목표치가 특별한 노력 없이도 달성 가능한 수준으로 낮게 책정되어 있다는 점이다. 이에 따라 성과계획 단계에서 합리적 수준으로 목표치를 설정하라는 권고를 받았다(한국장애인개발원 일자리개발팀, 2015).

<표 III-18> 재정사업 메타평가 지표(기획재정부)

구분	지표
평가 과정의 충실도	1-1 자체평가 위원회 구성 및 운영계획의 적절성
	1-2 자체평가 위원회 운영의 적절성
평가결과의 적정성	2-1 성과계획에 따른 평가실시 여부
	2-2 상대평가 준수여부
	2-3 우수사업 등급의 타당성 여부(R&D 분야만 해당)
지출구조조정의 적정성	3-1 지출구조 조정규모 달성도
	3-2 지출구조조정 내역의 적정성

자료: 국무총리실(2016) 재인용.

### (3) 국고보조사업 운영평가(준치평가) 지표

기획재정부는 매년 4월에 민간위원으로 구성된 평가단을 구성하여 국고보조사업을 평가하고 있다. 국고보조금 규모가 해가 다르게 꾸준히 증가하면서 일부 지자체나 민간 사업자들이 방만하게, 비효율적으로 보조금을 사용하는 것을 막고자 하는 것이 평가의 주된 목적이다. 기획재정부가 발표한 ‘2015년 국고보조사업 운영평가 결과’를 살펴보면, 32개 부처의 1,422개 사업에 대해 평가한 결과, 정상추진 결과를 받은 사업은 반 정도(51.6%)인 734개였다. 그리고 65개 사업이 즉시 폐지, 75개 사업이 단계적 폐지 결과로 나타나 전체 10%인 140개 사업이 감축될 예정이다. 민간 혹은 지자체가 직접 수행하는 것이 더 바람직한 경우나 사업성과 혹은 집행률이 저조한 경우, 그리고 소규모 사업임에도 관리비용이 과다하게 투입되는 경우 등을 개선하여 보다 효율적으로 국고를 사용하기 위함이다(기획재정부, 2015).

장애인 일자리 사업도 지자체경상보조, 민간경상보조에 해당하므로 국고보조사업 운영평가를 받는다. 이에 대한 평가는 보조사업의 타당성, 관리의 적정성, 규모의 적

정성으로 평가된다. 그 후, 종합 평가 결과 및 이를 개선하기 위한 정책 제언 내용을 작성하도록 되어 있다.

<표 III-19> 국고보조사업 운영평가 지표(기획재정부)

구분	지표
보조사업의 타당성	1-1. 보조사업의 법적근거
	1-2. 보조사업 목적의 명확성과 타당성
	1-3. 보조사업 구성(내역사업 등)의 명확성과 실효성
관리의 적정성	2-1. 보조사업 관리의 적정성
규모의 적정성	3-1. 보조율의 합리성
	3-2. 중장기 재정부담 수준의 합리성

자료: 한국장애인개발원 일자리개발팀(2015) 재인용.

2015년, 장애인 일자리 사업에 대해서 지자체경상보조는 동일하게 유지하되 민간 경상보조는 중증장애인직업재활사업과 통폐합하고 향후 3년 동안 15% 예산감축이 필요하다는 결과가 나타났다. 한편, 현재 삶과 직장유지가 불안정한 장애인들의 상황을 고려하여 이들에게 제공되는 공공형 일자리 제공은 반드시 운영되어야 하며 이에 대한 재정지원도 적절하다고 보고되었다. 그렇지만 장애인들에게 지원되는 공공형 일자리 사업이 단순 일자리 중심으로 운영되다 보니, 장애인들이 사업 참여 경험을 바탕으로 실제 경쟁고용이 가능한 노동시장으로 나아가는 것에 상당한 제약이 있다는 평가도 동시에 받았다. 장애인들이 직업을 안정적으로 유지하기 위한 역량강화 사업에 대한 지원이 강화될 필요가 있는데, 이런 측면에서 ‘중증장애인 직업재활지원’ 사업과 통합되어야 한다는 지적을 받았다. 또한, 현재 장애인 일자리 수요 충족률, 장애인 일자리 만족도, 중증 장애인 참여율 중심의 성과지표에 장애인 민간 일자리 만족도 대비 장애인 공공 일자리 수혜자 만족도, 공공 일자리 수혜자들의 민간부문 일자리 진출 수 등도 평가에 추가할 필요가 있음을 지적하였다(한국장애인개발원 일자리개발팀, 2015). 이는 장기적인 관점에서 장애인 공공 일자리 사업이 의도한 목적과 그 파급효과를 넓힐 수 있다는 점에서 중요하다.

#### (4) 정부업무 특정평가 지표

중앙행정기관에 대한 정부업무평가는 크게 특정평가와 자체평가로 구성된다. 자체평가는 앞에서 살펴본 바와 같으며 특정평가는 국무총리실의 정부업무평가위원회가 효율적이고 통합적인 국정운영을 위해 주요 정책 및 기관역량을 평가하는 것을 말한다. 2011년에 보건복지부의 장애인 일자리 창출 및 확대가 주요 국정과제 중 하나였기 때문에 이에 대한 특정평가가 이루어졌다. ‘장애인 일자리 창출 및 확대’ 과제는 적극적인 재정지원을 바탕으로 장애인들의 공공일 자리를 창출함으로써 장애인들의 사회참여 기회를 높이고, 자립기반을 확대하여 비장애인들과의 차별을 실질적으로 줄이기 위해 만들어졌다. 2011년에 장애인 일자리 참여자 수 증가율 목표치를 2010년 10.3%보다 5.6%p 높은 15.9%로 설정하였다. 근로 장애인(직업재활시설)의 평균 임금 인상율의 목표치는 7.1%로 설정하였다. 이러한 사업들의 달성도와 정책의 전반적인 성과평가를 위해 활용된 지표는 아래와 같다.

<표 III-20> 정부업무 특정평가 지표(정부업무평가위원회)

구분	지표	내용
정책형성	일자리창출 목표의 타당성	과제목표 및 사업내용이 일자리 창출이라는 정책목표를 달성하는 유용한 수단인지에 대한 적합성 검토 여부
	정책목표 설정의 적극성	정책수단 및 내용이 일자리 창출을 위해 적극적인 목표를 설정·제시했는지 여부
	자원 확보 및 배분의 적절성	사전분석 및 계획을 통한 정책추진 자원이 적절히 확보·배분되었는지 여부
정책집행	추진계획의 진척도	과제별 추진계획상 집행을 준수 정도
	유관기관·정책과의 협조노력	유관기관·정책과의 연계 및 협조체제를 구축하고 이를 충실하게 운영한 정도
	모니터링 및 대국민 소통·홍보 노력	정책여건·상황변화에 적절히 대응하고 대국민 소통, 확산 노력 등을 충실하게 추진한 정도
정책성과	성과목표치의 달성도	해당 과제의 추진계획 상 성과목표를 실제 달성한 정도
	일자리 창출에의 파급효과·기여도	계획수립 시 예상한 궁극적 정책효과가 실제 발생한 정도

자료: 한국장애인개발원 일자리개발팀(2015) 재인용.

특정평가는 정책형성, 정책집행, 정책성과 3단계로 이루어지는데, 주요 정책부문에 대한 자체평가 지표와 유사하다. 특히, 정책의 효과성을 실질적으로 높이기 위한 노력을 확보하기 위해 정책성과 중 일자리 창출의 파급효과와 기여도가 평가되며, 정책 수혜자인 국민들의 만족도를 높이기 위해 이들과의 소통 정도 등에 대한 평가도 포함되어 있다.

이상의 지표들을 바탕으로 장애인 일자리 창출 및 확대과제에 대해 평가한 결과, 우수등급을 받았지만 여전히 장애인 일자리 질은 높아지지 않았다는 지적을 받았다. 다양한 이유들이 나타났지만 결정적으로 낮은 임금수준으로 인해 장애인들이 일할 동기를 갖기 않는다는 것이 한계로 나타났다. 2011년 기준으로 복지일자리의 경우 월평균 임금이 20만원 수준이었으며, 행정도우미 역시 월평균임금이 85만 5천원에 불과한 것으로 나타났다. 이런 원인과 함께 직장 생활에 적응하기 위해 필요한 프로그램(직업적응서비스)의 부재로 인해 직장적응을 하지 못해 중도 포기하는 경우도 다양한 이유 중 하나로 나타났다. 이에 따라 정부업무 평가위원회에서 장애인 일자리 참여자들의 인건비를 증가시키고 중도종료자를 낮추기 위해 참여자들을 대상으로 직장생활에 잘 적응할 수 있도록 필요한 훈련과 교육 등을 실시할 것을 권고하였다(한국장애인개발원 일자리개발팀, 2015).

#### (5) 직접 일자리 사업 평가지표

장애인 일자리 사업이 포함된 직접 일자리 사업은 고용노동부에서 관할한다. 2016년 고용노동부의 재정지원일자리사업 종합지침에 따르면 전체 직접 일자리를 일관되게 체계적으로 평가하기 위해 크게 재정효율성, 고용효과성, 전달체계의 3가지 항목을 사용하고 있다. 이는 투입-과정-산출-결과라는 일련의 체계를 반영한 것이라 할 수 있다. 재정효율성은 투입의 정도를 대표하는 ‘투입 예산 대비 고용인원’, ‘인건비 예산 비율’, 산출의 정도를 의미하는 ‘모집충족 비율’, ‘취약계층참여충족 비율’을 평가지표로 한다. 과정에 해당하는 전달체계는 ‘유사·중복 여부’, ‘반복참여 비율’, ‘일모아시스템 활용수준’ 등의 평가 지표들이 포함된다. 결과를 의미하는 고용효과성은 ‘민간부문 취업률’, ‘평균 취업소요기간’, ‘고용유지율’ 등의 지표를 활용한다. 이와 관련한 구체적인 내용은 다음과 같다.

<표 III-21> 직접 일자리 사업 평가 지표(고용노동부)

평가방법	평가 영역	평가 항목	평가 지표	가중치(%)
정량평가 (60%)	재정효율성 (30%)	재정효과	투입 예산 대비 고용인원	100
			인건비 예산 비율	100
		사업목표 달성도	모집충족 비율	150
			취약계층 참여충족 비율	200
	고용효과성 (30%)	취업성과	비경제활동인구 참여 비율	200
			민간부문 취업률	300
			평균 취업소요기간	100
		고용유지	고용유지율	200
			고용유지기간	100
			최저임금 대체 비율	100
			사회보험 적용 여부	100
			참여기간	100
정성평가 (40%)	종합평가 (40%)	사업계획 타당성	유사·중복 여부	150
			반복참여 비율	200
			사업시기 및 일정의 적절성	100
		집행과정 효율성	일모아시스템 활용 수준	50
			모니터링 평점	300
		환류체계	평가체계 존재 및 개선 실적	100
			취업지원 연계 프로그램 활동	300

자료: 고용노동부(2016) 재인용.

이상의 평가지표가 만들어지기까지 과정들을 살펴보면 다음과 같다. 2013년 5월에 전체 일자리사업 근로조건을 조사하였고, 2013년 7~8월에 주요사업 현장을 점검하였다. 그 후, 2013년 12월에는 평가체계와 지표가 개발되었고, 주요사업들을 대상으로 성과평가를 실시하였다. 2014년 11월에는 2013년에 평가되었던 주요사업들을 제외한 나머지 사업들을 대상으로 현장점검과 성과평가를 진행하였다(고용노동부, 2016).

2013년 12월에 개발된 평가지표에는 직접 일자리 사업평가 지표와 함께 의식조사

평가가 포함되어 있다. 이는 운영기관과 참여자들을 대상으로 사업수행 및 운영과 관련된 만족도를 평가하기 위한 지표들로 구성되어 있다. 특히, 객관적 지표를 통해 장애인 일자리 지원 사업의 효과를 측정하는 것 못지않게 참여자들의 사업에 대한 만족도, 이를 실질적으로 운영한 기관의 만족도를 조사하는 것이 중요하기 때문에 운영기관과 사업 참여자에 대한 만족도 조사를 실시하였다. 운영기관에 대해서 재정 효율성 효과 정도, 지역사회 일자리 창출 기여 정도, 취약계층 생활안정 기여도, 민간 일자리로의 디딤돌 기여도, 근로의욕 고취 기여도를 평가한다. 그리고 사업 참여자들에 대해서 전반적 만족도, 직무, 소득, 근로시간, 노동 강도에 대한 만족도를 평가한다. 이와 더불어, 사업 참여자와 운영기관 담당자를 대상으로 고충, 불편사항, 수정 사항 등에 대한 설문을 실시하였다. 이를 통해 장애인 일자리 사업의 개선 방향을 직접적으로 확인하기 위해서다. 그리고 객관적인 수치는 좋게 나타나더라도 실질적으로 사업을 운영하는 기관이나 사업 참여자의 입장에서 불만족스러운 부분이 존재할 수 있기 때문에 이를 파악하는 것에 초점을 두었다.

<표 III-22> 운영기관 및 참여자 만족도 평가를 위한 설문항목

구분	설문항목	적극 반대	반대	보통	동의	적극 동의
운영 기관	(재정효율성 효과 정도) 현재 사업은 예산 투입 대비 사업성고가 높다.	①	②	③	④	⑤
	(지역사회 일자리 창출 기여 정도) 현재 사업이 지역사회 일자리 창출에 기여했다.	①	②	③	④	⑤
	(취약계층의 생활안정 기여도) 현재 사업은 취약계층 생활안정에 기여했다.	①	②	③	④	⑤
	(민간일자리로의 디딤돌 기여도) 현재 사업은 참여자가 민간일자리로 이동하는데 디딤돌 역할을 했다.	①	②	③	④	⑤
	(근로의욕 고취 기여도) 현재 사업은 참여자에게 근로의욕을 고취시켰다.	①	②	③	④	⑤

구분	설문항목	적극 반대	반대	보통	동의	적극 동의
참 여 자	(사업 전반) 참여한 사업에 대해 전반적으로 만족한다.	①	②	③	④	⑤
	(직무) 최근 참여한 사업에서 하는 일에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
	(소득) 지금 일자리사업에서 받는 돈에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
	(근무시간) 지금 일자리사업에서 일하는 시간에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
	(노동 강도) 지금 일자리사업에서 하는 일이 힘들다.	①	②	③	④	⑤

자료: 주무현 외(2013)에서 재구성.

## 2) 기존 평가지표의 문제점

지금까지 장애인 일자리 사업을 포괄하는 재정지원 일자리 사업 등에 의한 평가지표들을 살펴보았다. 장애인 일자리 사업은 자체평가를 비롯하여 재정지원을 받는 사업이기 때문에 기획재정부는 이 사업에 대한 재정사업 자율평가, 국고보조금 운영평가도 실시한다. ‘장애인 일자리 창출 및 확대’가 주요 국정과제에 해당함에 따라 2011년에는 국무총리실 정부업무평가위원회로부터 특정평가를 받고 직접 일자리 사업으로서 평가도 받기도 하였다. 즉, 장애인 일자리 사업을 중심으로 매우 다양한 평가가 이루어지고 있는 것이다.

하지만, 다양한 기관들에게 실시하는 잦은 평가는 기관마다 다른 지표와 잣대로 평가하기 때문에 평가 준비에 소요되는 시간과 추가 자료수집에 소요되는 시간과 인력이 필요하다. 이로 인해 다양한 평가의 시행은 사업 추진 기관과 담당자, 사업 참여자의 혼란을 야기할 수 있다. 앞에서 살펴본 바에 따르면 평가항목들이 대체로 정책형성-정책집행-정책성과 등의 단계로 구성되어 있지만, 하나하나씩 살펴보면 세부평가 지표들이 조금씩 다르며 점수 비중이나 계산방법에서도 차이를 보인다. 또한, 다양한 기관들에게 다양한 잣대로 실시하는 평가들로 인해 평가결과에서 나타나는 문제점을 사업운영에 반영하는 것이 어렵다. 그리고 장애인일자리사업만 평가하여 사업 내 문제점을 밝혀내는 것이 아니라 일자리 정책, 재정사업 정책 등 관련된



모든 사업들을 포괄하여 평가하기 때문에 평가결과를 해석이 어려우며 장애인일자리사업 자체에서 나타나는 문제 등을 곧바로 도출하는 것이 어렵다. 그렇기 때문에 장애인 일자리 사업 자체만을 대상으로 이 사업이 지닌 문제들을 보완하고 효과성을 높이기 위한 평가지표 구축이 필요하다(이혜경 외, 2015).

하지만, 현재, 장애인 일자리 사업을 중심으로 한 특화된 평가가 존재하지 않는다. 보건복지부 사업의 일환으로 재정사업의 일환으로 국고보조금 사업의 일환으로 직접 일자리 사업의 일환으로 다양한 잣대를 이용하여 평가를 실시하고 있는 것이다(성시경 외, 2014). 장애인 일자리 사업으로서 특수성이 반영된 평가는 이루어지지 않고 있는 실정이다. 선행연구들을 보더라도 재정지원 일자리 사업에 대한 평가체계 구축이 필요하고 구축방안에 대해 언급한 연구들이 대부분이며, 장애인 일자리 사업의 평가체계나 지표를 연구한 경우는 매우 드물다(성시경 외, 2014; 이규용 외, 2005; 이해춘 외, 2012; 주무현 외, 2013).

장애인들은 대표적인 취업취약계층이기 때문에 국가는 이들이 안정된 삶을 살 수 있고 직업을 가질 수 있도록 필요한 지원을 제공해 줄 책임이 있다. 선천적/후천적과 같은 장애발생 시기를 떠나서 대부분의 경우 장애인들은 독립할 수 있는 기회가 제한적이기 때문에, 비장애인들과 직접적으로 경쟁하여 노동시장에 참여시키기보다 일자리 지원을 통해 충분한 직업관련 경험을 가진 후에 노동시장으로 진입시킬 필요가 있을 것이다. 그러기 위해서 장애인 일자리 사업이 제대로 이행되고 있는지, 이에 따른 효과가 잘 나타나고 있는지 등을 평가하는 것이 중요하다. 지금까지 장애인 일자리 사업에 대해 평가한 결과, 민간 부문으로 취업이 이어지는 비율이 낮고, 중도 포기하는 경우가 높은 것을 지적받아 왔다. 또한, 2014년 감사원으로부터 사업 참여자의 적정성 등에 대한 문제제기와 장기 참여자에 대한 취업지원 부족에 대한 지적도 받았다(한국장애인개발원 일자리개발팀, 2015).

이처럼 장애인 일자리 사업이 애초에 가지고 있던 문제점을 개선하기 위한 목적에서, 그리고 장애인 일자리 사업의 장기적인 목표를 실현하기 위한 차원에서 장애인 일자리 사업만의 특화된 평가지표 구축이 필요하다. 물론, 직접 일자리 사업 평가지표의 경우, 장애인 일자리 사업이 가진 문제점을 보완할 수 있는 방향으로 구성되어 있지만, 여전히 장애인들이 이 사업을 통해 얼마나 소득 수준이 향상되었는지 등 사업영향(impact)을 고려한 평가지표로는 부족해 보인다. 즉, 사업 참여 전과 종료 후의

참여자의 삶의 변화를 비교한 결과가 중요하지만 현재 직접 일자리 사업 평가 지표에는 이러한 것이 반영되어 있지 않다. 또한, 노동부에서 실시하고 있는 일자리 사업 평가 지표에는 사업을 운영한 기관이나 참여자의 만족도 등 직접적인 정책 체감도를 측정할 수 있는 부분이 포함되어 있지 않다는 점에서 이에 대한 보완도 필요할 것으로 보인다.

투입-과정-산출-결과단계로 구성된 취업인턴 지원 사업 평가지표를 개발한 전용일 외(2014)의 연구는 장애인 일자리 사업이 앞으로 어떻게 평가되어야 할지 그 방향을 설계하는데 유용한 정보를 제공하고 있다. 투입단계에는 참여자 수, 참여기업 수, 운영기관의 효율성, 채용절차의 효율성, 예산집행의 효율성 지표가 포함된다. 과정단계에는 인턴선발률, 인턴수요율, 중도탈락률, 예산집행의 효율성, 인턴과정의 만족도 지표가 포함된다. 산출단계에는 조기 채용률, 정규직 전환율, 예산집행의 효율성 지표가 포함되며, 결과단계에는 소득증가율, 취업유지율, 생산성 향상 지표가 포함된다.

특히, ‘사업수행인력 대비 매칭건수’로 측정하는 운영기관의 효율성과, ‘전년도 참여자 수 대비 위탁운영비’, ‘금년도 참여자 수 대비 위탁운영비’를 비교하여 수치가 1 이상이면 개선되었다고 측정하는 예산집행 효율성 등의 지표는 장애인 일자리 사업의 특성을 감안할 때, 충분히 고려할 필요가 있을 것이다. 또한, 과정단계의 중도탈락률, 인턴과정의 만족도, 산출단계의 조기 채용률, 결과단계의 소득증가율, 설문조사에 의한 생산성 향상 등의 지표도 장애인 일자리 사업에서 다뤄야 할 부분이라 생각된다. 특히, 중도탈락률이 포함되어야 하는데, 이는 장애인 일자리 사업 참여자들의 직장생활 부적응으로 인한 중도포기 사례가 빈번하기 발생하기 때문이다. 조기 채용률이나 소득증가율, 생산성 향상, 인턴과정 만족도 역시, 장애인 일자리 사업의 장기적인 효과성을 고려한다면 평가에 필요한 항목들이다. 이처럼, 장애인 일자리 사업이 지닌 문제를 개선할 수 있는 방향으로 평가지표를 구축하는 것이 중요하다.

따라서 포괄적이고 분절적으로 이뤄져 왔던 기존의 일자리 사업에 대한 평가로부터 장애인 참여자의 만족도를 높이고 이들의 삶의 질에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 사업운영을 위해 장애인 일자리 사업에 초점을 두는 평가체계를 구축하여 특화된 평가를 만드는 것이 필요하다. 평가체계와 지표개발을 위해서 사업과 관련된 다양한 이해관계자들(예, 사업 참여자, 운영기관, 담당자)의 의견을 기반으로 평가지표를 구성하는 것이 필요하다(이혜경 외, 2015). 이는 장기적으로 장애인들의 자립 기반 확

중, 그에 따른 삶의 질 향상으로 나아가게 한다는 점에서 중요하다.

#### 4. 소결

본 장에서는 장애인일자리 사업과 관련하여 국내외 장애인일자리지정책 및 평가 지표와 국내 장애인일자리정책 평가지표에 대해 알아보았다. 국내에서 사용하고 있는 평가지표와 외국의 사례를 살펴봄으로써 공공부조의 성격을 가지고 있는 장애인 일자리 사업평가에서 취업취약계층이 사업에 참여함에 따라 변화하는 것들을 측정할 수 있는 평가체계가 개발되어야 하는 당위성이 높게 나타났다. 특히, 사업평가와 모니터링 체계를 개발하기 위해 알아본 외국의 사례 중 호주에서 공공서비스 평가가 어떻게 변화되었는지 알 수 있다. 기존에 투입-산출에 초점을 두어 평가가 이루어졌지만, 실제적으로 사업성과와 결과를 알아보는 것을 지속적으로 실패함에 따라 평가는 투입-산출에서 투입-산출-결과-영향을 알아보는 것으로 평가체계가 점차 변화하였다. 비록 이러한 변화를 경험하고 실제적으로 공공서비스 제공에 따른 결과와 영향을 알아보는 것으로 평가가 변화하였지만, 변화가 이루어지기까지 수요자와 서비스 제공자 측면에서 어떠한 지표가 평가에 포함되어야 하며 다년간의 노력이 수반되었다. 그러나 국내에서는 장애인일자리사업의 효과성을 알아보기 위해 특별히 제작된 성과체계와 지표가 없기 때문에 이를 위한 노력이 필요한 것을 알 수 있다.

그렇기 때문에 다음 장에서 10년 이상 진행되어온 국내 장애인일자리 사업이 가진 효과성을 알아보기 위해 장애인일자리사업 현황 및 문제점, 모니터링 결과, 일모아 DB와 고용보험 DB를 연계하여 장애인일자리사업에 대한 실직정인 결과를 알아보고자 한다.



## 장애인일자리사업 평가

# IV

1. 장애인일자리사업 현황
2. 장애인일자리사업 모니터링 결과
3. 일모아DB-고용보험DB 연계분석
4. 소결



## IV. 장애인일자리사업 평가



### 1. 장애인일자리사업 현황

#### 1) 사업개요

장애인일자리사업은 정부의 재정지원일자리사업 중 직접일자리창출사업의 일환으로, 장애인복지법 제21조(직업) 및 동법 시행령 제13조의2(장애인일자리사업 실시)에 근거하고 있다. 장애인복지법에서는 장애인의 직업에 관한 국가와 지방자치단체의 책임과 의무를 규정하고 있다. 이러한 법적근거에 따라 장애인일자리사업은 ① 취업 취약계층인 장애인에게 일자리 제공을 통한 사회참여 확대 및 소득보장 지원, ② 장애 유형별 맞춤형 신규 일자리 발굴 및 보급을 통한 장애인일자리 확대, ③ 근로연계를 통한 장애인복지 실현 및 자립생활 활성화를 목적으로 하고 있다.

<표 IV-1> 장애인일자리사업 근거 법률

구분		내용
장애인 복지법	제21조 (직업)	① 국가와 지방자치단체는 장애인이 적성과 능력에 맞는 직업에 종사할 수 있도록 직업지도, 직업능력평가, 직업적응훈련, 직업훈련, 취업 알선, 고용 및 취업 후 지도 등 필요한 정책을 강구하여야 한다. ② 국가와 지방자치단체는 장애인직업재활훈련이 원활히 이루어질 수 있도록 장애인에게 적합 직종 및 재활사업에 관한 조사·연구를 촉진하여야 한다.
장애인 복지법 시행령	제13조의2 (장애인 일자리사 업 실시)	① 보건복지부장관은 법 제21조제1항에 따라 장애인의 사회참여 기회를 확대하고 적성과 능력에 맞는 일자리를 발굴하여 소득보장을 지원하는 장애인 일자리사업을 실시할 수 있다. ② 보건복지부장관은 제1항에 따른 장애인일자리사업을 관리하기 위하여 전산시스템을 구축·운영할 수 있다. ③ 제1항에 따른 장애인일자리사업의 종류 및 운영, 제2항에 따른 전산시스템의 구축·운영 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다. [본조신설 2014.11.4]

장애인일자리사업은 ① 일반형일자리, ② 복지일자리(참여형/특수교육-복지 연계형), ③ 특화형 일자리(시각장애인안마사파견사업/발달장애인 요양보호사 보조일자리)로 구분되며 각 사업의 주요 내용은 아래와 같다.

<표 IV-2> 장애인일자리사업 유형 및 지원내용

구 분		사업기간	근로시간	지원액(천원)		지원 인원	국고 보조율
				인건비	운영비 (4대보험 사업자 부담금 등)		
일반형일자리		12개월 (1월~12월)	주 5일 (40시간)	1,261천원	135천원 (1인/월)	4,746명	서울 30% 지방 50%
복지 일자리	참여형	12개월 (1월~12월)	주 14시간 이내 (월56시간)	338천원	15천원 (1인/월)	9,044명	서울 30% 지방 50%
	특수교육- 복지연계형	12개월 (1월~12월)					
특화형 일자리	시각장애인 안마사 파견사업	12개월 (1월~12월)	주 5일 (25시간)	1,030천원	113천원 (1인/월)	760명	전체 80%
	발달장애인 요양보호사 보조일자리	12개월 (1월~12월)	주 5일 (25시간)	790천원	110천원 (1인/월)	277명	서울 30% 지방 50%

주: 일반형일자리 경우 민간위탁 시 예산의 범위 내에서 운영비 월 2만원(1인) 추가 지원 가능  
자료: 『2016년 장애인일자리 사업안내』, 보건복지부, 2016.

## 2) 사업내용

### (1) 일반형일자리

일반형일자리란 만 18세 이상 미취업 등록장애인에게 일반노동시장으로 전이를 위한 실무능력 습득을 지원하고 일정기간 소득을 보장하는 자리로, 주요 직무로는 복지 및 일반 행정 지원, 장애인일자리사업 전담 지원, 장애인복지 및 사회복지 서비스 전담 지원 등이 있다. 사업수행기관은 일반형일자리 참여자의 직무배치 시 행정도우미를 읍·면·동 행정복지센터에 행정도우미 1인을 우선 배치해야 한다. 단, 발달장애인 요양보호사 보조일자리 위탁수행기관에 복지서비스 지원요원 배치가 필요하다고 판단될 경우에는 우선배치 가능하다. 지역여건 및 해당업무 특성 상 행정도우



미의 추가배치가 필요한 경우 행정복지센터별 1인 이상 배치가 가능하지만, 청소, 물품배송, 정원관리 등 행정도우미 배치 목적에 부합되지 않은 업무는 담당할 수 없다. 행정도우미 우선 배치 후에는 잔여 배정인원으로 전담지원 행정도우미, 복지서비스 지원요원 배치가 가능하며 도서관 사서보조, 보육보조, 우편물분류 등의 복지일자리 직무유형 중 전일제(일 8시간/주 5일) 근로가 필요하다고 판단되는 직무에 일반형일자리로 배치가 가능하다. 일반형일자리의 직무 및 배치기관은 아래와 같다.

<표 IV-3> 일반형일자리 직무 및 배치기관

직무명	직무내용	주요 배치기관	비고
행정도우미	- 공공 및 복지행정 업무 지원	- 읍·면·동 행정복지센터, 시·군·구청, 보건소, 공공기관 등	- 읍·면·동 행정복지센터에 1인 우선 배치
전담지원 행정도우미	- 장애인일자리사업 업무 전담지원	- 시·군·구청	- 장애인일자리사업 참여경험이 있는 자 - 기본적인 사무자동화 업무수행(문서 작성, 데이터 관리 등)이 가능한 자
복지서비스 지원요원	- 장애인일자리사업 참여자 직무지원 - 사회(장애인)복지 전반의 행정전담 지원 및 직접서비스(프로그램) 지원 - 단, 프로그램 참여, 생산 활동 등 불가	- 장애인일자리사업 민간 위탁 수행기관, 발달장애인 요양보호사 보조일자리사업, 비영리 복지시설(기관), 중증장애인 생산품 생산시설 등	- 장애인일자리사업 민간 위탁 수행기관 우선배치 가능 - 직접서비스 및 행정업무와 관련된 고유 업무 배정 - 사회복지관련 전공자 또는 유경험자 우대

자료: 『2016년 장애인일자리 사업안내』, 보건복지부, 2016.

또한 일반형일자리 참여를 통한 일반시장으로의 전이촉진을 위해 행정도우미 배치 후 잔여 배정인원 20% 이내에서 시장형 기관에 배치가 가능하다. 이때 배치기관은 사회적 기업, 사회적 협동조합 등 공익형 영리기업 및 상시근로자 5인 이상 4대 보험 가입 민간 기업을 대상으로 한다. 배치직무는 각 배치기관의 향후 채용계획이 있는 직무여야 하며 채용하지 않을 경우 향후 1년간 참여자 배치가 불가능하다.

## (2) 복지일자리(참여형/특수교육-복지연계형)

복지일자리는 취업이 어려운 장애인에게 다양한 일자리를 개발·보급하여 직업생활 및 사회참여 확대를 위한 사업을 직업경험을 제공하는 일자리를 말하며, 사업대상에 따라 참여형(만 18세 이상 등록장애인)과 특수교육-복지연계형(특수교육기관 고등학교 3학년 및 전공과 재학생)으로 나누어 운영하고 있다. 참여자의 흥미와 직업능력을 반영한 24가지 맞춤형 직무가 개발되어 있으며, 도서관 사서보조, 우편물 분류, 급식보조 등이 있다.

사업수행기관에서는 보건복지부에서 제시하는 <표 IV-4>의 복지일자리 세부유형 및 배치기관 안내를 참고하여 사업을 추진하며, 필요 시 지방자치단체장이 신규직무 개발도 가능하다. 사업수행기관은 지역사회 관공서와 사회복지시설 등 비영리 기관에 복지일자리 세부직무별 적합 배치기관을 개발하고 적절한 인원을 배치하여야 하며, 총 배정인원의 30% 이상은 외부 배치기관에 배치해야 한다. 또한, 복지일자리 참여를 통한 일반시장으로의 전이지원을 위해 배정인원(참여형/특수교육-복지연계형 포함)의 20% 범위에서 참여자를 시장형 기관에 배치하는 것이 가능하며 시장형 일자리 배치조건은 일반형일자리와 같다.

&lt;표 IV-4&gt; 복지일자리(참여형/특수교육-복지연계형) 세부직무 유형 및 배치 기관

직무명	주요 내용	주요 배치 기관	
		공익형	시장형
사무	사무기록 유지와 관련된 업무수행 및 관련 업무 보조(문서정리, 복사, 자료작성, 집계 등)	중증장애인생산품 판매시설, 비영리민간기관 등	사회적기업, 4대보험 가입 민간기업 등
도서관 사서	도서관 사서의 제반업무 수행 및 관련 업무 보조(장서인, 날인, 색띠부착, 라벨부착, 도서정리 등)	공공도서관, 학교도서관, 작은도서관 등	사립도서관
우편물 분류	동별, 집배원별, 코스별로 우편물을 분류(우편분류, 반송소인 확인, 소인찍기, 작업장 정리 등)	우편집중국, 우편취급국, 우편출장소 등	

직무명	주요 내용	주요 배치 기관	
		공익형	시장형
영유아 돌봄	보육교사를 도와 영유아의 보육과 건강관리 보조(동화 구연, 식사보조, 놀이 등)	국공립어린이집, 공공형어린이집, 국공립유치원 등	민간어린이 집, 사립유치원
문서파기	공공 및 민간기업 등의 주요 문서 파기 업무 (현장문서, 공장입고문서, 자체문서 파기 등)	공공기관, 학교, 지역사회복지관 등	민간기업
홀몸어르신 안부 확인	홀몸어르신을 대상으로 안부 및 복지 관련 정보 제공 등의 업무	시·군·구청, 읍·면·동 행정복지센터, 지역사회복지관 등	
사회서비스 사업 모니터링	사회서비스사업 모니터링 업무 (활동보조, 재활치료 사업 등)	시·군·구청, 읍·면·동 행정복지센터, 공공기관, 지역사회복지관 등 사회서비스사업 실시기관	
실버케어	신체상, 정신상의 장애로 일상생활을 영위하는데 어려움을 겪고 있는 어르신들의 전반적인 활동 지원 업무(식사, 용변, 개인위생, 이동보행서비스 등)	주단기보호시설, 경로당 등	민간 요양시설
디앤디케어 (D&D Care)	장애인이 다른 장애인의 일상생활 어려움 등을 지원하는 업무(차량승하차, 식사지원, 양치지원, 청소 등)	장애인주단기보호시설, 장애인복지관 등	
호텔객실관리	호텔, 유스호스텔 등 숙박기업 내 객실 정리 업무	국공립 유스호스텔	호텔, 유스호스텔, 리조트, 펜션
장애인전용주차 구역제도 및 홍보	장애인전용 주차구역 위반 차량 계도·홍보 업무 수행 및 주차단속 보조	관공서, 복지관, 학교, 종합운동장 등	대형마트, 백화점 등
기부물품관리	기부물품 정리, 포장, 분류, 진열, 정리 업무 및 재활용 물품 세탁, 수선, 재포장 업무	푸드은행, 푸드마켓 등	
세탁	오염된 세탁물을 깨끗하게 세탁하는 업무	국공립병원, 대학병원 등	민간 종합병원

직무명	주요 내용	주요 배치 기관	
		공익형	시장형
급식지원	단체급식 등의 식재료 준비와 조리, 배식, 기구세척, 주방 및 홀 청소, 뒤처리 등의 업무	국공립어린이집, 공공형어린이집, 국공립유치원, 학교, 지역사회복지관, 주단기보호시설 등	민간어린이집, 사립유치원, 민간기업
은행서비스 안내	은행 고객 맞이 및 안내 서비스 등의 업무	한국은행, 산업은행	은행, 협동조합, 마을금고 등
어린이 동화구연	음성언어로 어린이들에게 동화를 읽어주는 업무	국공립어린이집, 공공형어린이집, 국공립유치원 등	민간어린이집, 사립유치원
환경정리	지역 및 관공서의 정원관리 및 환경 정비, 청소 등의 업무	시·도청, 시·군·구청, 읍·면·동 행정복지센터, 지역사회 공원, 학교, 병무청, 사회복지관 등	
버스 청결관리	버스 내·외부 청소 및 소독 등의 업무	관공서, 사회복지시설, 학교 등의 버스 운영 기관	운전면허학원, 민간버스차고지 등
캠핑장 관리	캠핑장 정리 및 청소, 프로그램 진행 업무수행 및 관련업무 보조	국공립캠핑장	민간캠핑장
재래시장관리	재래시장 고객 안내 및 정리 정돈 등의 업무		재래시장
농림·임업·어업 관련 직무	여러 가지 간단한 농사일을 수행 및 임업 및 어업과 관련 단순 업무	농업기술센터	
교통약자 승하차지원	셔틀버스 등 교통수단 이용 시 교통약자 승하차를 지원하는 업무	시·군·구청, 지역사회복지관 등	
건강검진센터 지원	건강검진실 내 보조업무 및 검사실 이동·병원 안내 업무	국공립병원	민간병원
대형서점 도서정리	도서 라벨부착 및 도서정리업무		민간서점

직무명	주요 내용	주요 배치 기관	
		공익형	시장형
스포츠 이용시설 안내	실내 수영장을 이용하는 이용객을 대상으로 안내서비스를 제공하는 업무 (락커키 불출, 회원확인, 수건정리 등)	국공립실내수영장 ·스포츠센터·체육관 등	민간수영장, 민간스포츠 이용시설 등
반려동물 돌봄	반려동물을 보호하고 돌보는 업무 (산책, 먹이주기, 케이지 청소, 목욕 등)	유기동물보호소 등	펫카페/호텔, 동물병원 등
장난감 세척	장난감을 대량으로 사용하거나 대여하는 기관에서 장난감 청결 유지 업무 (장난감 소독, 종류별 작동여부 확인 등)	국공립 장난감도서관, 국공립어린이집, 공공형어린이집, 국공립유치원 등	민간어린이집, 사립유치원, 키즈카페, 사설 놀이시설 등
대형마트 매장관리 및 상품관리	대형마트를 이용하는 고객이 쇼핑을 편하게 할 수 있도록 매장정리, 상품진열, 카트정리, 온라인 주문 상품 포장 업무		대형마트, 지역 내 준대형마트

주: 위에서 제시된 직무 외 자체개발 직무를 수행할 경우, 반드시 지자체와 협의하여 진행하  
고 전산시스템에 기타일자리 명칭요청을 통해 신청함  
자료: 『2016년 장애인일자리 사업안내』, 보건복지부, 2016.

### (3) 특화형일자리

#### ① 시각장애인안마사 파견사업

시각장애인안마사 파견 사업은 안마사 자격을 지닌 만 18세 이상 시각장애인이 노인복지관, 경로당 등을 이용하는 어르신들에게 양질의 안마서비스를 제공하는 일자리를 의미한다. 주요 직무는 노인복지관, 경로당을 이용하는 고령의 어르신의 건강 상태를 확인하여 전신 및 신체부위별 안마서비스 제공하는 것이다. 사업수행은 시·군·구청이 직접 수행하거나 민간위탁기관 수행이 가능하며, 필요한 경우 시각장애인 관련 협회·단체·복지관, 대한안마사협회(지회 및 지부포함)으로 위탁이 가능하다. 배치기관은 안마서비스 제공을 위해 시설을 갖춘 노인복지관 및 노인여가시설(경로당) 등이며 장애인복지관, 종합사회복지관에서 만 60세 이상 어르신을 대상으로 사업을 진행할 경우 배치가 가능하다.

## ② 발달장애인 요양보호사 보조일자리

발달장애인 요양보호사 보조일자리는 만 18세 이상 등록 발달장애인(지적장애인, 자폐성장아동)이 요양보호사의 업무지원에 참여하여 직무능력 습득 및 일자리 경험을 습득하는 일자리를 말한다. 주요 직무는 식사 도와드리기, 실내·외 보행 및 이동 도와드리기 등 요양보호사가 제공하는 서비스를 지원하는 업무이다. 발달장애인 요양보호사 보조일자리 배치유형은 요양서비스 유형에 따라 시설형과 방문형으로 구분된다. 시설형은 시설요양 서비스를 제공하는 노인복지시설 및 병원 등에 배치되며, 방문형은 재가 방문요양 서비스 기관을 통해 장기요양서비스를 이용하는 어르신 가정에 배치되는 것을 말한다.

<표 IV-5> 발달장애인 요양보호사 보조일자리 주요 직무

직무명	세부내용
식사 도와드리기	식사 준비 및 정리, 직·간접적인 음식물 섭취 도움, 식사 시간 지켜보기 등 어르신의 원활한 식사 과정 지원
이동/보행 도와드리기	치료실, 이동, 외부 산책 등 기관 내·외부 자가 보행, 휠체어 및 보장구 이동 시 지원
말벗하기	어르신과 일상에서 다양한 이야기 소재(예 - 고향, 흥미, 안부인사 등)의 대화를 통해 어르신의 정서적인 지원
거주환경 청소하기	어르신이 거주, 이용하는 공간을 청소하여 쾌적한 환경 유지 지원
심부름하기	어르신 또는 요양보호사 등이 요청하는 다양한 과제 수행을 통해 어르신의 전반적인 일상생활 지원
어르신 상태 모니터링	어르신의 신체 및 정서 상태 등을 지속적으로 모니터링 하여 문제 또는 특이사항 발생 시 신속하게 보고, 해결하는 것을 지원
부식/간식 복용 도와드리기	어르신 개별 간식 등의 준비 및 정리, 직·간접적인 음식물 섭취 도움, 부식 복용시간 지켜보기 등 지원
주변 정리하기	어르신 또는 요양보호사 등이 이용하는 물품 및 비품, 소모품 등을 정리하고 필요 시 구비하는 등의 업무를 지원
프로그램 및 치료 진행 지원	어르신이 이용하는 치료와 프로그램에 함께 참여하여 어르신의 참여 독려, 진행 준비 및 보조, 진행 후 마무리 지원 등 원활한 프로그램 및 치료 진행 지원

주: 참여 장애인의 욕구와 직무능력, 요양서비스 유형 등에 따라 위의 주요 직무 외 다른 세부 직무를 개발하여 배치 가능

자료: 『2016년 장애인일자리 사업안내』, 보건복지부, 2016.

### 3) 장애인일자리사업 추진체계 및 역할

장애인일자리사업은 보건복지부, 한국장애인개발원, 광역자치단체(시·도), 사업수행기관(시·군·구 및 민간위탁 사업수행기관)의 추진체계에 의해 운영되고 있다. 첫째, 보건복지부는 장애인일자리사업에 대한 법령 및 제도, 정책 및 계획수립, 예산지원, 사업운영 총괄지도감독 역할을 담당한다. 한국장애인개발원은 장애인일자리사업 수행기관 관리 및 지원 총괄, 장애 유형별 적합 일자리 및 배치기관 개발, 장애인일자리사업 수행실적 관리 및 분석, 장애인일자리 관련 연구 및 조사, 장애인일자리사업 담당자 교육 지원, 장애인일자리사업 참여자 일자리 전이 지원 등의 업무를 수행한다.

둘째, 광역자치단체(시·도)는 해당 지자체에 적합한 사업추진 계획수립 및 예산지원, 사업수행기관(시·군·구) 지원 및 관리, 사업수행기관 지도 점검 및 평가, 사업관련 실적 취합, 진행 및 결과보고(시·도 → 보건복지부/한국장애인개발원), 지역특화 장애인일자리 및 배치기관 개발 등을 담당하고 있다. 마지막으로 사업수행기관(시·군·구 및 민간위탁 사업수행기관)은 사업수행, 사업위탁(민간 수행기관) 및 관리, 참여자 모집 및 선발, 교육 및 직무 배치, 지역자원 연계, 사업실적 및 급여등록, 지역특화 장애인일자리 및 배치기관 개발, 장애인일자리사업 참여자 일자리 전이 지원, 배치기관 담당자 및 참여자 만족도 조사 등의 업무를 수행한다.

보건복지부
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장애인일자리사업 정책 및 종합계획 수립</li> <li>• 사업예산 지원</li> <li>• 사업운영 지도 및 관리 감독 총괄</li> <li>• 장애인일자리 관련 법령 및 제도 개선 등</li> </ul>
한국장애인개발원(장애인일자리 전문관리체계 구축사업)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장애인일자리사업 수행기관 관리 및 지원 총괄</li> <li>• 장애유형별 적합 일자리 및 배치기관 개발</li> <li>• 장애인일자리사업 수행실적 관리 및 분석(전산시스템 운영)</li> <li>• 장애인일자리 관련 연구 및 조사</li> <li>• 장애인일자리사업 담당자 교육 지원</li> <li>• 장애인일자리사업 참여자 일자리 전이 지원 등</li> </ul>
광역 자치단체(시·도)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업 추진 계획수립 및 예산지원</li> <li>• 사업수행기관(시·군·구) 지원 및 관리</li> <li>• 사업수행기관 지도 점검 및 평가</li> <li>• 사업 관련 실적 취합, 진행 및 결과보고(시·도 → 보건복지부/한국장애인개발원)</li> <li>• 지역특화 장애인일자리 및 배치기관 개발 등</li> </ul>
사업수행기관(시·군·구 및 민간위탁 사업수행기관)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업 수행 또는 사업 위탁(민간 수행기관) 및 관리</li> <li>• 참여자 모집 및 선발, 교육 및 직무 배치, 지역자원 연계 등 장애인일자리 사업 진행</li> <li>• 사업실적 및 급여 등록(전산시스템), 진행 및 결과보고(민간수행기관→시·군·구→시·도)</li> <li>• 지역특화 장애인일자리 및 배치기관 개발</li> <li>• 장애인일자리사업 참여자 일자리 전이 지원</li> <li>• 배치기관 담당자 및 참여자 만족도 조사 등</li> </ul>

- \* 한국장애인개발원: 장애인복지법 제29조에 의거 설립된 보건복지부 산하 공공기관으로 보건복지부에서 2010년부터 장애인일자리 전문관리체계 구축사업을 수탁 받아 운영함
- \* 배치기관: 참여자들이 배치되어 있는 기관으로 읍·면·동 행정복지센터, 공공기관, 장애인복지관, 도서관, 우체국 등이 해당됨
- \* 사업수행기관: 장애인일자리사업 전반에 대한 운영을 하는 기관으로 참여자 선발·관리 및 예산을 집행하는 기관으로 기초자치단체(시·군·구청), 민간위탁사업수행기관이 이에 해당됨
- \* 민간위탁사업수행기관: 사업수행기관인 시·군·구청으로부터 장애인일자리사업을 위탁받아 수행하는 사회복지시설, 특수교육기관 등이 해당됨

[그림 IV-1] 장애인일자리사업 수행체계



#### 4) 장애인일자리사업 현황

##### (1) 장애인일자리사업 참여 현황 - 일자리유형별

장애인일자리사업 참여 현황을 살펴보면, 2015년 1분기 기준 배정인원 대비 참여율은 96.6%로 2007년 이후로 매년 90% 이상 참여율을 보이고 있다. 복지일자리(연계형)을 제외하고 일자리 유형별 참여율 또한 95% 이상으로 나타나고 있다.

<표 IV-6> 장애인일자리사업 참여 현황 - 일자리유형별

(단위: 명, %)

구분	연도별	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015 1분기	총계
총계	배정인원	4,990	5,000	6,672	6,920	10,300	10,800	14,500	14,591	14,879	88,652
	참여인원	3,986	4,579	6,153	6,717	9,461	10,163	13,279	14,332	14,370	83,040
	참여율	79.9	91.6	92.2	<b>97.1</b>	91.9	94.1	91.6	98.2	96.6	93.7
일반형 일자리	배정인원	2,000	2,000	2,500	2,620	3,500	3,500	5,050	4,900	4,903	30,973
	참여인원	1,673	1,819	2,276	2,529	3,264	3,319	4,483	4,764	4,717	28,844
	참여율	83.7	91.0	91.0	<b>96.5</b>	93.3	94.8	88.8	97.2	96.2	93.1
복지 일자리	배정인원	2,990	3,000	4,172	4,000	6,500	7,000	8,850	8,846	9,010	54,368
	참여인원	2,313	2,760	3,877	3,952	5,907	6,550	8,293	8,753	8,710	51,115
	참여율	77.4	92.0	92.9	98.8	90.9	93.6	93.7	<b>98.9</b>	96.7	94.0
복지 일자리 (참여형)	배정인원								7,925	8,133	16,058
	참여인원								7,827	7,932	15,759
	참여율								98.8	97.5	98.1
복지 일자리 (연계형)	배정인원								921	877	1,798
	참여인원								926	778	1,704
	참여율								<b>100.5</b>	88.7	94.8
시각 장애인 안마사 파견	배정인원				300	300	300	600	625	703	2,828
	참여인원				236	290	294	503	604	685	2,612
	참여율				78.7	96.7	<b>98.0</b>	83.8	96.6	97.4	92.4
발달 장애인 요양 보호사 보조	배정인원								220	263	483
	참여인원								211	258	469
	참여율								95.9	<b>98.1</b>	97.1

주 1 : 시각장애인 안마사 파견 사업은 2010년부터 실시됨

2 : 발달장애인 요양보호사 보조 일자리사업은 2014년부터 실시됨

자료 1 : 2007~2014년 통계 - 보건복지부 내부자료

2 : 2015년 통계 - 한국장애인개발원 전산시스템

## (2) 장애인일자리사업 참여 현황 - 성별, 연령별, 장애등급별

먼저 성별 장애인일자리사업의 참여 현황을 살펴보면 2015년 1분기 기준으로 남성 52.7%, 여성 47.3%로 2007년부터 꾸준히 남성이 여성보다 높은 참여율을 보이는 것으로 나타난다. 연령별로는 65세 이상 참여율이 26.5%로 가장 높았고, 29세 이하 21.0%, 49세 이하 15.6% 순으로 나타났다. 흥미로운 것은 65세 이상 참여율이 높다는 것인데, 이는 노인사회활동(노인일자리) 참여자격이 ‘신체 건강한’ 노인으로 규정됨에 따라 장애를 가진 노인은 노인사회활동(노인일자리) 지원 사업에 참여할 수 없게 되고, 이들의 관심이 장애인일자리사업으로 돌려진 것으로 볼 수 있다. 마지막으로 장애등급별로 3급 참여율이 30.6%로 가장 높았고 2급 22.4%, 5급 12.3% 순으로 나타났다.

&lt;표 IV-7&gt; 장애인일자리사업 참여 현황 - 성별, 연령별, 장애등급별

(단위: 명, %)

구분		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015 1분기	총계
배정인원		4,990	5,000	6,672	6,920	10,300	10,800	14,500	14,591	14,879	88,652
참여인원		3,986	4,579	6,153	6,717	9,461	10,163	13,279	14,332	14,370	83,040
성별	남성	2,255 (56.6%)	2,476 (54.1%)	3,211 (52.2%)	3,320 (49.4%)	4,995 (52.8%)	5,289 (52.0%)	7,055 (53.1%)	7,659 (53.4%)	7,575 (52.7%)	43,835 (52.8%)
		1,731 (43.4%)	2,103 (45.9%)	2,942 (47.8%)	3,397 (50.6%)	4,466 (47.2%)	4,874 (48.0%)	6,224 (46.9%)	6,673 (46.6%)	6,795 (47.3%)	39,205 (47.2%)
	여성	935 (23.5%)	919 (20.1%)	1,212 (19.7%)	1,416 (21.1%)	1,629 (17.2%)	2,201 (21.7%)	2,813 (21.2%)	3,116 (21.7%)	3,019 (21.0%)	17,260 (20.8%)
		882 (22.1%)	940 (20.5%)	1,170 (19.0%)	1,236 (18.4%)	1,646 (17.4%)	1,500 (14.8%)	1,980 (14.9%)	1,988 (13.9%)	1,964 (13.7%)	13,306 (16.0%)
연령별	49세 이하	787 (19.7%)	968 (21.1%)	1,239 (20.1%)	1,302 (19.4%)	1,659 (17.5%)	1,653 (16.3%)	2,181 (16.4%)	2,174 (15.2%)	2,241 (15.6%)	14,204 (17.1%)
	59세 이하	651 (16.3%)	766 (16.7%)	1,065 (17.3%)	1,121 (16.7%)	1,679 (17.7%)	1,646 (16.2%)	2,044 (15.4%)	2,319 (16.2%)	2,227 (15.5%)	13,518 (16.3%)
	65세 미만	294 (7.4%)	366 (8.0%)	544 (8.8%)	522 (7.8%)	765 (8.1%)	830 (8.2%)	984 (7.4%)	1,101 (7.7%)	1,110 (7.7%)	6,516 (7.8%)
	65세 이상	437 (11.0%)	620 (13.5%)	923 (15.0%)	1,120 (16.7%)	2,083 (22.0%)	2,333 (23.0%)	3,277 (24.7%)	3,634 (25.4%)	3,809 (26.5%)	18,236 (22.0%)

구분		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015 1분기	총계
장애 등급별	1급	333	394	553	782	1,062	1,127	1,488	1,699	1,662	9,100
		(8.4%)	(8.6%)	(9.0%)	(11.6%)	(11.2%)	(11.1%)	(11.2%)	(11.9%)	(11.6%)	(11.0%)
	2급	978	1,084	1,360	1,552	2,245	2,446	3,058	3,331	3,213	19,267
		(24.5%)	(23.7%)	(22.1%)	(23.1%)	(23.7%)	(24.1%)	(23.0%)	(23.2%)	(22.4%)	(23.2%)
	3급	1,105	1,281	1,762	1,805	2,582	2,803	3,850	4,188	4,384	23,760
		(27.7%)	(28.0%)	(28.6%)	(26.9%)	(27.3%)	(27.6%)	(29.0%)	(29.2%)	(30.6%)	(28.6%)
	4급	520	612	823	841	1,152	1,219	1,555	1,585	1,567	9,874
		(13.0%)	(13.4%)	(13.4%)	(12.5%)	(12.2%)	(12.0%)	(11.7%)	(11.1%)	(10.9%)	(11.9%)
	5급	533	606	874	875	1,206	1,304	1,678	1,776	1,767	10,619
		(13.4%)	(13.2%)	(14.2%)	(13.0%)	(12.7%)	(12.8%)	(12.6%)	(12.4%)	(12.3%)	(12.8%)
	6급	517	602	781	862	1,214	1,264	1,650	1,753	1,721	10,364
		(13.0%)	(13.1%)	(12.7%)	(12.8%)	(12.8%)	(12.4%)	(12.4%)	(12.2%)	(12.0%)	(12.5%)

주 1 : 시각장애인 안마사 파견 사업은 2010년부터 실시됨

2 : 발달장애인 요양보호사 보조 일자리사업은 2014년부터 실시됨

자료 1 : 2007~2014년 통계 - 보건복지부 내부자료

2 : 2015년 통계 - 한국장애인개발원 전산시스템

### (3) 장애인일자리사업 참여 현황 - 일자리유형별, 장애유형별

장애인일자리사업에 참여한 장애인원은 총 14,370명(2015년 1분기 기준)으로 복지일자리 중 참여형이 7,932명(55.19%)으로 가장 많았으며, 지체장애가 5,761명(40.09%)으로 가장 많은 것으로 나타났다. 장애인일자리사업 참여자의 일자리유형별 장애유형을 살펴보면, 일반형일자리 참여자 중 지체장애가 2,523명으로 과반수이상(53.5%)으로 나타났다. 복지일자리 중 참여형에서도 지체장애가 40.6%로 가장 높은 비중으로 나타났고, 특수교육-복지연계형에서는 지적장애가 68.1%로 가장 높게 나타났다.

<표 IV-8> 장애인일자리사업 참여 현황 - 일자리유형별, 장애유형별

(단위: 명, %)

구분	총계	지체	뇌병변	시각	청각	언어	지적	정신	자폐	신장	심장	호흡기	간	안면	장루요루	뇌전증	기타
전체	14,370 (100%)	5,761 (40.1%)	1,566 (10.9%)	1,799 (12.5%)	903 (6.3%)	120 (0.8%)	2,740 (19.1%)	698 (4.9%)	219 (1.5%)	275 (1.9%)	42 (0.3%)	43 (0.3%)	24 (0.2%)	19 (0.1%)	38 (0.3%)	69 (0.5%)	54 (0.4%)
일반형	4,717 (100.0%)	2,523 (53.5%)	605 (12.8%)	355 (7.5%)	273 (5.8%)	47 (1.0%)	468 (9.9%)	161 (3.4%)	34 (0.7%)	121 (2.6%)	22 (0.5%)	23 (0.5%)	12 (0.3%)	17 (0.4%)	14 (0.3%)	42 (0.9%)	0 (0.0%)
복지 일자리 (참여형)	7,932 (100.0%)	3,217 (40.6%)	945 (11.9%)	709 (8.9%)	611 (7.7%)	70 (0.9%)	1,499 (18.9%)	512 (6.5%)	110 (1.4%)	154 (1.9%)	20 (0.3%)	20 (0.3%)	12 (0.2%)	2 (0.0%)	24 (0.3%)	26 (0.3%)	1 (0.0%)
복지 일자리 (연계형)	778 (100)	21 (2.7%)	16 (2.1%)	50 (6.4%)	19 (2.4%)	3 (0.4%)	530 (68.1%)	25 (3.2%)	60 (7.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)	53 (6.8%)
시각 장애인 언어사 과전	685 (100)	-	-	685 (100)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
발달 장애인 요양 보호사 보조	258 (100)						243 (94.2%)		15 (5.8%)								

주 1: 2015년 1분기 기준

2: 장애유형 중 기타는 특수교육대상자를 의미함

자료: 한국장애인개발원 전산시스템

## 2. 장애인일자리사업 모니터링 결과

### 1) 개요

본 장에서는 장애인일자리사업과 관련하여 수집된 자료를 기반으로 현재 이루어지고 있는 사업의 모니터링 결과를 알아보고자 한다. 장애인일자리사업 모니터링은 연도에 따라 조금씩 다르지만 대체적으로 다음과 같이 크게 4개의 영역(사업추진현황, 실적관리, 현장점검, 운영점검)으로 구분되어 측정되고 있다. 첫째, 사업추진현황은 사업별 배정인원과 참여인원, 중도 종료인원, 연속 참여인원으로 구분된다. 둘째, 실적관리는 사업계획서 등록, 참여자 등록, 예산 집행액 등록, 교육실적, 등록, 마감연장 등으로 이루어지고 있다. 셋째, 현장점검은 참여자 모집 및 선발, 참여자 관리,

예산집행, 편의 및 업무상 재해조치로 구분되며, 참여자 모집 및 선발에는 모집공고문, 선발 기준표, 참여자 명부, 대기자 명부, 참여 신청서, 정보제공 동의서로 구성되고 있다. 참여자 관리는 참여조건 합의서, 보안서약서, 참여자 근무상황일지(근무상황부), 참여중단 서류, 모니터링 점검표로 이루어져 있으며, 예산 집행은 보수대장, 교통비 사용대장으로 구분됨. 편의 및 업무상 재해조치는 배치기관의 편의제공 이행, 업무상 재해 조치 적정성 등으로 구성된다. 넷째, 운영점검은 참여자 모집, 참여자 선발, 참여자 선발 주체, 참여 제한, 참여계약, 대기자 관리, 참여자 교육, 참여자 배치, 복무관리(근무시간 및 휴일관리 적정성/ 조퇴, 지각, 결근, 휴가처리 적정성/ 병가, 공가, 특별휴가, 참여중단 등 처리 적정성), 근로소득세, 근무상황관리, 중도종료자 관리, 일자리 전이 지원, 참여자 지원, 참여적응 지원, 배치기관 개발 등으로 구성된다.

<표 IV-9> 측정지표 및 연도별 현황

대항목	중항목	소항목	2015년 상반기	2015년 하반기	2016년 상반기
사업추진 현황	배정인원	일반형일자리	0	0	0
		복지형일자리 (참여형)	0	0	0
		복지형일자리 (연계형)	0	0	0
		특화형일자리	0	0	0
	참여인원	일반형일자리	0	0	0
		복지형일자리 (참여형)	0	0	0
		복지형일자리 (연계형)	0	0	0
		특화형일자리	0	0	0
	중도종료인원		0	0	0
	연속참여인원		0	0	0
실적관리	사업계획서 등록		0	0	0
	참여자등록		-	-	0
	예산집행액 등록		0	0	0
	교육실적 등록		-	-	0
	마감 연장		-	-	0
	전산시스템	실적등록, 관리의 검토	0	0	-
현장점검	참여자 모집 및 선발	모집공고문	0	0	0
		선발기준표	0	0	0

대항목	중항목	소항목	2015년 상반기	2015년 하반기	2016년 상반기
현장점검	참여자 모집 및 선발	참여자 명부	0	0	0
		대기자 명부	—	—	0
		참여 신청서	0	0	0
		정보제공 동의서	—	—	0
		참여 부모동의서(연계형)	—	—	0
	참여자 관리	참여조건 합의서	0	0	0
		보안서약서	0	0	0
		참여자 근무상황일지 (근무상황부)	0	0	0
		참여중단 서류	—	—	0
		모니터링 점검표	0	0	
	예산 집행	보수대장	0	0	0
		교통비 사용대장	—	—	0
	편의 및 업무상 재해조치	배치기관의 편의제공 이행	0	0	0
		업무상 재해 조치 적정성	0	0	0
운영점검	참여자 모집	모집 적정성	0	0	0
	참여자 선발	최종 선발의 공정성, 우선 선발의 적정성, 반복참여 제한 검토 여부	0	0	0
	참여자 선발 주체	사업수행기관 실시 여부	—	—	0
	참여 제한	반복 참여 제한 수행 적정성	0	0	—
	참여계약	참여계약 적법성	0	0	0
	대기자 관리	대기자 현황 검토	0	0	0
	참여자 교육	기본교육 실시 여부	0	0	0
	참여자 배치	시장형일자리 배치 적정성	0	0	0
	복무관리	근무시간 및 휴일관리 적정성	0	0	0
		조퇴, 지각, 결근, 휴가처리 적정성	0	0	0
		병가, 공가, 특별휴가, 참여중단 등 처리 적정성	0	0	0
	근로소득세	근로소득세 납부, 신고의 적정성	0 (일부)	0	0
	근무상황관리	근무상황일지 관리 적정성	0	0	0

대항목	중항목	소항목	2015년 상반기	2015년 하반기	2016년 상반기
	중도종료자 관리	참여자 이력관리, 사업공백 관리 적정성	0	0	0
	일자리 전이 지원	직업상담/취업알선 서비스 안내	0	0	0
	참여자 지원	참여자 지원 적정성	0	0	0
	참여적응 지원	적응지원 서비스 의뢰/연계	0	0	0
	배치기관 개발	배치기관 개발 (배치직무, 기관 다양성)	0	0	0

## 2) 대상기관 현황

대상기관 현황을 살펴보면 (표 2015년 상반기에는 41개, 2015년 하반기는 45개, 2016년 상반기는 51개로 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있다. 지역별로 살펴보면 각 기간 동안 서울은 3개, 5개, 4개, 부산은 3개, 1개, 2개, 대구는 3개, 1개, 3개, 인천은 지속적으로 2개의 기관이 대상으로 측정되었다. 광주 3개, 1개, 2개, 대전은 2개, 3개, 3개가 측정되었고, 울산과 세종시의 경우에는 2015년 하반기에만 1개 기관이 측정되었다. 한편 경기도는 5개, 6개, 5개로 전체 지역 중에서 가장 많은 대상이 측정된 것으로 나타났으며, 강원도는 4개, 5개, 5개로 경기도 다음으로 많은 기관의 성과가 측정되었다. 충청북도는 5개, 1개, 3개, 충청남도는 1개, 2개, 3개, 전라북도는 3개, 3개, 5개, 전라남도는 2개, 5개, 4개, 경상북도는 2개, 5개, 5개, 경상남도는 2개, 3개, 4개, 제주도는 2015년 상반기와 2016년 상반기에만 측정되었으며 1개의 기관만이 대상으로 되었다.

&lt;표 IV-10&gt; 대상기관

(단위: 개)

구분	2015 상반기	2015 하반기	2016 상반기	구분	2015 상반기	2015 하반기	2016 상반기
서울	3	5	4	강원도	4	5	5
부산	3	1	2	충청북도	5	1	3
대구	3	1	3	충청남도	1	2	3
인천	2	2	2	전라북도	3	3	5
광주	3	1	2	전라남도	2	5	4
대전	2	3	3	경상북도	2	5	5
울산	-	1	-	경상남도	2	3	4
세종	-	1	-	제주도	1	-	1
경기도	5	6	5	계	41	45	51

### 3) 현장모니터링 결과

#### (1) 사업추진현황

##### ① 사업 참여자 현황

총 배정인원은 2015년 상반기 1,732명, 2015년 하반기 1,951명, 2016년 하반기 2,776명으로 지속적으로 높아지고 있으며, 특히 2016년 배정인원이 이전 시기에 비하여 약 42%로 증가하였다. 총 참여인원 역시 2015년 상반기 1,733명, 2015년 하반기 1,997명, 2016년 상반기 2,886명으로 꾸준히 증가하는 모습을 보이고 있다. 한편 배정인원 대비 참여인원의 비율은 각 기간 동안 100.06%, 102.36%, 103.96%로 100%이상으로 나타나 사업의 확대에 대한 필요성이 지속적으로 나타나고 있다.

유형별로 구분하면 첫째, 일반형 일자리의 경우 2015년 상반기는 637명, 2015년 하반기는 742명, 2016년 상반기는 859명으로 지속적으로 인원이 증가하고 있다. 또한 참여인원은 2015년 상반기는 619명, 2015년 하반기에는 755명, 2016년 상반기는 875명으로 역시 지속적으로 증가하고 있다. 배정인원 대비 참여인원의 비율을 보면 각 기간 동안 97.32%, 101.8%, 101.9%로 대체로 배정인원보다 참여인원의 수가 높게 나타나고 있다. 둘째, 복지형 일자리(참여형)의 배정인원의 경우 2015년 상반기 968명, 2015년 하반기 956명, 2016년 상반기 1,742명으로 2015년 대비 2016년이 크게 증가한 모습을 보이고 있으며, 참여인원 역시 각 기간 동안 1,048명, 956명, 1,820명으로 2015년



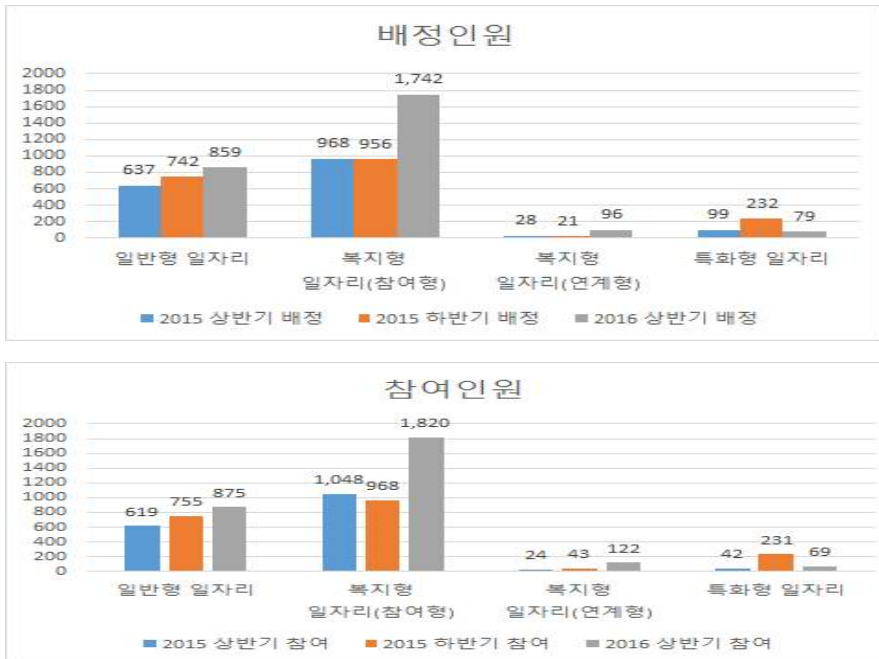
하반기는 소폭 감소하였지만 2016년 상반기에는 이전 수준보다 더 높게 증가하였다.

셋째, 복지형 일자리(연계형) 배정인원은 각각 28명, 21명, 96명으로 나타나며 참여인원은 24명, 43명, 122명으로 나타났다. 특히 복지형 일자리(연계형)의 경우 타 유형에 비하여 배정인원 대비 참여인원의 비중이 크게 나타나고 있다(2015년 하반기 204.8%, 2016년 상반기 127.1%). 이는 추후 배정인원의 적정성 등에 대하여 심층적으로 고려할 필요가 있음을 시사하고 있다. 넷째, 특화형 일자리 배정인원은 각 기간 동안 99명, 232명, 79명으로 2015년 하반기에 크게 증가하였다가 2016년 상반기에 다시 크게 감소하였다. 참여인원은 42명, 231명, 69명을 나타내고 있다. 타 유형이 배정인원 대비 참여인원의 비율이 대부분 100%를 상회하고 있는 반면 특화형 일자리의 경우 2015년 하반기 이후 상당부분 회복하였지만 여전히 90%수준을 보이고 있다.

<표 IV-11> 사업 배정 및 참여인원(계)

(단위: 명, %)

구분	2015년 상반기			2015년 하반기			2016년 상반기		
	배정	참여	참여 비율	배정	참여	참여 비율	배정	참여	참여 비율
일반형 일자리	637	619	97.32	742	755	101.8	859	875	101.9
복지형 일자리 (참여형)	968	1,048	108.3	956	968	101.3	1,742	1,820	104.5
복지형 일자리 (연계형)	28	24	84.7	21	43	204.8	96	122	127.1
특화형 일자리	99	42	42.4	232	231	99.6	79	69	87.3
계	1,732	1,733	100.06	1,951	1,997	102.36	2,776	2,886	103.96



[그림 IV-2] 배정 및 참여인원 연도별 추이

## ② 중도종료자 현황

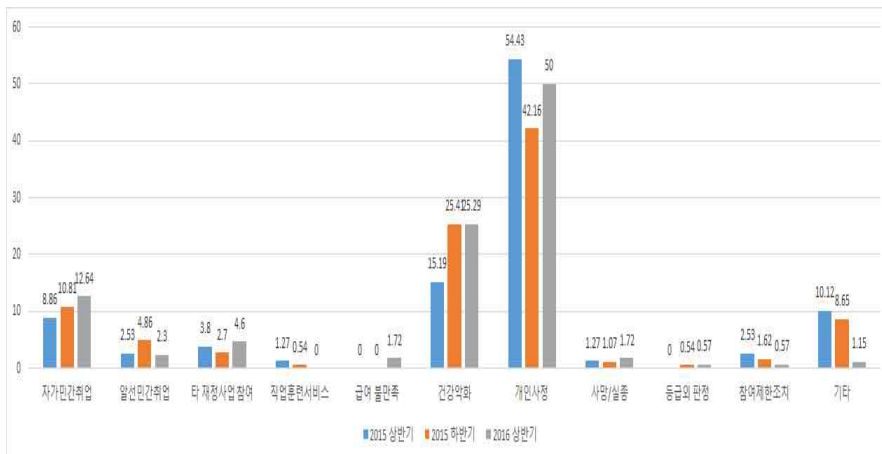
중도종료자 현황을 살펴보면 2015년 상반기에는 79명, 2015년 하반기에는 185명, 2016년 상반기에는 174명으로 나타나고 있다. 중도종료 사유를 살펴보면 각 기간 모두 개인사정이 가장 높은 비중을 차지하고 있다(54.43%, 42.16%, 50.0%). 2015년 상반기의 경우 개인사정(54.43%), 건강악화(15.19%), 기타(10.12%), 자가 민간취업(8.86%)의 순으로 나타나고 있다. 2015년 하반기의 경우 개인사정(42.16%), 건강악화(25.41%), 자가 민간취업(10.81%), 기타(8.65%)의 순으로 나타나고 있으며, 2016년 상반기의 경우 개인사정(50.0%), 건강악화(25.29%), 자가 민간취업(12.64%), 타 재정사업 참여(4.60%)의 순으로 나타나고 있다.

<표 IV-12> 중도종료자 현황

(단위: 명, %)

중도종료자 현황		2015년 상반기		2015년 하반기		2016년 상반기	
		인원	비율	인원	비율	인원	비율
중도종료자 수(소계)		79	100	185	10	174	100
사유	자가민간취업	7	8.86	20	10.81	22	12.64
	알선민간취업	2	2.53	9	4.86	4	2.30
	타 재정사업 참여	3	3.80	5	2.70	8	4.60
	직업훈련서비스	1	1.27	1	0.54	0	0.0
	급여 불만족	0	0.0	0	0.0	3	1.72
	건강악화	12	15.19	47	25.41	44	25.29
	개인사정	43	54.43	78	42.16	87	50.0
	사망/실종	1	1.27	2	1.07	3	1.72
	등급외 판정	0	0.0	1	0.54	1	0.57
	참여제한조치	2	2.53	3	1.62	1	0.57
	기타	8	10.12	16	8.65	2	1.15

전체 기관: 41개(2015년 상반기), 45개(2015년 하반기), 51개(2016년 상반기)



[그림 IV-3] 중도종료 사유의 연도별 추이

## ③ 연속참여자 현황

연속참여자수를 보면 2015년 상반기 592명, 2015년 하반기 758명, 2016년 상반기 1,604명으로 지속적으로 높아지고 있는 추이를 보이고 있다. 연속참여의 사유는 각 기간 동안 중증장애인이 가장 높은 비중을 차지하고 있다(62.67%, 56.33%, 54.18%). 2015년 상반기의 경우 중증장애인(62.67%), 신청자 미달(28.55%), 경증 가능(3.21%) 등의 순으로 나타나고 있으며, 2015년 하반기는 중증장애인(56.33%), 신청자 미달(29.29%), 특수사유(5.28%) 등의 순으로 나타나고 있다. 2016년 상반기는 중증장애인(54.18%), 신청자 미달(31.86%), 특수사유(7.36%)의 순으로 나타나고 있다.

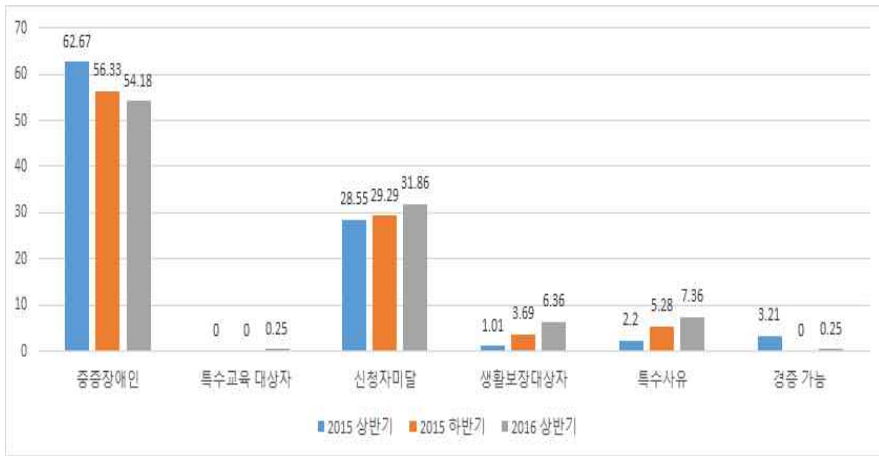
특히 주목할 점은 연속참여의 사유 중 신청자 미달로 인한 참여가 전체 비중 중에서 두 번째로 큰 비중을 차지하고 있으며(28.55%, 29.29%, 31.86%) 그 비중이 지속적으로 증가하고 있다는 점이다. 이러한 이유가 사업내용 및 배치기관 등의 문제인지, 개인적 문제인지 혹은 사업의 홍보 상의 문제인지 등에 대하여 보다 심도 깊게 논의할 필요가 있다.

&lt;표 IV-13&gt; 연속참여자 현황

(단위: 명, %)

연속참여자 현황		2015년 상반기		2015년 하반기		2016년 상반기	
		인원	비율	인원	비율	인원	비율
연속참여자 수(소계)		592	100	758	100	1,604	100
사유	중증장애인	371	62.67	427	56.33	869	54.18
	특수교육 대상자	0	0.0	0	0.0	4	0.25
	신청자미달	169	28.55	222	29.29	511	31.86
	생활보장대상자	6	1.01	28	3.69	102	6.36
	특수사유	13	2.20	40	5.28	118	7.36
	경증 가능	19	3.21	0	0.0	4	0.25

전체 기관: 00개(2015년 상반기), 45개(2015년 하반기), 51개(2016년 상반기)



[그림 IV-4] 연속참여자 사유의 연도별 추이

## (2) 실적관리

실적관리란 사업계획서 등록, 참여자 등록, 예산집행액 등록, 교육실적 등록, 마감 연장, 전산시스템 등의 항목으로 구성된다. 이 중 참여자 등록, 교육실적 등록, 마감 연장은 2016년 상반기에만 측정되었고, 전산시스템(실적등록, 관리의 검토)은 2015년에만 측정되었다. 2016년에 신규로 측정된 항목은 2015년에 측정된 전산시스템의 항목을 보다 구체화한 것으로 볼 수 있다.

2015년 상반기는 총 41개 기관을 대상으로 측정을 실시하였으며 이 중 사업계획서가 등록된 기관은 40개, 예산집행액을 등록한 기관은 39개, 전산시스템을 구축하고 있는 기관은 36개로 나타나고 있다. 2015년 하반기는 총 45개 기관을 대상으로 측정하였으며 사업계획서 등록은 42개, 예산집행액 등록은 44개, 전산시스템 구축은 36개로 2015년 상반기와 유사한 수준에서 소폭 상승한 것으로 나타난다. 2016년 상반기에는 총 51개 기관을 대상으로 성과모니터링을 시행하였고, 이 중 사업계획서를 등록한 기관은 51개, 참여자 등록은 50개, 예산집행액 등록은 48개 기관이, 교육실적 등록은 49개 기관이, 마감 연장은 17개 기관이 구축하고 있는 것으로 나타났다.

위의 결과들을 종합하여 볼 때, 이전 기간에 비하여 2016년에 들어 실적관리 관련 항목에 대한 구축 정도가 높아진 것을 볼 수 있지만, 여전히 신규지표 중 마감연장에 대한 항목은 구축상태가 미비하며, 추후 이에 대한 보완이 필요할 것으로 사료된다.

<표 IV-14> 실적관리

(단위: 개)

실적관리	2015년 상반기	2015년 하반기	2016년 상반기
사업계획서 등록	40	42	51
참여자 등록	—	—	50
예산집행액 등록	39	44	48
교육실적 등록	—	—	49
마감연장	—	—	17
전산시스템	36	36	—

전체 기관: 41개(2015년 상반기), 45개(2015년 하반기), 51개(2016년 상반기)

### (3) 현장점검

현장점검은 참여자 모집 및 선발, 참여자 관리, 예산집행, 편의 및 업무상 재해 조치 등으로 구분된다. 이 중 대기자 명부와 정보제공 동의서는 2016년 상반기에 새롭게 지정된 지표이다. 참여자 모집 및 선발은 모집공고문, 선발기준표, 참여자 명부, 대기자 명부, 정보제공 동의서 등으로 구분된다. 2015년 상반기는 41개 기관 중 모든 항목에서 40개 기관이 해당 항목을 충족하고 있는 것으로 나타났다. 2015년 하반기에는 총 45개 기관 중 모집공고문, 선발기준표는 42개 기관이, 참여자 명부와 참여신청서는 43개 기관이 충족하고 있는 것으로 나타났다. 한편 2016년 상반기는 총 51개 기관 중 모집공고문과 참여자 명부, 참여신청서, 정보제공 동의서는 51개 기관이, 선발기준표는 48개, 대기자 명부는 42개 기관이 충족하고 있는 것으로 나타났다.

참여자 관리는 참여조건 합의서, 보안서약서, 참여자 근무상황일지(근무상황부), 참여중단 서류, 모니터링 점검표 등으로 구분되며, 이 중 참여중단 서류는 2016년에 신규로 지정되었으며, 모니터링 점검표는 2015년에만 측정되었다. 2015년 상반기에는 총 41개 기관 중 참여조건 합의서, 참여자 근무상황일지, 모니터링 점검표는 40개 기관이, 보안서약서는 39개 기관이 충족하고 있는 것으로 나타났다. 2015년 하반기는 총 45개 기관 중 참여자 근무상황일지와 모니터링 점검표는 44개, 참여조건 합의서는 43개 기관이, 보안서약서는 39개 기관이 충족하고 있었다. 2016년 상반기에는 총 51개 기관 중 참여조건 합의서와 참여자 근무상황일지는 51개 기관 모두가, 보안서약서는 50개 기관이 충족하고 있는 것으로 나타난 반면, 참여중단 서류는 13개 기

관만이 충족하는 것으로 나타나 미흡한 수준으로 나타났다.

예산 집행은 보수대장과 교통비 사용대장으로 구분되며, 이 중 교통비 사용대장은 2016년에 신규 항목으로 지정되었다. 2015년의 보수대장은 상반기와 하반기 각각 39개와 44개 기관이 충족하였으며, 2016년 상반기에는 50개 기관이 갖추고 있는 것으로 나타났다. 교통비 사용대장은 2016년 상반기에 5개 기관만이 충족하고 있는 것으로 나타났지만, 대부분의 기관에서 교통비를 지급하지 않기 때문에 해당 항목에 대하여 해당 없음으로 표시하였다. 그리고 편의 및 업무상 재해조치는 배치기관의 편의제공 이행과 업무상 재해 조치 적정성으로 구성되며 2015년 상반기에는 41개 기관 중 33개 기관이, 2015년 하반기에는 45개 기관 중 31개 기관이, 2016년 하반기는 51개 기관 중 32개 기관만이 충족하고 있는 것으로 나타났다. 업무상 재해 조치 적정성은 각각 24개, 21개, 4개 기관만이 해당 항목을 충족하고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-15> 현장점검

(단위: 개)

현장점검		2015년 상반기	2015년 하반기	2016년 상반기
참여자 모집 및 선발	모집공고문	40	42	51
	선발기준표	40	42	48
	참여자 명부	40	43	51
	대기자 명부	—	—	42
	참여 신청서	40	43	51
	정보제공 동의서	—	—	51
참여자 관리	참여조건 합의서	40	43	51
	보안서약서	39	39	50
	참여자 근무상황일지(근무상황부)	40	44	51
	참여중단 서류	—	—	13
	모니터링 점검표	40	44	—
예산 집행	보수대장	39	44	50
	교통비 사용대장	—	—	5
편의 및 업무상 재해조치	배치기관의 편의제공 이행	33	31	32
	업무상 재해 조치 적정성	24	21	4

전체 기관: 41개(2015년 상반기), 45개(2015년 하반기), 51개(2016년 상반기)

#### (4) 운영점검

운영점검은 참여자 모집, 참여자 선발, 참여자 선발 주체, 참여 제한, 참여계약, 대기자 관리, 참여자 교육, 참여자 배치, 복무관리, 근로소득세, 근무상황관리, 중도종료자 관리, 일자리 전이 지원, 참여자 지원, 참여적응 지원, 배치기관 개발 등으로 구성된다.

참여자 모집은 모집의 적정성에 대한 항목으로서 2015년 상반기는 총 38개 기관 중 34개 기관이, 2015년 하반기는 총 64개 기관 중 62개 기관이, 2016년 상반기는 총 54개 기관 중 52개 기관이 참여자 모집을 시행하고 있는 것으로 나타났다. 참여자 선발은 최종 선발의 공정성, 우선 선발의 적정성, 반복참여 제한 검토 여부 등에 대한 내용으로서 2015년 상반기는 총 38개 기관 중 34개 기관이, 2015년 하반기는 총 64개 기관 중 63개 기관이, 2016년 상반기는 총 54개 기관 중 52개 기관이 참여자를 선발하는 절차를 거치고 있는 것으로 나타났다. 참여자 선발 주체는 사업수행기관이 참여자 선발을 실시하는지 여부에 대한 항목으로 2016년에 신규로 지정된 항목이다. 2016년 상반기에 총 54개의 기관 중 37개에서 수행하고 있었다. 참여 제한은 반복 참여에 대한 제한 수행의 적정성을 측정하는 것으로 2015년에만 측정되었다. 2015년 상반기에는 36개 기관이, 2015년 하반기에는 58개 기관이 수행하고 있는 것으로 나타났다. 참여계약은 참여계약의 적법성 여부를 확인하는 항목으로서 2015년 상반기는 36개 기관이, 2015년 하반기에는 59개 기관이, 2016년 상반기에는 49개 기관이 이를 수행하는 것으로 나타났다.

또한, 대기자 관리의 대기자의 현황을 검토하는지 여부를 확인하는 항목으로서 각 기간 동안 각각 32개, 59개, 46개 기관이 수행하는 것으로 나타났다. 참여자 교육은 기본교육 및 필수교육을 실시하는지 여부에 대한 항목으로서 2015년 상반기는 31개 기관이 2015년 하반기에는 61개 기관이, 2016년 상반기에는 52개 기관이 수행하는 것으로 나타났다. 참여자 배치는 시장형 일자리 배치의 적정성에 대한 항목으로서 2015년 상반기는 23개 기관, 2015년 하반기는 28개 기관, 2016년 상반기에는 8개 기관만이 시장형 일자리 배치의 적정성을 확인하는 것으로 나타났다. 복무관리는 근무 시간 및 휴일관리 적정성, 조퇴/지각/결근/휴가처리 적정성, 병가/공가/특별휴가/참여 중단 등 처리의 적정성 등으로 구분되는데, 첫째, 근무시간 및 휴일관리 적정성은 각



각 35개, 39개, 52개 기관이 수행하는 것으로 나타났다. 둘째, 조퇴/지각/결근/휴가처리 적정성은 각각 35개, 36개, 50개 기관이, 셋째, 병가/공가/특별휴가/참여중단 등 처리의 적정성은 36개, 59개, 49개 기관이 수행하는 것으로 나타났다.

이와 더불어 근로소득세는 근로소득세의 납부 및 신고의 적정성에 대한 항목으로서 2015년 상반기는 4개, 2015년 하반기는 30개, 2016년 상반기는 51개의 기관이 수행하는 것으로 나타났다. 근무상황관리는 근무상황 일지 관리의 적정성에 대한 항목으로서 각각 37개, 56개, 46개 기관이 이를 수행하는 것으로 나타났다. 중도종료자 관리는 참여자 이력관리, 사업공백 관리의 적정성에 대한 항목으로서 34개, 58개, 50개 기관이 이를 수행하고 있으며, 일자리 전이 지원은 직업상담/취업알선 서비스에 대한 안내에 대한 항목으로서 각각 16개, 14개, 15개의 기관만이 이를 수행하는 것으로 나타났다. 참여자 지원은 참여자 지원의 적정성에 대한 항목으로서 2015년 상반기에는 36개 기관이, 2015년 하반기에는 53개 기관이, 2016년 상반기에는 32개 기관이 이를 수행하고 있었다. 참여적용 지원은 적용지원 서비스의 의뢰 및 연계의 여부를 묻는 항목으로서 각각 21개 기관, 59개 기관, 10개 기관이 이를 수행하는 것으로 나타났으며, 배치기관 개발은 각각 35개, 63개, 29개 기관이 이를 수행하는 것으로 나타났다.

위의 결과들을 종합하여 볼 때, 운영점검에 대한 모니터링은 대체로 대부분의 기관에서 잘 수행되고 있는 것으로 나타났다. 다만 참여자 배치와 일자리 전이 지원, 배치기관 개발 항목은 타 항목에 비하여 점검도가 낮은 것으로 나타났다.

<표 IV-16> 운영점검: 전체

(단위: 개)

운영점검		2015년 상반기	2015년 하반기	2016년 상반기
참여자 모집	전체	34	62	52
	일반형 일자리	16	28	49
	복지형 일자리 (참여형, 연계형)	14	26	2
	특화형 일자리	4	8	1

운영점검		2015년 상반기	2015년 하반기	2016년 상반기
참여자 선발	전체	34	63	42
	일반형 일자리	19	28	39
	복지형 일자리 (참여형, 연계형)	13	27	2
	특화형 일자리	2	8	1
참여자 선발 주체	전체	—	—	37
	일반형 일자리	—	—	34
	복지형 일자리 (참여형, 연계형)	—	—	2
	특화형 일자리	—	—	1
참여 제한	전체	36	58	—
	일반형 일자리	19	27	—
	복지형 일자리 (참여형, 연계형)	13	24	—
	특화형 일자리	4	7	—
참여계약	전체	36	58	49
	일반형 일자리	18	25	46
	복지형 일자리 (참여형, 연계형)	14	25	2
	특화형 일자리	4	8	1
대기자 관리	전체	32	59	46
	일반형 일자리	16	27	44
	복지형 일자리 (참여형, 연계형)	12	25	2
	특화형 일자리	4	7	0
참여자 교육	전체	31	61	52
	일반형 일자리	14	28	49
	복지형 일자리 (참여형, 연계형)	13	25	2
	특화형 일자리	4	8	1

운영점검		2015년 상반기	2015년 하반기	2016년 상반기		
참여자 배치		전체	23	28	8	
		일반형 일자리	13	13	8	
		복지형 일자리 (참여형, 연계형)	6	9	0	
		특화형 일자리	4	6	0	
복무 관리	근무시간 및 휴일관리 적정성	전체	35	59	52	
		일반형 일자리	18	25	49	
		복지형 일자리 (참여형, 연계형)	13	26	2	
		특화형 일자리	4	8	1	
	조퇴, 지각, 결근, 휴가처리 적정성	전체	35	36	50	
		일반형 일자리	19	28	47	
		복지형 일자리 (참여형, 연계형)	12	25	2	
		특화형 일자리	4	8	1	
	병가, 공가, 특별휴가, 참여중단 등 처리 적정성	전체	36	59	49	
		일반형 일자리	18	26	46	
		복지형 일자리 (참여형, 연계형)	14	23	2	
		특화형 일자리	4	8	1	
	근로소득세		전체	4	30	51
			일반형 일자리	—	23	48
			복지형 일자리 (참여형, 연계형)	3	—	2
			특화형 일자리	4	7	1
근무상황관리		전체	37	56	46	
		일반형 일자리	19	25	43	
		복지형 일자리 (참여형, 연계형)	14	23	2	
		특화형 일자리	4	8	1	

운영점검		2015년 상반기	2015년 하반기	2016년 상반기
중도종료자 관리	전체	34	58	50
	일반형 일자리	17	26	47
	복지형 일자리 (참여형, 연계형)	13	24	2
	특화형 일자리	4	8	1
일자리 전이 지원	전체	16	14	15
	일반형 일자리	9	12	14
	복지형 일자리 (참여형, 연계형)	6	—	1
	특화형 일자리	1	2	0
참여자 지원	전체	36	53	32
	일반형 일자리	18	23	29
	복지형 일자리 (참여형, 연계형)	15	22	2
	특화형 일자리	4	8	1
참여적응 지원	전체	21	59	10
	일반형 일자리	11	11	10
	복지형 일자리 (참여형, 연계형)	8	13	2
	특화형 일자리	2	5	1
배치기관 개발	전체	35	63	29
	일반형 일자리	19	28	27
	복지형 일자리 (참여형, 연계형)	12	27	1
	특화형 일자리	4	8	1

\* 전체 기관: 38개(2015년 상반기), 64개(2015년 하반기), 54개(2016년 상반기)

\* 일반형 일자리: 19개(2015년 상반기), 29개(2015년 하반기), 51개(2016년 상반기)

\* 복지형 일자리(참여형, 연계형): 14개(2015년 상반기), 27개(2015년 하반기), 2개(2016년 상반기)

\* 특화형 일자리: 4개(2015년 상반기), 8개(2015년 하반기), 1개(2016년 상반기)

\* 한 기관이 여러 유형 실시 시 복수 응답

#### 4) 고충사항

이번 단락에서는 장애인일자리 사업 참여자, 서비스 제공자, 관리자들이 설문조사에서 제시한 고충사항들을 5가지 맥락으로 구분하여 알아보고자 한다.

### (1) 배치기관 및 연계·위탁기관 발굴의 어려움

2015년 상반기부터 2016년 상반기까지 가장 높은 빈도로 나타난 고충사항은 배치기관 및 연계·위탁기관 발굴의 어려움으로 지적되었다. 일자리사업 참여자에게 취업을 지원하고 싶음에도 불구하고 지역 내 연계기관이 부족 혹은 부재하기 때문에 현실적으로 연계시키지 못하는 경우가 빈번하게 발생하는 것으로 나타났다.

“직업재활기관을 연계하고 싶지만, 지역 내 장애인 관련 기관이 없습니다(2015년 상반기 모니터링 결과 중).”  
“참여자 취업을 지원하고 싶으나 지역 내 연계 기관이 부재한 상황입니다(2015년 상반기 모니터링 결과 중).”

특히 배치기관이 가지는 장애인 취업에 대한 부정적인 인식 역시 일자리사업 수행과정에서 발생하는 큰 어려움 중 하나로 지적되고 있다. 배치기관에서 장애인의 취업에 대하여 거절하는 경우가 빈번하게 발생하여 배치기관 중 많은 복지시설에서 타 일자리 인력 배정(공익요원, 자활사업, 공공근로, 노인 일자리 등)으로 장애인 일자리가 거절되는 사례도 발생하는 것으로 나타났다. 배치기관의 발굴 업무도 어렵지만 배치기관 발굴 후에도 배치기관과 참여자의 장애유형, 성향, 직무수행 능력을 맞추기 어렵다는 지적이 지속적으로 제기되고 있다.

“배치 기관 중 많은 복지시설에서 타 일자리 인력배정으로 장애인 일자리를 거절하는 경우가 많습니다(2015년 상반기 모니터링 결과 중).”  
“일반 요양병원이나 요양원으로 확대하고 싶어도 많은 기관들이 배치 자체를 꺼려서 복지관과 동일재단에서 운영하고 있는 시설에 배치하고 있는 실정입니다(2015년 상반기 모니터링 결과 중).”

### (2) 근로능력의 여부와 관계없는 선발과 배치의 문제

근로능력의 여부와 관계없는 선발과 배치문제는 앞서 논의하였던 배치기관 및 연계·위탁기관 발굴의 어려움과 유사한 것으로 나타난다. 즉, 현재 일자리사업은 선발기준표에 의거하여 일자리를 매칭하고 있으나, 이러한 선발기준표는 근로능력을 판단할 수 있는 지표 등에 대한 고려가 미흡하다는 지적이 많이 제기되었다. 이러한 지적은 특히 2015년에 집중적으로 많이 제기되었는데, 직무를 수행할 수 없는 사람들이 장애인 일자리 참여로 배치기관에서 어려움을 호소하고 있다는 내용이 주를 이

루고 있다. 예컨대, 선발기준표에 따르면 중증장애인을 선발해야 하는데 실질적으로 업무능력이 없는 중증장애인을 선발할 경우 배치기관에서 관리하는데 어려움이 많다는 민원이 제기된 바 있다. 한정된 일자리 하에서 선발기준표의 우선선발 기준에 맞으면 직무능력과 무관하게 선발될 확률이 높다는 의견이 있었다. 또한 참여자의 직무수행 능력이 부족하여 일반형 일자리 참여자 모집 및 선발에 어려움이 있다는 지적도 제기되었다. 이러한 근로능력과 무관한 일자리의 배치는 오히려 배치기관에게 부정적인 인식을 더욱 공고화하는 역효과를 유발하기도 한다는 지적도 있었다.

“배치기관에서 참여자 관리가 어려워 배치 받기를 꺼려합니다(2015년 상반기 모니터링 결과 중).”

“선발기준표에 따르면 중증장애인을 선발해야 하는데 실질적으로 업무능력이 없는 중증장애인을 선발할 경우 배치기관에서 관리하는데 어려움이 있음(2015년 상반기 모니터링 결과 중).”

“대기자 선발 순위에서 직무에 적정한 참여자를 선발하는 것이 아니라, 점수가 높은 신규참여자를 선발하는 구조이다(2015년 상반기 모니터링 결과 중).”

“근로능력이 낮은 장애인들의 선발로 다수의 배치기관에서 배정을 꺼리는 현상이 심각합니다(2015년 하반기 모니터링 결과 중).”

한편 고령장애인에 대한 문제점도 지적되었다. 참여자의 고령화로 인해 참여자 지원 및 관리에 어려움이 많다는 지적과 동시에, 복지일자리 사업 진행 시 고령참여자가 많은 비중을 차지하고 있기 때문에, 이에 대한 특화직무 개발과 같은 대책이 강구되어야 하는 것이 제기되었다.

“참여자의 고령화로 인해 참여자 지원 및 관리에 어려움이 있습니다(2015년 상반기 모니터링 결과 중).”

“고령참여자로 취업상담 및 알선에 어려움이 있고, 이들의 비중이 크기 때문에 이에 대한 특화직무나 직무지원인과 같은 대책이 필수적입니다(2015년 상반기 모니터링 결과 중).”

### (3) 신규 장애인 모집의 어려움 및 연속 참여제한의 문제

2015년 상반기부터 2016년 상반기까지 지속적으로 제기된 문제 중 하나로 신규 장애인 참여자 모집의 어려움과 연속 참여제한의 문제점이 제기되고 있다. 신규 장애

인 참여자 모집의 어려움은 특히 농촌지역과 같이 유입인구가 많지 않은 지역에서 집중적으로 제기되었다. 즉, 신규(중증)장애인 참여자를 모집하는데 현실적인 어려움이 크고, 지역특성상 참여자가 많지 않아 같은 인원이 계속적으로 참여할 수밖에 없다는 구조가 문제점을 제적되었다. 이렇게 전체 장애인 참여자 수가 많지 않거나 변화가 크지 않은 지역에서 더욱이 근로능력 있는 신규 장애인 참여자 모집은 매우 어려운 일이라는 고충이 제기되었다.

“2년 연속참여 제한의 경우 농촌 지역에서 새로운 신규 장애인 발굴이 어려운 경우가 많습니다(2015년 상반기 모니터링 결과 중).”

“지역 특성상 참여자가 많지 않아 같은 인원이 계속적으로 참여하게 됩니다(2015년 하반기 모니터링 결과 중).”

“모집공고를 홈페이지, 구청 게시판 등을 통해 하고 있지만, 지역의 특성으로 근로능력이 있는 신규 장애인 모집이 쉽지 않습니다. 또한 선발기준표에 따라 선발한 인원이 고령이거나 근로능력이 낮은 경우 일할 곳을 찾기가 어렵습니다(2015년 하반기 모니터링 결과 중).”

한편 이와 유사한 맥락에서 경증장애인의 2년 연속 참여제한에 대한 문제점이 특히 장애인 당사자에 의해 많이 제기되었다. 앞서 논의한 바와 같이 신규 장애인 참여자 발굴이 어려운 경우 참여 대상자 모집의 어려움으로 인해 연속참여자가 당연히 발생할 수밖에 없는 상황이기도 한다. 또한 2년 참여 후 취업에 대한 지침이 있는데 실제로 취업을 원하는 장애인보다 이 사업에 머무르고자 하는 참여자가 많아 재선발이 안될 경우 민원제기를 하는 경우가 발생하는 사례도 제기되었다.

“2년 참여 후 취업에 대한 지침이 있는데 실제로 취업을 원하는 장애인이 이 사업에 머무르고자 하는 장애인이 많아 재선발이 안될 경우 민원발생 등 사업운영에 어려움이 많습니다(2015년 상반기 모니터링 결과 중).”

“중증장애인 연속참여로 실제 근무능력이 뛰어난 장애인 참여자를 올해 선발하지 못하고 강제로 쉬게끔 하고 있어 아쉬움이 있습니다(2016년 상반기 모니터링 결과 중).”

또한 이와 관련하여 배치기관에서 민원이 제기되고 있는데, 2년간 경험을 통해 업무를 원활하게 수행할 인력이 있음에도 불구하고 제도로 인하여 지속적우로 고용할 수 없고 새로운 참여자를 모집하여 다시 업무수행을 위한 훈련을 제공하는 현재 제도로 인하여 불필요한 인력과 시간 낭비가 발생하고 있기 때문에 연속참여자에 대한

지속적인 고용정책이 제기된 바 있다.

“배치기관에서는 2년 이상 장기참여자 참여 제한으로 좋은 자원의 누수가 아쉽다는 의견이 많습니다(2015년 상반기 모니터링 결과 중).”

“일하는 기관에서도 일을 했던 참여자가 지속적으로 일하기를 바라는 경우가 많은 점을 고려했을 때 장애인들의 연속참여를 가능하게 했으면 좋겠습니다(2015년 상반기 모니터링 결과 중).”

“근무능력이 월등한 장애인분들은 참여제한을 두기엔 사업수행기관과 배치기관에 타격이 크므로 참여제한을 두지 않거나 2년보다 높게 연장하기를 희망합니다(2016년 상반기 모니터링 결과 중).”

#### (4) 복잡한 전산시스템 이용의 어려움

복잡한 전산시스템 이용에 대한 담당자의 고충 역시 많이 제기되었다. 첫째, 복잡한 전산시스템 사용법과 사용법의 변경 등은 특히 신규 담당자의 업무수행에 어려움을 유발시키는 중요요인 중 하나로 제기되었다.

“장애인일자리 전산시스템 사용이 복잡하고 어렵습니다. 화면구성도 복잡합니다(2015년 상반기 모니터링 결과 중).”

“신규 담당자가 장애인일자리 전산시스템을 처음 사용하기에 어렵습니다(2016년 상반기 모니터링 결과 중).”

또한 지침서식과 전산시스템의 출력 양식의 상이함으로 인해 혼란이 발생한다는 지적도 제기되었다. 전산시스템에서 출력되는 서식이 실제 시군구에서 관리하는 서식 혹은 지침 서식과 달라 업무수행에 어려움이 있다는 지적이다.

“전산시스템 상에 나타나는 연속참여자(1년 초과, 연속참여시 사유등록)와 지침에서 기준하는 연속참여자(2년 초과)가 달라서 개별로 확인해야 하는 불편함이 있습니다(2015년 상반기 모니터링 결과 중).”

“전산시스템에서 출력되는 서식이 실제 시군구에서 관리하는 서식과 상이하여 업무에 어려움이 있습니다(2015년 상반기 모니터링 결과 중).”

전산시스템 참여자 등록 시 중복 등록자가 걸리지 않아 이중 등록자가 발생하는 문제점도 반복적으로 제기되었다. 즉, 사업 참여 이력이 있음에도 불구하고 다른 기관에서 일자리 사업 참여 시 이전기관의 사업 참여 이력조회가 불가해서 참여자를



다시 등록해야 하는 번거로움이 있다는 고충이다.

“전산시스템에 참여자 등록 시 기존에 있던 참여자의 경우에도 등록이 되어 여러 차례 등록이 된 참여자 등 이력관리에 어려움이 있습니다(2015년 상반기 모니터링 결과 중).”

“전산시스템 참여자 등록 시 중복 등록자가 걸리지 않아 이중등록자가 발생합니다(2015년 상반기 모니터링 결과 중).”

“중복으로 입력된 참여자들 때문에 참여자 등록 및 데이터 집계에 혼란이 생깁니다(2015년 하반기 모니터링 결과 중).”

“일자리전산시스템 내 급여 입력 시 엑셀파일에 참여자 명단 중복으로 나타나는 현상과 업로드 오류 해결이 필요합니다(2016년 상반기 모니터링 결과 중).”

#### (5) 담당직원의 업무 과중화

장애인관련 업무가 많은 반면 이를 담당하는 인력은 한정적이기 때문에 장애인 일자리 사업 참여자 및 배치기관의 관리가 어렵다는 의견 역시 많이 제기되었다. 즉, 담당직원의 업무 과중화에 대한 고충이 많이 제기되었는데, 사업담당자가 수십 명이 넘는 신청(참여)인원의 개별 직무역량을 평가하여 배치 관리하는 것은 현실적으로 너무 어렵다는 지적이다.

“장애인관련 업무가 많아 장애인 일자리 사업 참여자 및 배치기관의 관리를 세심하게 하는 것이 어렵습니다(2015년 상반기 모니터링 결과 중).”

“초기 직무 배치 시 한 명의 담당자가 10명 이상의 발달장애인, 5명 이상의 배치기관을 관리하기에는 어려움이 많습니다(2015 상반기 모니터링 결과 중).”

### 3. 일모아DB-고용보험DB 연계분석

#### 1) 개요

본 절의 목적은 장애인일자리사업 참여자의 사업 참여 종료 이후 노동시장상태 이동을 분석하는 것이다. 즉, 장애인일자리사업에 참여한 장애인 중 반복참여 비율과 참여 종료 후에 일반 일자리에 재취업한 비율, 미취업 상태에 있는 비율 등에 대해서 살펴봄으로써 장애인일자리사업의 성과에 대한 이해를 높이는데 기여하고자 한다.

직접일자리사업(direct job creation programs)이란 적극적노동시장정책<sup>13)</sup>의 하나로 정부나 자치단체가 재정지출을 통하여 창출한 한시적 혹은 상시적 일자리를 장기 실업자나 장애인과 같은 취업취약계층 등에게 제공하여 생계안정, 고용가능성 유지·제고 및 노동시장 재진입을 직·간접적으로 지원하는 사업으로 이해할 수 있다. 1990년대 이후 서구국가들을 중심으로 일자리를 통한 복지(welfare-to-work)가 강조되면서 자격심사를 통해 복지수혜자격을 부여하는 기존의 방식보다 중앙정부 또는 자치단체가 재정지출을 통하여 제공하는 직·간접적 일자리에 취약계층이 참여토록 하고 그 과정에서 획득된 근로소득으로 복지혜택을 대신하는 방식이 선호되고 있다.

직접일자리사업의 목적은 취업취약계층에게 일시적 일자리를 제공하여 재취업에 필요한 경험을 쌓고 근로능력을 향상시켜 이들의 경제적 자립을 이끌어내는 것이다. 직접일자리사업 참여를 통해서 취업취약계층은 임금상승, 정규직(regular job) 취업가능성 제고 및 복지의존 감소를 기대할 수 있다(Calmfors, 1994). 특히 장애인의 경우 직접일자리사업 참여경력은 잠재적 고용주에게 일할 의지와 능력에 대한 긍정적 신호(signal)를 보여주는 역할을 하여 노동시장 재진입에 기여할 수 있다(Hohmeyer & Wolff, 2010).

그런데 이와 같은 목적과는 달리 직접일자리사업은 참여자의 고용전망에 오히려 부정적 영향을 미칠 수 있다. 이 부정적 영향은 주로 직접일자리사업이 잠김

13) OECD의 분류에 의하면 적극적 노동시장정책은 ① 직접일자리(direct job creation program), ② 공공서비스 및 행정(PES and Administration), ③ 훈련(training), ④ 고용장려금(Employment Incentive), ⑤ 지원고용 및 재활(supported employment and rehabilitation), ⑥ 창업인센티브(start-up incentive), ⑦ 일자리 순환 및 일자리 나누기(job rotation and job sharing)로 구분된다(OECD, 2014).

(locking-in)효과를 발생시켜 참여자의 구직활동 의욕과 고용잠재력(employability)을 저하시킴으로써 나타나는 것이라고 할 수 있다(van Ours, 2004). 여기서 잠김효과란 직접일자리사업 참여 기간 중에 민간일자리 재취업률이 오히려 감소하는 것을 의미한다. 이와 같은 잠김효과는 참가자들이 직접일자리사업 참여대가로 지급받는 보수가 그들이 민간노동시장에 취업했을 때 받을 수 있는 시장임금과 동일하거나 높을 경우에 나타나는 경향이 있다(Hohmeyer & Wolff, 2010). 근로능력이 있는 사람들까지 직접일자리사업에 계속 머무르게 되면 이는 재정지출의 비효율과 노동시장에서 인적자원 분배의 왜곡이라는 문제가 발생할 수 있다.

여러 기존연구는 직접일자리사업이 참여자의 노동시장 재진입과 경제적 자립을 이끌어내지 못하고 오히려 반복참여와 의존을 초래한다고 보고한 바 있다(Kluve et al, 2005; Caliendo et al, 2005; Fredriksson & Johansson 2003). 대표적으로 Kluve 등 (2005)은 덴마크, 노르웨이, 스웨덴, 독일, 프랑스, 폴란드 등 유럽국가의 적극적 노동시장정책 성과를 분석한 기존연구들을 메타 분석하여, 직접일자리사업은 잠김효과를 발생시켜 실업기간을 증가시키거나 고용잠재력에 부정적 영향을 미친다는 결론을 제시하였다(Kluve et al, 2005).

본 절의 목적은 장애인일자리사업을 대상으로 참여자의 참여종료 이후 노동시장 상태 이동을 분석하는 것이다. 즉, ① 장애인일자리사업에 참여한 장애인들 중 얼마 정도가 반복참여를 하고 있는지, ② 사업 참여 종료 후에 일반 일자리에 재취업한 비율이 어느 정도인지, ③ 미취업 상태에 있는 비율은 어느 정도인지 등에 대해서 살펴봄으로써 장애인일자리사업의 성과에 대한 이해를 높이고자 한다.

이와 같은 분석을 위해서 일모아DB(일자리사업 통합정보시스템)와 고용보험DB를 연결한 연결 자료를 이용한다. 일모아DB는 장애인일자리사업을 포함한 재정지원일자리사업의 운영과정에서 획득된 행정통계로 일자리사업 참여자의 인적속성(성, 연령, 학력), 참여기간, 사업명 등의 정보를 포함하고 있다.<sup>14)</sup>

고용보험DB에는 고용보험 피보험자격 취득(능입직)과 상실(능이직) 정보가 포함

14) 고용노동부 내부자료(2014)에 따르면 2012년 직접일자리사업 참여자 수는 약 54만 명으로 추산되나 일모아DB에 등재되어 있는 직접일자리사업 참여자 실수는 추산 참여자 수의 약 83%에 해당하는 45만 명(자치단체 자체 일자리사업 제외)이다. 이처럼 일모아DB에 직접일자리사업 참여자의 일부가 빠져 있는 것은 있는 것은 직접일자리 사업의 운영 과정에서 일부 참여자 정보가 누락되어 있기도 하고 일부 사업은 아예 일모아DB를 사용하지 않기 때문이다.

되어 있다. 고용보험 피보험자 수는 2015년 12월말 현재 약 1,200만 명이다. 이는 같은 시점의 전체 취업자의 약 48%, 임금근로자의 약 66%에 해당하는 수치로 노동시장 전체를 대표하지 못한다는 한계가 있다. 그러나 고용보험DB는 우리나라에서 근로자의 노동이동을 살펴볼 수 있는 대표적인 자료이고 본 연구에서 활용 가능한 유일한 자료이다.

지금까지 직접일자리사업 참여자의 노동시장상태이동을 검토한 국내연구는 이시균(2008), 김혜원(2010), 이규용 외(2013), 고길곤 외(2013, 2014) 등이 있으나, 장애인 일자리사업 참여자를 대상으로 민간일자리 이행 가능성을 실증 분석한 연구는 존재하지 않는다. 기존연구 대부분은 직접일자리사업 종료 후 모든 고용보험 피보험자격 취득을 ‘재취업’으로 간주하고 재취업 규모를 추산하였다. 이와 달리 본 연구는 고용보험 취득을 ① 직접일자리사업 재참여로 인한 취득, ② 직접일자리사업에 참여하지 않으나 과거 재정지원일자리사업에 참여한 이력이 있는 사업장에서 취득, ③ 그 외 일반 사업장 취득 등 세 가지로 구분한 다음 각 유형별 노동이동의 규모와 결정요인에 대한 분석을 시도한다.

## 2) 분석 자료의 구축

본 연구에서 이용된 「일모아DB-고용보험DB 연결자료」는 다음과 같은 과정을 거쳐 구축되었다. 첫째, 일모아DB에 등재된 장애인일자리사업을 포함한 직접일자리사업 참여자 중 2012년과 2013년 상반기(1월 1일 ~ 6월 30일)에 직접일자리사업에 참여한 이력이 있는 자를 추출하였다. 이 자료에는 직접일자리사업 참여자의 성, 학력, 연령 등 기본 인적속성, 2009년 1월 1일 이후 직접일자리사업 참여횟수, 과거 고용보험 피보험자격 취득 여부 등이 포함되어 있다. 또한 자료 내에는 저소득층 여부, 여성가장 여부, 장애인 여부, 결혼이주여성 여부, 북한이탈주민 여부 등과 같은 취약계층 여부를 나타내는 정보도 포함되어 있다. 한편 2012년과 2013년 상반기 중에 2회 이상 직접일자리사업에 참여한 경우는 첫 번째 참여를 기준으로 중복을 제거하였다.

둘째, 고용보험DB의 취득과 상실 정보를 이용하여 첫 번째 단계에서 구축한 일모아DB 참여자 중에서 참여 종료 후에 고용보험 피보험자격을 취득하여 다음 해 6월 30일 시점에서 고용보험 취득상태인 자를 추출하였다. 이어서 일모아DB를 이용하여 2013년 6월 30일과 2014년 6월 30일 시점에서 직접일자리사업에 참여하고 있는 자의

정보를 추출하였다.

셋째, 첫 번째와 두 번째 단계를 거쳐서 구축된 자료들을 연결하였다. 먼저 첫 번째 단계에서 구축된 자료에 두 번째 단계에서 만들어진 자료를 연결하였다. 이 연결 자료를 이용하여 2012년 상반기 직접일자리사업 참여자를 2013년 6월 30일 시점에서 (1) 직접일자리사업에 계속 참여하는 자(이하 ‘일자리사업 재참여’), (2) 직접일자리사업에 참여하지 않으면서 고용보험을 취득한 자(이하 ‘재취업’), (3) 직접일자리사업에 참여하지 않으면서 고용보험도 취득하지 않은 자(이하 ‘미취득’) 등 세 집단으로 구분할 수 있다. 2013년 상반기 참여자의 경우도 2014년 6월 30일을 기준으로 동일한 방식으로 자료를 구축하였다. 이렇게 구축된 표본에서 일자리사업 중도탈락자는 제외하였고 최종적으로 구축된 표본은 장애인일자리사업이 10,237명, 직접일자리사업 참여자 전체가 732,550명이다.

### 3) 표본특징

<표 IV-17>은 2012년 상반기와 2013년 상반기 장애인일자리사업과 직접일자리사업 전체 참여자의 기본 특성을 보여주고 있다. 첫째, 장애인일자리사업 참여자는 남성 5,361명, 여성 4,912명으로 남성이 여성에 비해 약 450명이 더 많은 것으로 나타났다. 이는 직접일자리사업 전체 참여자의 남녀 비율이 37:63인 것과 비교하면, 장애인일자리사업은 남성의 참여가 상대적으로 높다는 것을 알 수 있다.

둘째, 장애인일자리사업 참여자의 연령별 비중은 40세미만 36.4%, 65세 이상 22.7%, 40-49세 16.5%, 50-59세 8.8% 순으로 높다. 직접일자리사업 전체의 경우 65세 이상 고령참여자 비중이 65.8%로 압도적으로 높은 것과 비교하면, 장애인일자리사업은 40세미만 청년 참여자 비중이 상대적으로 높은 것을 알 수 있다. 이는 일반 노동 시장에서 청년장애인이 겪는 취업 어려움이 반영된 결과로 보인다.

셋째, 장애인일자리사업 참여자 중에서 본 사업 참여 이전(‘09년~’12년)에 직접일자리사업에 1회 이상 참여한 사람의 비율은 69.3%, 2회 이상 반복 참여한 사람의 비율은 46.9%, 3회 이상 참여한 비율도 24.0%에 이른다.

넷째, 장애인일자리사업 참여 전에 고용보험을 취득한 적이 있는 비율은 참여자의 58.2%(5,979명)이다. 한편 장애인일자리사업 참여자의 100%가 학력수준이 무응답으로 입력되어 있어 학력수준별 분석이 불가능하다.

<표 IV-17> 장애인일자리사업 참여자 기초통계(2012년과 2013년 상반기)

(단위: 명, %)

구분		장애인일자리사업		직접일자리사업 전체	
성	남자	5,361	(52.2)	270,560	(36.9)
	여자	4,912	(47.8)	461,990	(63.1)
연령	40세미만	3,744	(36.4)	114,542	(15.6)
	40-49세	1,694	(16.5)	38,559	(5.3)
	50-55세	907	(8.8)	25,184	(3.4)
	55-59세	761	(7.4)	27,397	(3.7)
	60-64세	840	(8.2)	45,071	(6.2)
	65세 이상	2,327	(22.7)	481,797	(65.8)
학력	초졸 이하	—		21,300	(2.9)
	중졸	—		13,657	(1.9)
	고졸	—		51,190	(7.0)
	전문대졸	—		19,669	(2.7)
	4년제 대졸	—		59,979	(8.2)
	석사이상	—		8,932	(1.2)
	기타 및 무응답	10,273	(100.0)	557,823	(76.1)
재정지원 일자리사업유형 (‘12년 상반기)	공공업무지원형	—		38,725	(5.3)
	경기대응형	—		52,233	(7.1)
	사회서비스형	—		23,312	(3.2)
	인턴형	—		86,120	(11.8)
	사회봉사·복지형	10,273	(100.0)	479,946	(65.5)
	공공근로(자치단체)	—		52,214	(7.1)
과거 직접일자리사업 참여여부 (‘09~‘13년)	있음	7,123	(69.3)	502,951	(68.7)
과거 고용보험 취득이력여부	있음	5,979	(58.2)	366,369	(50.0)
전체		10,237	(100.0)	732,550	(100.0)

자료 : 한국고용정보원, 「일모아DB」, 「고용보험DB」 원자료

#### 4) 사업 참여 종료 후 노동시장 상태이동

본 절에서는 2012년 상반기 및 2013년 상반기 장애인일자리사업 참여자의 다음 년도 6월 30일 시점의 노동시장 상태이동을 살펴본다. 장애인일자리사업에 참여하다가 다른 직접일자리사업으로 이동하는 경우도 일자리사업 반복참여로 볼 수 있기 때문에, ‘직접일자리사업 재참여’에는 장애인일자리사업 반복 참여자뿐만 아니라 다른 직접일자리사업으로 이동하여 참여한 사람도 포함되어 있다.<sup>15)</sup>

직접일자리사업 참여자의 노동시장 상태이행 현황을 분석하는 방법으로는 참여 후 다음 년도 6월 30일 시점의 노동시장 상태를 보는 본고의 방식 외에도 참여 종료 후 6개월(12개월) 후 시점의 노동시장 상태를 검토하는 방식을 사용할 수 있다. 여기서 유념할 점은 장애인일자리사업을 비롯한 직접일자리사업 참여자의 경우 노동시장 성과가 고용사정이 아닌 직접일자리사업의 추진 일정에 크게 영향을 받는다는 것이다. 예를 들어 대부분의 직접일자리사업은 매년 12월에 종료되고 1월과 2월에는 사업을 착수하지 않는 경우가 많다. 따라서 참여 종료 후 6개월(12개월) 후 노동시장 상태를 보는 방식으로 직접일자리사업 참여자의 노동시장 이행을 검토할 경우 노동시장 성과(민간일자리 이행)가 사업 일정에 크게 영향을 받기 때문에 사업성과를 온전하게 해석하기가 어렵다는 한계가 있다.

<표 IV-18>은 장애인일자리사업 및 직접일자리사업의 6개 유형별 참여자의 노동시장 상태 변화를 보여주고 있다. 2012년 상반기와 2013년 상반기 장애인일자리사업 참여자 10,273명 중에서 절반 이상인 5,509명(53.6%)만이 다음 년도 6월 30일 시점에 직접일자리사업에 재참여를 하고 있다. 장애인일자리사업은 직접일자리사업 재참여 비율이 노인일자리사업 등으로 구성된 사회봉사·복지형사업 전체의 64.7%에 비해 11.1%가 낮으나, 중증 장애인의 반복참여를 허용하는 장애인일자리사업의 특성으로 인해 동 사업의 직접일자리사업 반복참여 비율은 50%를 상회한다.

장애인일자리사업 참여자 중에서 다음 해 6월 30일 시점에 일반 일자리(고용보험 취득)로 이동한 비율은 6.8%(699명)에 불과하다. 장애인일자리사업의 일반일자리 이동 비율은 사회봉사·복지형사업 전체의 3.5%에 비해 높으나, 직접일자리사업 전체의 14.7%의 절반에도 미치지 못하는 수준이다.

15) 장애인일자리사업 참여자 중에서 직접일자리사업에 재참여하고 있는 비율은 2.4%(248명)에 불과하다.

한편 장애인일자리사업 참여자의 39.6%(4,065명)는 직접일자리사업에 참여하지 않고 있으면서 고용보험 피보험자격도 취득하지 않은 ‘미취득(능미취업)’ 상태에 있다. 이 ‘미취득’ 비율은 사회봉사·복지형사업 전체의 31.7%에 비해서는 7.9%p가 높고 직접일자리사업 전체의 36.8%p에 비해 2.8%p가 높은 수준이다.

<표 IV-18> 직접일자리사업 유형별 참여자의 고용상태 이동

(단위: 명, %)

사업유형	다음 연도 6월 30일 시점 고용상태			
	직접일자리 사업재참여 (A)	재취업(B) (고용보험취득)	미취득(C) (고용보험 미취득)	계
사회봉사·복지형	310,737	16,914	152,295	479,946
	(64.7)	(3.5)	(31.7)	(100.0)
장애인일자리사업	<b>248</b>	<b>699</b>	<b>4,065</b>	<b>10,273</b>
	<b>(2.4)</b>	<b>(6.8)</b>	<b>(39.6)</b>	<b>(100.0)</b>
공공업무지원형	18,749	11,698	8,278	38,725
	(48.4)	(30.2)	(21.4)	(100.0)
경기대응형	10,001	13,910	28,326	52,237
	(19.1)	(26.6)	(54.2)	(100.0)
사회서비스형	3,881	9,762	9,669	23,312
	(16.6)	(41.9)	(41.5)	(100.0)
인턴형	3,926	40,934	41,260	86,120
	(4.6)	(47.5)	(47.9)	(100.0)
공공근로사업 (자치단체)	7,455	14,684	30,075	52,214
	(14.3)	(28.1)	(57.6)	(100.0)
계	354,749	107,902	269,903	732,554
	(48.4)	(14.7)	(36.8)	(100.0)

직접일자리사업 참여자 전체의 노동시장 이행을 보면, 직접일자리사업 재참여(A)가 48.4%로 가장 많고 이어서 미취득(C)이 36.8%로 그 뒤를 잇고 있다. 반면 일반일자리 재취업(B)의 비율은 각각 14.7%로 나타났다. 유형별로 보면 다음 연도 6월 30일 시점에 직접일자리사업 재참여 비중은 사회봉사·복지형사업이 64.7%로 두드러지게 높고 공공업무지원형 사업도 47.9%로 비교적 높다. 이는 이 두 유형에 속한 사업들



중 상당수는 반복참여를 허용하고 있어 재참여자의 비율이 상대적으로 높기 때문이다. 반면에 반복참여가 원칙적으로 허용되지 않는 인턴형 사업의 경우 직접일자리 재참여 비율이 4.6%에 불과하다.

다음으로 장애인일자리사업 하부유형(복지일자리, 특수교육복지일자리, 행정도우미, 시각장애인일자리)별 참여 종료 후 노동시장 상태이행 현황을 살펴보자. 직접일자리사업 재참여(A) 비율이 가장 높은 유형은 중증장애인 참여 비율이 높은 행정도우미로 참여자의 70.4%(2,398명)가 반복 참여하고 있다. 이어서 반복참여 비율은 시각장애인일자리(60.6%), 복지일자리(48.0%)도 비교적 높다. 반면에 특수교육복지일자리 경우 재참여 비율은 16.0%로 비교적 낮다.

<표 IV-19> 장애인일자리사업 하부유형별 참여자의 고용상태 이동

(단위: 명, %)

장애인일자리 사업 유형	직접일자리 사업재참여(A)	재취업(B) (고용보험취득)	미취득(C) (고용보험미취득)	계
복지일자리	2,811	297	2,754	5,862
	(48.0)	(5.1)	(47.0)	(100.0)
특수교육 복지일자리	111	126	455	692
	(16.0)	(18.2)	(65.8)	(100.0)
행정도우미	2,398	239	770	3,407
	(70.4)	(7.0)	(22.6)	(100.0)
시각장애인 일자리	189	37	86	312
	(60.6)	(11.9)	(27.6)	(100.0)

#### 4. 소결

본 장에서는 장애인일자리사업과 관련하여 한국장애인개발원에서 실시한 만족도 조사와 사업운영자 혹은 사용자의 의견을 수집하여 현장 및 운영점검결과를 알아보았다. 현장 모니터링 결과는 장애인일자리 참여자 비율이 100%이상으로 나타나 일자리사업의 확대가 필요함을 보여준다. 실무자와 참여자 의견 조사결과 실무자 측에서는 일자리 사업의 참여자 배치, 직업연계, 사업위탁기관 발굴의 어려움, 참여자 선발과 배치문제, 신규 참여자 모집 어려움, 사업의 연속 참여제한으로 인한 서비스 제

공 제한, 복잡한 전산시스템, 담당직원 업무 과중화 등을 언급하였다. 참여자 측에서는 지원되는 공공형 일자리 사업이 단순 일자리 중심으로 운영된다는 의견이 많았다. 이로 인해 사업 참여 후 실제 경쟁고용이 가능한 노동시장으로 나아가는데 필요한 연계시스템이 부족하여 많은 경우 참여자들은 경쟁고용으로 나아가길 원하지만 대부분이 실패를 경험하고 있음을 강조하였다.

그러나 실무자와 사용자가 언급한 이러한 문제점들을 기반으로 장애인일자리 사업의 효과적인 운영을 위하여 서비스 개발 등이 이루어져야 하지만, 이들의 의견만으로는 정책개발 혹은 제도수정이 이루어져야 한다는 정당성을 충족하는데 한계가 있을 수 있다. 이와 더불어, 위에 언급한 다양한 문제점들은 재정지원일자리에서 공통적으로 나타나는 문제이기 때문에 장애인일자리 사업에서만 나타나는 문제로 인식하기에는 어려움이 보인다. 그렇기 때문에 국정감사에서 다년간 언급되어 왔듯이 장애인일자리 사업을 보다 명확하게 평가하고 이러한 결과를 지속적으로 모니터링하기 위한 일자리사업을 위한 기준이 개발되어야 할 것이다. 이러한 기준을 이용하여 결과를 도출하고 실무자와 참여자의 의견이 추가된다면 제도 개선이나 정책개발에 보다 높은 정당성을 부여할 수 있을 것이다.

위의 내용을 기반으로 장애인일자리사업의 효과를 높이기 위해 실무자와 사용자 입장에서 필요한 것들을 알아보고 이러한 것을 측정하기 위해 어떠한 지표가 필요한지를 위한 연구가 수행되어야 할 것이다. 결국, 본 연구는 재정지원일자리사업의 한 영역으로 현재까지 포괄적이고 분절적으로 이루어졌던 기존의 장애인일자리 사업에 대한 평가에서 참여자의 만족도를 높이고 실무자의 효율적인 사업운영을 위해 장애인일자리 사업에 초점을 둔 평가체계를 구축하여 특화된 평가를 만드는 것이 필요하다. 다음 장에는 장애인일자리사업 측정을 위한 지표개발과정과 개발된 평가모델이 제시되어 있다.

# 장애인일자리사업 성과측정을 위한 지표개발

V

1. 성과측정을 위한 지표(안) 개발과정
2. 평가체계모델 제시
3. 성과평가 운영계획 및 조사유형
4. 소결



## V. 장애인일자리사업 성과측정을 위한 지표개발



### 1. 성과측정을 위한 지표(안) 개발과정

#### 1) 장애인일자리사업 평가체계 구축에서의 주안점

장애인일자리 사업은 장애인들의 자립 기반을 제공할 목적으로 시작되었다. 궁극적으로 정부가 장애인들에게 일자리를 개발 및 제공하여 이들이 생계를 이어나갈 수 있게 하고, 근로 경험을 쌓아 민간 시장으로 진입을 용이하게 만드는 것이 목적이다. 이는 단순히 일자리를 제공하는 것만이 아니라, 취업취약계층인 장애인들이 직장 및 사회생활에 잘 적응하고, 직무능력을 제고할 수 있도록 비재정적으로 지원하는 것도 포함된다. 하지만, 장애인일자리 사업이 시작된 지 10년이 경과한 지금까지, 여러 가지 이유들로 인해 그 목적을 잘 달성하고 있는지 등에 대한 평가가 체계적으로 이루어지지 못하였다.

장애인일자리 사업이 정부의 막대한 예산을 투입하는 주요한 재정지원사업임에도 불구하고, 사업의 이행 과정, 그에 따른 결과 및 영향력 등을 파악할 수 없었던 것이다. 물론, 정부업무평가 일환으로 보건복지부에서 이행하고 있는 주요 사업들에 대한 자체평가, 노동부에서 시행하는 재정사업 자율평가 등을 실시하고 있지만, 장애인일자리 사업의 특수성을 고려한 평가가 아니라는 점에 한계가 있다. 이에, 본 연구는 장애인일자리 사업의 특수성을 고려하여 장애인일자리 사업이 의도한 목적을 충실히 달성하고 있는지 알아보기 위한 평가체계를 구축하고자 한다. 이를 위해 현재, 고용노동부에서 재정지원일자리사업을 대상으로 실시하는 평가지표(표 IV-15 참조)들을 장애인일자리 사업의 평가지표로 활용하되, 장애인일자리 사업의 특수성을 고려하여 지표들을 재조정하는 과정을 거쳤다. 이때, 다음과 같은 점들을 고려하였다.

첫째, 투입-산출-과정-결과에 관한 평가지표들을 고르게 안배하고, 정량적 평가지표 뿐 아니라 정성적 평가지표들도 균형적으로 포함시켰다. OECD 국가나 주요 선진국에서 정책을 평가할 때, 투입-산출-과정-결과에 해당하는 내용들을 모두 고려한다

(OECD, 2002; OECD, 2009). 과거에는 주로 투입-산출 중심의 효율성 평가가 이루어졌지만, 이것만 가지고 정책사업의 효과나 전 사회에 미치는 영향 등을 파악할 수 없다는 한계가 지속적으로 지적되어 왔다. 즉, 사업을 통해 어떠한 결과가 도출되었는지, 실질적으로 사회에 어떠한 긍정적 영향(impact)을 미쳤는지 등 정책의 효과 및 ‘결과’적 측면을 확인할 수 없다는 것이다. 또한, 사업이 잘못된 방향으로 계획되어 예산이 부적절하게 투입될 수도 있는데, 이를 투입-산출 중심의 평가만으로 알아내는데 한계가 있다. 따라서 ‘책임성’, ‘투명성’의 공공가치가 정책에 어떻게 투영되는지 ‘과정’적 측면을 살펴보는 것은 상당히 중요한 의미를 갖는다.

현재, 정부업무평가제도의 가장 큰 문제점 중 하나로 정량적 평가 중심이라는 것이 지적되고 있다(조문석 외, 2016). 양적 수치만으로 단순히 정책의 목표 달성도를 판단하는 것은 큰 오류를 불러일으킬 수 있기 때문이다(전용일, 손동희, 김호정, 2015). 만약, 목표가 달성되었다 하더라도 그 과정이 적절치 않을 경우, 그 정책이 성공적이라고 단언할 수 없다. 이에, 정책이 그 목표를 달성하는 과정 전반에 대해 질적으로, 정성적으로 파악하는 것이 매우 중요하다. 따라서 장애인일자리 사업 평가체계를 구축하는데 있어 대부분의 평가제도들이 놓치고 있는 정성적 평가를 통한 과정평가를 중요하게 다루도록 한다.

둘째, 정책목표와의 부합성이 높고, 장기적인 영향력까지 고려한 평가지표들로 구성하였다. 정부업무평가제도에 의해 이루어지고 있는 대부분의 평가지표들을 살펴보면, 정책 목표와의 부합성이 낮거나 목표 달성이 유리한 지표 또는 단기적인 성과만을 고려한 지표들을 사용하는 경우가 많은데 본 연구는 이를 지양하도록 한다(조문석 외, 2016). 장애인일자리 사업을 통해 소득을 보전해 주는 ‘복지’적 측면과 사업에 참여하며 쌓은 직무역량을 바탕으로 장애인들이 오랜 기간 민간부문에서 일할 수 있도록 ‘고용’적 측면 모두가 고려되어야 하는 것이다. ‘복지’적 측면이 단기적 성과라면, ‘고용’적 측면은 장기적 영향력(impact)에 해당한다고 볼 수 있다. 장애인일자리 사업을 계기로 장애인들의 역량을 향상시켜 보다 나은 일자리로 정착시키는 것이 이 사업의 가장 큰 목적인 것이다. 따라서 ‘복지’와 ‘고용’ 모두를 고려한 평가지표가 구축되어야 한다. 복지의 측면을 너무 강조하다 보면, 장애인들이 일자리 사업에만 의존하게 되는 문제가 발생할 수 있다. 이는 장애인일자리 사업의 목적과도 어긋나기 때문에 평가지표에 ‘복지’와 ‘고용’의 측면을 균형적으로 안배하여 복지와 고용의

선순환 관계를 이끌어야 한다.

셋째, 장애인일자리 사업 평가체계 구축에 있어서 주목해야 할 부분은 사업 수행 기관 및 참여자(장애인)들의 인식변화이다. 객관적인 지표로 사업의 효율성이나 효과성, 적절성 등을 판단하더라도 실제 사업을 수행하는 기관 및 참여자들의 인식이 긍정적이지 않다면, 사업목적을 100% 달성했다고 보기 어렵다. 하지만, 의식조사 결과까지 점수를 산정하는 평가체계에 포함한다면, 사업 운영기관들은 모든 문항에 긍정적으로 답변할 가능성이 높다. Niskanen (1971)은 관료제적 속성을 갖는 모든 조직들은 영향력을 과시하기 위해 자신이 속한 부서의 예산을 극대화시키려는 경향을 갖고 있다고 언급하였다. 이로 인해, 장애인일자리 사업에 참여하는 기관들은 다음 연도에 더 많은 예산을 배정받기 위해 대부분 긍정적으로 답할 가능성이 높아진다. 따라서 최대한 객관적인 시각에서 사업 수행기관 및 참여자들의 인식을 파악하기 위해 의식조사 부분은 호주에서 고용서비스를 제공하는 민간기관들을 대상으로 실시하는 Star Rating 시스템과 같이, 컨설팅 및 벤치마킹 용도로 활용하도록 해야 한다.

넷째, 장애인일자리 사업의 모든 유형에 공통된 평가지표들을 적용시키되, 지표의 성격에 따라 각 유형별로 각기 다른 비중을 두어 평가하도록 한다. 장애인일자리 사업은 크게 일반형, 복지형, 특화형으로 구분된다. 그 중, 일반형이 복지형, 특화형에 비해 상대적으로 경증 장애인들로 구성되기 때문에 민간 노동시장으로의 진입이 더 수월하다. 이 때, 장애인일자리 사업에 참여한 장애인들의 취업률을 동일한 비중으로 측정하게 되면, 복지형과 특화형이 불리한 평가결과를 받는 등 공정하지 못한 평가가 될 수 있다. 이러한 문제를 최소화하기 위해서 민간 취업률 등 일부 항목에 대해서 일반형의 평가 비중을 더 높여야 할 것이다.

다섯째, 본 연구를 통해 구축한 장애인일자리 사업 평가체계가 ‘평가를 위한 평가’로 전락하지 않도록 해야 한다. 평가의 주목적은 장애인일자리 사업이 어떻게 진행되고 있는지에 대해 체계를 구성하여 보다 객관적인 데이터를 수집하고 수집된 자료를 분석하여 사업의 효과성, 효율성, 타당성, 투명성, 책임성 등을 높일 수 있는 방법들을 모색하고, 개선해 나가는 것에 있다. 평가결과를 바탕으로 사업 참여 기관들을 서열화하는 것 자체에 목적이 있어서는 안 된다. 즉, 사업이 의도한 목적을 달성할 수 있도록 필요한 지원을 제공함은 물론 사업이 목적에 맞게 제대로 운영하게 도와주어야 하는 것이다. 또한, 지방자치단체나 공공기관 등은 이미 장애인일자리 사업

평가 외에도 다양한 평가들을 받고 있다. 정부업무평가제도만 하더라도 그 종류가 매우 다양하기 때문에 이를 준비하는 담당 공무원들과 사업운영자들의 경우, 업무 과부하로 본연의 업무를 수행하기도 어렵다(조문석 외, 2016). 따라서 담당자들의 업무 부담을 최소화하기 위해 기관에서 기존에 사용하고 있던 데이터베이스(일모아시스템, 고용보험 데이터베이스 등)들을 적극 활용하도록 한다.

## 2) 포커스그룹인터뷰(FGI)

이상에서 설명한 몇 가지 원칙을 바탕으로 평가체계를 구축하는데 있어, 보다 객관적이고 현실 적합성이 높은 평가지표들을 도출하기 위해 총 5차례의 심층인터뷰를 실시하였다. 그 대상은 특화형(시각 및 발달) 장애인일자리 사업 담당자, 일반형 장애인일자리 사업 담당자, 복지(참여형) 장애인일자리 담당자 및 참여자로 총 19명을 대상으로 진행하였다. 장애인일자리 사업 중에서도 일반형보다 특화형, 복지형에 중증 장애인들의 참여가 높기 때문에 이들을 대상으로 하는 사업에 어떤 평가지표들이 필요한지 확인하고자 특화형, 복지형 관련 담당자 및 참여자들의 의견을 듣는데 더 많은 시간을 할애하였다. 심층인터뷰 대상자 19명 중 장애인일자리 담당자는 16명, 장애인일자리 사업 참여자는 3명이다.

지자체 뿐 아니라 위탁기관에 속한 담당자 및 참여자들을 대상으로 한 심층인터뷰를 통해 장애인일자리 사업 평가체계를 구축하는데 있어 어떠한 부분을 유의해야 하는지, 정책목표와 부합성이 높은 평가지표들로 어떠한 것들이 있는지, 각각의 유형별로 어떠한 부분에 초점을 두고 평가를 진행해야 하는지 등 다양한 의견들을 들을 수 있었다. 특히, 장애인일자리 사업 평가지표 설계의 기초가 된 고용노동부의 재정 지원 일자리 사업 평가지표를 장애인일자리 사업 평가에 직접 적용했을 때 나타날 수 있는 문제점에 대한 의견들이 많이 나타났다. 이처럼, 장애인일자리 사업의 특수성을 평가지표에 반영하기 위해서 실제 사업 담당자 및 참여자 등 실무자들의 의견들을 종합하는 과정이 필요하다. 또한, 사업 담당자들에게 과중한 부담을 주지 않으면서 쉽게 적용가능하고, 장애인일자리 사업의 현실을 잘 반영하며, 사업목적을 충실히 이행할 수 있도록 유인하기 위한 평가지표들로 구성해야 하기 때문에 실제 사업 담당자 및 참여자들을 대상으로 심층인터뷰를 진행하였다. 이는 2016년 11월 21일~23일, 11월 30일~12월 1일까지 총 5일에 걸쳐 실시되었다.



<표 V-1> 포커스그룹인터뷰(FGI) 개요

구분	내용	
실시 기간	2016년 11월 21일 오후	
	2016년 11월 22일 오후	
	2016년 11월 23일 오후	
	2016년 11월 30일 오후	
	2016년 12월 1일 오후	
대상자	일반형, 복지형, 특화형사업 담당자 및 참여자 등 총 19명	
사업 담당자 근무 지역	지역	인원(명)
	서울	3
	부산	1
	대구	3
	인천	2
	광주	2
	대전	1
	경기	2
	전남	2
	합계	16
참여자 근무 지역	서울	2
	전남	1
	합계	3
인터뷰 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업 평가체계 구축에 있어 유의할 점은 무엇인가?</li> <li>- 정책 목표와 부합성이 높은 평가지표로는 어떠한 것들이 있는가?</li> <li>- 각각의 일자리 유형별로 어떠한 부분에 더 초점을 맞추어 평가를 진행해야 하는가?</li> <li>- 고용노동부의 재정지원일자리사업 평가지표를 장애인일자리사업 평가에 직접 반영했을 때의 나타날 수 있는 문제점은 무엇인가?</li> <li>- 장애인일자리 사업 평가를 위해 사용할 수 있는 개방형 질문은 무엇인가?</li> </ul>	

## 2. 평가체계모델 제시

본 연구에서 제시하는 장애인일자리 사업 평가체계 모델은 고용노동부에서 시행하고 있는 재정지원 일자리 사업 평가지표들을 근간으로 하였으며, 장애인일자리 사업 담당자 및 참여자들과의 심층인터뷰 결과를 바탕으로 재조정하였다. 앞서 살펴본

장애인일자리 사업 현황, 주요국의 장애인일자리 사업(장애고용서비스 등) 평가기준 및 평가지표, 기존 우리나라에서 이루어졌던 장애인일자리 사업 및 재정지원사업에 대한 평가 등을 살펴본 결과를 토대로 장애인일자리 사업을 보다 성공적으로 이끌기 위해 필요한 평가지표들을 추가하는 작업을 하였다.

기본적으로 장애인일자리 사업의 평가지표는 투입-과정-산출-결과(영향)의 내용을 모두 반영하도록 설계되었으며, 기존 평가제도들의 한계를 보완하여 정량평가와 정성평가가 고르게 이루어지도록 하였다. 정량평가에는 투입-산출 내용을 반영한 재정충실성 및 결과(영향)의 내용을 반영한 고용효과성이 포함된다. 정성평가는 장애인일자리 사업의 ‘과정’을 질적으로 평가하기 위한 내용들로 구성된다. 그리고 모든 사업 유형에 공통된 평가지표를 적용시키되, 평가지표의 내용에 따라 각 유형별 비중을 달리하였다. 이 때, 장애인일자리 사업 고유의 특성이 잘 반영된 평가지표들을 구축할 수 있다. 운영기관의 사업계획서, 장애인개발원 실적자료, 일모아시스템 및 재정지원시스템 데이터베이스 등의 기존 자료들을 활용하여 평가지표들을 측정할 수 있도록 설계함으로써 평가에 따른 추가 부담을 최소화하였다. 이상의 과정을 거쳐 최종적으로 선정된 장애인일자리 사업 평가체계 모델은 다음과 같다.

<표 V-2> 개발된 장애인일자리사업 평가지표(안)

평가영역	평가항목	평가지표	중요지표	비고
재정 충실성 (30%)	A1. 재정효과	예산 집행 효율성	0	투입-산출
		모집충족 비율		산출
	A2. 사업목표 달성도	중증장애인 등 취약계층참여 비율	0	산출
		참여기간 및 중도포기율	0	산출
		중도참여율	0	산출
고용 효과성 (30%)	B1. 취업성과	장애인일자리 수요충족률	0	결과(영향)
		민간부문 취업률		결과(영향)
		평균 취업소요기간	0	결과(영향)
		취업방법		결과(영향)
	B2. 고용유지	고용유지율	0	결과(영향)
		고용유지기간		결과(영향)
종합 평가 (40%)	C1. 사업계획 타당성	반복 참여 비율		과정
		사업계획 및 예산신청의 타당성	(정성)	과정
		민간위탁수행기관 선정심사표 사용의 적절성	(정성)	과정
		사업참여자 선발의 적절성		과정
		사업담당자 전문성	0	과정
		참여인원대비 신청자 수		과정
	C2. 집행과정 효율성	부적정수급 발생률 수준	0	과정
		모니터링 평점	(정성)	과정
	C3. 환류체계	평가체계 존재 및 효율적 사후관리 진행 여부		과정
		사후관리를 통한 개선실적		과정
		민간 일자리로의 이동을 돕는 취업지원 연계 프로그램 활동	0	과정
		지자체 지역사업 개발 및 활동	0	과정
장애인일 자리 만족도 조사	D1. 운영기관	사업에 대한 전반적 만족도		결과(영향)
	D2. 참여자 만족도	사업참여자의 근로만족		결과(영향)
		사업참여자의 사업만족		결과(영향)
		사업참여자의 환경만족		결과(영향)
		사업참여자의 자아만족		결과(영향)

\*기울림되어 있는 지표는 본 연구에서 개발된 지표임.

재정효율성에서 재정효과란 투입된 예산에 비하여 고용된 인원, 참여자 중도포기율, 예산 집행정도를 알기위한 것으로 재정효과와 사업목표달성도로 구성되어 있다.

### 1) 재정충실성 - 재정효과

재정효과란 예산 집행 정도를 알기위한 것으로 예산집행 효율성으로 구성되어 있다.

<표 V-3> 재정효과

평가 항목	A1. 재정효과	
목표	전체예산 중 불용예산 규모분석을 통해 각 사업 간 재정효과에 대한 특성을 알아봄	
평가 방법	<p>■ A1-①. 예산집행 효율성</p> <p>○ 정 의: 전체 예산 중 불용예산이 차지하는 규모를 파악</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 금년도 불용예산 ÷ 전년도 불용예산*100</p> <p>○ 지표산식: 불용예산 = <math>\frac{(\text{국고로 환수되는 사업액 총합})}{\text{연간 사업액}} \times 100</math></p>	투입 - 산출

#### (1) 예산 집행 효율성

일자리사업을 운영함에 따라 사업참여자의 개인적인 사유 혹은 사업운영자의 미숙함으로 인해 중도탈락 혹은 사업비 미지출이 발생하게 된다. 이로 인해 사업비를 적절히 지출하지 않아 불용예산이 발생하여 이를 사업종료 시기에 국고로 환수하게 된다. 예산 집행 효율성은 정해진 사업예산을 효과적으로 사업운영을 위해 사용하는 지와 불용예산을 최소화하는지에 대해 알아보는 것을 목적으로 한다.

### 2) 재정충실성 - 사업목표 달성도

사업목표달성도는 모집충족비율, 중증장애인 등 취약계층참여충족 비율, 참여기간 및 중도포기율, 중도참여율로 구성되며, 사업운영을 통해 계획된 목표를 어느 정도 성취하였는지 알아보기 것이 목표이다.

<표 V-4> 사업목표 달성도

평가 항목	A2. 사업목표 달성도	
목표	각 사업 당 모집인원 수, 중증장애인 등 취약계층 참여인원 비율, 실제 참여기간과 중도포기율 분석을 통해 각 사업 간 인원모집과 성취율을 알아봄	
평가 방법	<p>■ A2-①. 모집충족 비율</p> <p>○ 정 의: 목표대비 실적 인원비율로 사업 예산집행의 효율성을 파악</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 장애인일자리 사업 모집 인원과 실제 참여한 인원 비교</p> <p>○ 지표산식: <math>\frac{\text{연간 사업참여인원}}{\text{연간 사업계획인원}} \times 100</math></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일반형, 복지형, 특화형일자리로 구분하여 제시</li> <li>- 목표인원 모집에 대한 어려움을 탐색하고 이를 위한 대책 마련</li> </ul>	산출
	<p>■ A2-②. 중증장애인 등 취약계층참여 비율</p> <p>○ 정 의: 취약계층 지원 목적 실현 수준 파악</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 취약계층 참여현황 파악</p> <p>○ 지표산식: <math>\frac{\text{연간 취약계층참여인원}}{\text{연간 사업참여인원}} \div \text{연간 취약계층목표참여비율} \times 100</math></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일반형, 복지형, 특화형일자리로 구분하여 제시</li> <li>- 사업계획서 기준에 따라 미달, 충족, 초과로 비율로 구분(향후 제시)</li> </ul> <p>예) 중증장애인 참여시 0.5, 청년장애인 참여시 0.3, 여성장애인 참여자 0.2로 취약계층 비율 계산</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 취약계층 목표인원 모집에 대한 어려움을 탐색하고 이를 위한 대책 마련</li> </ul>	산출
	<p>■ A2-③. 참여기간 및 중도포기율</p> <p>○ 정 의: 참여기간 탐색을 통해 중도포기율 파악</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 사업참여자의 실제 참여기간을 측정하고 이를 기반으로 각 사업간 중도포기율 파악</p> <p>○ 지표산식: <math>\frac{\text{사업참여 종료 이전 사례종료인원}}{\text{사업참여인원}} \times 100</math></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일반형, 복지형, 특화형일자리로 구분하여 제시</li> <li>- 완전참여(100%참여)를 원칙으로 하되, 중도포기율이 높은 사업과 참여자 특성 탐색을 통해 포기율을 낮추기 위한 대책 마련</li> </ul>	산출

평가 항목	A2. 사업목표 달성도	
	<p>－ 단, 참여중단 발생여부를 O, X로 표기하기보다, 이유에 대한 탐색(예, 건강악화, 이사, 교육, 적은 임금, 민간취업)을 통해 민간취업, 교육과 같은 긍정적인 결과는 중도종료자 수에서 제외</p>	
	<p>■ A2-④. 중도참여율</p> <p>○ 정 의: 중도포기 발생 후 사업에 중도 참여하는 인원 파악</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 취업, 건강, 실습 등 이유로 중도종료자가 발생한 경우, 사업운영자가 얼마나 빨리 중도참여자를 사업과 연계시켰는지(중도참여까지 소요된 일수)와 사업완료 여부 파악</p> <p>○ 지표산식: 중도참여자가 사업에 참여한 날짜 - 중도종료자가 발생한 다음 날짜</p>	산출

### (1) 모집충족비율

모집충족비율은 기관에서 목표를 잡은 인원과 실제 사업진행에 따라 참여하고, 사업은 종료한 인원에 대한 인원을 탐색하여 목표대비 실적 인원비율을 알고자 한다. 특히, 장애인일자리사업이 일반형, 복지형, 특화형으로 구분되어 있는 만큼 자료 수집 후 3가지 유형에 따라 모집충족비율을 측정하여, 목표인원을 충족하지 못한 기관에 대한 점검은 물론 인원충족에 도움이 되는 서비스 개발을 위한 기초자료가 될 것이다.

### (2) 중증장애인 등 취약계층참여충족 비율

취약계층참여충족 비율은 중증, 고령/청년, 여성장애인 등과 같이 취업취약계층으로 분류되어 있는 사람들의 사업 참여율을 측정하여, 이들의 참여를 높이기 위한 전략을 마련하는데 기초자료를 수집하는데 있다. 특히, 중증장애인, 청년장애인, 여성장애인이 사업 참여시 0.5, 0.3, 0.2 가산점을 부여하여 취업계층이 일자리사업에 참여할 수 있는 기회를 증진시켜야 할 것으로 사료된다.

### (3) 참여기간 및 중도포기율

참여기간 및 중도포기율은 사업에 참여한 인원이 사업을 종료하였는지에 대한 여부를 파악하여, 중도포기율을 낮추는 방안을 탐색하는 것이 목적이다. 특히, 중도포기가 나타나는 사례에 대한 사유를 면밀히 파악하여 이러한 포기사례를 방지하기 위한 서비스 개발 및 제공을 통해 사업 참여 인원들이 정해진 기간 동안 취업경험을 통해 더 나은 일자리로 전이될 수 있는 기회를 최대한 제공해야 할 것으로 사료된다.

### (4) 중도참여율

사업운영상의 문제나 참여자의 문제로 인하여 중도포기 사유가 발생함에 따라 중도참여 사례가 발생하게 된다. 그러나 중도포기가 발생한다 하더라도 100% 중도참여율이 일어나는 것은 아니며, 사업담당자의 역량과 대기자 수에 따라 중도참여율이 달라질 수 있다. 그렇기 때문에 중도포기가 발생하였을 때 사업담당자가 얼마나 빠르게 중도참여자를 찾아 사업에 참여시키고 사업을 종료되는지 알아보기 위해 중도참여율에 대한 측정이 필요하다. 사업 담당자를 대상으로 한 심층인터뷰에서 다음과 같은 의견이 나타났다.

“중도종료자가 발생하게 되면, 사업담당자는 사업운영을 위해 포기자를 대체할 인원을 찾습니다. 그렇지 않으면 사업이 제대로 운영되지 않은 것으로 보고됩니다. 그렇기 때문에 중도포기율에 대한 측정과 함께 중도참여율에 대한 측정이 필요하다고 생각합니다.” (일반형일자리 사업 담당자)

## 3) 고용효과성 - 취업성과

고용효과성(취업성과) 지표는 비경제(inactive) 장애인의 노동시장 참여를 유도하고 민간일자리로의 이행이라는 장애인일자리사업의 목표를 평가하기 위한 목적으로 설정되었다. 그동안 장애인일자리사업이 취업성과를 제고하기 위해 많은 노력이 이루어져 왔으나 민간일자리로 이행성과가 여전히 낮다는 평가 결과에 비춰볼 때 고용효과성은 본 사업의 주요 평가지표로 설정될 필요성이 있다고 할 수 있다.

<표 V-5> 취업성과

평가 항목	B1. 취업성과	
목표	장애인일자리사업의 고용성과를 다각도로 파악	
평가 방법	<p>■ B1-①. 장애인일자리 수요충족률</p> <p>○ 정 의: 취업취약계층, 비경제활동인구, 신규인원 참여율 파악</p> <p>○ 대상기간: 장애인일자리사업 참여일의 6/12/24개월 이전 기간 ~ 참여일</p> <p>○ 평가방법: 장애인일자리사업 참여자 중에서 참여 전 6/12/24개월 동안 취업이력이 없는 참여자 비율</p> <p>○ 지표산식: <math>\frac{A\text{중에서 지난 } 6/12/24\text{개월 동안 고용보험자격 취득이력이 없는 자}}{\text{장애인일자리사업 참여자 수}(A)}</math></p> <p>○ 측정방법: 장애인일자리사업 참여자DB와 고용보험DB의 원자료          - 고용보험DB로는 고용보험에 가입되어 있지 않는 자영업자나 영세사업체 취업여부를 파악할 수 없음          - 민간고용에서 장애인일자리사업으로 참여하는 인원에 대한 파악 필요</p>	결과 (영향)
	<p>■ B1-②. 민간부문 취업률</p> <p>○ 정 의: 사업 참여가 민간일자리로 전환되는 수 파악</p> <p>○ 대상기간: 장애인일자리사업 참여 종료(중도탈락)일 ~ 종료일 이후 6/12개월 경과일</p> <p>○ 평가방법: 장애인일자리사업 참여 종료일부터 6/12개월 이내 민간 일자리* 취업자 비율</p> <p>○ 지표산식: <math>\frac{A\text{중에서 참여 종료 후 } 6/12\text{개월 이내에 고용보험을 취득한 자}}{\text{장애인일자리사업 참여자 수}(A)}</math>          - 민간일자리 취업자란 일자리 사업 참여종료 후 일자리사업 참여자를 제외한 고용보험 취득자, 단 보호작업장은 제외</p> <p>○ 측정방법: 장애인일자리사업 참여자DB와 고용보험DB의 원자료 연결자료          - 고용보험DB로는 고용보험에 가입되어 있지 않는 자영업자나 영세사업체 취업여부를 파악할 수 없음          - 민간부문에 6개월 이상 고용될 경우 취업률로 인정되는데, 이 10%이하로 2년 이상 나타날 경우, 사업참여자의 일자리 탐색 혹은 지원정도를 수량화하여 측정함.</p>	결과 (영향)
	<p>■ B1-③. 평균 취업소요기간</p> <p>○ 정 의: 사업참여자의 사례종료 후 민간일자리 취업일까지 소요된 기간</p> <p>○ 대상기간: 장애인일자리사업 참여 종료일 이후 취업일</p>	결과 (영향)



평가 항목	B1. 취업성과	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 평가방법: 장애인일자리사업 참여 종료일부터 민간일자리 취업 까지 소요된 일수로 계산               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 민간일자리 취업자란 일자리 사업 참여종료 후 일자리사업 참여 자를 제외한 고용보험 취득자</li> </ul> </li> <li>예시 1) 일자리사업 참여 중 민간일자리 전환 시, 사업 참여 기간 만 일수로 측정하여 취업소요기간 측정</li> <li>예시 2) 일자리사업 종료 후 민간일자리 전환 시, 사업 참여 기간과 종료 후 소요된 기간을 일수로 측정하여 취업소요기간 측정</li> <li>○ 측정방법: 장애인일자리사업 참여자DB와 고용보험DB의 원자료 연결자료</li> </ul>	
	<p>■ B1-④. 취업방법</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 정 의: 어떠한 과정이나 경로를 통해 취업이 되었는지, 혹은 사 례가 종료되었는지 파악</li> <li>○ 대 상: 장애인일자리사업 종료자와 중도종료자</li> <li>○ 평가방법: 장애인일자리사업 종료 후에 취업을 하였거나 취업으로 인해 중도종료자가 발생하는 경우 상세한 이유를 탐색 하고 사유에 대한 유형구분               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사례종료 이유 예시) 건강악화, 직장실습, 민간취업, 자영업</li> <li>- 취업유형 구분 예시) 스스로취업, 지인소개, 정부서비스 이용 등</li> </ul> </li> <li>○ 측정방법: 장애인일자리사업 참여자DB와 일모아 &amp; 고용보험DB 원자료 연결 필요 혹은 담당자가 직접 측정</li> </ul>	결과 (영향)

### (1) 장애인일자리 수요충족률

비경제활동인구참여율은 장애인일자리사업이 경제활동에 참여하지 않고 있는 장애인의 노동시장 참여를 유도하여 근로소득의 획득을 통해 자신의 삶을 스스로 개척할 수 있는 유인수단으로 어느 정도 기능하는 지를 파악하기 위한 목적으로 설정된 평가지표이다. 본 지표는 특정 연도 장애인일자리사업 참여자 중에서 참여 전 6/12/24개월 동안 경제활동에 참여한 이력이 없는 자의 비율로 정의된다. 이 식에서 비경제활동인구는 고용보험DB 이력조회를 통해 장애인일자리사업 참여 6개월, 12개월, 혹은 24개월 동안 고용보험 취득 이력이 없는 자로 정의할 수 있다. 이를 산출하기 위해서 「일모아DB - 고용보험DB」 연결 자료를 이용할 수 있지만, 이 연결 자료는 고용보험에 가입해 있지 않은 자영업자나 영세사업체 취업 여부를 파악할 수 없다는

한계가 있다는 점에 유의할 필요가 있다. 사업담당자와 사업참여자를 대상으로 한 심층인터뷰에서 다음과 같은 의견이 나타났다.

“비경제활동인구나 일자리에 참여하기 힘든 사람들을 대상으로 하고 있는 것이 장애인 일자리 사업인데, 사업에 참여한 인원 비율을 높이기 위하여 참여자의 고용보험 취득에 대한 구분이 필요합니다. 예를 들어, 6개월이나 1년 단위로 구성해야 한다고 생각합니다.” (일반형일자리 사업 담당자)

## (2) 민간부문 취업률

민간부문 취업률은 장애인일자리사업 참여 종료 후 혹은 참여 중단(중도탈락) 이후 민간일자리로 이동하는 규모를 파악하는 지표이다. 이 지표는 장애인일자리사업의 취업성과를 평가하는 가장 중요한 지표라고 할 수 있다. 본 지표는 장애인일자리사업 참여자 및 중도탈락자 중에서 6개월 및 12개월 이내에 민간부문 일자리에 취업한 자의 비율로 정의된다. 여기서 장애인일자리사업 참여 종료 후 다시 장애인일자리사업을 비롯한 직접일자리사업에 재취업한 경우는 민간일자리 취업에서 제외되어야 한다. 사업담당자와 사업참여자를 대상으로 한 심층인터뷰에서 다음과 같은 의견이 나타났다.

“민간일자리 전이율을 측정하는 것은 장애인일자리사업의 효과성을 알아보는 데 중요한 지표라고 생각한다. 하지만, 일반형일자리 참여자의 경우, 이들은 민간으로 고용될 가능성이 높지만, 특화형이나 복지일자리의 경우에는 노령 장애나 중증장애로 인해 민간으로 나가기 어렵고 일자리사업에 머물러 있는 경우가 많기 때문에 일반일자리의 경우에 민간 전이율 지표에 대한 가중치를 높이는 것이 좋을 듯하다.” (특화형자리 사업 담당자)

## (3) 평균 취업소요기간

평균취업소요기간은 장애인일자리사업 참여 종료 혹은 참여 중단(중도탈락) 후 민간일자리로 취업할 때까지 소요된 평균 기간(월)을 측정하는 지표이다. 취업소요기간이 짧을수록 민간일자리로의 이행이 효과적으로 이루어지고 있다고 평가할 수 있다. 이를 측정하기 위해 장애인일자리사업 종료일(중도탈락일)부터 민간일자리 취업까지 소요된 기간(일 혹은 주)으로 측정할 수 있다. 사업담당자와 사업 참여를 대상으로 한 심층인터뷰에서 다음과 같은 의견이 나타났다.

“외국의 경우, (장애인일자리)사업 참여 후 다른 일자리에 고용된 것을 1년 혹은 2년까지 추적 조사하는 경우가 많은데, 국내는 이러한 시스템이 마련되지 않아 아쉽다. 가능하면 일자리사업 평가지표 내에 이러한 것을 측정할 수 있는 지표가 추가되어야 한다고 생각한다.” (일반형일자리 사업 담당자)

#### (4) 취업방법

취업방법은 장애인일자리사업 참여자의 취업경로와 중도탈락자 현황(중도탈락률, 탈락사유 등)을 파악하여 본 사업 취업성과의 보조지표로 활용하기 위한 목적으로 개발되었다. 이를 통해 장애인일자리사업 참여자의 취업경로(지인소개, 공공취업서비스, 인터넷구인 정보검색 등)와 중도포기 사유(취업, 건강상 이유, 훈련, 교육 등) 등을 상시적으로 파악할 수 있다. 특히, 민간일자리 취업자의 취업경로는 고용보험 DB로 파악할 수 없으므로 담당자의 직접 조사 등 다른 방식이 고려될 필요가 있다. 사업담당자와 사업참여자를 대상으로 한 심층인터뷰에서 다음과 같은 의견이 나타났다.

“민간취업이나 건강상의 이유로 중도종료자가 나타나고 있는데, 어떠한 유형에서 포기자가 더 많이 나타난다는 단순한 파악보다 포기유형에 대한 이유를 보다 명확히 파악하고, 이를 위해 필요한 서비스, 예를 들어 노령 장애인을 위해 건강서비스 추가지원과 같은 서비스 욕구 파악을 아는 것이 일자리사업을 평가하는데 필요한 지표라고 생각합니다.” (복지형일자리 사업 담당자)

한편, 이와 같은 네 가지 지표 외에도 연구 초기단계에 연구진은 ‘사업참여자와 미참여자 간 민간부문 취업률 차이’를 취업성과 지표로 포함할 것을 고려하였다. 그러나 이 지표를 작성하기 위해서는 장애인일자리사업 미참여 장애인의 취업 정보가 필요하나 이 정보를 확보하기 어렵다고 판단하여 최종적으로 평가지표에서 제외하였다.

#### 4) 고용효과성 - 고용유지

고용효과성에서 고용유지란 일자리사업을 통하여 얻은 일자리에 얼마나 근속하는지 여부를 확인하는 것으로 이를 위하여 고용유지율과 고용유지기간을 측정한다.

<표 V-6> 고용유지

평가 지표	B2. 고용유지	
목표	고용유지율과 고용유지기간을 통해 일자리사업 참여자가 일자리에 참여한 뒤 어느 정도 근속하는지를 알아봄으로써 고용의 안정성을 확인하기 위한 지표임	
평가 방법	<b>■ B2-①. 고용유지율</b>  ○ 정 의: 취업 후 6개월 이상 근속하고 있는 근로 장애인의 비율 파악 ○ 대상기간: 계약일 종료 후 6개월까지 추적 ○ 평가방법: 사업 참여 종료 후 취업인원 대비 사업 참여 종료 후 취업자 중 6개월 이상 취업유지 인원 ○ 지표산식: $\frac{\text{사업참여 종료 후 취업자 중 6개월 이상 취업유지 인원}}{\text{사업참여 종료 후 취업인원}} \times 100$ - 고용이라 함은 민간일자리로 전이되는 경우를 말함	결과 (영향)
	<b>■ B2-②. 고용유지기간</b>  ○ 정 의: 일자리사업 참여종료 이후의 고용유지 기간임 ○ 대상기간: 계약일 종료 후 ~ 12개월 추적 ○ 평가방법: 일자리사업 참여 종료 이후 취업기간을 1일 단위로 기록	결과 (영향)
참고		

### (1) 고용유지율

고용유지율은 취업 후 6개월 이상 근속하고 있는 근로 장애인의 비율을 의미하며 사업 참여 종료 후 취업인원 대비 사업 참여 종료 후 취업자 중 6개월 이상 취업을 유지한 인원의 비율로서 측정한다. 이때 장애인 일자리사업의 경우 확장된 고용이 필요할 것으로 사료된다. 일반적인 평가지표는 민간일자리로의 전이만을 고용에 성공한 개념으로 보았지만 장애인 일자리사업의 경우 민간일자리로 이전이 매우 어렵다는 점, 민간일자리 외 여러 유형의 일자리가 있다는 점, 공공근로의 가능성이 많다는 점 등을 추가적으로 고려할 필요가 있는 것으로 나타났다. 이에 따라 본 평가지표에서는 고용의 개념을 민간일자리로 전이되는 경우를 측정할 수 있도록 하였다. 사업담당자와 사업참여자를 대상으로 한 심층인터뷰에서 다음과 같은 의견이 나타났다.

“현실적으로 민간 일자리로의 전이율은 낮게 나타나지만, 실제로 사업 목적을 달성하기 위해서 얼마나 노력했는지를 반영해야 합니다.” (일반형일자리 사업 담당자)

“복지형일자리의 경우 참여자 대부분이 중증장애인이기 때문에 민간 이전은 거의 발생하지 않습니다. 따라서 민간일자리로의 이전만을 평가지표로 측정하는 것은 거의 의미가 없을 것으로 판단됩니다.” (복지형일자리 사업담당자)

“취업의 성과를 민간부문 취업에만 한정하지 않고, 기타 정부지원 일자리사업으로의 이전도 포함하는 것이 현실적이라고 생각합니다. 장애인 일자리사업의 경우, 복지일자리 참여 후 업무능력 향상으로 인해 일반형 일자리로 이전하는 경우도 있으며, 이 경우 더 나은 일자리로 이전했다고 볼 수 있기 때문에 충분히 성과로 볼 수 있을 것입니다. 또한 특수 교육연계형의 경우도 비슷한 일자리 유형이 많기 때문에 이전이 많이 일어나기 때문에 이 부분도 취업성과의 하나로 반영하는 것이 필요하다고 생각합니다.” (복지형일자리 사업 담당자)

## (2) 고용유지기간

고용유지기간은 일자리사업 참여종료 이후의 고용유지기간을 의미하는 것으로, 일자리사업 참여 종료 이후의 취업기간을 1일 단위로 기록한다. 이는 앞서 살펴본 장기근속 여부와 별도로 일자리사업의 참여한 취업 장애인이 어느 정도 안정적인 취업상태를 유지하는가를 확인할 수 있는 지표이다. 단, 사업 중에 취업이 되는 경우도 나타나기 때문에 근로계약의 중복이 되지 않으면 고용유지기간에 포함될 수 있는 여지에 대한 고려가 추가적으로 필요할 것이다. 이와 같은 내용은 사업 담당자 심층인터뷰에서 나타났다.

“시점이 ‘사업 참여 종료 후’로 되어 있는데, 사업 중에도 민간으로 취업이 되기도 합니다. 이때 근로계약의 중복이 되지 않으면 고용유지기간에 포함이 되는지 여부에 대한 명시가 필요할 것으로 보입니다.” (복지형일자리 사업 담당자)

## 5) 종합평가 - 사업계획 타당성

종합평가에 포함되는 항목은 크게 사업계획 타당성, 집행과정 효율성, 환류체계로 구성된다. 이는 장애인일자리 사업자체가 제대로 계획되고 있으며, 집행이 효율적으로 이루어지고 있는지, 평가에 따른 성과정보를 적극 활용하여 정책 개선에 기여하는지 등을 살펴보는 내용들로 ‘과정’에 초점을 맞춘 것들이다. 사업계획의 타당성은

유사중복여부, 반복참여비율, 사업계획 및 예산신청의 타당성, 민간위탁수행기관 선정의 적절성, 사업참여자 선발의 적절성, 참여인원대비 신청자 수로 구성되어 있다. 사업계획의 타당성은 사업운영을 위한 계획이 제대로 작성 되었는지와 계획된 목표에 따라 사업이 운영되고 있는지를 알아보는 것이 목적이다.

<표 V-7> 사업계획 타당성

평가 지표	C1. 사업계획 타당성	
목표	사업 반복참여비율, 사업계획 및 예산신청의 타당성, 민간위탁수행기관 선정의 적절성, 사업자 선발의 적절성, 사업담당자 전문성, 참여인원대비 신청자 수를 평가하여 장애인일자리사업의 유형(일반형, 복지형, 특화형)별 사업계획이 타당한가를 확인하기 위함	
평가 방법	<p>■ C1-①. 반복 참여 비율</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 연간 사업 여 인원 대비 동일 사업 3회 초과 참여자 (중증장애인 포함) 수 파악</p>	과정
	<p>■ C1-②. 사업계획 및 예산신청의 타당성 (정성)</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 사업수행기관에서 지방자치단체로 제출하는 사업계획 및 예산신청서 내 기관현황, 사업목적 사업개요 및 추진계획 등에 대한 내용의 충실성과 적절성을 정성적으로 평가</p> <p>- 평가위원은 사업계획과 예산신청의 타당성에 대한 의견을 1-2 단락으로 기재함</p>	과정
	<p>■ C1-③. 민간위탁수행기관 선정심사표 사용의 적절성 (정성)</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 사업수행기관이 민간위탁기관을 선정하는데 있어서 인터넷, 게시판 등 적절한 곳에 공고로 하였는지, 심사표에 따라 심사를 시행하였는지 정성적으로 평가</p> <p>- 단, 시/도에서 자체적으로 사업을 운영하는 경우 해당 없음.</p> <p>- 평가위원은 민간위탁사업수행기관 선정과정에 대한 의견을 1-2 단락으로 기재함</p>	과정
	<p>■ C1-④. 사업참여자 선발의 적절성</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p>	과정

평가 지표	C1. 사업계획 타당성	
	<p>○ 평가방법: 민간위탁 사업수행기관이 참여자를 선발하는데 있어 ①개발원이 제시하는 서식을 사용하였는지, ②참여조건 합의서가 제시되어 있는지 확인</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 위에 언급한 4가지 중 3가지 이상 만족할 경우 참여자 선발이 적절한 것으로 인정함.</li> <li>- 단, 시/도에서 자체적으로 사업을 운영하는 경우 해당 없음.</li> </ul>	
	<p>■ C1-⑤. 사업담당자 전문성</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 사업운영자 혹은 위탁수행기관 사업담당자의 전문성을 평가하여 사업의 목적을 잘 실현할 수 있는지 평가</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 위탁기관 담당자의 경우 장애인 혹은 직업재활관련 전문가로 이에 해당되는 직업재활사 1/2급 혹은 사회복지사 1/2급 자격증이 있거나, 장애인일자리 사업 혹은 장애인복지관에서 이와 관련된 사업에 4년 이상 담당한자이면 전문성이 있는 것으로 인정</li> </ul>	과정
	<p>■ C1-⑥. 참여인원대비 신청자 수</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 사업 참여를 원하는 신청자 수와 실제 참여인원 수를 비교하여 얼마나 많은 수요를 충족시켰는지 평가</p> <p>○ 지표산식: <math>\frac{\text{실제참여인원}}{\text{일자리사업참여신청자수}} \times 100</math></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 적정비용에 관해서 보건복지부의 주관 하에 장애인일자리사업관련 자들과 한국장애인개발원은 적정기준을 마련해야 함.</li> <li>- 적정비용보다 낮게 나타난 기관들은 일정비용 이상으로 높이기 위한 계획서를 작성하고 이를 시/도, 장애인개발원 및 보건복지부에 제출해야 함.</li> </ul>	과정
참고		

### (1) 반복 참여 비율

장애인일자리 사업의 목적은 궁극적으로 일자리 사업을 통해 키운 역량을 기반으로 장애인들을 민간 노동시장으로 전환되어 독립하는 것이기 때문에 동일한 사람이 계속해서 반복 참여하는 것은 적절치 않다. 취업이 어려워 생계유지가 곤란한 장애인들이 여전히 많기 때문에 보다 많고 다양한 사람들이 이 사업에 참여할 수 있도록 기회가 확대되어야 한다. 하지만, 장애인들의 실정상 민간으로의 취업이 쉽지 않기 때문에 상대적으로 편한 일자리사업에 계속 참여하려는 유인이 존재한다. 수행기관

의 입장에서도 어느 정도 작업에 익숙한 장애인들을 고용하고 싶기 때문에 동일한 사람을 계속 참여시키는 경우도 많다. 이는 장애인일자리 사업의 궁극적인 목적과도 어긋나므로 반복참여율을 평가하는 것이 필요하다.

“일반형일자리는 동 주민센터 행정도우미로 시작되었기 때문에 사업의 본래 목적 보다는 실제로 지자체의 업무를 수행하는 직원의 개념으로 생각하고 있다. 따라서 업무능력이 검증된 기존 참여자를 지속적으로 사업에 참여시키는 경향이 뚜렷하게 나타난다.”  
(일반형 사업 담당자)

다만, 반복참여 횟수를 1회로 한정짓는 것은 민간으로의 취업이 현실적으로 어려운 장애인들의 실정을 반영하지 못한 것이라 할 수 있다. 특히, 복지형 일자리나 특화형 일자리의 경우 사업목적이 취업보다 사회서비스 연계 및 사회참여에 있으므로 민간 노동시장으로 진입이 더욱 어렵다. 따라서 반복참여 횟수 제한을 완화시키는 것이 필요하다. 앞서 살펴본 모니터링 결과에서도 경증장애인의 2년 연속 사업 참여 제한에 대한 참여자들의 불만이 많았다. 따라서 본 연구에서는 3회를 초과하여 반복 참여한 비율이 높을수록 낮은 점수를 받을 수 있게 설계하였다. 다만, 다음과 같은 점을 유의해야 한다는 의견도 존재했다.

“시각형의 경우 위탁기관이 시각장애인협회와 시각장애인안마사협회로 나뉘는데 전산 상에서는 중복참여로 확인될 수 있으나, 위탁기관에서 지표를 작성할 때 중복참여로 보지 않기 때문에 오류가 발생할 수 있다. 따라서 위탁기관과 상관없이 같은 사업 참여시 중복참여로 집계되어야 한다.” (특화형 일자리사업 담당자)

## (2) 사업계획 및 예산신청의 타당성, 민간위탁수행기관 선정심사표 사용의 적절성, 사업참여자 선발의 적절성, 사업담당자 전문성, 참여인원대비 신청자 수

사업계획의 타당성 부분에서 유사중복 여부와 반복참여 비율은 장애인일자리 사업 초기 계획 단계에서 유의해야 할 부분들로 나타났다. 본 연구에서는 심층인터뷰를 통해 사업 담당자 및 참여자들은 사업운영 시, 다음과 같은 지표들이 추가되어야 함을 도출하였다: ‘사업계획 및 예산신청의 타당성’, ‘민간위탁사업수행기관 선정의 적절성’, ‘사업참여자 선정의 적절성’, ‘사업담당자 전문성’, ‘참여인원 대비 신청자 수’ 특히, 장애인일자리 사업을 지자체에서 직접 실시하기보다 민간에 위탁하는 경



우가 많은데, 이 때 자의적으로 참여자들을 선택하는 사례들이 빈번하다고 지적하기도 하였다.

“장애인일자리 사업을 담당하는 전담인력이 있는 것이 아니라 시군구 공무원이 담당하는 다양한 사업 중 하나이기 때문에 장애인일자리 사업까지 담당하기에는 업무 부담이 상당히 크다. 이에, 민간 위탁이 점점 증가하고 있는 추세이다. 특수-연계형의 경우 민간 위탁이 긍정적이나 일반형 및 복지형은 민간 위탁 시 형평성의 문제가 발생할 수 있다. 예를 들어, 장애인협회 등의 단체에 위탁 시 단체 회원 위주로 사업이 진행되거나 그 지역 내에서 네트워크가 형성된 장애인을 대상으로 중복참여가 빈번하게 발생한다. 장애인복지관의 경우 발달장애인 위주로 참여자가 선정되고 그 외 장애 유형은 상대적으로 참여가 저조하다.”(일반형 사업 담당자)

고용노동부에서 재정지원 일자리 사업을 평가할 때, 이와 같이 세분화된 사업 ‘과정’을 평가에서 고려하지 않고 있다. 하지만, 장애인일자리 사업은 일반 일자리 사업과 참여대상이나 목적 등에서 차이가 있으므로 과정적 측면이 보다 다각적으로 반영되어야 한다. 장애인일자리 사업은 ‘고용’의 목적도 크지만, 사회적으로 소외된 장애인들을 보통 사람들과 함께 일상생활을 해 나가도록 환경을 조성해 준다는 측면에서도 중요한 의미가 있기 때문이다. 그렇기 때문에 보다 많은 장애인들에게 참여기회를 제공하고, 이를 위해서 공정하고 투명한 절차를 거쳐 참여자나 민간위탁기관들을 선정해야 한다. 즉, 사업을 시작하기 위한 계획 단계에서부터 이 과정들이 고려되어야 하는 것이다. 또한, 사업의 목적을 제대로 충족시킬 수 있는지 여부 및 가능성을 파악하기 위해 사업담당자의 전문성을 평가하는 것도 필요하다. 더욱 중요한 것은 사업 참여를 원하는 장애인들의 수요를 얼마나 충족시켰는가를 파악하는 것도 필요하다. 이는 보다 많은 장애인들에게 근로 및 사회생활 기회를 확대시키는 방향으로 사업을 이행해나가기 위해 고안된 지표이다. 이를 위하여 보건복지부의 주관 하에 장애인일자리사업 관련자들과 한국장애인개발원은 적정기준을 마련해야 할 것이며, 기준이 마련된 이후에 적정비율보다 낮게 나타난 기관들을 대상으로 일정비율 이상으로 높이기 위한 계획서 작성은 물론 이를 시/도, 장애인개발원 및 보건복지부에 제출하는 단계가 필요할 것으로 사료된다.

## 6) 종합평가 - 집행과정 효율성

집행과정 효율성은 부정정수급 발생률과 모니터링 평점으로 구성되어 있으며 범정부시스템과 일모아시스템을 활용하여 부정정수급 발생을 최소화하기 위한 노력을 하고 있는지, 장애인일자리 사업운영을 위해 모니터링 체계를 갖추고 있는지를 알아봄으로써 사업집행이 어떠한 방식으로 운영되는지 알아보고자 한다.

<표 V-8> 집행과정 효율성

평가 지표	C2. 집행과정 효율성	
목표	원활한 사업운영을 위해 부정수급발생률 수준과 전문가들에 의한 현장방문 모니터링 평점을 측정하여 장애인일자리사업의 각 유형(일반형, 복지형, 특화형) 별로 집행과정이 효율적으로 이루어지고 있는지를 확인하기 위함	
평가 방법	<p>■ C2-①. 부정정수급 발생 수준</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 원활한 사업운영을 위해 범정부시스템과 일모아시스템을 활용하여 부정정수급 발생률 측정</p> <p>○ 지표산식 : <math>\frac{\text{부정정수급발생건수}}{\text{일자리사업참여인원}} \times 100</math></p> <p>- 장애인일자리사업운영을 위해 사업담당자가 급여지급 전 범정부시스템, 일모아시스템을 통해 참여인원에 대한 사망, 말소, 교정시설 입소, 군입대, 출국내역, 개인전출, 장애보장 중지, 장애등급 변경, 장기요양등급 변경 여부, 전체 재정지원일자리사업 중복 참여 여부 등을 확인하여 부정정수급 비율을 최소화하는 것을 목적으로 함.</p>	과정
	<p>■ C2-②. 모니터링 평점 (정성)</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 평가위원들이 현장방문을 통해 모니터링 점검항목을 순차적으로 검토하여 평점부여</p> <p>- 평가위원은 모니터링 평점에 대한 의견을 1-2단락으로 기재함</p>	과정
참고		

### (1) 부정정수급 발생률 수준

사업 집행의 실질적인 수준을 파악하는 것은 다양한 평가들에서 사용되고 있는 것으로 범정부시스템(예, 사회보장정보시스템, 일모아시스템 등)은 장애인일자리사업

운영에 필요한 자원에 포함되어 있다. 특히, 사회보장정보시스템은 16개부터 296개 복지사업 정보를 연계하여 개인별, 가구별 복지서비스 이력관리, 중복, 부정 수급 방지, 중앙부처 복지사업 정보제공, 복지사업 업무처리 지원 등을 관리한다. 이 시스템은 장애인일자리사업 참여정보(예, 성명, 주민번호, 참여일, 종료일, 일자리직무명, 급여일자, 급여액)는 물론 복지사업 대상자별 수급 이력과 복지사업 정보를 활용하여 지자체 복지서비스를 통합적으로 제공 및 안내하기 위해 개발되었다(기획재정부, 2016, 재인용). 사업계획초기부터 사회보장정보시스템을 이용하여 다양한 자료를 입력할 수 있을뿐더러 부정수급발생을 방지할 수 있는 용도로 활용될 수 있다. 따라서 장애인일자리 사업도 범정부시스템을 적극 활용하여 참여자들에 대한 사망, 말소, 교정시설 입소, 군입대, 출국내역, 개인전출, 장애보장 중지, 장애등급 변경 등을 확인하여 부정수급을 미연에 방지하고 적절한 자격을 가진 장애인들이 고용연계 서비스를 이용할 수 있으며, 사업 집행과정을 체계적이고 효율적으로 관리할 수 있어야 할 것이다.

## (2) 모니터링 평점

모니터링 역시, 사업이 어떻게 진행되는지 확인하고, 그 결과를 바탕으로 어떤 문제가 있는지 파악하여 사업이 원활히 이루어질 수 있도록 관리할 수 있게 한다는 점에서 필요하다. 특히, 현장 모니터링을 바탕으로 참여자 및 운영기관의 애로사항들을 직접 확인할 수 있기 때문에 사업 집행과정을 파악하는데 중요한 지표가 된다. 모니터링 점검을 통해 사업별 배정인원, 참여인원, 중도종료인원, 연속 참여인원 등의 사업추진현황을 파악할 수 있고, 사업계획서 등록, 참여자 등록, 예산 집행액 등록, 교육실적 등록 등에 의해 실적관리가 가능하다. 또한, 참여자 모집 및 선발, 참여자 관리, 예산집행, 편의 및 업무상 재해조치 등에 관한 현장점검, 참여자 선발 주체, 참여 제한, 참여계약, 대기자 관리, 참여자 교육 및 배치, 복무관리, 중도종료자 관리, 일자리 전이 지원, 참여적용 지원 등의 운영점검이 이루어져 장애인일자리 사업 전반의 집행 과정을 한 눈에 파악할 수 있다. 따라서 모니터링이 얼마나 잘 이루어지고 있는지 정성적으로 평가할 필요가 있다. 이를 통해 사업이 어떻게 집행되고 있는지, 그리고 사업의 문제점이 무엇인지 빠르게 확인하고, 이를 개선하기 위한 방안들을 모색할 수 있다. 다만, 이의 지표를 활용하는 것에 대해 다음과 같은 의견도 있었다.

“현재 한국장애인개발원의 일자리 개발팀이 3년에 1번씩 모니터링 점검을 하는데, 2년 1회 조사를 기본 원칙으로 하되, 평가 결과, 낮은 점수를 받은 곳들을 대상으로 1년에 1회 이상 모니터링을 수행하는 것이 필요하다.” (일반형 사업 담당자)

## 7) 종합평가 - 환류체계

사업을 평가할 때, 성과정보를 얼마나 잘 활용하는지, 즉, 환류체계가 얼마나 잘 정립되어 있는지를 파악하는 것이 가장 중요하다고 볼 수 있다. 사업 수행기관에 환류체계가 제대로 확립되었을 때, 기관의 책임성(accountability)을 높일 수 있고, 문제가 있었던 부분에 대한 통제(control)가 가능해지며, 평가를 통해 얻은 정보를 바탕으로 사업 수행방식을 개선하는데 필요한 학습(learning)이 이루어질 수 있기 때문이다 (Van Dooren et al., 2015). 사업 수행기관의 자체 환류체계가 확립되어 있지 않은 조직들은 어떤 부분에서 잘못되었는지 확인할 방법이 없으므로 장애인일자리 사업의 목적도 제대로 달성하기 어려울 수 있다. 따라서 환류체계를 평가하기 위해 평가체계 존재 및 효율적 사후관리 진행 여부, 사후관리를 통한 개선실적, 민간 일자리로의 이동을 돕는 취업지원 연계프로그램 활동, 지자체 지역사업 개발 및 활동과 관련된 지표들을 포함시켰다.

<표 V-9> 환류체계

평가 지표	C3. 환류체계	
목표	자체평가시스템을 통한 효율적 사후관리 진행 여부, 사후관리를 통한 개선실적, 민간 일자리로의 이동을 돕는 취업지원 연계프로그램 활용수준, 지자체 지역사업 개발 및 활동 수준을 알아보고 장애인일자리사업의 각 유형(일반형, 복지형, 특화형)별로 효과성을 제고할 수 있는 환류체계가 확립되었는지를 확인하기 위한.	
평가 방법	<div> <div>■ C3-①. 평가체계 존재 및 효율적 사후관리 진행 여부</div> <div>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</div> <div>○ 평가방법: 해당 일자리 사업이 수행기관(시청, 민간, 복지관 등)의 자체평가시스템에 따라 정기적으로 평가할 수 있는 체계가 존재하는지 여부와 평가결과가 좋지 못한 부분에 대한 사후관리를 효율적으로 진행하는지 여부확인</div> <div>- 자체평가시스템이나 체크리스트가 존재하고 이를 부서장에게 보고하고 있으면 평가체계가 존재하는 것으로 인정함.</div> </div>	과정

평가 지표	C3. 환류체계	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전년도 평가에서 지적받은 항목에 있어서 어떻게 보완할 것인지에 대한 계획서를 제출하는 경우 사후관리가 진행되는 것으로 인정함.</li> </ul>	
	<p>■ C3-②. 사후관리를 통한 개선실적</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</li> <li>○ 평가방법: 해당 일자리 사업의 자체 평가결과 및 사후관리를 바탕으로 사업개선실적(개선 계획서 작성, 계획서에 따른 진행 및 개선 사항 평가) 확인               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 계획서에 제시한 내용 중 계획서 진행 후 12개월 동안 언급된 문제들 중 50%이상 해결되었다면 사후관리를 통해 개선되었다고 인정함.</li> </ul> </li> </ul>	과정
	<p>■ C3-③. 민간 일자리로의 이동을 돕는 취업지원 연계프로그램 활동</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</li> <li>○ 평가방법: 해당 일자리사업에 취업지원 프로그램이 연계되어 있는지를 확인하고 어떠한 형태로 연계를 실시하는지, 이를 활용하는 수준이 어떠한지 등을 평가               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 수행기관이 참여자 모두에게 사업종료 3개월 전 민간일자리 전환, 교육/훈련을 위해 ①장애인복지관, ②사회복지관, ③인력개발원, ④한국장애인고용공단, ⑤시/군/구 일자리 게시판을 이용하여 연계지도를 하는 경우 활동으로 인정함.</li> </ul> </li> </ul>	과정
	<p>■ C3-④. 지자체 지역사업 개발 및 활동</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</li> <li>○ 평가방법: 해당 지역에 특화사업이나 신규일자리 사업이 존재하는지 확인하고 지역사회에 적합한 일자리 개발과 지역사회기관과 연계를 위한 노력이나 활동 수준을 평가               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지역사회 개발 및 활동은 사업운영 혹은 위탁기관에서 장애인일자리 사업 발전을 위하여 ①지역사회에 적합한 직종개발, ②취업지원 연계프로그램 개발, ③지역사회기관과 연계, ④연계 맺은 기관과 관계유지를 지속적하여 고용이 발생하는 경우를 의미함.</li> <li>- 위에 언급한 ①, ②, ③, ④를 대상기간 내에 모두 수행하는 경우 최우수, 3가지만 수행하는 경우 우수, 2가지만 수행하는 경우 보통, 1가지 이하로 수행하는 경우 미흡으로 인정.</li> </ul> </li> </ul>	과정
참고		

### (1) 평가체제 존재 및 효율적 사후관리 진행 여부

사업 수행기관 자체적으로 사업을 평가할 수 있는 시스템이 존재하고, 낮은 평가를 받은 부분에 대해 계획을 기반으로 관리해 나가는 노력을 기울이는 것은 사업의 목적을 달성하는 차원에서 상당히 중요하다. 사업 담당자 및 참여자들을 대상으로 한 심층인터뷰에서도 이의 내용을 평가하는 것이 필요하다는 의견을 주었다.

“복지관의 경우, 일 년에 두 번 정도 자체평가를 진행한다. 예산 사용 항목이 확정되어 있기 때문에 재량 사용이 어느 정도 가능한 운영비를 실제 참여자를 위해서 얼마나 사용했는지 등을 살펴볼 필요가 있다.” (복지형(참여) 사업 담당자)

“자체평가를 이행하고 있는 곳은 그래도 많다. 하지만, 평가 결과를 바탕으로 사후관리 까지 하는 기관은 드물다고 생각된다. 그럼에도, 자체평가와 그 결과를 바탕으로 한 사후관리를 실시하는 것은 상당한 의미가 있다고 생각된다.” (특화형(시각 및 발달) 사업 담당자)

### (2) 사후관리를 통한 개선실적

자체평가 이후, 사후관리를 진행하는 것을 알아보는 것과 함께 중요한 지표로 나타난 것은 사후관리를 통해 사업이 어떻게 변화하였으며, 작년과 비교하여 어느 정도 개선되었는지를 보는 것도 중요한 것으로 나타났다. 사업 담당자를 대상으로 한 심층인터뷰에서 다음과 같은 의견이 나타났다.

“매년 사업을 운영하기 위해 제가 있는 기관에서는 스스로 평가를 시도하려고 합니다. 비록 이러한 평가가 자체적으로 이루어지기는 하지만, 이를 기반으로 사업이 점차 제대로 운영되고 있다고 느낍니다. 모니터링 체계를 개발하는데 있어서 기관평가를 통해 나타난 문제점을 극복하기 위해 어떠한 변화를 시도하는지, 어떻게 바뀌었는지를 알아보는 것이 중요하다고 생각한다.” (일반형 사업 담당자)

### (3) 민간 일자리로의 이동을 돕는 취업지원 연계 프로그램 활동

사업 수행기관들이 사업 목적을 달성하는 차원에서 장애인들의 취업으로의 빠른 연계를 위해 필요한 각종 교육, 훈련 프로그램들을 제공하고 있는지 살펴보는 것도 중요하다. 사업 수행기관들이 범할 수 있는 착각 중에 한가지로 일을 원하는 장애인들에게 적당한 일자리만 제공해 주는 것만으로 자신의 역할을 다 했다고 생각할 수

도 있을 것이다. 하지만, 사업 수행기관들이 장애인들의 자립에 사업 목적이 있다는 것을 인지하고, 이를 달성하기 위해 적극적으로 도와주는 역할을 수행해야 한다. 이것이 사업 수행기관의 책임이자 의무이다. 이에 대해 사업 담당자들도 긍정적으로 답변하였다. 다만, 지자체의 경우, 자체적으로 장애인들을 교육, 훈련하고 취업 알선까지 연계시키는 것이 사실상 어렵기 때문에 한국장애인개발원에 파견을 보내거나 고용노동부에서 진행하는 각종 취업 알선 프로그램들을 연계시켜 주는 것이 필요하다고 지적하였다.

“직무배치에서 끝나는 것이 아니라, 직무 훈련 실시도 필요하다.” (복지형(참여) 사업 담당자)

“취업지원과 관련된 인프라는 있으나 연계체계가 구축되어 있지 않다. 공무원이 직접 취업알선까지 담당하는 것은 현실적으로 불가능하므로 장애인일자리 사업 신청 시 취업 연계를 위한 정보동의서 작성 등을 통해 각 공공기관 취업 알선 프로그램이 연계될 수 있도록 해야 한다.” (일반형 사업 담당자)

#### (4) 지자체 지역사업 개발 및 활동

장애인일자리 사업을 운영하는 기관들은 정부에서 제공되는 기금을 기반으로 하여 3가지 장애인일자리 사업(일반형, 복지형, 특화형)을 운영하고 최대한 많은 장애인들이 사업에 참여하고 중도탈락률을 낮추기 위해 다양한 노력을 하고 있다. 비록 사업운영과 참여자 모집과 관리로 사업운영자의 업무가 과중한 것으로 나타나지만 사업 담당자와 사업참여자들을 대상으로 한 심층인터뷰에서 다음과 같은 이야기가 나타났다.

“장애인들에게 맞는 취업지원 프로그램을 개발하는 것도 중요하지만 (장애인일자리) 사업을 보다 효과적으로 운영하기 위해서는 지역사회에 필요한 일자리와 적합한 사업을 스스로 개발할 수 있는 역량이 필요하다.” (특화형 사업 담당자)

“시군구에서 자체적으로 취업연계활동을 수행하는 것에는 한계가 있기 때문에 한국장애인개발원 내에 있는 전문가 파견을 통해 지자체에 적합한 프로그램이나 사업, 직무를 개발하는 것이 필요하다.” (특화형 사업 담당자)

이러한 의견을 기반으로 사업운영기관들은 지역사회에 적합한 일자리를 적극 창출하여 장애인들이 지역사회에서 자신의 가치를 찾고, 사회생활에 더 잘 적응할 수

있도록 도와주는 것이 필요하다. 따라서 이를 위한 노력 정도를 평가하는 지표를 포함시켰다.

#### 8) 장애인일자리 만족도조사 - 운영기관

장애인 일자리사업에 대한 운영기관 만족도 조사는 장애인일자리사업 담당기관이 스스로 사업의 전반적 성과를 평가하게 하여 정량적 지표에 의한 성과평가를 보완하는 역할을 한다. 이를 이용하여 사업성과에 대해 운영기관과 참여자(장애인) 간의 인식 차이를 비교할 수 있을 것으로 생각한다. 기존의 재정효율성, 고용효과성, 종합평가와 달리 본 만족도 조사 결과는 참고는 하되 평가점수에 반영되지는 않는다. 응답자인 운영기관 담당자는 10개의 설문에 대해서 1점(매우 동의하지 않음)부터 6점(매우 동의함)까지 6점 중 하나에 응답해야 한다. 설문 1~10은 다음에 대한 운영기관의 평가를 파악하기 위한 목적이다.

- 재정효율성 효과 정도(1) / 지역사회 일자리 창출 기여도(2)
- 취약계층 생활안정 지원 기여도(3) / 민간일자리로의 디딤돌 기여도(4)
- 근로의욕 고취 기여도(5) / 사업참여자(장애인) 의견 수렴의 적극성(6)
- 사업의 목표와 목적의 명확한 설명 정도(7)
- 장애인일자리사업 발전을 위한 담당기관의 노력 정도(8)
- 사업 참여를 통한 보람 정도(9) / 장애인일자리사업 참여 경쟁 수준(10)



<표 V-10> 운영기관

평가 지표	D1. 장애인일자리사업에 대한 만족도 조사 - 운영기관용																																																																																																										
목표	운영기관 종사자를 대상으로 장애인일자리사업에 대한 전반적인 만족도를 묻는 항목으로, 본 사업의 성과에 대한 전반적인 의견을 파악하기 위한 목적의 문항임																																																																																																										
평가 방법	<p>■ D1. 사업에 대한 전반적 만족도</p> <p>○ 정 의: 장애인일자리사업에 대한 사업운영자의 의식조사</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12</p> <p>○ 평가방법: 리커트 6점 척도를 통한 인식조사(설문조사)</p>						결과 (영향)																																																																																																				
참고	<p>다음은 장애인일자리사업의 성과와 관련하여 귀하의 의견을 묻는 질문입니다. 아래에 있는 척도를 기반으로 귀하가 다음의 의견에 동의 혹은 동의하지 않는 지 응답해 주세요.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="3"></th><th rowspan="3">질문</th><th colspan="6">응답유형</th></tr> <tr> <th colspan="3">매우 동의하지 않음</th><th colspan="3">매우 동의함</th></tr> <tr> <th>①</th><th>②</th><th>③</th><th>④</th><th>⑤</th><th>⑥</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>장애인일자리사업은 투입예산 대비 사업성고가 높다.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>2</td><td>장애인일자리사업은 지역사회의 일자리 창출에 기여한다.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>3</td><td>장애인일자리사업은 취약계층 사업참여자의 생활안정에 기여한다.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>4</td><td>장애인일자리사업의 참여경험은 사업참여자의 민간일자리 취업에 도움을 준다.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>5</td><td>장애인일자리사업은 사업참여자의 근로의식을 높이는 데 기여한다.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>6</td><td>장애인일자리사업은 사업참여자의 의견을 적극적으로 수렴하고 반영한다.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>7</td><td>기관은 장애인일자리사업 참여자에게 사업의 목표와 목적을 명확하게 설명한다.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>8</td><td>기관은 장애인일자리사업의 발전을 위하여 다양한 노력을 하고 있다.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>9</td><td>장애인일자리사업을 통해 나는 보람을 느낀다.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>10</td><td>장애인일자리사업은 참여희망인원에 비해 실제참여인원이 적다고 생각한다.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>								질문	응답유형						매우 동의하지 않음			매우 동의함			①	②	③	④	⑤	⑥	1	장애인일자리사업은 투입예산 대비 사업성고가 높다.							2	장애인일자리사업은 지역사회의 일자리 창출에 기여한다.							3	장애인일자리사업은 취약계층 사업참여자의 생활안정에 기여한다.							4	장애인일자리사업의 참여경험은 사업참여자의 민간일자리 취업에 도움을 준다.							5	장애인일자리사업은 사업참여자의 근로의식을 높이는 데 기여한다.							6	장애인일자리사업은 사업참여자의 의견을 적극적으로 수렴하고 반영한다.							7	기관은 장애인일자리사업 참여자에게 사업의 목표와 목적을 명확하게 설명한다.							8	기관은 장애인일자리사업의 발전을 위하여 다양한 노력을 하고 있다.							9	장애인일자리사업을 통해 나는 보람을 느낀다.							10	장애인일자리사업은 참여희망인원에 비해 실제참여인원이 적다고 생각한다.						
	질문	응답유형																																																																																																									
		매우 동의하지 않음			매우 동의함																																																																																																						
		①	②	③	④	⑤	⑥																																																																																																				
1	장애인일자리사업은 투입예산 대비 사업성고가 높다.																																																																																																										
2	장애인일자리사업은 지역사회의 일자리 창출에 기여한다.																																																																																																										
3	장애인일자리사업은 취약계층 사업참여자의 생활안정에 기여한다.																																																																																																										
4	장애인일자리사업의 참여경험은 사업참여자의 민간일자리 취업에 도움을 준다.																																																																																																										
5	장애인일자리사업은 사업참여자의 근로의식을 높이는 데 기여한다.																																																																																																										
6	장애인일자리사업은 사업참여자의 의견을 적극적으로 수렴하고 반영한다.																																																																																																										
7	기관은 장애인일자리사업 참여자에게 사업의 목표와 목적을 명확하게 설명한다.																																																																																																										
8	기관은 장애인일자리사업의 발전을 위하여 다양한 노력을 하고 있다.																																																																																																										
9	장애인일자리사업을 통해 나는 보람을 느낀다.																																																																																																										
10	장애인일자리사업은 참여희망인원에 비해 실제참여인원이 적다고 생각한다.																																																																																																										

## 9) 장애인일자리 만족도조사 - 참여자

장애인 일자리사업에 대한 참여자 만족도는 근로만족, 사업만족, 환경만족, 자아만족 등 4가지 영역으로 구성된다. 구체적으로 근로만족은 근로시간, 급여(임금), 출근시간, 휴가, 업무 강도, 이직의사 및 장애인 일자리사업에 대한 재참여 의사 등으로 구성된다. 사업만족은 업무를 수행하는 과정에서 관리자 및 담당자, 동료와의 관계 등에 대한 인식을 묻는 항목이다. 환경만족은 근무환경의 주관적 만족도와 통근 거리/시간, 관리자의 장애에 대한 이해 정도 등을 통하여 측정한다. 마지막으로 자아만족은 일자리를 통하여 장애인이 느끼는 성취감 및 자아실현에 관한 항목으로서 업무에 대한 보람과 가치, 추천 의사 및 사회구성원으로서의 자신에 대한 인식 등을 묻는다.

&lt;표 V-11&gt; 참여자 만족도

평가 지표	D2. 장애인일자리 만족도 조사 - 참여자용							
구분	설문항목		전혀 그렇지 않다		~		매우 그렇다	
사업 참여 자의 근로 만족	1	하루 근로시간에 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	2	월 급여와 금액에 대하여 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	3	출근시간에 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	4	연가, 병가 등 휴가사용에 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	5	주어진 일에 재미있게 참여하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	6	현재 하고 있는 일이 어렵다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	7	현재 하는 일이 귀하가 가진 능력과 일치한다고 생각하십니까? (발달장애인용 - 내가 할 수 있는 일에 배치되어 있나요?)	①	②	③	④	⑤	⑥
	8	귀하는 현재 참여하는 사업보다 업무강도가 높지만, 더 많은 임금을 준다면 이직할 의향이 있으십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	9	사업이 종료된 후 기회가 된다면 일자리사업에 다시 참여하고 싶습니까?	①	②	③	④	⑤	⑥

평가 지표	D2. 장애인일자리 만족도 조사 - 참여자용							
구분	설문항목		전혀 그렇지 않다		매우 그렇다			
사업 참여 자의 사업 만족	10	담당자는 귀하에게 주어진 일에 대하여 충분히 설명을 해주십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	11	근무하는 곳의 관리자는 귀하에게 관심이 있습니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	12	근무하는 곳의 담당자와 대화가 잘 된다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	13	직장 동료와의 관계에 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	14	사업 참여는 사회 및 인간관계 유지에 도움을 줍니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
사업 참여 자의 환경 만족	15	근무환경은 좋고 편안하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	16	통근 거리에 만족하십니까? (발달장애인용 - 집에서 일하러 가는 시간/거리에 만족하십니까?)	①	②	③	④	⑤	⑥
	17	근무하는 곳의 관리자는 귀하의 장애를 충분히 이해하고 있다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
사업 참여 자의 자아 만족	18	자신이 일하는 것에 대하여 보람을 갖고 있다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	19	자신은 일을 잘 한다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	20	친구나 후배들에게 자신의 업무를 추천하겠습니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	21	사업 참여로 인해 삶이 나아지고 있다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	22	근로시간 이후 여가생활을 잘 즐긴다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	23	자신이 사회에서 가치 있는 사람이라고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥

참여자 만족도를 묻는 설문에서는 몇 가지 고려할 사항이 있다. 첫째, 6점 척도 외에 주관식 항목을 추가하여 만족도 조사가 단순한 양적측정의 한계를 탈피할 수 있도록 한다. 예컨대, 각 항목에서 1점(전혀 그렇지 않다)로 응답한 경우, 그 이유에 대하여 추가적인 질문을 실시한다. 이는 장애인 일자리사업에 대한 평가가 단순한 등급화를 목적으로 하는 것이 아닌, 장애인 일자리사업의 질적인 개선을 근본적인 목적으로 하기 때문이다. 사업참여자를 대상으로 한 심층인터뷰 결과에서 다음과 같은 의견이 나타났다.

“주관식이나 서술형 문항을 사용하여 개인의 의견을 적는 칸을 추가하는 것이 평가 지표의 목적에 비추어 봤을 때 더 좋을 것이라고 생각합니다.” (특화형일자리 사업참여자)

둘째, 장애인 일자리사업 참여 전후의 인식변화를 측정하기 위해서 동일한 설문을 사업의 참여 전과 후 두 번에 걸쳐 실시하는 방안도 모색할 필요가 있다. 사업의 성과에는 정량적인 성과도 있지만 사업의 참여를 통하여 얼마나 일자리 및 근로에 대한 인식이 변화하였는가를 확인하는 것도 매우 중요할 것이기 때문이다.

“정확한 만족도 측정을 위해서는 사전사후 조사가 필요할 것으로 생각합니다.” (복지형 일자리 사업 담당자)

셋째, 질문항목을 보다 장애인들이 쉽게 이해할 수 있도록 쉬운 표현으로 대체할 필요가 있다. 장애의 정도 및 내용에 따라 설문문항에 대한 이해도가 다르며 설문을 하는데 많은 시간과 노력이 필요하기 때문이다. 따라서 보다 설문문항을 짧고 쉬운 표현으로의 수정이 필요하다. 이러한 의견은 사업담당자를 대상으로 한 심층인터뷰 결과에서 나타났다.

“전반적으로 질문 문항이 많고 내용이 어려워 장애인당사자가 응답하기에는 무리가 있어 보입니다. 따라서 문항을 줄이고 가능한 짧고 쉬운 표현으로 바꿀 필요가 있습니다.” (복지형일자리 사업 담당자)

“문항 수를 줄이고 지적/발달장애인들이 이해할 수 있는 정도로 문항이해도가 낮은 문항을 만드는 것이 필요합니다.” (특화형일자리 사업참여자)

마지막으로 결과의 원활한 공유 및 환류를 위하여 만족도 조사 결과를 한국장애인개발원 일자리개발팀이 사업담당자들과 공유할 수 있는 방안을 마련해야 할 것이다.

### 3. 성과평가 운영계획 및 조사유형

본 단락에서는 성과평가를 실시하기 위한 운영계획과 조사유형을 제시하고자 한다. 성과평가 운영계획은 자체평가단 구성 및 운영, 평가위원 구성, 평가준비 및 추진 일정으로 구성된다. 자체평가단은 장애인일자리사업 평가를 준비하는 것은 물론 이에 필요한 서류 및 평가 자료를 확인하는 역할을 수행한다. 정량평가를 위해서 한국장애인개발원 내 전문가 3인이 수집된 자료를 수합 및 분석한다. 정성평가를 목적으로 하는 현지방문 평가는 보건복지부 관계 공무원을 포함한 4명의 평가위원으로 구성된다.

#### <표 V-12> 성과평가 운영계획 및 조사 유형

##### ○ 성과평가 자체평가단 구성 및 운영 (예시)

- 구 성: 장애인일자리사업 운영기관장, 회계(서무)팀장, 사업(관리)운영 담당자 등 3명 내외로 구성
- 운영기간: '17. 11. ~ '18. 2. (평가 종료 시)
- 임 무: 소관별 준비사항 확인 및 평가자료 확인

##### ○ 평가위원 구성 (예시)

- 정량평가는 한국장애인개발원 내에 평가를 수행할 수 있는 전문가 2명과 외부전문가 2명이 수집된 자료를 평가하고 결과를 보고서로 작성하여 보건복지부에 제출함.
- 정성평가(현지조사)를 위하여 관련분야 전문가로 장애인일자리사업을 5년 이상 수행한 실무자, 학계 전문가, 외부전문기관 평가위원, 그리고 보건복지부 관계 공무원으로 총 4인으로 구성함.

##### ○ 평가준비 및 추진일정 (예시)

- 평가는 1년 1회 측정을 기준으로 함
- 정량평가 일정: '18. 1. ~ '18. 2.
- 정량평가 장소: 전산자료를 이용하여 보건복지부 위탁을 받은 장애인개발원에서 실시
- 정성평가(현지조사) 일정: '17. 12. ~ '18. 2.
- 정성평가(현지조사) 장소: 장애인일자리사업을 직접 운영하는 기관, 위탁을 준 기관, 위탁받은 기관
- 정성평가(현지조사)가 필요한 지표(사업계획 및 예산신청의 타당성, 민간위탁수행기관 선정심사표 사용의 적절성, 모니터링 평점)에 대하여 평가대상에게 조사표 작성을 미리 부탁한 후 이 문서를 실제 문서와 일치하는지 여부를 확인
- 일자리사업만족도 조사는 운영기관과 참여자 만족도 조사가 포함됨. 조사방법 및 결과의 전문성과 공정성을 확보하기 위해 전문기관에 의뢰하여 실시함. 전문기관은 일자리사업 참여자를 대표할 수 있는 인원을 선정하여 방문면접, 전화조사, 혹은 웹 설문방식을 이용할 수 있음. 운영기관 직원 설문조사는 웹 설문 방식으로 진행될 예정임.

## 4. 소결

포커스그룹인터뷰(FGI)를 요약하면, 전반적으로 장애인일자리사업 성과평가를 위해 장애인일자리사업을 복지과 고용이라는 2가지 측면을 아우를 수 있는 방식이 필요하며 기존 평가들의 한계를 극복하는 것이 필요하다는 의견이 많이 나타났다. 예

를 들어, 현재 사업 중도종료자를 부정적인 측면으로 보아 중도종료자 수가 높을수록 사업의 효과성이 낮아지는 것으로 판단하는데, 이는 다분히 비용-효과측면에만 초점을 두는 것임을 비판하였다. 이러한 한계를 극복하기 위해서 중도포기 사유를 보다 자세하게 알아보는 것이 중요하다. 즉, 중도포기 사유가 건강인지, 취업인지, 교육 때문인지, 임금이 낮은 것인지를 알아보고 이를 통해 정책수정이 필요하다는 의견이 많았다.

일반형 일자리를 운영하는 전문가들은 장애인일자리사업의 고용측면을 강조하여 민간부분 취업률을 알아보는 것이 필요하다는 의견이 많았다. 한편으로 특화형과 복지일자리 사업유형은 취업률에 대한 중요도보다 장애인일자리사업을 통해 참여자들의 근로의지, 자존감, 사회참여를 높일 수 있는 만족도 향상과 관련된 것을 알아보아야 한다는 의견도 나타났다. 이러한 장애인일자리사업 유형에 따라 적절한 평가지표를 달리하여 개발하는 것은 보다 많은 사람들이 일자리사업에 참여할 수 있으며, 이는 결국 일자리사업의 확대로 이어진다는 의견으로 정리할 수 있다.

흥미로운 것은 장애인일자리사업 평가지표 개발이외에도 사업발전을 위해 전문가들은 다양한 의견을 제시하였다. 예를 들어, 장애인일자리사업 자체 모니터링과 성과측정이 필요하지만, 이와 동시에 사업이 안정적이고 효율적으로 이행될 수 있도록 사업시행기관에 대한 평가가 반드시 수반되어야 한다는 것이다. 특히, 사업수행을 위해 시행기관의 사업 추진 노력, 도움제공 정도, 민간고용을 위한 노력정도에 초점을 두어야 하며, 사업담당자의 전문성과 사업참여자 선발기준 관련 지표를 추가하여 사업운영의 효율성과 투명성을 높여야 한다는 의견이 주를 이루었다. 이러한 것들을 성취하기 위해서 사업담당자, 사업참여자, 배정되는 기관담당자에 대한 지속적인 교육이 필요로 한다.

대부분의 의견조사 참여 전문가들이 장애인일자리사업 모니터링과 성과측정의 필요성에 대해 인식하면서도, 새로운 평가지표들이 추가됨에 따라 자신들이 겪게 될 업무과다와 그로 인한 평가의 거부감을 명확하게 드러냈다. 따라서 장애인일자리사업의 현재 상태를 알아보고, 사업을 보다 확대, 발전시킬 수 있는 평가가 불가피하다면 기존에 이루어지고 있는 평가지표를 최대한 이용하고 다양한 데이터베이스들(예, 재정보험, 일모아 데이터베이스, 사회보장정보시스템)을 연결하여 지표를 개발하는 것이 필요하다.

## 결론 및 정책제언

# VI

1. 결론
2. 장애인일자리사업 발전을 위한 로드맵
3. 정책제언





## VI. 결론 및 정책제언



### 1. 결론

장애인일자리사업은 2007년 사업을 시작으로 올해 10년째 꾸준히 지속되어 오는 정부주도의 사업이다. 일자리사업이 시행된 지 10년이라는 시간동안 예산과 참여자가 지속적으로 증가되어 왔으며, 700억 예산을 이용하여 15,000명 이상의 장애인들이 일자리사업에 참여하고 있다. 그러나 이러한 긍정적인 목적에도 불구하고 일자리사업에 참여하고 싶은 장애인 수에 대한 측정과 어느 정도의 예산이 필요한지에 대한 연구가 활발하게 시행되고 있지 않고 있다. 그로 인해 장애인일자리사업의 대상자 확대, 사업의 효율화 방안, 직업교육 서비스와 연계, 월평균 임금상승 등 양적, 질적 확대에 대한 요구가 지속적으로 나타나고 있다.

결국, 장애인일자리사업의 확대를 위한 방향성 논의와 현재 운영되고 있는 사업의 모니터링과 성과측정을 통해 효과성과 효율성을 파악하는 연구가 필요하다. 현재 장애인일자리사업을 포함하는 재정지원일자리사업은 고용노동부의 지침을 중심으로 이 사업의 경제적 성과를 중심으로 평가되었으며, 효율성 관점에서 민간일자리 전이율에 따라 혹은 투입한 예산에 비해 사업목표나 성과를 달성하지 못하는 사업은 효율성이 낮은 것으로 판단되어 왔다. 그러나 공공부분의 성과는 이러한 효율성만을 목적으로 하거나 일반적인 성과결과에만 초점을 두고 평가를 시행하는 것은 고용 취약계층에게 고용기회를 준다는 사업의 기본 목적을 측정하는데 한계가 있음이 지속적으로 언급되어져 왔다(강동욱 등, 2014; 고용노동부, 2015; 주무현 외, 2013).

또한, 경제적 성과만을 초점에 두는 것은 취약계층이 사회와 고용에 참여할 수 있는 특수한 공공부조 목적을 평가하는데 적절하지 않은 것이 사실이다(이혜경, 2015). 따라서 본 연구는 공공부조의 성격과 함께 고용 취약계층인 장애인들에게 고용의 기회를 제공하고 민간고용으로 전이를 촉진시키는 복지와 고용이라는 두 가지 목적을 가진 장애인일자리 사업의 원활한 운영과 현황파악을 목표로 기존의 경제적 성과에만 초점을 둔 일자리사업의 한계를 극복하고 장애인일자리사업에 적합한 성과평가

체계를 포커스그룹인터뷰를 통해 구축하고자 하였다.

본 연구는 기존의 사업평가에 대한 문헌연구와 이론적, 실무적 논의, 심층인터뷰 등 복지와 고용의 두 마리 토끼를 쫓아야하는 장애인일자리사업에 대하여 정량평가와 정성평가를 이용하여, 지표의 제시와 함께 ‘투입-과정-산출-결과’ 범주 내에서 각 지표를 제시하고, 측정방법과 예시상황을 포함하는 방식을 통해 성과측정 모델을 제시하였다.

## 2. 장애인일자리사업 발전을 위한 로드맵

본 연구결과를 기반으로 하여 향후 실시될 수 있는 연구에 대한 로드맵을 제시하고자 한다. 로드맵은 5차 년도로 구성되었으며, 장애인일자리 사업발전을 위해 개발된 평가지표의 파일럿 테스트 시행, 모니터링 체계개발, 예비조사, 본조사를 포함하고 있다. 첫째, 본 연구에서 개발된 지표를 실제로 시행해본 후 계획한 대로 자료가 수집되는지를 확인하는 파일럿 테스트가 필요하다. 이를 통해 개발된 지표의 적용가능성을 높일 수 있을 것이며, 전문가 회의를 통해 지표에 따른 가중치를 추가할 수 있을 것이다. 둘째, 전문가와 사업참여자를 대상으로 모니터링 체계와 지표개발을 위한 기초연구가 진행된 이후 개발된 지표를 현장에 적용하고 사업에 대한 분석기준 마련을 위한 연구가 뒤따라야 할 것이다. 이를 통해 장애인개발원 전산체계 내에 수집되어야 하는 지표들을 추가하고, 장애인일자리사업 모니터링을 위해 활용 가능한 데이터베이스(예, 고용보험과 일모아 데이터베이스)를 기관연계를 통해 연결한다. 셋째, 전산시스템 내에 지표를 추가하고 점수 및 배점기준을 수정하기 위하여 예비조사를 실시한다. 예비조사에는 실제 수집된 자료들의 정확도를 판단하고, 추후에 실시될 본조사를 대비하여 전담인력을 배치한다. 넷째, 본조사 실시를 위해 전담인력을 배치하고, 전담인력은 사업운영기관과 사업참여자, 참여자가 제공하는 서비스를 이용한 수혜자(예, 시각장애인 안마를 받은 수혜자들)를 대상으로 맞춤형 조사를 실시한다. 그리고 전산 내에 수집된 자료 분석과 함께 사업운영기관에 대한 조사를 실시한다. 이를 통해 일자리사업 진단은 물론 향후 사업운영을 위해 필요한 인력, 서비스, 금액에 대한 산정이 가능할 것으로 예상된다.



[그림 VI-1] 사업발전을 위한 로드맵

### 3. 정책제언

본 연구에 따르면 장애인 일자리사업은 그 특성상 복지와 고용이라는 2가지 목표를 가지고 있는 것으로 나타났다. 그렇기 때문에 복지-고용이라는 다양성을 모두 고려하여 모니터링 및 평가체계를 개발해야 하는 것으로 나타났다. 특히, 일반형, 복지형, 특화형일자리 사업으로 구분하여 전문가와 사업참여자 인터뷰를 실시한 결과 사회서비스 사업은 그 특성상 경직적인 지표로 판단하는데 한계가 있으며, 만족도와 사업참여자의 고용에 대한 흥미 향상 정도와 직무관련 능력변화, 대인관계를 포함하는 사회성과 같이 사회서비스 사업의 궁극적인 결과를 고려할 필요가 있는 것으로 나타났다. 특히, 장애인일자리사업과 같이 정부지원 사업에서 고려할 점으로 다음 8가지가 나타난다.

첫째, 이용자 중심의 평가가 이루어져야 한다. 장애인일자리 사업목적은 장애인들의 고용을 원활히 하여 독립할 수 있도록 유도하는데 있다. 이 때, 장애인일자리 사

업 평가체계가 안정적으로 구축된다면 사업목적을 더 효율적이고 효과적으로 달성할 수 있을 것이다. 이를 위해 평가라는 자체에만 목적을 두기보다 사업참여자의 욕구에 초점을 두어 사업시행이 이들에게 어떠한 점에서 유용하다는 점을 알 수 있는 평가(예, 사업 참여로 인해 변화하는 삶의 영역)가 되어야 할 것이다. 즉, 장애인들이 일자리 사업을 통해 직업경력을 얻고 자존감을 높여 이를 통해 민간일자리로 나아가 결국 독립생활을 유지할 수 있는 환경을 조성해 주는 것이 평가의 장기적인 목표가 되어야 한다고 생각한다. 이를 위해 실제 사업참여자인 장애인을 대상으로 사업을 통해 어떠한 변화가 있었는지 확인하는 것이 매우 중요하다. 즉, 사업을 통해 근무능력이 향상되었는지, 자신감을 갖고 사회생활에 적응할 수 있게 되었는지 등을 파악해야 하는 것이다.

실제로 민간일자리와 비교해 직무강도가 낮은 일자리 사업에 참여하더라도 직무에 적응하지 못해 중도 포기하는 사례가 지속적으로 나타나고 있다. 이는 사업 수행기관에서 주목해야 할 부분이다. 장애인들의 직무 역량을 향상시키는 것도 중요하지만, 직장생활에 잘 적응하지 못하면, 높은 직무능력도 무용지물이 될 수 있기 때문이다. 따라서 장애인들이 직장생활 및 사회에 잘 적응할 수 있도록 사업 담당자들이 사업참여자들에 대한 관리를 시도하는 것은 물론 더 나아가 장애인들이 일자리 사업에 참여한 경험을 바탕으로 자신감을 찾고, 자신의 가치를 발견할 수 있도록 도와주어야 한다. 이를 위해서 사업 담당자들도 관련분야의 전문성을 가져야 할 것이다. 그리고 장애인일자리 사업이 부담스럽다고만 생각하지 말고, 사회에 유익하고 가치 있는 일이라는 인식의 전환이 필요하다. 장애인일자리 사업을 통해 사회에 긍정적인 변화를 가져올 수 있다는 자부심을 가지고 이에 적극적으로 임해야 할 필요가 있다. 이상의 내용들이 전반적으로 평가될 때 고용노동부 평가에서 초점을 두고 있는 경제적 지표는 물론 보건복지부에서 초점을 두고 있는 복지라는 장애인일자리 사업이 진정으로 ‘장애인’을 위한 사업으로 정착할 수 있다.

둘째, 장애인일자리 사업의 목표 중 하나는 장애인들의 민간시장으로 취업률을 높이는 데에 있다. 단기적으로는 장애인일자리 사업을 통해 장애인들의 소득을 보전해 주지만 장기적으로는 민간시장으로 취업을 촉진시켜야 한다. 즉, 복지와 고용이 함께 고려되어야 하는 것이다. 전 세계적으로 분배적 복지의 전형이었던 사회서비스가 노동시장 활성화와 연계한 투자적 성격을 융합시키는 방향으로 변화하고 있다. 소외

된 계층에 최저소득을 제공해 주던 것에서 이들의 경제활동 참여를 촉진시켜 전체인구의 고용량을 증진시키고, 이를 경제성장으로 이끄는 사회투자형 복지정책이 그것이다(이명진·양재진, 2013). 장애인일자리 사업도 이 사업의 일환으로 볼 수 있으므로 복지와 고용의 연계, 경제성장으로 이어지는 선순환 관계를 구축하는 것이 무엇보다 중요하다. 즉, 장애인들이 일자리 사업에만 의존하여 스스로 경제활동참여 의지와 동기를 떨어뜨려서는 안 된다. 따라서 장애인일자리 사업은 소득보전의 ‘복지’적 측면과 함께 민간 일자리로의 전환을 촉진시키고, 오랜 취업상태를 안정적으로 유지할 수 있도록 고용적 측면에도 주목해야 한다. 이를 위해 취업연계를 위한 다양한 교육, 훈련 프로그램 제공하고, 장애인들에게 적합하면서도 지역사회에 필요한 일자리를 적극 개발하는 등의 노력을 기울여야 한다. 이와 더불어 사업참여자가 사업 종료 이후에 취업이나 창업을 통해 어떠한 경제적 효과가 발생하였는지 알아보는 연구가 필요할 것이다. 이는 고용노동부에서 초점을 두고 있는 재정지원일자리사업의 경제적 지표에 부합하여 가시적인 효과를 나타낼 수 있을 것이다.

셋째, 지방중심 일자리 및 모델을 개발해야 한다. 최근 사회복지서비스는 개별 수요자의 욕구를 반영한 맞춤형 서비스의 제공을 목표로 이루어지고 있다. 특히 지방자치제도 하에서 지방정부의 위상이 점차 높아지는 현 시점에서 보다 지역주민의 자율적 의사와 지역의 특성을 반영한 정책을 추진하려는 움직임이 활발하게 이루어지고 있다. 이러한 흐름에 발맞추어 장애인 일자리사업도 지방 중심의 모델을 개발하는데 보다 집중할 필요가 있다. 또한, 최근 지방분권에 따라 지역별 복지수준의 격차가 커지고 있으며 장애인 고용부문에서도 이러한 편차가 크게 나타나고 있다. 따라서 지자체별 장애인고용성과의 편차를 해소하고 상향평준화를 유도할 수 있도록 지역여건에 맞는 특성화 방안이 마련되어야 할 것이다. 특히 장애인 일자리사업의 경우 민간일자리로의 전이, 타 부문 일자리로의 전이 등 다양한 분야에서의 협력이 반드시 전제되어야 한다. 이를 위해서 지역고용 관련 주체들의 적극적인 참여를 독려할 수 있는 제도적인 장치 마련이 필요하다. 즉, 지자체 혹은 사업기관별로 독립적으로 이루어지는 네트워크를 활성화하는 한편, 이들에게 최대한의 참여를 보장하여(임상훈 외, 2011: 91)<sup>16)</sup> 지역 주체들이 참여하고 지역특성에 맞는 사업을 수행하여 성

16) 임상훈·박용철(2011). 한국과 일본의 지역고용사업 비교 연구. 「지역고용연구」, 3(1): 91-116.

과를 낼 수 있는 방안의 모색이 필요하다.

넷째, 장애인일자리사업의 성과를 상시적으로 점검할 수 있는 상시평가 및 모니터링체계를 구축한 뒤 이를 이용하여 평가결과를 환류하고 평가체계를 개선하기 위한 정책이 마련되어야 할 것이다. 특히 장애인일자리사업의 성과가 핵심 평가지표에 의해서 상시적으로 일관성 있게 평가되어 사업 개선에 반영될 수 있는 ‘성과평가 - 환류’ 체계의 구축이 이루어져야 할 것이다. 평가지표는 일단 구축되면 변경될 수 없는 것이 아니라 상시평가 과정에서 평가지표의 수정과 개선은 지속적으로 이루어져야 한다. 장애인일자리사업의 전달체계와 집행과정을 촘촘하게 파악하여 사업 수요자(장애인)와 공급자(운영 및 위탁기관)의 의견을 반영하여 평가의 사각지대 해소에도 관심을 기울여야 할 것이다. 한국장애인개발원은 이와 같은 장애인일자리사업의 상시평가, 모니터링, 평가결과와 환류, 평가체계의 개선 등의 과정에서 주도적인 역할을 수행해야 할 것이다. 그리고 장애인일자리사업 집행 절차의 적절성 분석, 수요자 만족도 분석, 일선 담당자 FGI, 해외 선진사례 연구 등에 근거한 심층평가를 실시하여 장애인일자리사업의 중장기적 개선방향을 제시할 수 있어야 할 것이다.

다섯째, 사업안정성을 보장하기 위하여 장기적인 관점에서 일관된 정책을 추진할 필요가 있다. 장애인일자리사업은 장애인들에게 일자리를 제공하여 사회참여 확대 및 소득보장 지원을 위하여 2007년부터 도입·시행되었다. 본 사업의 예산은 지속적으로 증가하고 있다는 점에서 사업의 중요성에 대한 인식이 점차 확산되고 있는 추세로 볼 수 있다. 하지만, 여전히 이를 일관되고 장기적으로 추진할 수 있는 체계에 대한 연구와 논의가 여전히 미흡하다는 평가가 나타난다. 복잡한 전달체제로 인한 업무의 혼란 및 중복의 문제, 성과지표 및 모니터링 체계의 미비로 인한 장애인일자리사업에 대한 체계적 평가 미흡, 참여자의 요구에 맞는 서비스 제공의 한계 등은 향후 장애인일자리사업이 보다 바람직한 방향으로 나아가기 위하여 반드시 해결해야 할 문제일 것이다. 따라서 일관되고 안정적인 정책을 시행하기 위하여 장애인일자리사업의 중장기적 미션과 비전을 명확히 할 필요가 있다. 이러한 명확한 미션(mission)과 비전(vision) 하에 목적(goal)과 목표(objective), 전략(strategy) 방안을 마련하여 보다 일관된 정책의 추진이 필요할 것이다. 이와 더불어 명확한 성과지표의 개발을 통하여 단기적인 성과를 도출할 수 있는 로드맵을 마련해야 할 것이며, 이러한 성과를

통하여 근본적으로 장애인의 근로 및 삶의 질 개선을 위한 중장기적 대책을 모색할 필요가 있다. 이러한 점에서 본 연구에서 수행한 평가지표의 개발은 보다 바람직한 장애인일자리사업을 추진하기 위한 단초를 마련할 수 있을 것으로 기대한다.

여섯째, 장애인일자리사업의 상시평가와 모니터링을 위해서는 행정자료전산망을 활용한 성과평가시스템 구축이 필요하다. 특히 취업성과를 평가하기 위해서 일모아 DB와 고용보험DB의 활용이 필수적인데, 이 두 자료는 고용노동부가 관리·운영하고 있어 성과평가시스템 구축을 위해서는 고용노동부의 협조가 필수적이다.

일곱째, 장애인일자리사업의 지역별 참여인원 배분 시에 지역의 실제 수요가 반영되어야 한다. 현재 장애인일자리사업의 지역별 참여인원은 지역의 실제 수요에 근거한 것이 아니라 자치단체의 예산부담 능력 등에 의해 배분되고 있다. 실제수요를 반영한 지역별 참여인원 배분을 위해서는 지역별 수요 측정모형의 개발이 필요하다. 이 지역별 수요측정 모형의 핵심변수로는 지역의 장애인 인구규모, 지역별 장애인 실업률, 지역별 장애인 빈곤율, 과거 3년 간 지역별 장애인일자리사업 참여자 수, 지역별 장애인일자리사업 탈락률(탈락인원/지원인원) 등을 고려할 수 있을 것이다.

마지막으로 장애인일자리사업의 확대와 활성화를 위해서 다양한 장애영역에 초점을 두고 장애유형 혹은 개인특성에 따른 일자리개발을 위한 노력이 필요할 것이다. 특히, 20215년 현재 복지일자리와 일반형일자리 사업에 참여하고 있는 장애인들의 대부분은 지체장애인이거나 뇌병변장애인으로 나타난다. 일본과 미국의 경우 지적장애와 정신장애인을 대상으로 하는 일자리를 개발하는 등 다양한 장애유형의 참여를 도모하기 위한 노력을 실시하고 있다. 이와 같이 국내에서 지적장애인과 정신장애인의 편견을 줄이고 사회참여를 높이기 위해서 이들을 대상으로 하는 일자리를 직업군 개발이 필요할 것으로 보인다.





## ■ 참고 문헌

- 강동욱, 이석원, 송미숙, 유지연(2014). 장애인일자리사업 종합평가 연구. 서울: 한국장애인개발원.
- 고길곤·탁현우·김대중(2014). 재정지원일자리사업의 복지함정 존재여부와 그 원인에 대한 분석. 한국정책학회보, 23(1): 99-125
- 고영선·윤희숙·이주호(2004). 공공부문의 성과관리. 한국개발연구원.
- 고용노동부(2015). 2015년도 재정지원일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침.
- 고용노동부(2016). 2016년도 재정지원일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침.
- 고제훈·김종미·김호진·김성천(2015). 2015년 장애인 경제활동 실태조사. 한국장애인고용공단 고용개발원
- 국무총리실(2016). '16년 중앙행정기관 자체평가 시행계획.
- 기획재정부(2015). 2015년 국고보조사업 운영평가 결과.
- 기획재정부(2016). 2016년 제 18차 「경제관계장관회의」개최. 기획재정부 보도자료.
- 김병섭(2012). 자치단체의 재정지원일자리사업 운영실태 분석. 서울대학교 행정대학원.
- 김성희 외(2014). 2014년 장애인실태조사. 보건복지부·한국보건사회연구원
- 김성희·윤상용·김대철·서동명·박수지·이현민(2011). 장애인 복지지표를 통해 살펴본 OECD 국가의 장애인정책 비교 연구. 한국보건사회연구원.
- 김윤수, 박민아(2012). 사회서비스 제공기관 공급실태 분석. 서울: 한국보건복지정보개발원.
- 김종인, 박정남, 우주형, 조성열, 김길태, 정도선, 맹주성(2011). 장애인일자리사업 종합평가 연구. 서울: 한국장애인개발원.
- 김종인·강종건·정도선·배원희(2012). 중증장애인 일자리창출을 위한 공동연계 프로그램 개발. 한국장애인복지관협회
- 김주환(2008). 이명박 정부하의 통합정부업무평가의 내실화 방안. 한국행정연구원 연구보고서.
- 김형식(1997). 호주의 최근 장애정책. 한국아태장애인 10년 연구모임.

- 매일경제(2011). 호주서 복지는 상품. 무엇이든 ‘센터링크’에 물어보면 술술. 3월 31일자.
- 문병기(2014). 재정지원일자리사업의 성과분석. 한국거버넌스학회보, 21(2), 303-328
- 박중훈·이정옥(2012). 주요정책과 재정사업 평가의 연계화를 위한 방안에 관한 연구. 한국행정연구원 연구보고서.
- 보건복지부(2016). 2015년도 자체평가 결과보고서(주요정책부문).
- 보건복지부(2016). 2016년 장애인일자리 사업안내
- 서울시복지재단(2011). 장애인 일자리 창출 대토론회: 장애인 일자리 창출 과제와 전략
- 서화자, 김운지, 이은진(2014). 각급학교 내 장애인 일자리사업 운영실태 분석. 특수교육재활과학연구, 53(4), 287-316.
- 성시경·강영주·이성운(2014). 재정지원일자리사업의 성과지표 개발 및 관리 방안에 대한 연구. 국회예산정책처
- 손지아·박순미(2011). ‘괜찮은 일자리(Decent Job)’의 관점에서 본 장애인 고용의 질에 대한 탐색적 연구. 노동정책연구, 11(1), 131-165
- 신동면·허남덕(2013). 한국 재정지원일자리사업의 특성과 발전 방향. 한국정책학회보, 22(4): 115-140
- 신숙경·신현욱·이미정·김희영·신상미(2013). 해외장애인 일자리 현황조사 연구. 한국장애인개발원.
- 신현목(2010). 직업재활 통합 전달체계 발전방안 모색을 위한 미국·영국·호주 비교연구. 직업재활연구, 20(2): 45-66.
- 심진예·남용현(2011). 주요 선진국의 장애인 복지 및 고용 서비스 전달체계. 한국장애인고용공단.
- 유길상·김동현·어기규·강금봉·최석규(2011). 고용서비스 전달체계 해외사례연구. 한국기술교육대학교 HRD 연구센터.
- 유완식, 안태희(2015). 취업취약계층 일자리 사업의 장애인 참여 현황 및 노동시장 이행 방안. 한국장애인고용공단 고용개발원 기본과제보고서, p.1-66.
- 윤상용(2013). OECD국가의 장애인복지지출 추이 및 결정 요인 연구. 생활과학연구논총, 17(1): 55-68.
- 윤상용(2013). 장애인 최저소득보장제도 국제 비교 연구 : 최저소득보장체계의 국가

- 간 유형화에 기초한 유사 국가군의 비기여 소득보전급여 내용분석을 중심으로. 보건사회연구, 33(2), 159-188.
- 윤용구(2016). 중증장애인직업재활사업 및 장애인일자리 주요 사업 방향성 : ‘중증장애인직업재활사업의 성과와 발전방안’에 대한 토론. 한국직업재활학회 학술대회, p25-30.
- 윤윤규, 장홍근, 노용진, 임상훈(2011). 일자리사업 전달체계의 현황 및 평가. 서울: 한국노동연구원.
- 이강욱·김현주(2014). 관광재정사업의 일자리 창출 규모 산정체계 개발방안. 한국문화관광연구원.
- 이규용 외(2013). 재정지원일자리사업 고용효과 고용영향평가 연구. 고용노동부·한국노동연구원
- 이규용, 윤윤규, 금재호, 최강식, 문병기(2011). 일자리지원사업 평가와 과제. 서울: 한국노동연구원.
- 이규용. (2012). 재정지원 일자리정책 현황과 과제. 노동리뷰.
- 이규용·신현구·이혜정(2012). 재정지원 일자리정책 현황과 과제. 노동리뷰, 57-74
- 이규용·윤윤규·금재호·최강식·문병기(2010). 일자리지원사업 평가와 과제. 한국노동연구원.
- 이규용·이해춘·이인재·박성재·이지은(2005). 일자리 지원사업 성과지표 개발 및 성과평가 등 성과분석 체계 구축. 기획예산처.
- 이대창·문외솔(2015). 재정지원일자리사업이 고용에 미치는 효과 분석. 한국고용정보원
- 이명진·양재진(2013). 복지국가와 국가경쟁력: 사회투자지출을 통한 복지-경제의 선순환 구조 가능성 검증. 한국정책학회보 22(1): 83-107.
- 이선우(2015). 장애인의 경제상태와 정책과제. 보건복지포럼, 226, 38-49.
- 이해춘·윤석천·문병기·전승훈·장한익·김경훈·김정민(2012). 재정지원일자리사업 평가지표 개발 등 합리적 평가체계 구축방안 연구. 고용노동부.
- 이혜경, 이인재, 박주영, 이수연, 고귀엽(2015). 장애인일자리사업 확대를 위한 중장기 정책방향 연구. 서울: 한국장애인개발원.
- 이혜승(2012). 재정지원일자리사업의 현황과 과제, 감사연구원.

- 장창엽·육주혜·최진·이계존(2003). 장애인 고용촉진 및 직업재활에 대한 한국·미국·일본·호주 비교. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 전용일, 손동희, 김호정 (2015). 제4차 장애인정책종합계획의 평가지표 개발 및 시범 평가. 보건복지부 연구보고서.
- 정재은(2012). 장애인의 소득보장에 관한 연구. 노동연구, 24, 81-124.
- 조문석, 이정옥, 조희진, 유미현(2016). 정부업무평가제도의 운영효과에 관한 연구. 한국행정연구원.
- 조원화, 김태용, 송기호(2015). 2015 장애통계연보. 서울: 한국장애인개발원.
- 주무현(2014). 재정지원일자리사업 성과와 과제. 한국고용정보원 고용노동부. 고용이슈, 9
- 주무현, 전영석, 김두순, 정재현, 정한나, 홍현균(2013). 재정지원 일자리고용효과성 성과 평가. 서울: 한국고용정보원.
- 주무현·전용석·김두순·정재현·정한나·홍현균(2013). 재정지원 일자리 고용효과성 성과 평가. 고용노동부.
- 중앙일보(2011). 국민이 원해 복지서비스 두 번 통합. 12월 8일자.
- 최진(2003). 호주 장애인 고용정책 체계와 시사점. 장애와 고용. 13(3): 69-98.
- 통계청·금융감독원·한국은행(2015). 가계금융·복지조사
- 한국장애인개발원 일자리개발팀(2015). 장애인일자리사업 종합자료집.
- 한국장애인개발원(2015). 장애인일자리사업 종합자료집.
- 한국장애인개발원(2016). 2015 장애인일자리사업 만족도 조사 분석 보고서.
- 한국장애인고용공단 고용개발원(2015). 한 눈에 보는 2015 장애인 통계.
- 함계걸음(2012). 사회적 역할 인정받고 시설 아닌 지역사회에서 산다. 6월 8일자.
- 허새잎(2013). [호주] 장애인 고용 서비스(JobAccess) 소개. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- ANAO(Australian National Audit Office)(2007). Application of the Outcomes and Outputs Framework. Performance Audit Report No. 23. 2006-06. Canberra: ANAO.
- Australian Government(2013a). DES Star Ratings Methodology Advice. Department of Employment.

- 
- Australian Government(2013b). Disability Employment Services Quality Framework Advice. Department of Employment.
- Australian Government(2013c). DSS Poster 1-12. Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs.
- Australian Government. 2008. Australian Government Disability Services Census 2008.
- Blondal, Jon R., Daniel Bergvall, Ian Hawkesworth & Rex Deighton-Smith(2008). Budgeting in Australia. OECD Journal of Budgeting 8(2): 1-54.
- Boli, John & George M. Thomas(1997). World Culture in the World Polity: A Century of International Non-Governmental Organization. American Sociological Review 62(2): 171-190.
- Chan, Matthew, Mark Nizette, Lisa La Rance, Charles Broughton & Derek Russell(2002). 'Australia' OECD Journal of Budgeting.
- Employment Monitoring and Evaluation Branch(2010). Evaluation Strategy for Disability Employment Services 2010-2012.
- Keating, Mike & Holmes, Malcolm(1990). 'Australia' Budgeting and Financial Management Reforms. International Journal of Policy and Administration 3(2): 168-185.
- Mackay, Keith(1998). The Development of Australia Evaluation System. ECD Working Paper No.4. Washington D.C.: Operations Evaluation Department. The World Bank.
- Mark, Considine, Jenny M. Lewis & Siobhan, O'Sullivan(2011). Quasi-Markets and Service Delivery Flexibility Following a Decade of Employment Assistance Reform in Australia. Journal of Social Policy 40: 811-833.
- Meyer, John W., John Boli, George M. Thomas & Francisco O. Ramirez(1997). World Society and the Nation-State. American Journal of Sociology 103(1): 144-181.
- Mulgan, Richard (2000). Public Accountability of Executive Agencies: The Case of The Australian "Centrelink" . ANU Research Working/Technical Paper.
- Niskanen, William A. (1971). *Bureaucracy & Representative Government*. New

- Brunswick & London: Aldine Transaction.
- OECD(1994). Performance Management in Government: Performance Measurement and Result-Oriented Management.
- OECD(2002). Outcome-focused Management and Budgeting. OECD Publishing.
- OECD(2009). Governing Regional Development Policy: The Use of Performance Indicators. OECD Publishing.
- OECD. (2010). Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Retrieved from <http://www.oecd.org/publications/sickness-disability-and-work-breaking>
- OECD. (2015). Mental health and work. Retrieved from [http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/mental-health-and-work\\_22257985](http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/mental-health-and-work_22257985)
- Podger, Andrew(2007). What Really Happens: Departmental Secretary Appointments, Contracts and Performance Pay in the Australian Public Service. Australian Journal of Public Administration 66(2): 131-147.
- PWC(2014). Social security systems around the globe. Retrieved from [www.pwc.com/socialsecurity](http://www.pwc.com/socialsecurity)
- Van Dooren, Wouter, Bouckaert, Geert & Halligan, John(2015). *Performance Management in the Public Sector*:2nd edition. New York: Routledge.

## 부 록

[부록 1] 장애인일자리사업 평가지표(안)

[부록 2] 장애인일자리사업 평가지표(안) 세부내용





[부록 1] 장애인일자리사업 평가지표(안)

평가영역	평가항목	평가지표	중요지표	비고
재정 충실성 (30%)	A1. 재정효과	예산 집행 효율성	0	투입-산출
	A2. 사업목표 달성도	모집충족 비율		산출
		중증장애인 등 취약계층참여 비율	0	산출
		참여기간 및 중도포기율	0	산출
		중도참여율	0	산출
고용 효과성 (30%)	B1. 취업성과	장애인일자리 수요충족률	0	결과(영향)
		민간부문 취업률		결과(영향)
		평균 취업소요기간	0	결과(영향)
		취업방법		결과(영향)
	B2. 고용유지	고용유지율	0	결과(영향)
		고용유지기간		결과(영향)
종합 평가 (40%)	C1. 사업계획 타당성	반복 참여 비율		과정
		사업계획 및 예산신청의 타당성	(정성)	과정
		민간위탁수행기관 선정심사표 사용의 적절성	(정성)	과정
		사업참여자 선발의 적절성		과정
		사업담당자 전문성	0	과정
		참여인원대비 신청자 수		과정
	C2. 집행과정 효율성	부적정수급 발생률 수준	0	과정
		모니터링 평점	(정성)	과정
	C3. 환류체계	평가체제 존재 및 효율적 사후관리 진행 여부		과정
		사후관리를 통한 개선실적		과정
		민간 일자리로의 이동을 돕는 취업지원 연계 프로그램 활동	0	과정
		지자체 지역사업 개발 및 활동	0	과정
장애인일 자리 만족도 조사	D1. 운영기관	사업에 대한 전반적 만족도		결과(영향)
	D2. 참여자 만족도	사업참여자의 근로만족		결과(영향)
		사업참여자의 사업만족		결과(영향)
		사업참여자의 환경만족		결과(영향)
		사업참여자의 자아만족		결과(영향)

\*기울림되어 있는 지표는 본 연구에서 개발된 지표임.

[부록 2] 장애인일자리사업 평가지표(안) 세부내용

평가항목	A1. 재정효과	
목표	전체예산 중 불용예산 규모분석을 통해 각 사업 간 재정효과에 대한 특성을 알아봄	
평가방법	<p>■ A1-①. 예산집행 효율성</p> <p>○ 정 의: 전체 예산 중 불용예산이 차지하는 규모를 파악</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 금년도 불용예산 ÷ 전년도 불용예산*100</p> <p>○ 지표산식: 불용예산 = <math>\frac{(\text{국고로 환수되는사업액총합}}{\text{연간 사업액}} \times 100</math></p>	투입 - 산출
평가항목	A2. 사업목표 달성도	
목표	각 사업 당 모집인원 수, 중증장애인 등 취약계층 참여인원 비율, 실제 참여기간과 중도포기율 분석을 통해 각 사업 간 인원모집과 성취율을 알아봄	
평가방법	<p>■ A2-①. 모집충족 비율</p> <p>○ 정 의: 목표대비 실적 인원비율로 사업 예산집행의 효율성을 파악</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 장애인일자리 사업 모집 인원과 실제 참여한 인원 비교</p> <p>○ 지표산식: <math>\frac{\text{연간 사업참여인원}}{\text{연간 사업계획인원}} \times 100</math></p> <p>- 일반형, 복지형, 특화형일자리로 구분하여 제시</p> <p>- 목표인원 모집에 대한 어려움을 탐색하고 이를 위한 대책 마련</p>	산출
	<p>■ A2-②. 중증장애인 등 취약계층참여 비율</p> <p>○ 정 의: 취약계층 지원 목적 실현 수준 파악</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 취약계층 참여현황 파악</p> <p>○ 지표산식: <math>\frac{\text{연간취약계층참여인원}}{\text{연간 사업참여인원}} \div \text{연간취약계층목표참여비율} \times 100</math></p> <p>- 일반형, 복지형, 특화형일자리로 구분하여 제시</p> <p>- 사업계획서 기준에 따라 미달, 충족, 초과로 비율로 구분(향후 제시)</p> <p>예) 중증장애인 참여시 0.5, 청년장애인 참여시 0.3, 여성장애인 참여시 0.2로 취약계층 비율 계산</p> <p>- 취약계층 목표인원 모집에 대한 어려움을 탐색하고 이를 위한 대책 마련</p>	산출

<p>■ A2-③. 참여기간 및 중도포기율</p> <p>○ 정 의: 참여기간 탐색을 통해 중도포기율 파악</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 사업 참여자의 실제 참여기간을 측정하고 이를 기반으로 각 사업간 중도포기율 파악</p> <p>○ 지표산식: <math>\frac{\text{사업참여 종료 이전 사례종료인원}}{\text{사업참여 인원}} \times 100</math></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일반형, 복지형, 특화형일자리로 구분하여 제시</li> <li>- 완전참여(100%참여)를 원칙으로 하되, 중도포기율이 높은 사업과 참여자 특성 탐색을 통해 포기율을 낮추기 위한 대책 마련</li> <li>- 단, 참여중단 발생여부를 O, X로 표기하기보다, 이유에 대한 탐색(예, 건강악화, 이사, 교육, 적은 임금, 민간취업)을 통해 민간취업, 교육과 같은 긍정적인 결과는 중도종료자 수에서 제외</li> </ul>	산출
<p>■ A2-④. 중도참여율</p> <p>○ 정 의: 중도포기 발생 후 사업에 중도 참여하는 인원 파악</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 취업, 건강, 실습 등 이유로 중도종료자가 발생한 경우, 사업운영자가 얼마나 빨리 중도참여자를 사업과 연계시켰는지(중도참여까지 소요된 일수)와 사업완료 여부 파악</p> <p>○ 지표산식: 중도참여자가 사업에 참여한 날짜 - 중도종료자가 발생한 다음 날짜</p>	산출

평가 항목	B1. 취업성과	
목표	장애인일자리사업의 고용성과를 다각도로 파악	
평가 방법	<p>■ B1-①. 장애인일자리 수요충족률</p> <p>○ 정 의: 취업취약계층, 비경제활동인구, 신규인원 참여율 파악</p> <p>○ 대상기간: 장애인일자리사업 참여일의 6/12/24개월 이전 기간 ~ 참여일</p> <p>○ 평가방법: 장애인일자리사업 참여자 중에서 참여 전 6/12/24 개월 동안 취업이력이 없는 참여자 비율</p> <p>○ 지표산식: <math>\frac{A\text{중에서 지난 } 6/12/24\text{개월 동안 고용보험자격 취득이력이 없는 자}}{\text{장애인일자리사업 참여자 수}(A)}</math></p> <p>○ 측정방법: 장애인일자리사업 참여자DB와 고용보험DB의 원자료</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용보험DB로는 고용보험에 가입되어 있지 않는 자영업자나 영세사업체 취업여부를 파악할 수 없음</li> <li>- 민간고용에서 장애인일자리사업으로 참여하는 인원에 대한 파악 필요</li> </ul>	결과 (영향)
	<p>■ B1-②. 민간부문 취업률</p> <p>○ 정 의: 사업 참여가 민간일자리로 전환되는 수 파악</p> <p>○ 대상기간: 장애인일자리사업 참여 종료(중도탈락)일 ~ 종료일 이후 6/12개월 경과일</p> <p>○ 평가방법: 장애인일자리사업 참여 종료일부터 6/12개월 이내 민간 일자리* 취업자 비율</p> <p>○ 지표산식: <math>\frac{A\text{중에서 참여종료 후 } 6/12\text{개월 이내에 고용보험을 취득한 자}}{\text{장애인일자리사업 참여자 수}(A)}</math></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 민간일자리 취업자란 일자리 사업 참여종료 후 일자리사업 참여자를 제외한 고용보험 취득자, 단 보호작업장은 예외</li> </ul> <p>○ 측정방법: 장애인일자리사업 참여자DB와 고용보험DB의 원자료 연결자료</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용보험DB로는 고용보험에 가입되어 있지 않는 자영업자나 영세사업체 취업여부를 파악할 수 없음</li> <li>- 민간부분에 6개월 이상 고용될 경우 취업률로 인정되는데, 이 10%이하로 2년 이상 나타날 경우, 사업 참여자의 일자리 탐색 혹은 지원정도를 수량화하여 측정함.</li> </ul>	결과 (영향)
	<p>■ B1-③. 평균 취업소요기간</p> <p>○ 정 의: 사업참여자의 사례종료 후 민간일자리 취업일까지 소요된 기간</p> <p>○ 대상기간: 장애인일자리사업 참여 종료일 이후 취업일</p> <p>○ 평가방법: 장애인일자리사업 참여 종료일부터 민간일자리 취업까지 소요된 일수로 계산</p>	결과 (영향)

평가 항목	B1. 취업성과	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 민간일자리 취업자란 일자리 사업 참여종료 후 일자리사업 참여자를 제외한 고용보험 취득자</li> <li>예시 1) 일자리사업 참여 중 민간일자리 전환 시, 사업 참여 기간만 일수로 측정하여 취업소요기간 측정</li> <li>예시 2) 일자리사업 종료 후 민간일자리 전환 시, 사업 참여 기간과 종료 후 소요된 기간을 일수로 측정하여 취업소요기간 측정</li> <li>○ 측정방법: 장애인일자리사업 참여자DB와 고용보험DB의 원자료 연결자료</li> </ul>	
	<p>■ B1-④. 취업방법</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 정 의: 어떠한 과정이나 경로를 통해 취업이 되었는지, 혹은 사례가 종료되었는지 파악</li> <li>○ 대 상: 장애인일자리사업 종료자와 중도종료자</li> <li>○ 평가방법: 장애인일자리사업 종료 후에 취업을 하였거나 취업으로 인해 중도종료자가 발생하는 경우 상세한 이유를 탐색하고 사유에 대한 유형구분 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사례종료 이유 예시) 건강악화, 직장실습, 민간취업, 자영업</li> <li>- 취업유형 구분 예시) 스스로취업, 지인소개, 정부서비스 이용 등</li> </ul> </li> <li>○ 측정방법: 장애인일자리사업 참여자DB와 일모아 &amp; 고용보험DB 원자료 연결 필요 혹은 담당자가 직접 측정</li> </ul>	결과 (영향)
평가 항목	B2. 고용유지	
목표	고용유지율과 고용유지기간을 통해 일자리사업 참여자가 일자리에 참여한 뒤 어느 정도 근속하는지를 알아봄으로써 고용의 안정성을 확인하기 위한 지표임	
평가 방법	<p>■ B2-①. 고용유지율</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 정 의: 취업 후 6개월 이상 근속하고 있는 근로 장애인의 비율 파악</li> <li>○ 대상기간: 계약일 종료 후 6개월까지 추적</li> <li>○ 평가방법: 사업 참여 종료 후 취업인원 대비 사업 참여 종료 후 취업자 중 6개월 이상 취업유지 인원</li> <li>○ 지표산식 : <math>\frac{\text{사업참여종료후취업자중6개월이상취업유지인원}}{\text{사업참여종료후취업인원}} \times 100</math> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용이라 함은 민간일자리로 전이되는 경우를 말함</li> </ul> </li> </ul>	결과 (영향)
	<p>■ B2-②. 고용유지기간</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 정 의: 일자리사업 참여종료 이후의 고용유지 기간임</li> <li>○ 대상기간: 계약일 종료 후 ~ 12개월 추적</li> <li>○ 평가방법: 일자리사업 참여 종료 이후 취업기간을 1일 단위로 기록</li> </ul>	결과 (영향)

평가 항목	C1. 사업계획의 타당성	
목표	3회 초과 반복참여비율, 사업계획 및 예산신청의 타당성, 민간위탁수행기관 선정의 적절성, 사업자 선발의 적절성, 참여인원대비 신청자 수를 평가하여 장애인일자리사업의 유형(일반형, 복지형, 특화형)별 사업계획이 타당한가를 확인하기 위함	
평가 방법	<p>■ C1-①. 반복참여비율</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 연간 사업 여 인원 대비 동일 사업 3회 초과 참여자 (중증장애인 포함) 수 파악</p>	과정
	<p>■ C1-②. 사업계획 및 예산신청의 타당성 (정성)</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 사업수행기관에서 지방자체단체로 제출하는 사업계획 및 예산신청서 내 기관현황, 사업목적 사업개요 및 추진 계획 등에 대한 내용의 충실성과 적절성을 정성적으로 평가</p> <p>- 평가위원은 사업계획과 예산신청의 타당성에 대한 의견을 1-2 단락으로 기재함</p>	과정
	<p>■ C1-③. 민간위탁수행기관 선정심사표 사용의 적절성 (정성)</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 사업수행기관이 민간위탁기관을 선정하는데 있어서 인터넷, 게시판 등 적절한 곳에 공고를 하였는지, 심사표에 따라 심사를 시행하였는지 정성적으로 평가</p> <p>- 단, 시/도에서 자체적으로 사업을 운영하는 경우 해당 없음.</p> <p>- 평가위원은 민간위탁사업수행기관 선정과정에 대한 의견을 1-2 단락으로 기재함</p>	과정
	<p>■ C1-④. 사업 참여자 선발의 적절성</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 민간위탁 사업수행기관이 참여자를 선발하는데 있어 ①개발원이 제시하는 서식을 사용하였는지, ②참여조건 합의서가 제시되어 있는지 확인</p> <p>- 위에 언급한 4가지 중 3가지 이상 만족할 경우 참여자 선발이 적절한 것으로 인정함.</p> <p>- 단, 시/도에서 자체적으로 사업을 운영하는 경우 해당 없음.</p>	과정

평가 항목	C1. 사업계획의 타당성	
	<p>■ C1-⑤. 사업담당자 전문성</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 사업운영자 혹은 위탁수행기관 사업담당자의 전문성을 평가하여 사업의 목적을 잘 실현할 수 있는지 평가</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 위탁기관 담당자의 경우 장애인 혹은 직업재활관련 전문가로 이에 해당되는 직업재활사 1/2급 혹은 사회복지사 1/2급 자격증이 있거나, 장애인일자리 사업 혹은 장애인복지관에서 이와 관련된 사업에 4년 이상 담당한다면 전문성이 있는 것으로 인정</li> </ul>	과정
	<p>■ C1-⑥. 참여인원대비 신청자 수</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 사업 참여를 원하는 신청자 수와 실제 참여인원 수를 비교하여 얼마나 많은 수요를 충족시켰는지 평가</p> <p>○ 지표산식: <math>\frac{\text{실제참여인원}}{\text{일자리사업참여신청자수}} \times 100</math></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 적정비용에 관해서 보건복지부의 주관 하에 장애인일자리사업관련자들과 한국장애인개발원이 적정기준을 마련해야 함.</li> <li>- 적정비용보다 낮게 나타난 기관들은 일정비용 이상으로 높이기 위한 계획서를 작성하고 이를 시/도, 장애인개발원 및 보건복지부에 제출해야 함.</li> </ul>	과정

평가 항목	C2. 집행과정의 효율성	
목표	원활한 사업운영을 위해 부정수급발생율 수준과 전문가들에 의한 현장방문 모니터링 평점을 측정하여 장애인일자리사업의 각 유형(일반형, 복지형, 특화형) 별로 집행과정이 효율적으로 이루어지고 있는지를 확인하기 위함	
평가 방법	<p>■ C2-①. 부정정수급 발생 수준</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 원활한 사업운영을 위해 범정부시스템과 일모아시스템을 활용하여 부정정수급 발생률 측정</p> <p>○ 지표산식 : <math>\frac{\text{부정정수급발생건수}}{\text{일자리사업참여인원}} \times 100</math></p> <p>－ 장애인일자리사업운영을 위해 사업담당자가 급여지급 전 범정부 시스템, 일모아시스템을 통해 참여인원에 대한 사망, 말소, 교정시설 입소, 군입대, 출국내역, 개인전출, 장애보장 중지, 장애등급 변경, 장기요양등급 변경 여부, 전체 재정지원일자리사업 중복 참여 여부 등을 확인하여 부정정수급 비율을 최소화 하는 것을 목적으로 함.</p>	과정
	<p>■ C2-②. 모니터링 평점 (정성)</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 평가위원들이 현장방문을 통해 모니터링 점검항목을 순차적으로 검토하여 평점부여</p> <p>－ 평가위원은 모니터링 평점에 대한 의견을 1-2단락으로 기재함</p>	과정



평가 항목	C3. 환류체계	
목표	<p>자체평가시스템을 통한 효율적 사후관리 진행 여부, 사후관리를 통한 개선실적, 민간 일자리로의 이동을 돕는 취업지원 연계프로그램 활용수준, 지자체 지역사업 개발 및 활동 수준을 알아보고 장애인일자리사업의 각 유형(일반형, 복지형, 특화형)별로 효과성을 제고할 수 있는 환류체계가 확립되었는지를 확인하기 위함.</p>	
평가 방법	<p>■ C3-①. 평가체계 존재 및 효율적 사후관리 진행 여부</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 해당 일자리 사업이 수행기관(시청, 민간, 복지관 등)의 자체평가시스템에 따라 정기적으로 평가할 수 있는 체계가 존재하는지 여부와 평가결과가 좋지 못한 부분에 대한 사후관리를 효율적으로 진행하는지 여부확인</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자체평가시스템이나 체크리스트가 존재하고 이를 부서에 보고하고 있으면 평가체계가 존재하는 것으로 인정함.</li> <li>- 전년도 평가에서 지적받은 항목에 있어서 어떻게 보완할 것인지에 대한 계획서를 제출하는 경우 사후관리가 진행되는 것으로 인정함.</li> </ul>	과정
	<p>■ C3-②. 사후관리를 통한 개선실적</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 해당 일자리 사업의 자체 평가결과 및 사후관리를 바탕으로 사업개선실적(개선 계획서 작성, 계획서에 따른 진행 및 개선 사항 평가) 확인</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 계획서에 제시한 내용 중 계획서 진행 후 12개월 동안 언급된 문제들 중 50%이상 해결되었다면 사후관리를 통해 개선되었다고 인정함.</li> </ul>	과정
	<p>■ C3-③. 민간 일자리로의 이동을 돕는 취업지원 연계프로그램 활동</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 해당 일자리사업에 취업지원 프로그램이 연계되어 있는지를 확인하고 어떠한 형태로 연계를 실시하는지, 이를 활용하는 수준이 어떠한지 등을 평가</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 수행기관이 참여자 모두에게 사업종료 3개월 전 민간일자리 전환, 교육/훈련을 위해 ①장애인복지관, ②사회복지관, ③인력개발원, ④한국장애인고용공단, ⑤시/군/구 일자리 게시판을 이용하여 연계지도도를 하는 경우 활동으로 인정함.</li> </ul>	과정
	<p>■ C3-④. 지자체 지역사업 개발 및 활동</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12.</p> <p>○ 평가방법: 해당 지역에 특화사업이나 신규일자리 사업이 존재하는지 확인하고 지역사회에 적합한 일자리 개발과 지역사회기관과 연계를 위한 노력이나 활동 수준을 평가</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지역사회 개발 및 활동은 사업운영 혹은 위탁기관에서 장애인일자리 사업 발전을 위하여 ①지역사회에 적합한 직종개발, ②취업지원 연계프로그램 개발, ③지역사회기관과 연계, ④연계 맺은 기관과 관계유지를 지속적하여 고용이 발생하는 경우를 의미함.</li> <li>- 위에 언급한 ①, ②, ③, ④를 대상기간 내에 모두 수행하는 경우 최우수, 3가지만 수행하는 경우 우수, 2가지만 수행하는 경우 보통, 1가지 이하로 수행하는 경우 미흡으로 인정.</li> </ul>	과정

평가항목	D1. 장애인일자리사업에 대한 만족도 조사 - 운영기관용																																																																																																										
목표	운영기관 종사자를 대상으로 장애인일자리사업에 대한 전반적인 만족도를 묻는 항목으로, 본 사업의 성과에 대한 전반적인 의견을 파악하기 위한 목적의 문항임																																																																																																										
평가방법	<p>■ D1. 사업에 대한 전반적 만족도</p> <p>○ 정 의: 장애인일자리사업에 대한 사업운영자의 의식조사</p> <p>○ 대상기간: 계약일 ~ 2016. 12</p> <p>○ 평가방법: 리커트 6점 척도를 통한 인식조사(설문조사)</p>						결과 (영향)																																																																																																				
참고	<p>다음은 장애인일자리사업의 성과와 관련하여 귀하의 의견을 묻는 질문입니다. 아래에 있는 척도를 기반으로 귀하가 다음의 의견에 동의 혹은 동의하지 않는지 응답해 주세요.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="3"></th><th rowspan="3">질문</th><th colspan="6">응답유형</th></tr> <tr> <th colspan="2">매우 동의하지 않음</th><th colspan="2">-</th><th colspan="2">매우 동의함</th></tr> <tr> <th>①</th><th>②</th><th>③</th><th>④</th><th>⑤</th><th>⑥</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>장애인일자리사업은 투입예산 대비 사업성고가 높다.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>2</td><td>장애인일자리사업은 지역사회의 일자리 창출에 기여한다.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>3</td><td>장애인일자리사업은 취약계층 사업참여자의 생활안정에 기여한다.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>4</td><td>장애인일자리사업의 참여경험은 사업참여자의 민간일자리 취업에 도움을 준다.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>5</td><td>장애인일자리사업은 사업참여자의 근로의식을 높이는데 기여한다.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>6</td><td>장애인일자리사업은 사업참여자의 의견을 적극적으로 수렴하고 반영한다.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>7</td><td>기관은 장애인일자리사업 참여자에게 사업의 목표와 목적을 명확하게 설명한다.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>8</td><td>기관은 장애인일자리사업의 발전을 위하여 다양한 노력을 하고 있다.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>9</td><td>장애인일자리사업을 통해 나는 보람을 느낀다.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>10</td><td>장애인일자리사업은 참여희망인원에 비해 실제참여인원이 적다고 생각한다.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>								질문	응답유형						매우 동의하지 않음		-		매우 동의함		①	②	③	④	⑤	⑥	1	장애인일자리사업은 투입예산 대비 사업성고가 높다.							2	장애인일자리사업은 지역사회의 일자리 창출에 기여한다.							3	장애인일자리사업은 취약계층 사업참여자의 생활안정에 기여한다.							4	장애인일자리사업의 참여경험은 사업참여자의 민간일자리 취업에 도움을 준다.							5	장애인일자리사업은 사업참여자의 근로의식을 높이는데 기여한다.							6	장애인일자리사업은 사업참여자의 의견을 적극적으로 수렴하고 반영한다.							7	기관은 장애인일자리사업 참여자에게 사업의 목표와 목적을 명확하게 설명한다.							8	기관은 장애인일자리사업의 발전을 위하여 다양한 노력을 하고 있다.							9	장애인일자리사업을 통해 나는 보람을 느낀다.							10	장애인일자리사업은 참여희망인원에 비해 실제참여인원이 적다고 생각한다.						
	질문	응답유형																																																																																																									
		매우 동의하지 않음		-		매우 동의함																																																																																																					
		①	②	③	④	⑤	⑥																																																																																																				
1	장애인일자리사업은 투입예산 대비 사업성고가 높다.																																																																																																										
2	장애인일자리사업은 지역사회의 일자리 창출에 기여한다.																																																																																																										
3	장애인일자리사업은 취약계층 사업참여자의 생활안정에 기여한다.																																																																																																										
4	장애인일자리사업의 참여경험은 사업참여자의 민간일자리 취업에 도움을 준다.																																																																																																										
5	장애인일자리사업은 사업참여자의 근로의식을 높이는데 기여한다.																																																																																																										
6	장애인일자리사업은 사업참여자의 의견을 적극적으로 수렴하고 반영한다.																																																																																																										
7	기관은 장애인일자리사업 참여자에게 사업의 목표와 목적을 명확하게 설명한다.																																																																																																										
8	기관은 장애인일자리사업의 발전을 위하여 다양한 노력을 하고 있다.																																																																																																										
9	장애인일자리사업을 통해 나는 보람을 느낀다.																																																																																																										
10	장애인일자리사업은 참여희망인원에 비해 실제참여인원이 적다고 생각한다.																																																																																																										

평가 지표	D2. 장애인일자리 만족도 조사 - 참여자용							
구분	설문 항목		전혀 그렇지 않다 ~ 매우 그렇다					
사업 참여 자의 근로 만족	1	하루 근로시간에 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	2	월 급여와 금액에 대하여 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	3	출근시간에 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	4	연가, 병가 등 휴가사용에 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	5	주어진 일에 재미있게 참여하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	6	현재 하고 있는 일이 어렵다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	7	현재 하는 일이 귀하가 가진 능력과 일치한다고 생각하십니까? (발달장애인용 - 내가 할 수 있는 일에 배치되어 있나요?)	①	②	③	④	⑤	⑥
	8	귀하는 현재 참여하는 사업보다 업무강도가 높지만, 더 많은 임금을 준다면 이직할 의향이 있으십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	9	사업이 종료된 후 기회가 된다면 일자리사업에 다시 참여하고 싶습니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
사업 참여 자의 사업 만족	10	담당자는 귀하에게 주어진 일에 대하여 충분히 설명을 해주십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	11	근무하는 곳의 관리자는 귀하에게 관심이 있습니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	12	근무하는 곳의 담당자와 대화가 잘 된다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	13	직장 동료와의 관계에 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	14	사업 참여는 사회 및 인간관계 유지에 도움을 줍니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
사업 참여 자의 환경 만족	15	근무환경은 좋고 편안하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	16	통근 거리에 만족하십니까? (발달장애인용 - 집에서 일하러 가는 시간/거리에 만족하십니까?)	①	②	③	④	⑤	⑥
	17	근무하는 곳의 관리자는 귀하의 장애를 충분히 이해하고 있다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
사업 참여 자의 자아 만족	18	자신이 일하는 것에 대하여 보람을 갖고 있다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	19	자신은 일을 잘 한다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	20	친구나 후배들에게 자신의 업무를 추천하겠습니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	21	사업 참여로 인해 삶이 나아지고 있다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	22	근로시간 이후 여가생활을 잘 즐긴다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥
	23	자신이 사회에서 가치 있는 사람이라고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤	⑥



국립중앙도서관 출판예정도서목록(CIP)

장애인일자리사업 평가체계 구축 연구 / 한국장애인개발원 [편]. — 서울 : 한국장애인개발원, 2016

p. ; cm

ISBN 978-89-6921-227-6 93330 : 비매품

장애인 고용 [ 장애인雇傭 ]  
장애인 복지 [ 장애인福祉 ]

321.545-KD06  
331.59-DDC23

CIP2016030140

## 장애인일자리사업 평가체계 구축 연구

---

발 행 일 : 2016년 12월

발 행 인 : 황 화 성

발 행 처 : (재)한국장애인개발원

서울시 영등포구 의사당대로22 이룸센터 5층

Tel. 02-3433-0600

Fax. 02-412-0463

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

편집·인쇄 : 리드릭 02)2269-1919

---

ISBN 978-89-6921-227-6 93330

※ 본 연구보고서의 내용을 무단 복사하는 것을 금합니다.