

장애인고용에 영향을 미치는 장애인고용인식 요인

김선호*. 최유화**

본 연구는 00대학교 소속 교직원 52명을 대상으로 장애인고용에 영향을 미치는 장애인고용인식 중 장애인과의 근무경험, 사업주지원제도 인지 여부, 근로환경 및 처우, 장애인고용인식 개선 교육, 장애인 기업에 대한 이미지 요인에 대해 연구하였다. 설문지법을 통해 각 장애인고용인식 요인이 장애인고용에 얼마만큼 영향을 미치는지를 파악하고, 심층면접을 통해 장애인 고용에 영향을 미치는 요인들이 실제 현장에서 제도로써 활용되고 있는 정도와 그 효과를 살펴보았다.

연구 결과, 장애인고용인식 요인 중 사업주지원제도 인지 여부와 근로환경 및 처우, 장애인고용인식 개선 교육은 장애인고용에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 근무경험과 장애인 기업에 대한 이미지는 실제로 장애인고용에 영향을 미치지 않는 요인으로 나타났다. 장애인고용인식 요인과 관련된 제도는 운용되고 있지만 그 제도가 활용되고 있는 정도와 효과는 미비했다는 점에서 이에 대한 제도 개선이 이루어져야 한다. 이에 장애인고용에 영향을 미치는 장애인고용인식 요인들을 제도로 활용하고 그 효과성을 높이기 위해 어떻게 개선되어야 하는지 그 방향성에 대해 제언하였다.

주제어 : 장애인고용, 장애인고용인식, 사업주지원제도, 근로환경, 장애인고용인식 개선 교육

* 안양대학교 행정학과

** 안양대학교 행정학과

I. 서론

1. 연구배경

1990년에 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」이 제정되고 장애인 고용 및 취업에 대한 중요성이 부각되면서 장애인 고용 향상을 위한 정책들이 많이 시행되었다. 대표적으로 일정 규모 이상(2021년 기준: 상시 근로자 50명 이상) 사업체를 운영하는 사업주는 일정 비율(2021: 공공부문 3.4%, 민간부문 3.1%) 이상의 장애인을 고용해야 하는 '장애인 의무고용제'와 장애인 의무고용률에 못 미치는 경우 고용 비율에 따라 '장애인 고용부담금'을 부과해야 하는 정책이 시행되었다. 법이 시행된 이후 장애인 고용률은 2015년에 2.62%, 2016년에 2.66%, 2017년에 2.74%, 2018년에 2.78%, 2019년에 2.92%로 매년 점차 증가하면서 법 시행 초기 1991년 장애인 고용률 0.43%에 비해 현재 5배까지 증가하였다(한국장애인고용공단, 2020).

장애인 고용률의 증가율만 살펴보면 장애인 고용이 점차 증가하면서 장애인 고용환경 또한 나아지고 있는 것으로 보이는데 이는 증가율에 불과하다. 장애인 고용률을 장애인 의무고용률과 비교해보면 실제로 장애인 고용률은 의무고용률에 미치지 못한다. 2018년과 2019년 장애인 의무고용 현황을 살펴보면, 민간부문 장애인 고용률은 각각 2.67%, 2.79%로 의무고용률 2.9%, 3.1%에 못 미쳤다. 공공부문 장애인 고용률은 각각 3.16%, 3.33%로 의무고용률 3.2%, 3.4%를 충족하지 못하였다(고용노동부, 2019). 이렇듯 장애인 고용률은 매년 증가하고 있는 추세이지만, 실제로는 장애인 의무고용률을 미달하고 있는 상황이다.

예외로 2020년 공공부문 장애인 고용률은 3.52%로 의무고용률 3.4%를 충족하였다(고용노동부, 2021). 그러나 공공부문이 납부한 2020년도 장애인 고용부담금이 총 892억원이고, 2020년 12월 기준으로 장애인을 단 한 명도 고용하지 않은 기관이 8개 있는 것을 고려하면 공공부문 전체가 의무고용률을 모두 충족한다고 볼 수 없다. 또한 2020년도 장애인 의무고용률 미충족 사업체 429개가 납부한 고용부담금 총 1,419억 원이고, 2020년 기준으로 민간부문 사업체 중 10곳 이상이 3년 연속, 10년 연속 장애인 의무 고용 불이행 명단에 오르기도 하였다. 이처럼 사업주는 장애인고용보다는 오히려 고용부담금 납부를 선호하고 있는 상황이다. 이는 고용부담금이 장애인고용을 촉진하기보다는 사회적 책임을 면피하려는 수단으로써 이용되고 있음을 의미한다.

정부는 이러한 문제를 해결하고, 장애인 고용 촉진을 위해 2018년 민간부문 「제5차 장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획」에서 '기업 규모별 장애인 고용부담금 차등제' 도입 방향을 발표하고, 2022년부터는 공공부문 장애인 의무고용률 상향을 추진하고 있다. 그러나 2019년 장애인 의무고용률을 0.2% 상향 조정한 결과를 살펴보면 2018년 고용률(민간부문: 2.67%, 공공부문:

3.16%)에 비해 2019년 고용률(2.79%, 3.33%)이 0.1-0.2%씩 증가하긴 했지만 그래도 의무고용률에는 미흡한 수준임을 알 수 있다. 즉, 장애인 의무고용률 상향과 고용부담금 인상과 같은 규제 정책은 어느 정도 장애인 고용을 유도하긴 하지만, 사업체가 스스로 장애인 고용의 필요성을 못 느끼는 이상 장애인 고용 향상에는 한계가 있다는 것이다.

결과적으로 장애인 고용 촉진을 위해서는 장애인 의무고용제, 고용부담금 부과 등 규제 정책도 필요하지만 무엇보다 장애인고용인식 개선이 선행되어야 한다. 사업체 스스로 장애인 고용인식을 전환하고, 장애인 고용의 필요성을 인지하도록 하는 것이 중요하다. 2020년 기업체장애인고용실태조사에 의하면, 장애인 미고용기업체는 장애인 고용기업체에 비해 장애인의 작업수행 능력, 장애인 고용 시 발생하는 비용, 장애인 고용 시 안전문제 발생 등에 대해 다소 부정적 인식이 있는 것으로 나타났다. 장애인 미고용기업체의 장애인고용인식이 장애인 고용기업체에 비해 부정적이므로 장애인고용 규제 정책, 사업주지원제도뿐만 아니라 장애인고용인식 개선을 위한 정책과 제도가 필요하다는 것이다.

2. 연구 목적

장애인고용인식과 장애인고용률의 관계를 밝히는 연구는 그동안 다양하게 이루어져 왔다. 장애인고용인식의 어떠한 요인이 각각 장애인고용률에 어떤 영향을 미치는지를 연구한 것도 있고(이환복, 2018), 산업유형별(제조업, 서비스업, 기타 업종 등)로 장애인고용률에 영향을 미치는 요인중 하나로 장애인고용 인식요인을 연구한 것도 있다(이형렬, 2013). 장애인고용인식과 장애인고용률의 관계성을 살펴본 연구들은 공통적으로 장애인고용인식이 장애인고용률에 미치는 영향을 분석하고, 장애인고용 향상을 위해서는 장애인 고용인식 개선의 중요성을 시사하고 있다. 그러나 장애인 고용인식을 단순히 정책적·제도적 접근 방법으로 개선할 필요가 있다고 제언할 뿐 장애인고용 인식 개선에 대한 구체적인 방안을 제시하지 않았다는 점에서 한계가 있다.

따라서 본 연구는 장애인 고용인식 중 장애인과의 근무경험, 장애인의무고용제도, 장애인 근로 환경 및 처우, 장애인고용 인식 개선 교육, 장애인 기업에 대한 이미지를 중심으로 각각의 요인들이 장애인고용에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하고자 한다. 그다음에 장애인고용에 영향을 미치는 요인들이 실제로 제도에 어떻게 반영되고 있는지와 그 제도가 현장에서 활용되고 있는 정도 및 효과를 분석하고자 한다. 즉, 이러한 요인들의 영향 분석 결과를 바탕으로 현재 시행되고 있는 장애인고용 관련 제도의 활용도와 효과를 비교 분석하여 장애인 고용 향상을 위해서 향후 제도가 어떻게 개선되어야 할지에 대해 모색하고 그 방향성을 제시하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구대상 및 분석방법

본 연구는 사립대학교인 00대학교 소속 교직원 52명을 연구대상으로 설정하였다. 고용노동부에서 조사한 2020년도 장애인고용저조기업 및 부담금 납부 사업체 상위 10개소 중 교육기관은 5개로 절반을 차지하였다. 이처럼 제조업이나 건설업에 비해 비교적 장애인 고용률이 낮은 교육 분야에서의 장애인고용인식 요인을 살펴보는 것이 더 의미있다고 보아 교육기관에서 종사하는 교직원들을 연구대상으로 설정하였다. 또한 장애인고용에 직접적인 영향을 미치는 고용주와 인사담당자뿐만 아니라 일반 직원들의 장애인고용 인식을 조사하여 동료로서 장애인 근로자와 함께 근무하는 입장에서 어떤 요인이 장애인고용인식에 영향을 미치는지에 대해 알아보고자 하였다.

먼저 교직원 52명을 대상으로 1차 설문지법을 통해 장애인고용인식요인을 조사하였다. 수집된 1차 자료의 분석은 SPSS Statistics 28.0을 이용하였다. 2차 조사에서는 1차 설문 응답자 중 장애인고용을 실질적으로 책임지는 인사 담당자 3명을 대상으로 심층면접을 진행하였다. 인사담당자의 장애인 고용인식과 그에 따른 고용의사가 장애인 고용에 가장 많은 영향을 미치기 때문이다. 심층면접을 통해 장애인 고용에 영향을 미치는 요인들이 실제 현장에서 제도로써 활용되고 있는 정도와 그 효과를 살펴보았다. 이는 장애인 고용 관련 제도의 미흡한 부분을 실제 현장 근로자들에게 직접 들어본다는 점에서 향후 제도적 개선을 위한 기초로 활용할 수 있다.

2. 변수 정의

본 연구는 한국장애인고용개발원에서 실시한 「기업체장애인고용실태조사(2020)」에서 살펴본 내용을 기반으로 ‘장애인과 의 근무경험’, ‘사업주지원제도 인지 여부’, ‘근로환경 및 처우’, ‘장애인 고용인식 개선 교육’, ‘장애인 기업에 대한 이미지’를 장애인고용 인식 요인으로 설정하였다.

장애인과 의 긍정적인 경험은 장애인고용에 긍정적인 역할을 하는 것으로 나타났다(이정주, 2010). 실제로 「기업체장애인고용실태조사(2020)」에 따르면 현재는 장애인을 미고용하고 있지만 장애인 고용경험이 있는 기업체들은 장애인고용 만족도가 5점 만점의 3.85점으로 높게 나타났다. 고용기업체의 장애인고용에 대한 만족도도 마찬가지로 3.80으로 높게 나타났다. 또한 장애인 미고용기업체 중 장애인고용 경험이 있는 기업체는 0.8%이고, 최근 3년간 장애인고용 경험이 없는 기업체는 99.2%였다. 이처럼 장애인 고용경험이 있는 기업체가 고용 경험이 없는 기업체에 비해

장애인 미고용 현황 비율이 낮다는 점에서 장애인과의 근무 및 고용경험을 장애인고용인식에 영향을 미치는 요인으로 설정하였다.

「기업체장애인고용실태조사(2020)」에 따르면 보조공학기기가 장애인 업무수행에 도움이 된다고 응답한 장애인 고용 기업체는 89.5%이다. 보조공학기기지원제도를 인지하고 있는 사업체는 장애인 고용 가능성도 높게 나타났다(이정주, 2010). 그러나 장애인 고용 기업체 중 보조공학기기를 사용하는 기업체는 2.7%이고, 미사용 기업체는 97.3%로 나타났다. 이는 보조공학기기지원제도에 대해 긍정적인 인식 수준을 가지고 있음에도 불구하고 제도 자체를 몰라서 사용을 하지 못하고 있거나 제도에 대한 활용도가 낮다는 것을 의미한다. 이에 사업주지원제도 인지 여부를 장애인고용인식 요인으로 설정하여 장애인고용에 영향을 미치는 지를 살펴보고자 하였다.

장애인고용기업체 중 70.3%와 장애인미고용기업체 중 71.9%는 장애인 편의시설이 장애인 고용 또는 장애인 근무 시 도움이 된다고 응답하였다. 그러나 고용기업체 중 장애인 편의시설을 설치하지 않은 곳의 비율은 46.9%로 나타났다(한국장애인고용개발원, 2020). 이처럼 편의시설이 장애인 근로자에게 도움이 된다고 응답하였음에도 불구하고 편의시설을 설치하지 않은 비율이 높다는 점을 바탕으로 이를 고찰하기 위해 근로 환경 및 처우를 장애인고용인식 요인으로 설정하였다.

직장 내 장애인인식개선 교육을 받은 후 장애인인식개선 효과 정도는 5점 만점에 ‘장애인 관련 법·제도 인지’ 3.47점, ‘장애인 인식개선’ 3.43점, ‘장애인 근로자 채용 긍정적 인식’ 3.43점으로 나타났다(한국장애인고용개발원, 2020). 이는 장애인인식개선 교육이 전반적으로 장애인 인식개선에 효과가 있다고 해석할 수 있다. 그러나 장애인인식개선 교육을 실시할 의향이 없다고 응답한 전체 기업체가 29.7%로, 10개소 중 3개소가 교육을 받을 의향이 없다고 답하였다. 이는 장애인인식개선 교육의 효과에 대한 결과와 상반된 결과라는 점에서 장애인고용인식개선 교육을 장애인고용인식에 영향을 미치는 요인으로 설정하여 이에 대해 분석하고자 하였다.

장애인 고용에 관한 기업체의 사회적 책임 인식은 5점 만점에 3.31점으로, 기업체가 사회적으로 장애인 고용을 책임져야 한다는 인식이 존재하고 있다는 것을 알 수 있다(한국장애인고용개발원, 2020). 또한 선행연구에서는 장애인 고용으로 기업 이미지가 저하될 것이라는 부정적 인식을 갖고 있는 사업체는 장애인 고용 가능성이 낮다고 말한다(이정주, 2010). 이러한 선행연구를 바탕으로 장애인 기업에 대한 이미지를 장애인 고용인식에 영향을 미치는 요인으로 설정하여 이에 대해 살펴보고자 한다.

1) 근무경험

근무경험은 장애인 근로자와 함께 근무한 경험 여부에 따라 장애인고용 인식 변화가 있는지를 보고자 하였다. 먼저 ‘장애인 근로자와 함께 근무한 적이 있습니까?’라는 질문에 ‘그렇다’와 ‘아니다’라고 응답한 비율을 빈도분석하여 ‘장애인과 근무경험이 있는 경우는 ‘근무경험 1’로, 장애인과 근무경험이 없는 경우는 ‘근무경험 2’로 변수를 두었다. 근무경험이 있는 경우 ‘장애인과 근무경험이 장애인 고용인식 변화에 영향을 미친다고 생각하십니까?’라는 문항에 대해 5점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다. 근무경험이 없는 경우 ‘장애인과 근무를 해본다면 장애인 고용인식 변화에 도움이 될 것이라 생각하십니까?’라는 문항에 대해 5점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다.

또한 근무경험이 있는 응답자(근무경험 1)와 근무경험이 없는 응답자(근무경험 2) 중 장애인과 근무경험이 장애인 고용인식 변화에 영향을 미친다고 생각한다고 답한 문항을 회귀분석하였다. 이를 통해 근무경험 1로는 장애인과 근무경험과 장애인고용 인식의 관계성을 분석하고자 하였다. 근무경험 2로는 장애인과 근무경험이 없는 사람들에게 장애인고용 인식이 변화하는데 근무경험이 얼마만큼 중요하다고 생각하는지 그 필요성을 알아보하고자 하였다. 이러한 결과값을 바탕으로 심층면접에서 장애인과 근무경험이 실제 현장에서 어떻게 장애인고용 인식 변화가 이루어졌는지에 대해 살펴보았다.

2) 사업주지원제도 인지 여부

장애인 고용을 촉진하기 위해 고용노동부와 한국장애인고용공단은 사업주를 위한 다양한 장애인고용 지원제도를 운영하고 있다. 사업주지원제도로 장애인고용장려금제도, 장애인고용시설자금융자제도, 시설장비무상지원제도, 보조공학기기지원제도, 고용관리비용제도가 있다. 이렇듯 다양한 사업주지원제도가 현재 마련되어 있지만, 제도가 사업장에서 제대로 활용되기 위해서는 무엇보다 제도에 대한 인지 정도가 중요하다. 어떤 제도가 있는지 현장에서 인지하고 있지 않으면 제도가 제대로 활용되지 못하고 유명무실할 수밖에 없기 때문이다.

따라서 사업주지원제도 인지 요인에서는 사업주지원제도의 인지 여부에 따라 ‘모른다’고 응답한 값은 0, ‘알고 있다’고 응답한 값은 1로 측정하여 빈도분석하였다. 이를 통해 각각의 사업주지원제도별로 인지하고 있는 비율이 어느 정도인지를 파악하고, 사업주지원제도 인지 여부가 장애인 고용에 얼마만큼 영향을 미치는지를 분석하였다.

3) 근로환경 및 처우

근로환경 및 처우 요인에서는 현재 장애인 근로자를 위한 근로 환경이 잘 갖추어져 있는지를 5점 리커트 척도(1=매우 그렇다, 5=전혀 그렇지 않다)로 측정하였다. 실제 근로 현장에서 체감하고 있는 장애인의 근로환경 수준을 파악하고자 하였다. 장애인 근로자를 위한 시설 및 장비, 보조공학기기 등의 지원 제도가 존재하지만, 이를 실제로 활용하여 장애인 근로자들에게 적절하고 적합한 근로환경이 마련되어 있는지 여부는 별개의 문제이다. 따라서 심층면접에서는 장애인 근로자에게 적합한 근로환경을 마련하기 위해 제도를 적극적으로 활용하고, 대책을 마련하는 등의 노력을 기울이고 있는지를 살펴보았다.

4) 장애인고용인식 개선 교육

장애인고용인식 개선 교육 요인에서는 장애인고용인식 개선 교육을 받은 경험 여부에 따라 장애인고용인식 개선의 영향 정도를 살펴보려고 하였다. 장애인고용인식 개선 교육 여부에 따라 ‘없다’고 응답한 값은 0, ‘있다’고 응답한 값에는 1로 측정하였다. 이후 장애인고용인식 개선을 받은 적이 있다는 응답자의 ‘장애인고용인식 개선 교육이 장애인고용인식 개선에 영향을 미친다고 생각하십니까’라는 문항을 빈도 분석하여 장애인고용인식 개선 교육과 장애인고용인식 개선의 영향을 살펴보았다.

5) 장애인 기업에 대한 이미지

장애인 기업이나 장애인 고용 우수기업에 대한 이미지에 따라 장애인 고용인식이 긍정적이거나 부정적인지를 살펴보았다. 장애인 기업이나 장애인 고용 우수기업에 대한 이미지를 ‘부정적이다’고 응답한 값은 0, ‘긍정적이다’고 응답한 값은 1로 설정해 빈도분석하였다. 응답 문항 중 3번 ‘잘 모르겠다’는 제외하였다. 장애인 기업이나 장애인 고용 우수기업에 대해 긍정적인 이미지를 가질수록 장애인 고용인식도 긍정적인 영향을 미치는지를 파악하였다.

III. 분석결과

1. 장애인고용 인식 요인의 분석결과

장애인고용 인식요인 중 근무경험을 빈도분석한 결과 장애인 근로자와 함께 근무한 경험이 있는 근로자는 11.54%, 근무한 경험이 없는 근로자는 88.46%로 나타났다. 근무경험이 있는 근로자 중 '장애인과 근무경험이 장애인고용인식 변화에 영향을 미친다고 생각하십니까?'라는 질문에 1.75점으로 근무경험이 장애인고용인식 변화에 크게 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 유의확률 0.006로 $p < 0.05$ 보다 낮아 매우 신뢰성있는 결과이다. 반면에 근무경험이 없는 근로자 중 '장애인과 근무를 해본다면 장애인고용인식 변화에 도움이 될 것이라 생각하십니까?'라는 질문에는 3.98점으로 근무경험이 장애인고용인식 변화에 도움을 줄 것이라 나타났다. 이는 유의확률 0.052로 $p < 0.05$ 의 오차범위 ± 0.002 수준으로 상당히 유의미하다.

사업주지원제도 인지 여부는 장애인고용장려금제도 73.1%, 장애인고용시설자금융자제도 19.2%, 시설장비무상지원제도 9.6%, 보조공학기기지원제도 9.6%, 고용관리비용제도 1.9%로 나타났다. 규제제도인 장애인의무고용제도와 묶여 있는 장애인고용장려금제도의 인지 정도는 상당히 높게 나타났으나, 그밖에 장애인 고용을 위한 사업주지원제도의 인지 정도는 장애인고용시설자금융자제도 20% 이하, 나머지는 10% 이하 수준으로 상당히 낮게 나타났다. 사업주지원제도 인지 정도가 '장애인고용인식 개선을 위해서 장애인고용 관련 제도적 지원이 개선되어야 한다'에 영향을 미치는 유의확률은 전반적으로 유의미하지 않게 나타났으며, 모형설명력인 R^2 는 0.07로 미미한 설명력을 보이는 것으로 확인되었다.

근로환경 및 처우 인식 정도를 알아보기 위한 '현재 장애인 근로자를 위한 근로 환경이 잘 갖추어져 있다고 생각하십니까?'라는 질문에는 2.31로 보통보다 낮은 수준으로 나타났다. 이는 장애인 근로자를 위한 사업장 내 근로 시설이나 처우와 같은 근로 환경이 미흡하다는 의미로 해석할 수 있다. '장애인 근로자를 위한 시설 및 장비 등이 지원되면 장애인 근로자가 더 고용될 것이라 생각하십니까?'라는 질문에는 3.65로 장애인 근로자가 근무하기 적합한 근로환경은 장애인 고용에 영향을 미친다고 해석할 수 있다. 근로환경 및 처우 인식 정도가 '장애인 근로자를 위한 시설 및 장비 등이 지원되면 장애인 근로자가 더 고용될 것'에 영향을 미치는 유의확률은 0.92로 시설 및 장비 등의 지원을 통하여 장애인 근로자가 더 고용될 것이라고 보인 것에 비해서는 통계적으로는 유의미하지 않다고 확인되었다.

장애인고용인식 개선 교육 여부를 빈도분석한 결과 장애인고용인식 개선 교육을 받은 사람은 67.3%, 받은 적이 없는 사람은 32.7%로 나타났다. 교육을 받은 사람들은 '장애인고용인식 개선

교육이 장애인고용인식 개선에 영향을 미친다고 생각하십니까?’라는 질문에는 3.60로 영향을 미칠 것이라는 다소 높은 결과를 보인다. 장애인고용인식 개선 교육 여부가 ‘장애인고용인식 개선 교육이 장애인고용인식 개선에 영향을 미친다’에 영향을 미치는 유의확률은 0.96으로 앞서 보통 이상(3.60)의 결과를 보인 것에 비해 통계적으로는 유의미하지 않다고 확인되었고, 모형설명력인 R^2 은 0.00으로 설명력이 거의 없는 수치를 보인다.

장애인 기업에 대한 이미지를 빈도분석한 결과 ‘긍정적이다’는 71.2%, ‘부정적이다’는 1.9%로 나타났다. ‘장애인 고용이 조직 이미지 개선 효과가 있다고 생각하십니까?’라는 질문에는 3.79로 장애인 기업이나 장애인고용 우수기업에 대한 이미지가 긍정적이다. 다만 장애인 기업에 대한 이미지가 ‘장애인고용이 조직이미지 개선에 효과가 있다’에 영향을 미치는 유의확률은 0.83으로 앞서 장애인 기업에 대한 이미지가 매우 긍정적이라고 나타난 결과값과는 다르게 통계적으로 유의미하지 않다고 확인되었다. 모형설명력인 R^2 은 0.00으로 설명력이 거의 없는 수치를 보인다.

〈표 1〉 장애인고용인식요인 기술통계량

구분		빈도(명)	백분율(%)	표준편차	평균
근무경험	근무경험 1	6	11.54	2.04	1.75
	근무경험 2	46	88.46	0.70	3.98
사업주지원제도 인지 여부	장애인고용장려금제도	38	73.1	0.45	0.73
	장애인고용시설자금융자제도	10	19.2	0.40	0.19
	시설장비무상지원제도	5	9.6	0.30	0.10
	보조공학기기지원제도	5	9.6	0.30	0.10
	고용관리비용제도	1	1.9	0.14	0.02
근로환경 및 처우 (5점 척도)		.	.	0.81	2.30
장애인고용인식 개선 교육	있다	35	67.3	0.47	0.67
장애인 기업에 대한 이미지	긍정적이다	37	71.2	0.51	2.70
	부정적이다	1	1.9		

〈표 2〉 장애인고용인식요인 회귀분석 결과

구분		표준화	비표준화	유의확률	R^2
근무경험	근무경험 1	0.37	2.36	0.01	0.14
	근무경험 2	0.27	0.59	0.05	0.07
사업주지원제도 인지 여부	장애인고용장려금제도	0.18	0.20	0.31	0.07
	장애인고용시설자금융자제도	0.20	0.25	0.61	
	시설장비무상지원제도	0.06	0.09	0.24	
	보조공학기기지원제도	-0.10	-0.17	0.72	
	고용관리비용제도	0.05	0.18	0.65	
근로환경 및 처우 (5점 척도)		-0.02	-0.01	0.92	.
장애인고용인식 개선 교육	있다	0.01	0.01	0.96	0.00
장애인 기업에 대한 이미지	긍정적이다	0.03	0.05	0.83	0.00
	부정적이다				

2. 장애인고용인식 개선요인의 분석결과

장애인고용인식 개선요인에 대한 분석결과를 살펴보면, ‘장애인고용인식 개선을 위해서 어떤 부분이 개선되어야 한다고 생각합니까?’라는 질문에 대해 근무경험 38.5%, 사업주지원제도 36.5%, 장애인고용인식 개선 교육 59.6%, 장애인 기업에 대한 이미지 71.2%로 나타났다.

장애인과의 근무경험 요인에서 장애인과의 근무경험이 있다고 응답한 11.54%와의 결과를 비교해보았을 때, 장애인과의 근무경험이 있는 응답자의 비율(11.54%)보다 아래 〈표 3〉과 같이 장애인고용 인식 개선을 위해서 장애인과의 근무경험이 개선되어야 한다고 생각하는 비율(61.54%)이 월등히 높게 나타났다. 즉, 장애인과의 근무경험이 있는 근로자는 물론이고 근무경험이 없는 근로자도 장애인고용 인식을 개선하기 위해서는 앞으로 장애인과의 근무경험 빈도를 높여야 한다고 10명 중 6명이 생각하고 있는 것이다.

사업주지원제도 인지 요인에서 장애인고용장려금제도(73.1%)를 제외한 제도의 인지 수준은 모두 20% 이하로 나타났다. 그러나 〈표 3〉과 같이 장애인고용 인식 개선을 위해서 사업주지원제도가 개선되어야 한다고 생각하는 비율은 63.46%로 장애인고용장려금제도를 제외한 기타 제도 인지 수준보다 월등히 높게 나타났다. 즉, 사업주지원제도 인지 수준 자체는 미흡하나 제도를 활용하여 장애인고용을 향상시키기 위해서는 사업주지원제도 인지 여부가 중요하다는 것을 의미한다.

다. 따라서 사업주지원제도 개선의 내용에는 사업주지원제도 인지 수준을 높이기 위한 내용도 포함될 필요가 있다.

장애인고용인식 개선 교육 요인에서 장애인고용인식 개선 교육을 받은 적이 있는 응답자의 비율은 67.31%이다. 그러나 <표 3>에서 장애인고용인식 개선을 위해 장애인고용인식 개선 교육이 변화되어야 한다고 생각하는 비율은 40.38%로, 장애인고용인식 개선 교육을 받은 비율에 비해 낮은 비율로 나타났다. 이는 장애인고용인식 개선 교육을 받은 근로자는 70% 가까이 존재하지만, 장애인고용 인식 개선을 위해서 장애인고용인식 개선 교육이 변화되어야 한다고 생각하는 비중은 비교적 낮다고 볼 수 있다. 따라서 장애인고용인식 개선 교육은 어떤 내용과 어떤 방식으로 이루어지는지를 구체적으로 파악하여 장애인고용인식 개선 교육을 받은 사람이 장애인고용인식 개선과 관련하여 더 높은 효과성을 보일 수 있도록 변화될 필요가 있다.

장애인 기업에 대한 이미지 요인에서 장애인 기업에 대한 이미지가 긍정적이라고 응답한 비율은 97.37%로 나타났다. 이는 ‘잘 모르겠다’고 응답한 결과를 제외한 분석결과이지만, 연구 대상 52명 중 37명이 긍정적이라고 응답했다는 점에서 과반수 이상이 장애인 기업에 대한 이미지가 긍정적이라고 보고 있음을 알 수 있다. 반면 <표 3>을 살펴보면, 장애인고용인식 개선을 위해서 장애인 기업에 대한 이미지가 개선되어야 한다고 응답한 비율은 40.38%이다. 이는 장애인 기업에 대한 이미지를 대부분 긍정적이라고 생각하고 있으므로 다른 요인들에 비해 개선의 필요성이 비교적 낮게 나타나고 있음을 알 수 있다.

〈표 3〉 장애인고용인식 개선요인의 비교분석 결과

구분	빈도	백분율(%)
근무경험	32	61.54
사업주지원제도	33	63.46
장애인고용인식 개선 교육	21	40.38
장애인 기업에 대한 이미지	15	28.85

* 중복 선택 문항이므로 백분율(%)의 합이 100%가 아닐 수 있음

3. 심층면접의 분석결과

2차 조사에서는 응답자 52명 중 인사 직무 담당 경험이 있는 3명(이하 면담자 A, B, C)을 연구 대상으로 삼아 심층면접 진행하였다. 위의 1차 조사에서 검증된 장애인고용인식에 영향을 미치는 요인들이 현장에서 활용되고 있는 정도와 효과를 보다 심층적이게 알아보고자 한다. 장애인

고용 관련 요인들을 통계적 수치에만 의존하는 것에 그치지 않고, 장애인고용인식과 관련하여 실제 현장에서의 의견과 고충을 직접 수집한다는 점에서 의미가 있다.

〈표 4〉 심층면접 질문 내용

변수	질문 내용
장애인과 근무경험	1. 현재 장애인 근로자 수는 몇 명입니까?
	2. 장애인과 근무경험이 인식 개선에 긍정적인 영향을 미친다고 생각하십니까?
	3. 장애인과 근무 경험이 있는 근로자들의 인식은 긍정적입니까?
사업주지원제도	1. 장애인을 고용하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?
	2. 장애인 고용 장려금이 지급된다면, 장애인을 더 고용할 의향이 있으십니까?
	3. 장애인 근로자 관리인이 지원된다면, 장애인을 고용할 의향이 있으십니까?
	4. 시설 및 장비가 지원된다면, 장애인을 고용할 의향이 있으십니까?
	5. 장애인 인턴제 같은 제도를 이용할 의향이 있으십니까?
근로환경 및 처우	1. 장애인을 위한 어떤 시설이 부족하다고 생각하십니까?
	2. 본 사업장 내 장애인 유형별로 적합한 직무가 마련되어 있습니까?
장애인고용인식개선 교육	1. 장애인고용인식 개선 교육은 연 몇회, 어떤 방식으로 이루어집니까?
	2. 교육을 받은 후, 장애인고용에 대한 인식이 어떻게 바뀌었습니까?
장애인 기업 이미지	1. 장애인 기업에 대한 부정적 인식을 가진 이유는 무엇입니까?
	2. 장애인고용우수사업주 선정 시, 조직의 부정적 이미지를 가져온다고 생각하십니까?

1) 장애인과 근무경험

한편 ‘장애인과 근무경험’이라는 장애인 고용인식 요인과 관련하여 인사 채용의 책임자인 A씨(남, 50대, 경력 20년)는 장애인과 직접 근무한 경험은 없기 때문에 장애인 고용 전후 특별한 인식 변화는 없었다. 그러나 직접 현장에서 장애인 근로자와 함께 근무한 경험이 있는 근로자들은 인식의 변화가 있을 것이라고 답변하였다.

실무적인 인사 담당자 B씨(남, 30대, 경력 2년)는 ‘장애인과 근무경험’ 요인을 보는 질문에서 장애인과 근무경험이 있는 근로자들의 인식이 긍정적으로 변화하였다고 답변하였다. 장애인 채용 전에는 장애인 직무능력 및 직장 생활에 대한 걱정 등 부정적인 시각으로 바라보던 근로자들이 청각 장애인과 근무한 후 근무 만족도가 높은 것으로 나타났다. 높은 직무능력(컴퓨터 수리) 수행하고, 음성 인식 어플 등을 통해 의사소통을 해결하며 직장 생활에 대한 어려움이 없다고 답하였다.

이는 장애인과 근무경험은 인사 담당자 입장보다는 현장에서 함께 일하는 근로자들의 인식

에 더 영향을 미치는 요인이라는 사실을 유추할 수 있다. 다만 1차 설문 조사에서 ‘장애인과
근무경험이 장애인 고용인식 변화에 영향을 미친다고 생각’(1.75점)한다는 질문에 ‘그렇지 않다’
고 낮은 점수를 보이는 것과는 대조되는 결과이다.

2) 사업주지원제도

A씨와 B씨 모두 장애인 고용을 한 가장 큰 원인으로 고용부담금을 들었다. 대략 연 1억원이던
장애인고용부담금을 절감하기 위해 중증 장애인을 고용한 것이다. 만일 고용부담금 납부 부담이
없었다라면 장애인 고용 의사가 없었을 것이라 답하였다. 또한 A씨는 장애인고용부담금 문제가
해결된 상태에서는 장애인 고용과 관련된 사업주지원제도가 무엇이든 이를 이용할 의사가 없다
고 밝혔다. 특히 채용 후 장애인 근로자가 적응하는 데 도와주고 관리하는 관리인을 지원해주는
고용관리비용제도는 이용하지 않을 것이라 답하였다. 장애인 근로자의 근무를 관리해주더라도
그 근로자에게 발생하는 문제에 대한 책임은 온전히 인사 담당자의 몫이기 때문에 제도 효과성
에 대한 문제를 제기하였다.

B씨는 사업주지원제도 중 시설장비무상지원제도를 이용할 의사가 있다고 답했다. 근로지 특성
상 출퇴근 시 언덕이나 건물 간 먼 거리로 인해 이동의 불편함이 있기 때문에 이러한 부분이 지
원된다면 신체장애인을 고용할 의사가 있다고 한다. 장애인 인턴제의 경우, 인턴 기간이 끝난 후
근무 평가를 통해 계약직으로 전환하는 것이라면 제도 이용 의사가 있지만 정규직으로 전환하는
것이라면 어려움이 있을 것이라 답하였다.

3) 근로환경 및 처우

앞서 사업주지원제도 파트에서 언급했듯이 A씨와 B씨 모두 근로지 내 장애인 근로자의 근로
환경 및 처우에 대해서 무엇보다 학교 지리적 특성 문제로 인한 이동의 어려움이 있다고 답하였
다. 높은 언덕과 건물 간 먼 거리로 인해 출퇴근과 이동이 불편하여 신체장애인 고용이 어렵다고
밝혔다.

4) 장애인고용인식 개선 교육

현재 00대학교는 1년에 1회 2일 동안 장애인 강사를 초빙하여 강의식으로 장애인 고용인식
개선 교육을 받고 있다. B씨는 ‘장애인고용인식 개선 교육’ 요인은 장애인에 대한 인식이 긍정적
으로 바뀌는 효과를 보인다고 답변하였다. “나도 언제든지 사고로 장애인이 될 수 있다.”는 인식

을 통해 장애인에 대한 인식은 긍정적으로 변화했다고 답하였다. 그러나 인사 담당자의 시선에서 장애인 ‘고용’에 대한 인식은 그대로라고 보았다. 인식 개선 교육이 장애인에 대한 인식 변화를 중점으로 진행되기 때문에 장애인 ‘고용’ 인식 개선을 위한 교육이 필요하다는 것이다. 또한 신청자에 한해서라도 인사 담당자를 위한 장애인 채용과 관련된 교육이 별도로 필요하다고 덧붙였다. 사업장 특성 맞춤형 안내, 제도 변화 안내 등 장애인고용 지원 관련 제도 안내와 고용부담금 신청 방법 등에 대해서 교육이 이루어진다면 인사 담당자들 장애인 고용 의사에 영향을 미칠 것이라고 보았다.

‘장애인 고용인식 개선 교육’이라는 장애인 고용인식과 관련한 질문에 A씨는 장애인 고용이 인사 담당자만이 결정할 수 있는 문제가 아니기 때문에 고용주들의 인식 개선도 필요하다고 보았다. 또한 장애 유형에 대한 교육도 필요하다고 강조한다. 새로운 장애 유형에 대한 채용은 과거의 고용 경험이 없어 고용에 대한 부담감이 상당하기 때문이다. 현재 조현병 유형의 장애인 채용을 고려하고 있지만, 조현병 장애 근로자에 대한 충분한 사전지식이 없어서 채용을 망설이고 있다고 답하였다. 장애인 근로자 관리 문제나 문제 발생 시 책임 문제 등이 부담된다는 것이다.

5) 장애인 기업 이미지

B씨는 ‘장애인 기업 이미지’에 관한 질문에서는 장애인 기업에 대한 부정적 인식은 가지고 있지 않다고 보았다. 다만 장애인 근로자가 제작한 물품을 다른 기업에 비해 가격을 높게 책정하여 판매하고 이득을 취하는 일부 기업의 행위는 부정적으로 생각하고 있었다. 장애인 지원금을 통해 운영을 하고 있으면서도 과도한 이득을 취하는 운영방식이 부정적인 인식을 강화시킨다고 본 것이다.

또한 장애인 근로자를 고용할 의사가 있다고 하더라도 장애인 근로자 자체가 장애인고용부담금이 높은 대기업으로의 취업을 희망하기도 한다고 답하였다. 중증 장애인 근로자를 고용할 시, 기업이 부담해야 할 장애인 고용부담금이 낮아지는 것을 알기 때문에 오히려 이를 무기로 낮아진 장애인 고용부담금만큼의 비용을 장애인 근로자가 본인의 급여로 요구한 경험도 있다. 비장애인과 동등한 대우의 급여를 지급하며 고용을 하려고 해도 장애인 근로자 본인이 거부를 하는 것이다.

C씨는 장애인고용우수사업주 선정을 통해 장애인 고용에 앞장서는 모범적인 사업장이라는 대외적으로 긍정적인 이미지를 얻고, 다양한 세제 혜택을 받게 된다면 장애인 채용 의사를 고려해 볼 것이라 답하였다.

〈표 5〉 심층면접 내용 요약

심층면접 대상자	요인	내용
A씨 (남, 50대) (경력: 20년)	장애인과의 근무경험	인사 담당자: 채용 전후 인식 변화 없음
		현장 근로자: 근무경험 후 인식 변화 있음
	사업주지원제도	고용부담금 효과 ○, 고용장려금 효과 X
		기타 제도 인지 X, 제도 이용 의사 X
		고용관리비용제도: 장애인 고용에 대한 책임은 인사 담당자이기 때문에 제도 효과에 대한 의구심
	근로환경 및 처우	장애인을 위한 적합한 직무 마련 ○
		학교 지리적 특성상, 신체적 장애인은 출퇴근 및 이동의 불편함 (언덕, 건물 간 먼 거리)
	장애인고용인식 개선 교육	고용주들의 인식 개선을 위한 교육 필요
		장애유형에 대한 교육 필요 ex) 조현병
B씨 (남, 30대) (경력: 2년)	장애인과의 근무경험	현장 근로자: 근무경험 후 긍정적 인식
	사업주지원제도	고용부담금 효과 ○, 고용장려금 효과 X
		시설장비무상지원제도: 신체 장애인을 위한 지원이 이루어진다면, 고용 의사 ○
		장애인 인턴제: 계약직 채용은 ○, 정규직 전환 채용은 X
	근로환경 및 처우	학교 지리적 특성상, 신체적 장애인은 출퇴근 및 이동의 불편함 (언덕, 건물 간 먼 거리)
	장애인고용인식 개선 교육	장애인에 대한 인식 교육에서 장애인 ‘고용’에 대한 인식 개선 교육 필요
		인사 담당자를 위한 교육 필요 : 사업장 특성 맞춤형 제도 안내, 장애인고용 제도 변화 안내 등
C씨 (남, 30대) (경력: 1년)	장애인 기업 이미지	장애인고용우수사업주 선정 및 혜택 필요

IV. 결론

1. 제언

앞서 설문지법과 심층면접법을 토대로 장애인고용에 영향을 미치는 장애인 고용인식 요인과 그 영향을 파악하였다. 장애인과의 근무경험, 사업주지원제도, 장애인고용인식 개선 교육, 장애인 기업 이미지 등 각 요인이 장애인고용에 영향을 미치는 정도를 파악한 것을 바탕으로 이러한 요인들이 장애인고용 관련 제도에 어떻게 활용되고 있는지를 보고자 하였다. 이를 통해 장애인 고용인식 개선과 관련된 개선 방향성을 제시한다. 본 연구는 사립 대학교의 교직원들을 대상으로 진행하였기 때문에 교육기관이라는 특성에 따른 연구 결과라는 점에서 한계가 있다는 것을 밝힌다.

장애인과 근무경험을 가진 현장 근로자들은 장애인 고용인식에도 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 판단되었다. 실제로 만나보고 함께 근무하는 것이 가장 중요하기 때문에 장애인과의 긍정적인 근무경험이 보다 확대되어야 할 필요가 있다. 따라서 아래의 요인들도 활용하여 장애인 고용 경험을 고취시키는 것이 무엇보다 선행될 필요가 있다. 즉, 고용인식의 개선을 위해서는 근무경험이 요구되지만, 더 높은 빈도의 근무경험을 확보하기 위해서는 다른 영향 요인들도 적극적으로 활용할 필요가 있다는 의미이다.

기존의 사업주지원제도는 이미 다양한 종류가 존재한다. 그러나 현장 근로자들에게 사업주지원제도의 인식 정도는 아직 미흡하다고 볼 수 있다. 다양한 지원제도가 존재하고 있음에도 홍보 부족 등의 이유로 사업주가 제대로 인지하고 있지 않는다면, 제도가 적절히 활용될 기회조차 얻을 수가 없다. 따라서 사업주지원제도의 홍보는 물론 아래에서 언급될 장애인고용인식 개선 교육과 연관지어서 제대로 된 사업주지원제도의 종류나 내용, 신청 방법 등을 알릴 장치를 마련할 필요가 있다.

또한 각 사업장의 특성, 즉 사업장별로 다양한 근로환경에 맞추어 적절한 지원 체계를 마련할 필요가 있다. 예를 들어, 사업장의 규모별로 장애인 의무고용률을 설정하는 등의 노력은 이루어지고 있으나, 사업장의 업종이나 직무, 근로환경의 특성에 맞는 체계적인 지원은 이루어지고 있지 않다. 장애 유형을 놓고 보더라도 단순히 중증 장애인, 경증 장애인만을 구분하여 사업주지원제도를 적용하는 것에 그치지 않고, 중분류·소분류 차원에서의 기준을 마련하여 지원제도를 적용하는 것은 더 큰 효과를 발휘할 것이다.

여러 조직 및 기관에서 실시되고 있는 장애인 인식 개선 교육을 장애인 ‘고용’ 인식 개선 교육으로 전환할 필요가 있다. 앞서 설명한 사업주지원제도에 관한 상세한 내용을 교육의 일환으로

포함하여 고용인식 개선과 더불어 제도의 활용도를 제고시킬 수 있다. 또한 장애인 근로자를 고용함에 있어서 어떤 장애 유형이 있는지, 해당 장애 유형은 어떠한 업무를 부여해야 적절한지, 안전 사고나 위급 상황 등이 발생했을 때 어떻게 대응해야 하는지 등에 관한 교육도 동시에 이루어져야 한다. 심층면접 분석결과에서 언급됐듯이 인사 담당자에게 있어서는 장애 유형에 대한 정보의 부재는 장애인 고용을 망설이는 원인이 된다. 이후 장애인을 고용했다라도 장애인 근로자를 관리하는 방법을 전혀 몰라 또 다른 문제를 야기할 가능성이 있다. 따라서 장애인 고용률 제고 측면에서도 이러한 점을 반영하여 장애인고용인식 개선 교육을 개선할 필요가 있다.

더불어 장애인고용인식 개선 교육에서 장애인 근로자의 직무 수행 사례 등을 소개할 필요가 있다. 이는 장애인의 직무능력에 대한 부정적인 인식도를 낮춰 장애인을 고용해도 여전히 생산성이 낮다거나, 있으나 마나 한 노동력이라는 생각을 변화시킬 수가 있다. 기존에 잔재해 있는 '장애인은 일을 시키더라도 주변에서 도움을 주어야 하는 부담스러운 존재'가 아니라 실제로 업무를 수행할 직무능력이 있다는 사실을 확실히 밝히는 작업이라고 볼 수 있다. 그러기 위해서는 동료 근로자나 인사 담당자에게 관련 사례들을 소개하는 장애인고용인식 개선 교육이 이루어져야 한다.

장애인 기업에 대한 투명한 정보와 홍보를 통해 장애인 기업에 대한 이미지를 긍정적으로 구축해나갈 필요가 있다. 이러한 방식은 장애인 기업에 대한 긍정적인 이미지를 통해 그곳에서 근무하고 있는 장애인 근로자에 대한 긍정적인 이미지로 이어진다.

장애인 고용 우수 기업에 대한 긍정적인 언론 홍보 및 다양한 혜택 제공이 필요하다. 여전히 장애인을 고용하는 이유로 그저 의무고용률을 충족하기 위해서라고 생각하는 경우가 많았다. 장애인 직무능력과는 무관하게 그저 제도적 규제를 회피하기 위한 수단으로 장애인 고용을 하고 있었던 것이다. 따라서 장애인 고용 우수 기업에게는 세제혜택과 같은 재정적 지원 혜택을 확보하고, 그러한 사실을 홍보할 필요가 있다. 이는 장애인 고용인식을 긍정적이게 바꾸어 자발적으로 장애인 고용을 희망하는 유인으로 작용할 것이다.

2. 기대효과

첫째, 장애인 고용에 영향을 미치는 요인을 분석하여 향후 장애인 고용을 향상시키는 기초자료로써 제공할 수 있다. 장애인 고용에 영향을 미치는 요인에 대한 분석은 선행 연구를 통해 보아도 많이 존재하고 있다. 그러나 심층면접법을 통해 장애인고용인식 요인과 현장에서 이용되는 제도의 활용도를 비교 분석해보았다는 점에서 향후 장애인 고용을 제고시키기 위한 기초자료라는 의미가 있다.

둘째, 사업주지원제도의 개선 방향성을 제안한다. 장애인고용 관련 제도들이 다수 존재하고 있음에도 여전히 의무고용률을 미달하는 등 장애인 고용률이 낮은 이유로는 기존의 제도들이 그 효과를 충분히 발휘하지 못함에 있다. 따라서 본 연구를 통해 사업주지원제도의 개선 방향성을 제시하여 기초자료로써 활용됨은 물론 앞으로의 장애인고용 관련 제도를 개선 및 도입할 때 그 활용도 및 효과성을 제고시키는 역할을 한다.

셋째, 사회적으로 장애인고용 분위기 형성 및 장애인 고용률 향상에 기여한다. 위의 분석결과를 살펴보아도 여전히 부정적인 시각이 잔재해 있음을 알 수 있다. 과거보다는 개선되었다고 볼 수 있지만, 여전히 미흡하다는 점에서 앞으로 더 긍정적인 사회 분위기를 형성시킬 필요가 있다. 따라서 본 연구는 장애인 '고용' 인식을 개선시켜 장애인 고용률 향상에 기여할 수 있도록 한다.

참고문헌

- 강동욱, 조임영, 박봉선. (2020). 2020년 장애인고용기업 추가비용조사. 한국장애인고용공단 고용개발원, 1-167.
- 감정기. (2010). 장애인차별금지제도가 장애인고용에 미친 효과에 관한 영국DDA의 경험과 그 시사점. 장애와 고용, 105-128.
- 김성태, 김형준, 김효정, 한동우. (2010). 장애인고용 의지에 영향을 미치는 요인 연구: 사업체 이득과 장애인고용에 대한 인식을 중심으로. 장애와 고용, 267-288.
- 김용탁, 심진예. (2009). 장애인 고용경험이 장애인고용인식과 채용의사에 미치는 영향. 장애와 고용, 175-198.
- 박현욱. (2021). 장애인 의무고용률 상향, 고용노동부.
- 여지영. (2021). 텍스트마이닝을 활용한 장애인 고용 트렌드 분석: 고용률 차이를 중심으로. 장애와 고용, 73-105.
- 이형렬. (2013). 산업유형별 의무고용기업체의 장애인고용률에 영향을 미치는 요인 : 제조업, 서비스업, 기타 업종을 중심으로. 장애와 고용, 77-103.
- 이환복. (2018). 장애인고용기업의 장애인고용인식이 장애인고용률에 미치는 영향: 고용만족도 매개 효과와 의무고용달성여부의 조절효과. 장애와 고용, 한국장애인고용공단, 5-36.
- 전영환, 박혜원, 김호진. (2019). 중증장애인 취업자의 고용유지에 미치는 영향 요인 연구, 기본과 제보고서. 한국장애인고용공단 고용개발원, 1-118.

원고접수 : 2021. 11. 16.	수정원고접수 : 2021. 12. 15.	게재확정 : 2021. 12. 20.
----------------------	------------------------	----------------------

Abstract

Disabled Employment Recognition Factors Affecting the Employment of Persons with Disabilities

Kim Sun Ho*·Choi Yu Hwa**

This study was conducted on 52 faculty and staff at Anyang University, among the perceptions of employment of the disabled that affect the employment of the disabled, working experience with the disabled, whether they are aware of the employer support system, working environment and treatment, education to improve the perception of disabled people, and image of companies with disabilities. factors were studied. The questionnaire method was used to understand how much each factor in the employment perception of the disabled affects the employment of the disabled, and through in-depth interviews, the extent to which factors affecting the employment of the disabled are being used as a system in the field and its effects were investigated.

As a result of the study, among the factors of recognition of the disabled, whether the employer support system was recognized, the working environment and treatment, and education to improve the perception of the disabled were found to be factors affecting the employment of the disabled. Working experience and image of companies with disabilities were found to be factors that did not actually affect employment of the disabled. Although the system related to the employment recognition factor for the disabled is in operation, the system

* Department of Public Administration, Anyang University

** Department of Public Administration, Anyang University

needs to be improved in that the extent to which the system is being used and the effect are insignificant. In this regard, the direction of how to utilize the employment recognition factors affecting the employment of the disabled as a system and how it should be improved to increase its effectiveness was suggested.

Keywords : employment for the disabled, perception of employing the disabled, business owner support system, working environment, education to improve employment awareness for the disabled