

— 2021년 장애인단체 현황 및 운영실태 연구



한국장애인재단

2021년 장애인단체 현황 및 운영실태 연구

2022. 4.

연구기관 : 한국장애인재단
책임연구원 : 이성규 (한국장애인재단 이사장)
공동연구원 : 문영임 (한국장애인재단 책임연구원)
김지혜 (한국장애인재단 주임연구원)
최한주 (한국장애인재단 주임연구원)

안녕하십니까? 한국장애인재단 이사장 이성규입니다. 먼저 코로나19 장기화 사태로 인해 사회 전반에 많은 변화의 물결이 발생한 가운데, 장애인복지 증진을 위해 전국의 현장에서 각고의 노력으로 애쓰고 계실 장애인단체 종사자 여러분들께 깊은 감사의 인사를 드립니다.

오늘날 장애에 관한 담론이 변화하면서 장애인 당사자의 선택권과 자기결정권이 강조되고 있습니다. 즉 기존의 사회서비스 공급체계에서 수동적이고 의존적 존재였던 장애인 당사자들이 사회서비스 공급과 소비의 주체가 되어 정책 수립 과정에 직접적으로 참여하게 된 것입니다.

이에 따라 장애인 당사자주의를 기반으로 장애인의 자발적 참여를 통해 운영되는 장애인단체의 중요성이 확대되었으며, 지역사회 내 변화 유인 주체로서 역할 또한 중대해지고 있습니다. 특히 장애인단체가 정책 파트너와 복지서비스 매개체로서의 역할을 수행하게 됨에 따라 장애인단체 종사자를 필두로 한 인적자원 운영도 주목받고 있습니다. 장애인단체 종사자는 직접적인 서비스 제공인력임과 동시에 당사자 권리옹호의 대변자이기도 하며, 궁극적으로 장애인 개개인의 삶의 질 개선과 성장에 밀접한 영향을 미치는 주체이기도 합니다.

이에 한국장애인재단에서는 장애인의 사회통합, 인식개선, 권리 옹호를 위해 분투하고 있는 장애인단체의 운영현황 및 실태를 체계적·과학적으로 분석하고, 이를 통해 장애인단체 종사자의 근로환경 및 처우를 실질적으로 파악해보고자 본 보고서를 발간하게 되었습니다. 금년 장애인단체 현황 및 운영실태 연구에서는 장애인단체의 조직운영 및 관리, 재무현황, 근무 특성 및 환경, 보수 수준, 직무 및 조직 인식 등을 포함한 폭넓은 주제를 탐색하는 한편, ‘코로나19 발생 이후 근무환경 변화’와 같은

발간사

최근의 사회 이슈를 반영한 문항을 포함하여 시대적 변화에 따른 장애인단체 현장의 변화를 함께 파악하였습니다.

이와 같은 본 연구의 조사결과는 향후 장애인단체 및 종사자 조직관리, 인력수급체계 관련 학술연구의 기초자료로 사용되고, 현장체감도 높은 정책수립에 널리 활용되어 중·장기적으로 장애인단체를 둘러싼 정치·경제·사회적 질적 수준 개선에 기여할 수 있을 것이라 확신합니다.

다름이 어우러지는 아름다운 사회를 실현하고 장애가 또 다른 힘이 될 수 있도록 앞으로도 한국장애인재단은 전문 공익재단으로서 책임을 갖고 노력하겠습니다. 장애인단체 종사자들의 목소리를 바탕으로 장애인식개선 및 장애인의 완전한 사회참여를 위한 활동을 활발하게 이루어 나가겠습니다.

끝으로, 본 연구의 필요성에 관심을 갖고 진행을 위해 아낌없는 조언을 주신 장애인단체 관계자 분들과 장애인단체 조직의 질적 도약에 함께 해주신 전국의 장애인단체 종사자 여러분께 다시 한번 감사의 말씀을 드립니다. 감사합니다.

2022. 4.

한국장애인재단
이사장 이 성 규

연구요약 i

제1장 연구개요 1

제1절 연구의 필요성 ----- 3

제2절 연구목적 ----- 5

제2장 이론적 논의 7

제1절 장애인단체의 이해 ----- 9

1. 장애인단체 정의 ----- 9

2. 장애인단체의 역할 ----- 12

3. 장애인단체 유형 및 종류 ----- 13

제2절 선행연구 검토 ----- 15

목차

제3장 연구방법 17

제1절 연구설계 ----- 19

제2절 조사대상 및 자료수집방법 ----- 20

제3절 주요지표 및 측정도구 ----- 22

1. 조사표 개발 과정 ----- 22

2. 조사표 척도 ----- 22

3. 조사표 내용 ----- 24

제4절 분석방법 및 분석절차 ----- 26

1. 자료분석 ----- 26

2. 조사 절차 및 흐름도 ----- 26

제4장 연구결과 29

제1절 단체용 결과 ----- 31

1. 단체의 일반현황 ----- 32

2. 단체의 재무현황 ----- 40

3. 단체의 고용 및 보상-----	42
4. 조직 운영 및 관리-----	47
5. 코로나19 관련 장애인단체 대응 및 근무환경 변화-----	60
제2절 종사자용 결과-----	66
1. 종사자의 일반적 특성-----	66
2. 근무환경 및 보수수준-----	69
3. 직무 및 조직에 관한 인식-----	81
4. 이직-----	91
5. 건강·안전·인권-----	94
6. 역량강화교육 및 내·외부 프로그램-----	105
7. 코로나19 관련 근무환경 변화-----	108
 제5장 결론 및 제언-----	 117
 제1절 결론 및 제언-----	 119

목차

참고문헌·부록

125

참고문헌 127

부록 129

표 목차

[표 1] 선행연구 내 '장애인단체' 정의	10
[표 2] 비영리단체 유형	14
[표 3] 단체용 설문지의 내용	24
[표 4] 종사자용 설문지의 내용	25
[표 5] 조사 절차 및 흐름도	27
[표 6] 장애인단체 소재지	32
[표 7] 장애인단체 유형	34
[표 8] 장애인단체 종류	34
[표 9] 장애인단체 핵심사업	35
[표 10] 단체 설립연도	36
[표 11] 상근·비상근직원 수	36
[표 12] 운영 프로그램 및 이용자 특성	37
[표 13] 단체장 인적 특성	38
[표 14] 단체장 장애 특성	39
[표 15] 세입 : 항목별 연간 예산 규모	40
[표 16] 세출 : 항목별 연간 예산 규모	41
[표 17] 인건비 재원별 지원 규모	41
[표 18] 인건비 가이드라인 채택현황	42
[표 19] 고용형태에 따른 평균 인원	42
[표 20] 고용직급에 따른 평균 인원	43
[표 21] 연장근로수당 지급 현황	44
[표 22] (월 최대) 연장근로수당 인정시간	44
[표 23] 휴일근로수당 지급 현황	45
[표 24] (월 최대)휴일근로수당 인정 시간	45
[표 25] 잔여휴가 처리 방식	46
[표 26] 연월차 휴가 수당 지급 인정일 수	46

목차

[표 27] 연월차 휴가 수당 미지급 사유	46
[표 28] 전년도 신규채용 종사자 규모 및 향후 확대계획	47
[표 29] 공정한 채용제도 운영 현황	48
[표 30] 이직 및 퇴직자 평균	48
[표 31] 퇴직금 지급 형태	49
[표 32] 성과관리 및 평가	49
[표 33] 사업계획 및 운영평가	50
[표 34] 인사평가	51
[표 35] 평가 결과에 대한 보상	51
[표 36] 장애인단체 의사결정기구 보유 여부	52
[표 37] 장애인단체 내 의사결정기구 위원 수 및 장애인 위원 수	53
[표 38] 장애인단체 의사결정기구 보유 여부	53
[표 39] 장애인단체 자원봉사자 수	53
[표 40] 자원관리	55
[표 41] 역량강화교육 시행 여부	56
[표 42] 역량강화교육 시행 정도	57
[표 43] 고충처리 및 종사자 보호체계	58
[표 44] 편의사항	59
[표 45] 단체 운영시 어려움 (중복응답 허용)	60
[표 46] 확진자 발생 및 방문 경험	60
[표 47] 코로나19로 인한 장애인단체의 영향	61
[표 48] 코로나19로 인한 장애인단체 직원들의 변화	62
[표 49] 근무형태 변화	63
[표 50] 코로나19 대비 직원의 안전을 위한 단체 제공사항 (중복응답 허용)	64
[표 51] 사후조치 매뉴얼 구비 여부	64
[표 52] 감염병 대비 단체 준비사항 (중복응답 허용)	65
[표 53] 종사자 인구통계학적 특성	67
[표 54] 종사자 장애 특성	68
[표 55] 출생 후 장애 발생 시기	69

[표 56] 근무 단체 특성	70
[표 57] 업무 분야(중복응답 가능)	71
[표 58] 장애인복지 분야 경력	72
[표 59] 현 직장 재직기간	72
[표 60] 고용형태	73
[표 61] 직위	73
[표 62] 일주일 평균 근무시간	74
[표 63] 일주일 평균 시간 외 근무시간	74
[표 64] 월평균 주말 및 공휴일 근무 횟수	75
[표 65] 법정연차 보유 현황(2021년 기준)	76
[표 66] 실제 법정연차 사용 현황(2020년 기준)	76
[표 67] 자유로운 연차사용 가능 여부	77
[표 68] 연차사용이 자유롭지 못한 이유	78
[표 69] 잔여연차 보상 방식	78
[표 70] 월평균 보수 수준(2021년, 세전 기준)	79
[표 71] 현재 연봉 현황(2021년 기준)	79
[표 72] 보수에 대한 인식	80
[표 73] 보수체계의 문제점	81
[표 74] 직무만족도	82
[표 75] 내·외재적 동기	84
[표 76] 직무동기 : 공직봉사동기	85
[표 77] 조직 내 협업	87
[표 78] 소속단체 근무 및 활동 이유	89
[표 79] 근무환경 및 업무로 인한 스트레스	90
[표 80] 이직 경험 여부	91
[표 81] 이직 영역	91
[표 82] 이직 계획 여부	92
[표 83] 이직 영역(동일분야 이직/타분야 이동)	92
[표 84] 현 직장 이직 고민 사유	93

목차

[표 85] 주관적 건강상태	94
[표 86] 주관적 행복감	94
[표 87] 건강을 위협하는 환경으로부터 안전	95
[표 88] 감정상태	96
[표 89] 자기효능감	98
[표 90] 소속 단체 인권 보장 수준	99
[표 91] 인권 침해 경험	101
[표 92] 응답자 인권 침해 대응방식 (중복응답 허용)	102
[표 93] 소속 직장 인권침해 대응방식 (중복응답 허용)	103
[표 94] 인권침해 가해자 조치 (중복응답 허용)	103
[표 95] 윤리 경영	104
[표 96] 역량강화교육 및 내·외부 프로그램 참여	105
[표 97] 역량강화교육 및 내·외부 프로그램 참여 횟수	105
[표 98] 역량강화교육 및 내·외부 프로그램 참여 시간	106
[표 99] 역량강화교육 및 내·외부 프로그램 수강 방법	107
[표 100] 역량강화교육 및 내·외부 프로그램 미참여 사유	107
[표 101] 역량강화교육 및 내·외부 프로그램 수강 희망 분야 (중복응답 허용)	108
[표 102] 코로나19 경험 (중복응답 허용)	109
[표 103] 코로나19 근무형태 (중복응답 허용)	109
[표 104] 코로나19 발생 이후 구조조정이나 권고사직 경험 여부	110
[표 105] 코로나19로 인한 임금손실 경험	110
[표 106] 코로나19로 인한 월평균 임금 손실 금액	111
[표 107] 코로나19로 인한 변화	112
[표 108] 코로나19로 인한 변화	113
[표 109] 코로나19 발생 이후 서비스 제공 어려움 (중복응답 허용)	114
[표 110] 향후 감염병 대비 단체의 준비 사항 (중복응답 허용)	116

그림 목차

[그림 1] 장애인단체 소재지

33

2021년 장애인단체 현황 및 운영실태 연구

■ 연구개요

■ 단체용

단체용 분석결과
단체의 재무현황
단체의 고용 및 보상
조직 운영 및 관리
코로나19 영향

■ 종사자용

종사자용 분석결과
직무만족
역량강화교육
코로나19 영향



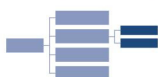
연구개요

연구개요



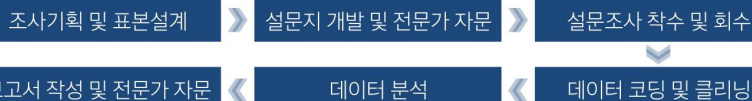
- 장애인단체 정의 및 특성, 역할 등 이론적 개념화
- 장애인단체 조직환경 및 보수수준 등 현황 파악
- 장애인단체 종사자 처우개선 위한 인적자원 특성 수집

표본추출과정



- | | |
|-----|---------------------------|
| 1단계 | 장애인단체 전체 표본크기 산출 검토 |
| 2단계 | 전국 장애인단체 1,487개소 모집단으로 선정 |
| 3단계 | 설문 응답자 수 표본으로 설정 |

연구흐름도



주요내용



- 연구명 : 2021년 장애인단체 현황 및 운영실태 연구
- 조사기간 : 2021년 8월 ~ 10월
- 조사대상 : 장애인단체 1,487개소 종사자
- 조사방법 : 온라인 설문조사
- 조사내용 : 장애인단체 및 장애인단체 종사자 기초 실태 조사



모집단 및 표본수



주요특성



- 장애인단체 모집단 특성을 포괄하여 파악할 수 있도록 조사설계
- 학계 및 현장 전문가의 자문회의를 통해 장애인단체 최근 동향과 이슈 반영하여 설문 문항 구성
- 조사 결과에 대한 타당도 및 신뢰도를 확보하기 위해 검증된 척도와 지표 기반으로 작성

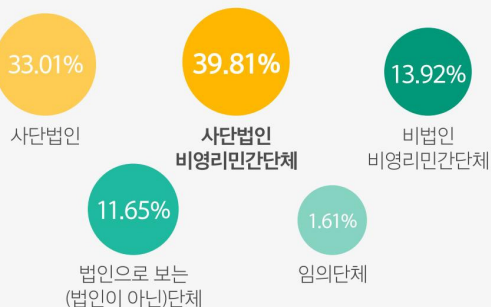


단체용 분석결과

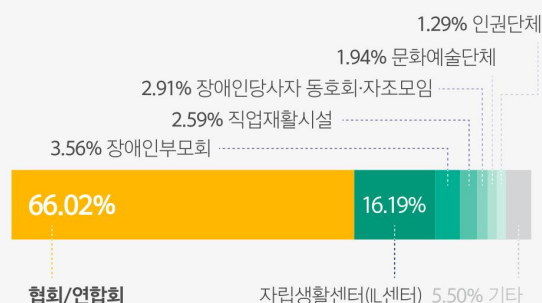
조사대상 : 장애인단체 309개소

1 단체 세부현황

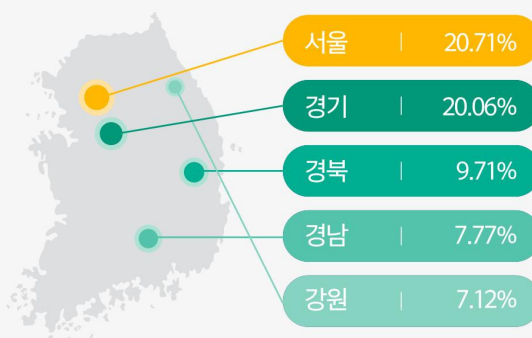
장애인단체 유형



장애인단체 종류



2 단체 소재지



3 단체규모

상근·비상근직원 수

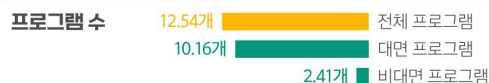
상근직원

9.28명

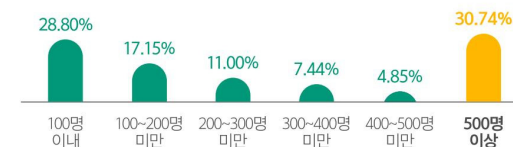
비상근직원

11.60명

운영 프로그램 및 이용자 특성



이용자 수



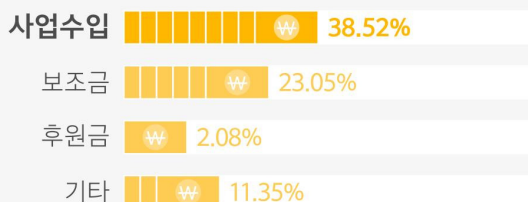


단체의 재무현황

단체의 연간 세입·세출 및 인건비 자원별 지원 규모에 대해 조사함

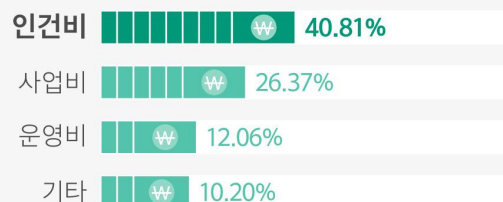
1 연간 세입 및 세출 규모

세입



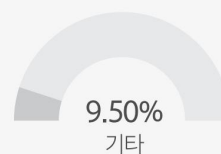
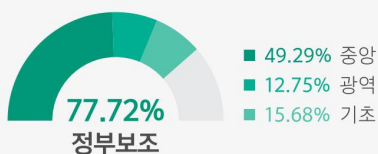
* 세입 기타: 과년도 수입 19.73%, 이용료 수입 3.45%, 전입금 1.82%

세출

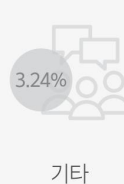
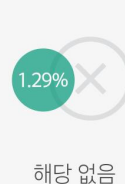


* 세출 기타: 업무추진비 8.02%, 시설비 1.81%, 교육비 0.73%

2 인건비 자원별 지원 규모



3 인건비 가이드라인 채택현황





단체의 고용 및 보상

단체의 고용 및 종사자 현황과 법정수당 현황에 대해 조사함

1 고용형태에 따른 종사자 평균 인원



상용직
(정규직)



비정규직
(무기계약직)



임시직
(기간제·계약직)



일용직
(1개월 미만)

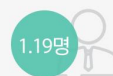
2 고용직급에 따른 종사자 평균 인원



최고관리자



상급관리자



중간관리자



실무직원



기타

3 연장근로수당 지급 현황 및 인정시간

전체 사례수 309개소 (100.0%)

100개소

(32.36%)



지급하지
않음

91개소

(29.45%)



연장근로
미 실시

59개소

(19.09%)



실제 근로시간에 따른
가산지급

59개소

(19.09%)



기타
(고정액 지급,
휴일전환 등)

연장근로수당
인정 시간

14.11 시간



4 휴일근로수당 지급 현황 및 인정일

전체 사례수 309개소 (100.0%)

108개소

(34.95%)



지급하지
않음

108개소

(34.95%)



휴일근로
미 실시

42개소

(13.59%)



실제 시행시간에 따른
가산지급

51개소

(16.51%)



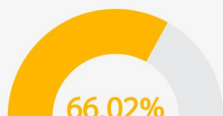
기타
(고정액 지급,
휴일전환 등)

휴일근로수당
인정 시간

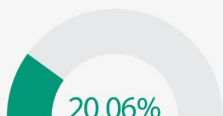
4.01 시간



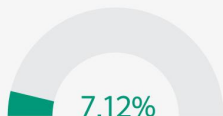
5 연월차 휴가 현황 : 잔여휴가 처리 방식



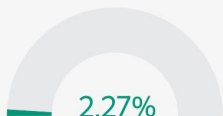
강제로 휴가 부여하여
연중소진



잔여휴가 발생에 따른
보상 없음



잔여 휴가일 만큼
급여 보상



잔여 휴가를
차년도로 이월

6 연월차 휴가 수당 미지급 사유

예산이 없어서 | 43.55%

정부지원금 항목에 없어서 | 35.48%

연차소진이 의무화되어 있어서 | 14.52%

규정이 없어서 | 6.45%





조직 운영 및 관리

단체의 채용 및 이·퇴직 현황, 성과관리 현황에 대해 조사함

1 채용

전년도 신규채용 종사자 규모 및 향후 확대계획

신규채용
인원 평균



3.55명

채용 규모
확대계획

있다
43.0%

없다
57.0%

2 이직 및 퇴직 현황

자발적



2.07명

비자발적



0.89명

기타



0.09명

3 퇴직금 지급 형태

61.17%



퇴직연금

28.16%



퇴직금

9.39%



미실시

1.29%



기타

4 성과관리 및 평가



사업계획 및 운영평가(4점)

3.04점



인사평가(6점)

3.11점



평가 결과에 대한 보상(4점)

0.69점

5 고충처리 및 종사자 보호체계 현황

권리 및 인권 보장 규정 206개소 (66.67%)

직장 내 괴롭힘 방지 지침 160개소 (51.78%)

상해보험 가입 158개소 (51.13%)

고충처리위원회 110개소 (35.60%)

안전설비 및 지원책 95개소 (30.74%)

감정노동 심리치료지원책 68개소 (22.01%)

직원 공식 회의체(노사위원회 등) 61개소 (19.74%)

평균
(7점 만점)

2.88점

6 단체 운영시 어려움

1 예산 부족

30.24%

2 인력 부족

18.30%

3 비대면 서비스를 위한 디지털/온라인 업무 역량 부족

12.71%

4 홍보 및 자원개발의 어려움

12.58%

5 회계 및 행정 능력 부족

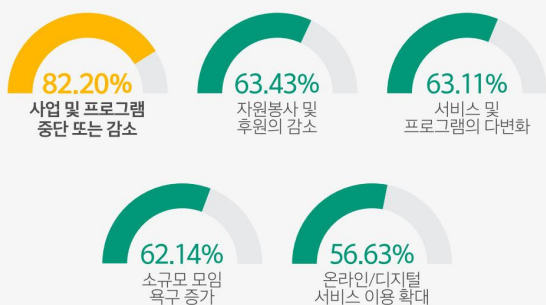
5.97%



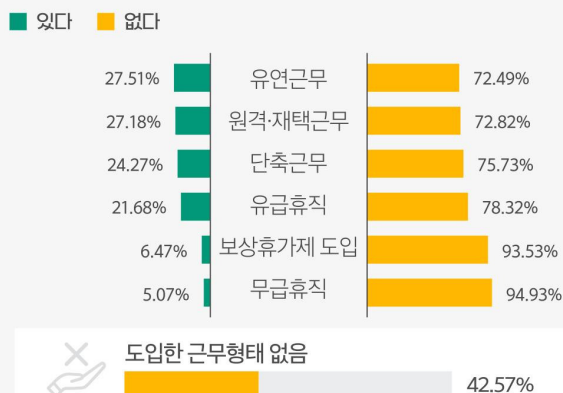
코로나19 영향

장애인단체에 코로나19가 미치는 영향에 대해 조사함

1 코로나19로 인한 영향



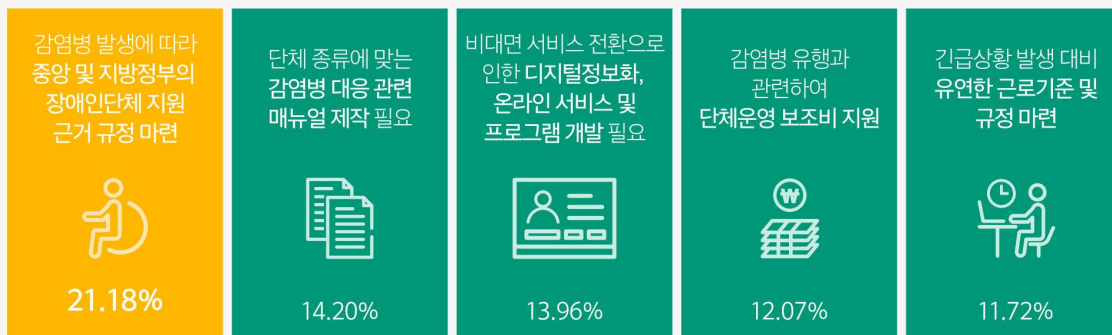
2 근무형태 변화



3 단체 제공 사항



4 향후 감염병 대비 단체 준비사항





종사자용 분석결과

조사대상 : 장애인단체 종사자 934명

- 장애인단체 종사자의 개인 특성 및 근무환경 현황을 조사함

1 응답자 일반적 특성



61.99 %

여성



33.01 %

남성

평균 연령
41.46세

장애여부

장애인
23.77%

비장애인
76.23%

1	지체 장애	59.50%
2	뇌병변 장애	13.64%
3	청각 장애	7.85%
4	시각 장애	5.37%
5	언어 장애	4.55%

장애정도

약한(경증)
41.89%

심한(중증)
58.11%

2 근무단체 종류 및 업무 분야

단체종류

66.06 %

협회, 연합회

22.48 %

자립생활센터
(IL센터)

2.36 %

직업재활시설

1.93 %

부모회

0.64 %

인권단체 /
동호회, 자조모임

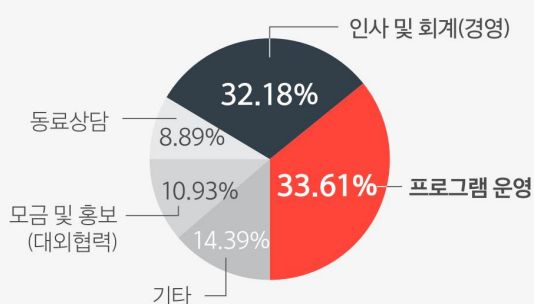
0.32 %

연구소

5.57 %

기타

업무 분야



3 고용 형태

상용직 근로자
(정규직) 65.42%

임시직 근로자
(기간제 계약직) 23.02%

비정규직 근로자
(무기계약직) 10.81%

비상근직
(시간선택제, 파트타임) 0.43%

일용직 근로자
(1개월 미만) 0.32%

4 근무시간

일주일 평균
근무시간

34.15 시간

일주일 평균
시간 외 근무시간

3.14 시간

월평균 주말 및 공휴일
근무 횟수



1.82 회

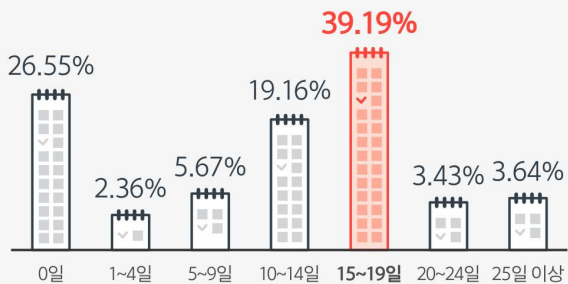


종사자용 분석결과

조사대상 : 장애인단체 종사자 934명
- 장애인단체 종사자의 개인 특성 및 근무환경 현황을 조사함

5 휴가

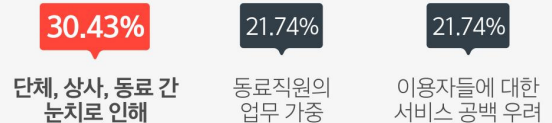
실제 법정연차 사용 현황(2020년 기준)



자유로운 연차사용 가능 여부

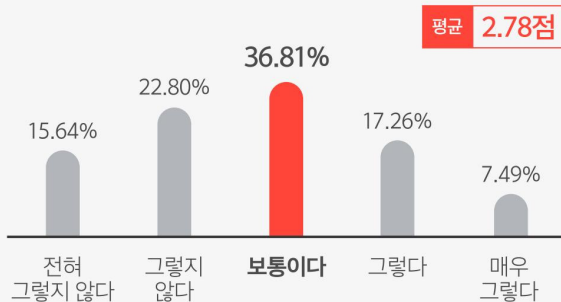


연차사용이 자유롭지 못한 이유

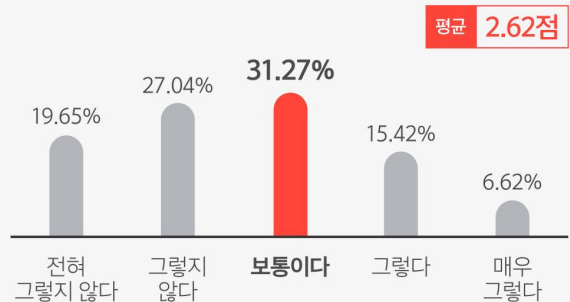


6 보수 및 보상에 대한 인식

합당한 보수를 받고 있다



적정한 수준이다



6 보수 및 보상에 대한 인식(보수체계의 문제점)

1 보수 수준 자체가 낮음

44.65%

2 지자체 보조금 동결 및 감액 지원으로 인건비 부족

19.70%

3 기본급 외에 수당체계가 부적절함

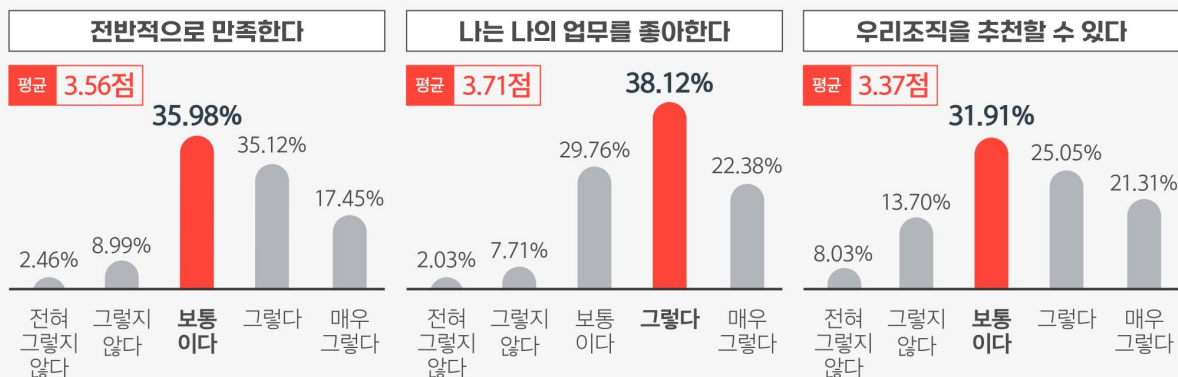
12.53%



직무만족

장애인단체 종사자의 직무만족 및 인권상황을 파악함

1 직무만족도



2 소속 단체 근무 및 활동 이유

장애인 권익 옹호, 인식개선 등 소명의식 | 28.27%

근무조건 및 복리후생(근무시간, 휴가 등) | 15.20%

전문성 향상 | 14.99%

직장동료와의 유대관계 | 13.49%

직주근접성 | 8.46%

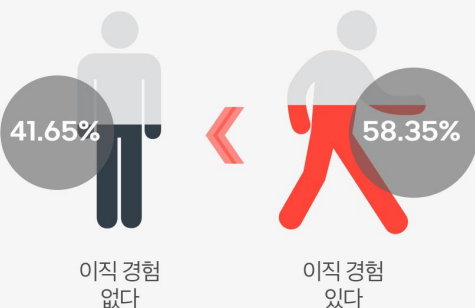
3 근무환경 및 업무로 인한 스트레스(5점 만점)



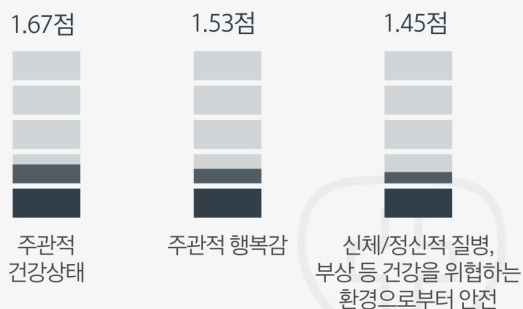
※ 점수가 높을수록 스트레스 정도가 높은 상태를 의미함

4 이직

■ 없다 ■ 있다



5 전반적 건강·안전·인권(5점 만점)



※ 점수가 높을수록 부정적 상태를 의미함

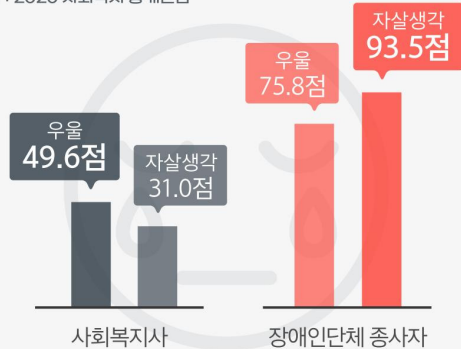


직무만족

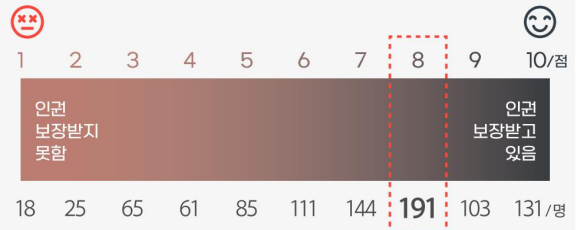
장애인단체의 직무만족 및 인권상황을 파악함

6 감정상태 : 우울·자살생각(100점 만점)

※ 점수가 높을수록 부정적 상태임을 의미함
※ 출처 : 2020 사회복지 통계연감



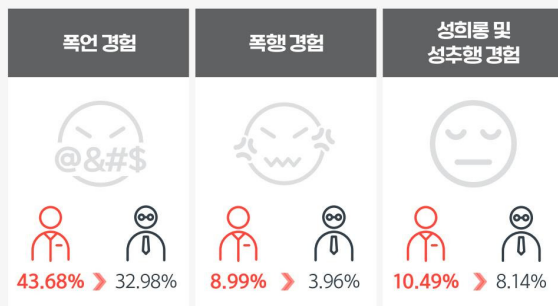
7 소속 단체 인권 보장 수준



평균 6.82점

8 인권침해 경험

■ 이용자 ■ 상급 관리자



9 인권침해 가해자 조치



10 인권침해 대응방식

응답자 인권 침해 대응방식

49.72% ➤ 개인적으로 참고 넘김(대처하지 않음)

22.38% ➤ 주변 동료에게 하소연하고 넘김

14.45% ➤ 가해자에게 직접 항의

소속 직장 인권침해 대응방식

71.38% ➤ 아무런 대응이나 사후조치가 없었음

11.69% ➤ 상사나 동료들과 상담

3.14% ➤ 휴식기간(휴가, 휴직 등) 제공

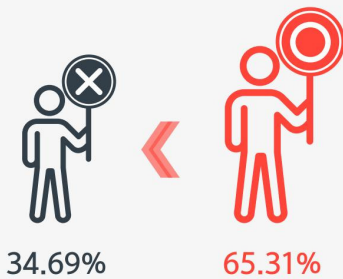


역량강화교육

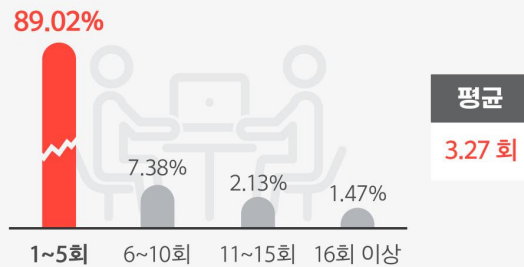
장애인단체 역량강화교육 및 내·외부 프로그램 현황에 대해 조사함

1 역량강화교육 참여 여부

■ 없다 ■ 있다



2 역량 강화교육 참여 횟수



3 역량강화교육 참여 시간



4 미참여 사유



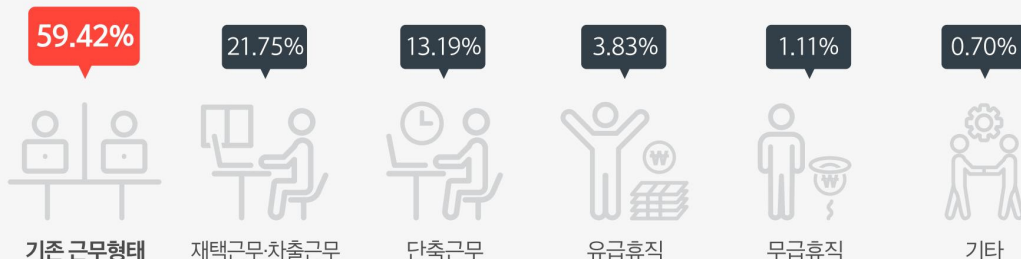


코로나19 영향

코로나19로 인한 장애인단체 종사자의 근무환경 특성 변화를 조사함

1 근무형태 변화

코로나19 근무형태

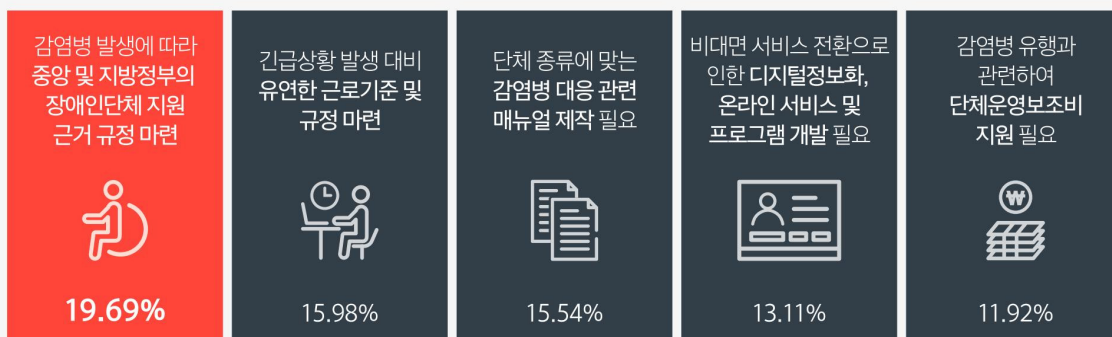


2 서비스 제공 어려움

코로나19 발생 이후 서비스 제공 어려움



3 향후 감염병 대비 단체 준비사항



제 1 장

연구개요

제1절 | 연구의 필요성

제2절 | 연구목적



제1장 연구개요

제1절 | 연구의 필요성

장애에 대한 담론 변화와 함께 장애에 대한 정의 또한 변화하고 있다. 특히 의료 모델에서 사회환경 모델로의 패러다임 전환과 함께 장애인 당사자주의에 기초한 자기결정권과 자립이 강조되고 있는 추세이다. “우리를 제외하고 우리에게 관해 논하는 것은 의미가 없다(Nothing About Us Without US)”라는 슬로건과 함께 등장한 장애인 당사자주의는 장애 관련 정책 수립 과정 시 장애인 당사자의 적극적인 참여를 강조한다. 이와 같은 패러다임의 변화는 기존의 사회서비스 공급체계에서 수동적인 수요자의 역할만을 강요 받았던 장애인 당사자를 사회서비스의 공급과 소비의 주체가 되도록 이끌었다.

이러한 장애인 당사자주의 실현의 중심에는 장애인단체가 존재한다. 장애인의 권리의식이 확대되면서 장애인의 복지욕구를 대변하는 장애인단체들이 증가하고 있다. 장애인을 시혜의 대상으로 여겼던 그동안의 장애인복지정책은 정책 실현 과정에서 서비스 개발자와 이용자 간 욕구 간극으로 인해 장애인 당사자의 낮은 복지 체감도 문제를 지속적으로 야기시켰다. 이는 장애유형 또는 특성에 따라 복지욕구가 상이함에도 불구하고 비장애인 행정가를 중심으로 일방적이며 획일적으로 정책이 실행되었기 때문이다. 이에 장애인 당사자주의를 기반으로 장애인이 자발적으로 참여하여 활동 및 운영하는 장애인단체의 중요성이 점차 부각되고 있으며, 지역사회 내 변화 유인 주체로서 그 규모와 영향력 또한 확대되고 있다. 장애인단체의 양적 확대와 더불어 이들을 통해 제공되는 사회서비스 규모 또한 확대되고 있으며, 최근에는 단체 운영과 관련 장애인단체 종사자를 필두로 한 인적 자원 운영의 중요성 또한 주목받고 있다. 장애인단체 종사자는 복지서비스 전달 및 장애인 당사자의 권리 옹호를 위한 대변자로서, 이용자와 대인적 관계 형성을 통해 이들의 삶의 변화시키고 성장시킨다.

그러나 장애인단체는 기관 운영과 관련 정보 보조금을 지원받는 사회복지시설 대비

사회서비스 제공이라는 동일한 조직 특성을 가지고 있음에도 불구하고 열악한 대내외 환경에 노출되어 있으며, 이들에 대한 처우개선 필요성은 오래전부터 제기되어 왔다. 낮은 인건비, 부족한 인력으로 인한 업무부담, 부족한 예산 및 정부 지원 등 열악한 처우는 종사자의 소진 및 잦은 이직과 같은 부정적인 영향을 미친다. 이는 단체의 다양한 비용손실과 제공 서비스의 질 저하를 초래하며, 궁극적으로 복지서비스 개입을 통해 달성하고자 했던 사회적 변화를 만들어내지 못하는 결과로 이어진다.

따라서 장애인단체가 당사자주의에 기반한 장애인복지를 실현하고 바람직한 정책 파트너 역할을 수행하기 위해서는, 먼저 장애인단체 조직 및 인적자원 환경의 내실 있는 변화가 필요하다. 그러나 현재까지 장애인단체에 관한 정의 또한 학자 간 상이하며, 단체의 현황 및 운영 실태를 파악한 연구 조차 미흡한 실정이다. 특히 장애인단체와 유사한 조직 특성을 가지고 있는 사회복지법인 및 시설, 사회복지사를 대상으로 한 연구는 다양한 주제와 관점에서 다수 수행된 반면, 장애인 당사자가 주체가 되어 장애인의 자립 및 권리 옹호를 위한 서비스 제공에 분투하고 있는 장애인단체 관련 조사는 매우 부족한 실정이다. 특히 단체의 개념 정의, 특성이 법적으로 명확하게 정립되어 있지 않으며, 이에 따른 단체 구성 및 성격의 객관적인 유형화가 어려워 총체적인 장애인단체 규모를 가늠하기 어려운 상황이다.

따라서 본 연구는 장애인단체의 현황 및 운영 실태를 명확하게 파악하기 위해 선제적으로 장애인단체 현황 및 실태조사를 통해 이들의 조직환경 및 인적자원의 근무환경과 처우수준에 대한 기초자료를 수집하고자 한다. 즉 장애인단체 종사자의 업무환경과 처우개선, 장애인복지 정책 및 서비스의 질적 향상을 위한 실질적 정책을 위한 기초 데이터 마련 및 정책제언을 하고자 한다.

이러한 장애인단체의 실태 및 현황 분석 및 지속적 발전방안 수립 연구는 장애인복지 노동시장과 인력수급체계를 체계적으로 관리하고 종사자의 합리적인 처우개선을 위한 정책 입안의 실질적인 근거로 작용할 것이며, 중·장기적으로 장애인복지서비스의 질적 수준 상향 표준화에 기여할 것으로 기대한다.

제2절 | 연구목적

본 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 장애인단체의 정의 및 특성, 역할 등을 파악하고 이론적으로 개념화하는 것에 목적이 있다. 이에 장애인단체와 관련된 국내·외 학술논문, 정책보고서 등 선행연구를 검토함으로써 다수의 개념으로 설명되고 있는 장애인단체 정의, 특성, 유형 및 역할 등 정리·분석하고자 한다. 또한 이를 통해 실태조사 연구의 필요성과 타당성을 제시하고자 한다.

둘째, 장애인단체의 조직환경 및 보수수준 등의 현황을 파악하여 과학적이고 포괄적인 통계자료를 생산·관리하는 데 그 목적이 있다. 조사유형을 단체수준과 종사자 개인 수준으로 구분하여 단체의 조직운영 및 관리, 재무현황을 파악하고 장애인단체 개인의 근로환경 특성 등을 조사하고, 결과를 통해 단체 유형 간 비교·분석해보고자 한다.

셋째, 장애인단체 종사자의 처우개선을 위한 인적자원 특성의 기초자료를 수집하는 데 그 목적이 있다. 이를 위해 근로환경 및 보수수준, 직무 및 조직 인식, 건강·안전·인권 등 폭넓은 주제를 조사하고, 최근 사회적 동향을 반영하여 ‘코로나19 발생 이후 근무환경 변화’와 같은 이슈 문항도 포함하였다.

넷째, 조사결과를 분석·활용하여 향후 장애인단체의 체계적 조직관리 및 처우개선을 위한 방향성을 제언하고자 한다. 양질의 장애인복지서비스 수준은 서비스 제공 인력의 질적 수준에 기인함에 따라 본 연구의 결과는 장애인단체와 장애인단체 종사자의 지위 및 처우 향상 등 정책의 신설 및 보완에 대한 타당성을 뒷받침하는 근거 자료가 될 것이다.

제2장

이론적 논의

제1절 | 장애인단체의 이해

제2절 | 선행연구 검토



제2장 이론적 논의

제1절 | 장애인단체의 이해

1. 장애인단체 정의

장애인단체에 관한 정의는 학자별로 상이하지만, 공동된 특성을 통해 유추해보면 장애인단체란 장애인들이 접근 가능한 위치의 편의시설이 갖춰진 건물 공간에서 회원들에게 복지서비스 프로그램을 제공하고, 한편으로는 회원들 상호 간에 지지를 주고받으며 장애인 당사자의 권익보호 활동을 수행하는 조직으로 정의내릴 수 있다(한국장애인단체총연맹 2009; 한국장애인단체총연맹, 2011; 김무연, 2011).

현재 장애인복지 현장에서는 장애인단체로 명명되어 활동하고 있는 다수의 장애인단체가 존재하지만, 각 단체 유형을 총괄하여 장애인단체가 무엇인지에 대해 명확히 개념화한 정의는 부재한 실정이다. 장애인과 단체의 합성어인 장애인단체는 장애인이라고 하는 특수집단의 이익을 대변하는 단체로 볼 수 있고, 장애인복지를 추구하는 사회복지 성격의 공익집단으로도 볼 수도 있다. 특히 장애인단체의 경우 정부의 보조금을 지원받기 보다 단체 구성원의 회비 및 후원비 등을 통해 운영되고 있는 곳이 상당수 존재하며, 단체별 고유의 특성 및 목적을 수반한 프로그램을 수행하는 경우가 많이 때문에 장애인단체를 총괄하여 정의하기란 쉽지 않다(한국장애인단체총연맹, 2013). 이에 장애인단체를 주제로 다룬 연구임에도 불구하고 장애인단체에 대한 정의가 규명되지 않은 경우가 빈번하며, [표 1]과 같이 연구자에 따라 장애인단체 정의 관련 개념적·조작적 내용이 상이하거나 기존 선행연구를 답습하여 인용한 경우가 대부분이다.

Gartner와 Riessman(1997)은 자조집단으로서의 장애인단체를 다음 두 가지 형태로 설명한다. 첫 번째 직접적인 서비스를 제공하는 집단으로 집단 구성원의 재활, 정서 지지,

행동 변화를 위해 조직된 집단을 의미한다. 두 번째, 사회행동과 관련된 집단은 조직, 제도, 권력 구조, 정치적 기반 변화를 목표로 입법기관에 압력을 가하기 위해 대항이나 직접적인 행동을 가하는 압력 집단을 의미한다(최종길, 1999). 이상과 같이 장애인단체에서 활동하는 장애인들은 자발적으로 참여하여 직접 의사를 결정하고 서로 간의 옹호 및 상호지지를 통해 사회참여를 실현하거나, 정치세력화를 통해 장애인의 인권과 복지향상을 위한 역할을 수행한다(김윤정, 1997). 이처럼 장애인에게 있어 ‘단체’란 사회적지지 체계일 뿐만 아니라 당사자의 삶과 복지증진에 기여하는 존재라고 할 수 있다.

이에 본 연구에서는 장애인단체를 물리적 편의시설 및 공간 확보 유무와 상관없이 장애인 당사자가 중심이 되어 장애인의 사회통합과 자립, 권리 옹호를 위해 직접적인 서비스를 제공하거나 사회행동을 수행하는 조직으로 정의하고자 한다.

[표 1] 선행연구 내 ‘장애인단체’ 정의

저자(연도)	연구 제목	정의내용
ESCAP (1991)	장애인 자조조직에 관한 전문가 회의	장애인에 의해 결정되고 통제되는 상호지지 및 대변(옹호) 기제를 갖추고 장애인의 사회참여를 강화하는 목적을 지닌 조직체
나운환(2001)	장애인 직업재활을 위한 장애인복지시설 및 장애인 단체 역할 연구	직접적인 서비스를 제공하는 장애인복지시설과는 달리 장애인의 권익 향상과 정책의 입안 및 여론 형성 등을 주도하는 집단
정무성(2002)	장애인 자조단체의 전망과 과제	장애인복지의 기본이념을 달성하고 권익을 대변하고 스스로의 역량을 강화하기 위해 자발적인 욕구와 결정권을 갖는 조직체
유점화(2003)	직업재활사업의 개선방안에 대한 연구 -장애인복지관·직업재활시설 ·장애인단체를 중심으로	지역 사회의 장애인이 가장 쉽게 접근할 수 있는 일선 전달 창구로, 직업 상담, 직무 개발 및 배치, 취업 알선, 사후 지도, 효율적 연계망 구축 등 장애인의 자활과 자립을 도모함. 그러나 현 단계에서는 장애인의 권익을 도모하기 위한 인적 요소가 모여 만들어진 모임
이익섭(2003)	장애인 당사자주의와 장애인권운동	추구하는 근본적인 목적은 장애인복지발전을 위한 역할 수행으로, 장애인단체를 구성하고 있는 회원만을 위한 역할을 하는 것이 아니라 불특정 다수의 장애인에게 공유됨으로 비영리조직으로써 공익단체이며, 장애인을 대표하여 정책결정에 참여하는 실천적 주체로 장애인들이 목적을 달성하기 위하여 의식적으로 모인 집단
이호선(2004)	장애인자조단체내의	자발적 동기와 신뢰에 바탕을 둔 조직으로서 상호 지지기

저자(연도)	연구 제목	정의내용
	장애여성 참여 활성화를 위한 연구	제(mutual support mechanism)를 통해 지역사회에 기초한 서비스를 제공하고, 장애인 역량을 극대화하는데 필요한 대변자의 역할을 수행하는 조직
유동철(2005)	장애인복지서비스의 지방이양에 따른 장애인단체의 역할	자발적 동기와 신뢰에 바탕을 둔 조직으로서 상호지지 체계를 이용해 지역사회에 기초한 서비스를 제공하고 장애인의 역량 강화를 위한 노력하는 조직 장애인 당사자가 참여하여 장애인 당사자가 결정하고 장 애인들 간의 상호지지 및 옹호 기능을 통해 장애인의 사회 참여를 실현하고자 하는 조직
강민수(2008)	장애인단체장의 민주성 정도와 조직활동의 적절성에 관한 연구	분명 이익집단의 일종이나, 그 활동에 비추어 보아 자조집 단, 압력단체, 비정부조직(NGO), 비영리조직 등과 공유 하는 면이 적지 않아 그 성격을 명료화하는데 어려움을 겪지만 비영리 장애인단체는 특정인의 이해와 영리를 목 적으로 설립되어 운영되고 있는 조직이 아니라, 장애대중 의 공익 등을 목적으로 설립되어 비영리사업을 영위하는 모든 조직
김무연(2011)	장애인단체의 역할에 대한 장애인의 인식연구	장애인과 관련한 어떤 특정의 목적을 달성하기 위하여 의 식적으로 결합한 일정 기준 이상의 회원으로 구성된 집단 을 의미하는 것으로 비영리조직
이강훈(2012)	장애인단체 회원들의 사회통합 영향 요인 : 장애인단체 환경요인을 중심으로	장애인 당사자 중심으로 구성되어 있는 경우가 대부분으 로 지역사회차원에서 단체 구성원인 장애인의 사회통합 노력에 매우 직접적이고 중요한 역할을 수행해야만 하는 조직(김윤정, 1997; Abdallah et al., 2009; Russell, 2009; McConkey and Collins, 2010) 장애인들이 접근 가능한 위치의 편의시설이 갖춰진 건물 공간에서 회원들에게 복지서비스프로그램을 제공하고, 한 편으로는 회원들 상호간에 지지를 주고받으며 장애인 운 동의 권익보호 활동을 수행하는 단체(한국장총, 2009; 한 국장총, 2011; 김무연, 2011)
이문희 외 (2013)	장애인단체 실무자 근로실태조사	직접적인 서비스를 제공하는 장애인복지시설과는 달리 장 애인의 권익향상과 정책의 입안 및 여론 형성 등을 주도하 는 집단
보건복지부 (2015)	효율적인 민관 파트너십 구축을 위한 장애인단체 역량강화 방안	자발적 동기와 신뢰에 바탕을 둔 조직으로서 장애인 역량 강화와 권익보호를 위해 노력하며, 상호지지 체계를 이용 해 지역사회에 기초한 서비스를 제공하는 조직(유동철, 2005; 한국장총, 2011; 이강훈, 2012)
한국 장애인단체 총연맹(2019)	장애인단체 실무자매뉴얼	설립목적과 성격에 따라 활동 양상이 다양하므로 이를 모두 포괄한 정의를 내리기 쉽지 않지만, 넓은 의미로는 장애인 의 복지를 향상하고 자립을 돕기 위함에 목적을 둔 집단

주 : 나운환(2001)외 선행연구 참고하여 재구성함.

2. 장애인단체의 역할

국내·외 선행연구에서 언급한 장애인단체의 역할은 다음과 같다. 먼저 장애인단체 역할에 대해 기술한 국내의 선행연구는 ‘한국장애인단체총연맹(2006)’, 이문희 외(2013)’ 연구가 있다. 한국장애인단체총연맹(2006)의 연구에서는 장애인단체 역할에 대해 ‘장애의 정책참여 및 장애인복지 전달체계’라고 규정하였다. 이문희 외(2013)의 연구에서는 장애인의 기회평등화에 관한 기본규칙, 아태장애인 10년 행동계획, 비와코(Biwako) 새천년 행동계획, 국내 장애인단체 활동내용을 분석하여 공통적인 역할로 ‘문제제기를 통한 사회이슈화, 권익보장, 결속을 통한 연대활동, 통계 및 기초적 욕구의 조사 확인, 장애인 대변인 역할, 전문적 자문역할, 사회문화적 장애제거를 위한 인식개선, 장애인복지정책의 모니터링, 정보교류’를 제시하였다.

국외에서는 ‘장애인의 기회평등화에 관한 기본규칙(1993)’, ‘아태장애인 10년 행동계획(1993)’, ‘비와코(Biwako) 새천년 행동계획(2002)’에서 장애인단체 역할을 제시하였다. 먼저 1993년 제48차 UN총회 결의로 채택된 장애인의 기회평등화에 관한 기본규칙(1993)에서는 각 회원국이 장애인단체를 통해 법률과 정책의 개발 참여, 장애인 관련된 문제에 관한 의사결정, 연구 협력, 회원 간 정보 및 경험 교류 역할을 수행해야 함이 명시되어 있다. 다음으로 아태장애인 10년 행동계획(1993)에서는 12개 분야 중 장애인 자조단체를 언급하며 장애인단체의 역할 및 기능에 관해 명시하였으며, 다양한 프로그램 집행, 장애여성과 발달장애인 지원, 정서·정신장애인을 위한 지원, 전국 단위의 토론 및 포럼의 장 마련, 통계, 정부와의 협의기구 설립 등이 포함되어 있다. 마지막으로 비와코(Biwako) 새천년 행동계획은 원칙(2002)에서는 정책지침 14의 (3)에서 장애인단체가 중심이 되어 장애에 관한 정책들의 시행 및 점검을 개발하고 조정하는 국가조정위원회를 설립하거나 강화해야 한다고 명시되어 있다. 뿐만 아니라 동 지침 (4)에서 장애 관련 국가정책결정과정 참여, 특히 장애인단체가 여성장애인, 신장장애인 및 지적장애인과 같은 소외된 장애인 집단의 참여와 발전에 특별히 관심을 기울여야 함을 제시하고 있다.

3. 장애인단체 유형 및 종류

장애인단체가 장애인 개인의 자립과 삶의 질 개선에 긍정적 매개체의 역할을 수행하고, 정책 파트너로서의 효율적인 기능과 역할을 수행하기 위해서는 장애인단체에 대한 조직 정의나 기능, 유형 및 종류, 단체 종사자의 지위가 법률적·행정적으로 보장되어야 한다. 현재 「장애인복지법」 제63조에서 단체의 보호·육성에 대한 내용이 명시되어 있기는 하나, 동법 시행령 및 시행규칙에서는 구체적인 조항이 기술되어 있지 않음에 따라 법률적으로 지위를 보장받지 못하고 있는 실정이다. 또한 「보건복지부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙」에 근거하여 매년 평가절차를 통해 사전 인증 및 사후 평가를 함께 실시하고 있으나(한국장애인개발원, 2018), 이 또한 장애인단체와 장애인단체 종사자의 직업적 지위 규정은 부재한 실정이다. 이처럼 장애인단체에 대한 법적 근거 부재로 인해 단체의 특성에 따라 명확하게 단체 유형을 구분하는 것은 쉽지 않다. 다만 대부분의 장애인단체는 영리활동을 주된 사업으로 하는 기업이나 회사와 달리 불특정 다수 장애인의 이익추구에 영향을 미치는 것이 분명하므로 장애인단체는 비영리민간단체이며, 공익을 목적으로 하는 공익단체로 볼 수 있다(이익섭, 2003). 이에 본 연구에서는 장애인 당사자의 자립 및 권리옹호를 목적으로 지역사회에서 다양한 프로그램 및 당사자의 권리옹호 활동을 수행하고 있는 장애인단체를 비영리단체의 한 유형으로 간주하고, 법적 비영리단체 분류표에 기준표에 의거하여 장애인단체 유형을 구분하고자 한다.

[표 2] 비영리단체 유형

단체 유형	내용
사단법인	- 일정 목적을 위해 결합된 사람의 단체를 실제로 하는 법인 - 학술, 종교, 자선, 기예 등 기타 영리 아닌 사업을 목적으로 설립 - 주무관청의 허가를 받고 법원의 설립등기를 하여야 함
비영리민간단체	- 관련법인 비영리민간단체지원법에 따라 등록 - 사업의 수혜자가 불특정 다수여야 하며, 상시 구성원 수가 100인 이상, 구성원 간 이익 분배가 없고 1년 이상 공익활동 실적이 있어야 등록 가능 - 등록시 각종 국가보조금 지원 혜택과 기부금대상 민간단체 신청 가능 - 사단법인 비영리민간단체지원법에 따라 등록가능 함
법인으로 보는 (법인이 아닌) 단체	- 외형은 법인이나 법인설립등기를 하지 않으며 법인격이 없고 구성원에게 수익을 분배하지 않은 단체 - 법인세법 적용 - 고유번호증과 단체명의 통장발급, 기부금 모집 가능하나 수익사업이나 기부금 영수증 발행 불가 - 실적이나 재산, 회원 수 등 제약이 미약 - 단체들이 법인 설립 전에 취하는 형태
임의단체	- 실체가 있으나 별도로 공공기관에 등록하거나 근거법률이 없음 - 자발적 결성의지를 가진 당사자들이 조직, 동아리 및 자조모임 형태

제2절 | 선행연구 검토

장애인단체에 대한 국내 연구는 매우 미흡한 상황이다. 기존 장애 관련 조직을 다룬 연구는 대부분 법적 근거가 있는 장애인복지관이나 장애인시설 등을 대상으로 수행되었다. 특히 장애인단체에 종사하는 실무자를 대상으로 한 연구는 일부 존재하기는 하나 한정된 지자체를 중심으로 진행된 연구이며, 전국단위의 연구일지라도 장애인단체 조직 현황 및 운영실태를 함께 조사한 연구는 전무한 실정이다.

먼저 장애인단체를 포함한 장애인 관련 조직 및 종사자 실태에 대해 고찰한 연구로는 서울시 장애인근로자 직무환경 분석보고서(서울시, 2005), 「장애인단체 사업평가체계 구축방안」에 관한 연구(정무성 외, 2007), 장애인복지종사자 교육실태 및 개선방안(한국장애인개발원, 2009), 장애인단체 실무자 근로실태조사(한국장애인단체총연맹, 2013), 충북 장애인단체종사자 처우개선을 위한 실태조사(충북사회복지서비스품질연구원, 2013), 2018년도 장애인단체 국고보조사업 평가(한국장애인개발원, 2018)가 있다.

서울시 장애인근로자 직무환경 분석보고서(2005)는 장애인 고용 시 사업체가 겪는 어려움과 문제점을 분석한 연구로 장애인고용과 관련된 사업체의 개선방안을 마련하기 위해 실시되었다. 일·가정 양립, 윤리·종교적 갈등, 클라이언트, 상사 및 동료의 폭력, 주관적 건강상태 등에 초점을 맞추어 장애인 근로자가 근무현장에서 겪는 불편사항과 더불어 업무 성과를 향상시키기 위해 필요한 지원 내용을 조사·분석하였다. 이를 바탕으로 해당 문제점에 대한 지원책 마련, 폭력으로부터의 종사자 보호체계 마련, 산업재해로부터 기관의 적극적 개입 등 고용·장애유형별 직무환경 개선방안을 제시하였으며 나아가 관련 비용을 분석하여 종합적인 장애인 직무환경 향상 방향성을 제시하였다.

「장애인단체 사업평가체계 구축방안」에 관한 연구(2007)는 장애인단체 종사자를 대상으로 장애인단체 사업체계에 초점을 맞추어 지원사업 현황, 이용실태를 파악하여 문제점 및 효과성 평가 등을 진행한 연구이다. 이에 기존의 장애인복지시설 사업 평가들을 비교·분석하여 객관적인 평가 및 지원 기준을 마련할 수 있는 평가모형을 개발하였고, 평가결과에 대한 인센티브 방안을 제시하였다.

장애인복지종사자 교육실태 및 개선방안 연구(2009)는 장애인복지관 및 시설에서 근무하는 종사자를 대상으로 보수교육 및 역량강화교육 실태를 점검하고, 희망 교육을 조사

한 연구이다. 전반적으로 교육에 대한 욕구조사를 통해 장애인복지 분야 특성을 고려한 교육 프로그램 운영 방안 및 향후 제도적 개선방안을 세부적으로 종합 제안하였다.

충북 장애인단체 종사자 처우개선을 위한 실태조사(2013)는 충북지역의 장애인단체의 인력 및 재원을 포함하여 전반적인 조직 체계 현황과 장애인단체 종사자의 보수수준, 경력 등의 근무환경을 조사한 연구이다. 조사 결과, 장애인단체 종사자의 월평균 임금은 사회복지기관 종사자 임금의 절반 수준인 것으로 나타났으며, 별도의 수당 지급기준이나 가이드라인이 없어 동일한 전문자격을 소지했음에도 열악한 근무환경에 노출되어 있는 것으로 나타났다. 이에 따라 장애인단체 수당지급에 대한 공통 가이드라인 마련 및 수당 기준 개선의 필요성을 강조하였다.

장애인단체 실무자 근로실태조사(2013)는 장애인단체 실무자의 특성을 연구한 유일한 전국단위의 선행연구로 장애인단체 실무자의 근로조건, 이직, 교육, 인권 등을 조사하였다. 연구결과를 통해 장애인단체 실무자에 대한 법률적 보장, 근무환경 및 처우개선, 급여 수준 등 주요 근로조건 개선, 이직 감소 방안, 전문교육센터 운영, 비윤리적 업무 예방 및 인권개선 등 장애인단체의 실무특성을 고려한 제도적 개선 기본 방향을 끌어냈다.

2018년도 장애인단체 국고보조사업 평가(2018)는 장애인단체의 국고보조사업에 대한 평가연구로 조직영역과 사업영역으로 나누어 사업실적 및 계획에 대한 평가를 실시하였다. 조사를 통해 장애인단체 평가의 내실화 및 고도화를 위한 근거 마련, 평가지표 및 평가수행 방법 개선, 장애인단체 역할 및 기능에 대한 명확한 정의에 기반한 신규 사업 개발, 국가보조금의 확대 등을 제안하였다.

제3장

연구방법

제1절 | 연구설계

제2절 | 조사대상 및 자료수집방법

제3절 | 주요지표 및 측정도구

제4절 | 분석방법 및 분석절차



제3장 연구방법

제1절 | 연구설계

본 연구는 2021년 5월부터 2022년 1월까지 진행되었다. 먼저 장애인단체와 관련된 기존의 문헌자료 고찰, 선행연구 검토 및 분석을 실시하였다. 이후 구조화된 설문을 단체용과 종사자용으로 구분하여 제작한 후 양적조사를 실시하였다. 본 연구의 흐름에 따라 활용된 연구방법은 다음과 같다.

첫째, 장애인단체 및 장애인단체 종사자에 대한 이론적 쟁점을 파악하기 위해 선행연구를 중심으로 문헌고찰을 실시하였다. 장애인단체의 정의, 역할, 법적 근거, 유형, 현황 등을 기존 자료를 통해 파악하였다. 이를 통해 장애인단체의 설립 및 양적 성장 과정, 조직 여건 및 현황, 운영 관련 애로사항 및 현안 쟁점 등에 대한 시사점을 확인할 수 있었다.

둘째, 장애인단체 조직 및 인적자원 특성을 파악하기 위해 설문조사를 실시하였다. 본 연구의 설문조사는 전국 장애인단체 종사자를 대상으로 진행되었으며, 단체용과 종사자 개인용으로 나누어 구조화된 설문을 제작한 후 국민의힘 이종성 의원실을 통해 확보한 전국 장애인단체 현황 데이터와 한국장애인재단 프로그램 지원사업 온라인시스템에 등록된 단체 내부 데이터 자료를 활용하여 온라인 설문조사(Online Survey)를 실시하였다. 이후 수집된 데이터를 활용하여 장애인단체 운영 현황 및 실태를 통계·분석하였다.

다만 본 연구에서는 장애인단체 정의 및 법적 근거의 부재로 인해 전국단위의 장애인단체 규모와 분포가 데이터화되어 있지 않기 때문에 정확한 모집단 수를 추정하기 어려운 실정이다. 따라서 장애인단체 유형 및 지역에 따른 비례표집에 어려움이 있으며, 이를 통한 설문지 배포 회수 적정 비율의 미흡한 점이 연구의 제한점으로 지적될 수 있다.

제2절 | 조사대상 및 자료수집방법

본 연구의 목적은 장애인단체의 현황 및 운영 실태를 파악하여 장애인단체 종사자의 처우개선 방안을 모색하는 것이다. 이를 위해 연구의 모집단은 전국의 장애인단체 1,487 개소로 설정하고 현재 이들 단체에 재직 중인 종사자를 조사대상으로 설정하였다. 연구결과의 대표성을 확보하기 위해서는 조사대상 선정 시 모집단인 전체 장애인단체를 대상으로 비비례층화집락표집과 같은 무작위표본추출방법에 따라 선정하여야 하나 장애인단체를 규정할 수 있는 법적 근거 및 전국단위로 분포되어 있는 장애인단체 총괄 등록 시스템이 부재함에 따라 조사대상 표집에 어려움이 있었다. 또한 본 연구와 같은 전국단위의 실태조사에서는 지역과 단체유형별로 분석에 필요한 최소 표본이 연구에 포함될 수 있도록 표본 할당 절차를 통해 다양한 지역과 단체의 현황이 통계적으로 유의미한 수준에서 파악될 수 있도록 표집을 진행하는 것이 원칙이나, 한정된 연구기간 및 제한된 연구수행 인력으로 인해 체계적인 표본설계에 따른 자료수집을 수행하기에는 어려움이 존재한다. 이에 본 연구에서는 한국장애인재단에서 실행하고 있는 <장애인단체 프로그램 지원사업> 선정기준과 비영리단체의 법적기준에 따라 장애인단체를 사단법인, 비영리민간단체, 법인으로 보는 (법인이 아닌) 단체, 임의단체, 협동조합 유형으로 나누어 유의표집과 편의 표집을 통해 조사대상자를 추출하는 탐색적 조사를 실시하였다.

이에 본 연구는 조사대상인 장애인단체 표본을 선정하기 위해 정부기관 및 중앙·지방정부에서 감독하고 있는 장애인단체 현황 데이터 및 한국장애인재단 프로그램 지원사업 장애인단체 DB를 표본틀(Sampling frame)로 사용하였다. 먼저 전국 단위의 장애인단체 현황 데이터는 국민의 힘 이종성 의원실의 협조를 통해 중앙정부, 정부기관 및 지자체 소속 비영리사단법인, 비영리민간단체 내 장애인단체 데이터를 수합한 현황 자료를 활용하였으며, 추가적으로 법인으로 보는 (법인이 아닌) 단체, 임의단체와 같이 현황 등록 시스템이 부재하여 데이터를 확보할 수 없는 장애인단체 유형은 한국장애인재단의 프로그램 지원사업 장애인단체 DB를 활용하여 표본을 수집하였다.

또한 실질적인 장애인단체의 운영 현황 및 종사자의 근로환경 실태를 파악하기 위해 단체용 설문조사와 종사자용 설문조사로 구분하여 실행하였다. 단체용, 종사자용 설문지 모두 구글 서베이 사이트를 통해 온라인 설문조사를 실시하였으며, 2021년 8월 27일부

터 10월 22일까지 제한된 시간 동안 링크를 확인하고 설문에 응답한 단체 및 종사자의 자료를 수집하였다. 더불어 설문 회신을 독려하는 전화 안내를 병행하여 회신율을 높이고자 하였으며, 연구의 취지 설명을 통해 조사자의 자발적인 참여를 유도하였다.

제3절 | 주요지표 및 측정도구

1. 조사표 개발 과정

장애인단체 관련 통계조사는 조사대상, 조사내용, 조사방법 등에 있어 매우 특수한 형태의 조사이며, 그간 시도된 적이 많지 않다. 따라서 조사표 개발에 있어 복합적인 과정을 거쳐 조사의 객관성 및 전문성을 확보하고자 했다.

조사표를 개발하기 위한 첫 단계로 장애인단체와 관련된 국내외 다양한 선행연구를 분석하였다. 먼저, 장애인단체 종류 및 특성, 장애인단체 종사자 근무 특성 등과 관련된 주요 문헌들을 고찰하였고, 장애인단체와 유사한 조직인 사회복지기관 및 시설 특성을 검토하기 위해 관련 선행연구 결과를 살펴보았다.

아울러 학계, 현장 등 다수 전문가의 자문 의견을 조사내용 및 연구과정에 반영하였다. 즉 학계 전문가(사회복지학, 장애인복지학, 통계학), 장애인단체 유형별 전문가 등으로 자문위원을 구성한 후 조사표 구성 및 설계, 항목별 필요성, 자료수집 방식, 조사 시 기술적 고려사항 등에 대한 의견을 수렴하였다.

문헌연구, 전문가 자문을 통해 설계된 1차 조사표를 점검하고자 장애인단체 20개소를 대상으로 시범조사(Pilot-test)를 실시하였다. 이를 통해 설문조사 착수에 앞서 조사표의 오류, 현장 적용 시 예상치 못했던 문제점, 응답자의 반응 및 응답 용이성, 장애유형별 유의사항 등을 사전에 도출하여 본 설문조사 시 발생할 수 있는 상황별 대응방안을 강구하고자 하였다.

2. 조사표 척도

본 연구에서 사용된 변수의 척도는 장애인단체 종사자의 직무만족, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성, 내재적 동기, 외재적 동기, 공직봉사동기, 커뮤니케이션, 감정노동이다. 문항별 척도 구성과 출처는 다음과 같다.

먼저 직무만족은 미시간조직진단설문지(Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale : MOAQ-JSS)의 전반적 만족도 설문지 2개

문항(Cammann, Fichman, Jenkins & Klesh, 1979)과 직무만족에 대한 문항(Quinn, Steaines & McCullough, 1976)을 재구성한 총 3문항으로 5점 리커트 척도로 응답하도록 하였으며, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다.

개인-조직 적합성(P-O fit)은 개인의 가치, 능력, 특성이 조직의 특성 및 가치와의 부합 정도가 개인의 태도, 행동과 성과에 어떤 영향을 주는지를 측정하는 문항이다. 기존에 총 3개의 문항 중 2개 문항만 사용하여 재구성하였고, 5점 리커트 척도로 점수가 높을수록 적합성이 높음을 의미한다.

개인-직무 적합성(P-J fit)은 개인의 능력, 지식, 기술이 직무 수행에 적합한지 여부를 측정하는 문항으로, 총 5개였던 문항을 1개 문항으로 재구성하였다. 5점 척도로 응답하고 점수가 높을수록 적합성이 높은 것을 나타낸다.

내재적 동기는 개인의 내적 요인에 의해 자발적으로 발생하는 동기를 측정하는 문항(Cook & Wall, 1979)으로 일 자체를 수행하는 데 느끼는 즐거움이나 욕구를 의미한다, 원척도를 일부 수정하여 총 3개 문항으로 재구성하였고, 5점 리커트 척도로 구성되어 있으며, 응답점수가 높을수록 내재적 동기 수준이 높은 것을 의미한다.

외재적 동기는 금전, 승진, 타인의 인정 등 금전적·비금전적 방식을 포함하여 실체가 있는 보상에 대한 동기(Amabile et al., 1994)로 내·외적 요인에 의해 비자발적으로 발생하는 동기를 의미한다. 기존의 문항을 수정하여 총 3개 문항으로 구성하였고 5점 리커트 척도로 응답하여 점수가 높을수록 외재적 동기 수준이 높음을 의미한다.

공직봉사동기(Public Service Motivation : PSM)는 타인에게 도움이 되며 사회적 복지 향상을 추구하는 공공영역 성격에서의 이타적 동기(Perry, 1996)를 의미한다. 공직 봉사동기(Perry, 1996; 이근주, 2005) 구성 차원 중 규범적 동기와 감정적 동기를 사용하여 공공봉사에의 호감도, 자기희생, 공공가치 헌신 개념을 대표하는 총 3개의 문항을 구성하였다. 5점 리커트 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 공직봉사동기 수준이 높음을 의미한다.

조직커뮤니케이션은 직장 내 의사소통에 관한 6개 문항(고경훈, 2009)을 재구성한 공직생활실태조사(2018) 문항을 사용하였고 총 3개의 문항으로, 5점 리커트 척도로 응답하여 점수가 높을수록 직장 내 의사소통이 원활함을 의미한다.

3. 조사표 내용

가. 단체용 설문

단체용 설문의 내용은 아래의 [표 3]과 같다. 단체의 일반 현황, 재무현황, 고용 및 보상, 조직운영 및 관리, 코로나19로 인한 단체의 영향 및 변화 등으로 구성하였다. 단체용 설문지는 단체 운영의 전반을 담당하고 있는 단체장, 사무국장 및 총무 담당자 등이 작성토록 하며, 단체당 1부를 회수하였다.

[표 3] 단체용 설문지의 내용

구분	세부내용
일반현황	소재지, 유형 및 종류, 핵심사업, 설립연도, 규모(상근·비상근직원 수, 프로그램 및 이용자 수), 단체장 특성(인적 특성, 장애 특성)
재무현황	세입, 세출, 인건비, 보수기준, 월별기본급
고용 및 보상	종사자 현황(고용형태별, 직급별), 법정수당, 연월차 휴가, 그 밖의 복리후생
조직운영 및 관리	채용 현황(신규채용 규모 및 향후 확대 계획, 채용제도), 이직(이직 및 퇴직 현황, 퇴직금 지급 형태), 성과관리 및 평가(사업계획 및 운영평가, 인사평가, 평가결과에 대한 보상), 인적자원(의사결정기구, 장애인 위원, 자원봉사자), 자원관리, 역량강화교육 운영, 고충처리 및 종사자 보호체계, 편의사항, 단체 운영시 어려움
코로나19로 인한 단체의 영향 및 변화	확진자 발생 및 방문 경험, 코로나19로 인한 영향, 종사자 변화, 근무형태 변화, 코로나19 대비 직원의 안전을 위한 단체 제공사항, 사후조치 매뉴얼 구비 여부, 감염병 대비 단체 준비사항

나. 종사자용 설문

종사자용 설문지는 장애인단체 종사자의 일반적 특성, 근무환경 및 보수수준, 직무 및 조직 인식, 이직, 건강·안전·인권, 역량강화교육 및 내외부 프로그램, 코로나19 관련 근무환경 변화 등으로 구성하였다.

[표 4] 종사자용 설문지의 내용

구분	세부내용
일반적 특성	성별, 연령, 최종학력, 혼인상태, 부양가족(만 18세 미만 자녀 수, 만 18세 미만 자녀 외 가족 수), 장애 여부, 장애 특성(장애정도, 장애유형, 장애 발생 시기)
근무환경 및 보수수준	근무단체 특성(단체 종류, 단체 핵심사업, 근무지역), 업무 분야, 근무연한(장애 인복지 분야 경력, 현 직장 재직기간), 근무환경(고용형태, 직위, 일주일 평균 근무시간, 연장근무, 공휴일 근무 횟수), 휴가(법정연차 보유 현황, 법정연차 사용 현황, 자유로운 연차사용 가능 여부, 연차사용 불가 이유, 잔여연차 보상 방식), 보수수준(보수 및 보상, 연봉 현황, 보수에 대한 인식, 보수체계의 문제점)
직무 및 조직 인식	직무만족도, 직무동기(내·외재적동기, 공직봉사동기), 조직 내 협업, 소속 단체 근무 및 활동 이유, 근무환경 및 업무로 인한 스트레스
이직	이직 경험, 이직 영역, 이직 의사, 이직 사유
건강·안전·인권	전반적 건강·안전·인권상태, 주관적 감정상태(감정상태, 자기효능감), 인권(소속 단체의 인권 보장 수준, 인권 침해 경험, 인권 침해 대응방식), 윤리경영
역량강화교육 및 내·외부 프로그램	참여 여부, 참여 횟수 및 시간, 수강 방법, 미참여 사유, 수강 희망 분야
코로나19 관련 근무환경 변화	코로나19 발생에 따른 경험, 코로나19 발생 이후 근무형태, 코로나19 발생 영향(구조조정·권고사직·임금손실 경험 여부, 업무 변화), 코로나19로 인한 업무 부담 수준, 코로나19 발생 이후 서비스 제공 어려움, 감염병 대비 단체 준비사항

제4절 | 분석방법 및 분석절차

1. 자료분석

본 연구의 설문조사 기간은 2021년 8월 27일부터 10월 22일까지였으며, 1,487개 소 장애인단체, 8,658명의 장애인단체 종사자에게 배포한 설문링크 가운데 최종적으로 단체용 309개, 종사자용 934개가 회신되어 단체용은 20.78%, 종사자용은 10.78%의 회수율로 나타났다. 회신된 설문지 중 응답이 누락되거나 분석대상에 적합하지 않은 응답은 존재하지 않음에 따라 최종적으로 단체용 설문지 309개, 종사자용 설문지 934개의 자료를 데이터 분석에 사용하였다. 분석 과정에서 조사 항목 중 기재가 부실한 문항은 연구진이 논의하여 정리하였고, 답변의 논리적 일관성, 중복응답, 논리적 오류 수정 등 데이터 클리닝(Data Cleaning)을 실시하였다.

2. 조사 절차 및 흐름도

조사과정은 ① 조사기획 및 조사대상 표본 설계, ② 설문지 개발 및 전문가 자문, ③ 설문조사 착수 및 회수, ④ 데이터 코딩 및 클리닝, ⑤ 데이터 분석, ⑥ 보고서 작성 및 전문가 자문 순서로 진행하였으며, 자료분석은 SPSS 22.0 통계 프로그램을 활용하여 빈도 분석과 기술통계분석을 실시하였다. 본 연구의 흐름을 정리한 표는 다음의 [표 5]와 같다.

[표 5] 조사 절차 및 흐름도

조사기획 및 표본설계	- 전국 장애인복지단체 유형별 모집단 정리 및 중복 제거 - 표본 추출 및 설계
설문지 개발 및 전문가 자문	- 조사대상 및 조사 방향 수립 - 문헌조사를 통한 설문지 개발 - 전문가 자문회의, 시범조사를 통한 설문지 수정 및 보완
설문조사 착수 및 회수	- 전국 장애인단체 및 종사자 대상 온라인조사 실시 · 단체용 설문지 : 단체장, 사무국장, 인사·총무부서 담당자 작성 · 종사자용 설문지 : 단체 재직중인 장애인단체 종사자 작성
데이터 코딩 및 클리닝	- 회수된 설문지 데이터 코딩 - 단체용 및 종사자용 데이터 오류 검토 및 데이터 클리닝
데이터 분석	- SPSS 22.0 통계프로그램 활용하여 빈도분석, 기술통계분석 실시
보고서 작성 및 전문가 자문	- 장애인단체 현황 및 운영실태 보고서 작성 - 보고서 작성 초안 전문가 자문 후 최종 수정

제4장

연구결과

제1절 | 단체용 결과

제2절 | 종사자용 결과



제4장 연구결과

제1절 | 단체용 결과

본 연구에서는 장애인단체의 특성을 알아보기 위하여 장애인단체 유형을 사단법인, 비영리민간단체, 법인으로 보는 (법인이 아닌) 단체, 임의단체로 구분하여 조사하였다. 단체용 조사결과는 각 단체당 1부의 설문지에 응답한 자료를 토대로 총 309개소(100.0%)의 설문지를 분석 자료로 사용하였다.

장애인단체의 특성은 크게 다섯 가지 항목으로 정리하였고, 세부적인 내용으로는 1. 일반현황, 2. 재무현황, 3. 고용 및 보상, 4. 조직 운영 및 관리, 5. 코로나19로 인한 단체의 영향 및 변화에 대하여 살펴보았다.

단체용

1. 단체의 일반현황

가. 단체 소재지

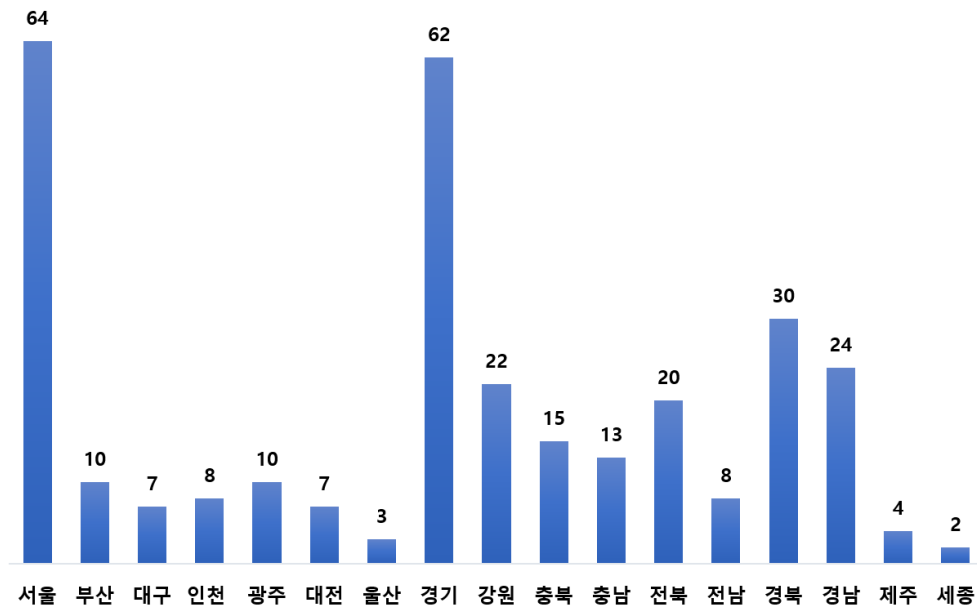
본 조사에 참여한 단체 총 309개의 소재지 분포는 [표 6]과 같다. 전체 단체 309개소(100.0%) 중 서울에 64개소(20.71%)가 있는 것으로 나타났고 경기도는 62개소(20.06%), 인천은 8개소(2.59%)로, 전체 장애인단체의 43.36%가 서울과 경기, 인천 등 수도권 지역에 소재하고 있는 것으로 나타났다. 지역별로는 경북이 30개소(9.71%), 경남이 24개소(7.77%), 전북(6.47%)로 뒤를 이었다. 수도권을 제외한 대도시의 경우 부산, 광주 지역이 각 10개소(3.24%)로 가장 많은 비중을 차지했다.

[표 6] 장애인단체 소재지

(단위 : 개소, %)

구분	사례수	백분율
서울	64	(20.71)
부산	10	(3.24)
대구	7	(2.27)
인천	8	(2.59)
광주	10	(3.24)
대전	7	(2.27)
울산	3	(0.97)
경기	62	(20.06)
강원	22	(7.12)
충북	15	(4.85)
충남	13	(4.21)
전북	20	(6.47)
전남	8	(2.59)
경북	30	(9.71)
경남	24	(7.77)
제주	4	(1.29)
세종	2	(0.65)
합계	309	(100.0)

[그림 1] 장애인단체 소재지



나. 단체 유형

장애인단체 유형에 대한 설문 결과는 아래 [표 7]과 같다. 총 309개소(100.0%)가 응답하였는데, 사단법인 비영리민간단체¹⁾ 123개소(39.81%)로 가장 많은 비중을 차지하고 있었다. 다음으로 사단법인 102개소(33.01%), 비법인 비영리민간단체 43개소(13.92%), 고유번호증 또는 사업자등록증 소지 단체 36개소(11.65%), 임의단체²⁾ 5개소(1.61%)가 그 뒤를 이었다.

1) 사단법인설립허가증과 비영리민간단체등록증 모두 소지한 단체

2) 단체 등록증 미소지한 장애인 당사자 동아리 또는 자조모임

[표 7] 장애인단체 유형

(단위 : 개소, %)

유형	사례수	백분율
사단법인 (사단법인설립허가증 소지 단체)	102	(33.01)
사단법인 비영리민간단체 (사단법인설립허가증과 비영리민간단체등록증 모두 소지한 단체)	123	(39.81)
비법인 비영리민간단체 (비영리민간단체등록증 소지 단체)	43	(13.92)
법인으로 보는 (법인이 아닌) 단체 (고유번호증 혹은 사업자등록증 소지 단체)	36	(11.65)
임의단체 (관련 등록증 없는 장애인 당사자 동아리, 자조모임 포함)	5	(1.61)
합계	309	(100.0)

다. 단체 종류

장애인단체 종류에 대한 응답 결과는 [표 8]과 같다. 장애인단체 309개소를 대상으로 조사한 결과, 협회(연합회 포함) 204개소(66.02%), 자립생활센터(IL센터) 52개소(16.19%), 장애인부모회 11개소(3.56%), 장애인직업재활시설 8개소(2.59%), 동호회·자조모임 9개소(2.91%), 장애인문화예술단체 6개소(1.94%), 인권단체 4개소(1.29%)의 순으로 나타났다. 기타 종류로는 발달장애인평생교육시설, 장애여성교육지원센터, 재활센터 등을 응답하였다.

[표 8] 장애인단체 종류

(단위 : 개소, %)

유형	사례수	백분율
자립생활센터(IL센터)	50	(16.19)
직업재활시설	8	(2.59)
협회/연합회	204	(66.02)
문화예술단체	6	(1.94)
인권단체	4	(1.29)
장애인부모회	11	(3.56)
장애인 당사자 동호회·자조모임	9	(2.91)
기타	17	(5.50)
합계	309	(100.0)

라. 단체 핵심사업

소속된 단체의 핵심사업을 묻는 문항에 대해 조사한 결과, ‘장애인 지역사회 자립생활 지원’ 사업은 110개소(35.60%), ‘장애인 권익신장 및 이익대변’ 사업은 81개소(26.21%), ‘장애인 친목도모 및 정보교류’ 사업은 35개소(11.33%)의 비율을 보였다. 즉 다수의 장애인단체들이 장애인 당사자의 자립 및 권익신장 사업을 핵심사업으로 운영하고 있는 것으로 나타났다. 이외의 사업으로는 ‘장애인 인권 보호’ 사업 27개소(8.74%), ‘장애인 문화예술 향유 및 교육’ 사업 15개소(4.85%), ‘장애인 고용촉진, 직업훈련’ 사업 15개소(4.85%), ‘유관단체 및 기관 연대 조직’ 사업 12개소(3.88%), ‘장애인 관련 정책 개발 연구’ 사업 5개소(1.62%)의 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 ‘장애인 편의시설 점검’ 사업, ‘장애인 평생교육시설’ 사업, ‘장애인 심리지원’ 사업 등이 있었다.

[표 9] 장애인단체 핵심사업

(단위 : 개소, %)

유형	사례수	백분율
장애인 지역사회 자립생활 지원	110	(35.60)
장애인 고용촉진, 직업훈련	15	(4.85)
장애인 관련 정책 개발 연구	5	(1.62)
장애인 문화예술 향유 및 교육	15	(4.85)
장애인 인권 보호	27	(8.74)
장애인 권익신장 및 이익대변	81	(26.21)
장애인 친목도모 및 정보교류	35	(11.33)
유관단체 및 기관 연대 조직	12	(3.88)
기타	9	(2.91)
합계	309	(100.0)

마. 단체 설립연도

장애인단체 설립연도에 대한 설문 결과는 [표 10]과 같다. 일본 자립생활센터협의회의 지원, 자립생활센터 시범사업 시행, 장애인 이동권 운동 시작으로 인해 장애인단체의 수가 양적으로 팽창된 2000년을 기준으로 전체 응답 장애인단체의 설립연도를 나눴을 때, 2000년 이전에 설립된 장애인단체는 168개소(54.37%), 2000년 이후에 설립된 장애인단체는 141개소(45.63%)로 나타났다.

[표 10] 단체 설립연도

(단위 : 개소, %)

유형	사례수	백분율
2000년 이전 설립	168	(54.37)
2000년 이후 설립	141	(45.63)
합계	309	(100.0)

바. 단체 규모

장애인단체의 규모에 대한 현황은 상근직원과 비상근직원 수, 운영 프로그램 및 이용자 수를 중심으로 조사하였고, 세부 응답결과는 아래와 같다.

(1) 상근·비상근직원 수

먼저 상근·비상근직원 수에 대한 응답결과는 [표 11]과 같다. 장애인단체에 종사하는 평균 상근 직원 수는 9.28명, 비상근 직원 수는 11.60명으로 상근직원 수보다 많았다. 이는 장애인단체의 경우 장애인 당사자가 단체의 상근직원으로 활동하는 경우가 다소 존재함에 따라 이들의 업무를 지원하는 활동보조인, 자원봉사자 등이 비상근 직원 범위에 포함되었을 확률이 높은 것에 기인한 결과로 사료된다.

[표 11] 상근·비상근직원 수

(단위 : 명)

구분	평균	표준편차
상근직원	9.28	16.30
비상근직원	11.60	46.75

(2) 운영 프로그램 및 이용자 수

장애인단체에서 운영하고 있는 프로그램 특성을 전체 프로그램 개수 및 대면·비대면 프로그램 수와 연간 이용자 수를 중심으로 조사한 결과는 [표 12]와 같다. 전체 프로그램 수에 대해 응답한 309개소(100.0%)의 평균 운영 프로그램 수는 12.54개로 나타났고, 그 중 대면 프로그램의 평균 운영 개수는 10.16개, 비대면 프로그램의 평균 운영 개수는 2.41개인 것으로 나타났다. 세부적으로 살펴보면 10개 미만의 프로그램을 운영하는 단체 수는 198개소(64.08%), 20개 미만의 프로그램을 운영하는 단체 수는 78개소(25.24%), 20개 이상의 프로그램을 운영하는 단체 수는 33개소(10.68%)으로 나타났다.

한편 장애인단체에서 운영하는 프로그램의 연간 이용자 수의 경우 2020년을 기준으로 500명 이내 이용한 장애인단체가 95개소(30.74%)로 가장 많은 비중을 차지하였으며, 100명 이내 이용한 단체 89개소(28.80%), 200~300명 미만인 단체 34개소(11.00%), 300~400명 미만인 단체 23개소(7.44%), 400~500명 미만인 단체 15개소(4.85%)의 순으로 나타났다.

[표 12] 운영 프로그램 및 이용자 특성

(단위 : 개, 개소, %)

구분	프로그램수	이용자 수					
	평균 (표준편차)	100명 이내	100~ 200명 미만	200~ 300명 미만	300~ 400명 미만	400~ 500명 미만	500명 이상
전체 프로그램	12.54 (48.92)	89 (28.80)	53 (17.15)	34 (11.00)	23 (7.44)	15 (4.85)	95 (30.74)
대면 프로그램	10.16 (44.83)						
비대면 프로그램	2.41 (7.63)						

주 : 전체 사례수는 934명(100.0%)임

아. 단체장 특성

(1) 단체장 인적 특성

단체장의 인적 특성을 연령, 학력, 장애 여부를 중심으로 조사하였으며, 결과는 [표 13]과 같다. 단체장의 연령대에 응답한 309개소 중에서는 60대가 127명(41.10%)으로 가장 많았고, 50대가 118명(38.19%), 40대가 30명(9.71%), 30대 10명(3.24%), 20대 2명(0.65%) 순으로 나타났다. 단체장 학력의 경우 고졸 이하와 4년제 대학 졸업자가 각각 89개소(29.45%), 전문대 졸업자가 77개소(24.92%), 대학원 석사 졸업자 37개소(11.97%), 대학원 박사 졸업자 13개소(4.21%)인 것으로 나타났다. 한편 단체장 중 장애를 가지고 있는 자는 무응답 단체 9개를 제외하고 응답한 309개소 중 236개소(76.38%)로 비장애인 단체장 64개소(20.71%)에 비해 훨씬 높은 것으로 나타났다.

[표 13] 단체장 인적 특성

(단위 : 명, 개소, %)

구분		사례수	백분율
연령대	20대	2	(0.65)
	30대	10	(3.24)
	40대	30	(9.71)
	50대	118	(38.19)
	60대	127	(41.10)
	70대 이상	22	(7.12)
최종학력	고졸 이하	91	(29.45)
	전문대 졸업	77	(24.92)
	4년제 대학 졸업	91	(29.45)
	대학원 석사 졸업	37	(11.97)
	대학원 박사 졸업	13	(4.21)
장애유무	장애인	236	(76.38)
	비장애인	64	(20.71)
	무응답	9	(2.97)
합계		934	(100.0)

(2) 단체장 장애 특성

장애를 가지고 있는 단체장 241명의 장애 특성을 조사한 결과는 [표 14]와 같다. 장애를 가진 단체장이 재직하는 전체 236개소 단체 중에 147개소(62.29%)의 단체장은 심한(중증) 장애를 가지고 있으며, 89개소(37.71%)의 단체장은 약한(경증) 장애를 가지고 있는 것으로 나타났다. 즉 응답한 장애인단체의 경우 단체장이 비장애인 또는 경증의 장애인일 경우보다 중증의 장애인 당사자일 확률이 높은 것으로 분석되었다.

중복응답을 허용하여 장애유형을 조사한 결과, ‘지체 장애’가 205명(81.35%)으로 가장 많은 비중을 차지했으며, 다음으로 ‘뇌병변 장애’가 19명(7.54%), ‘신장 장애’ 8명(3.17%), ‘시각 장애’ 7명(2.78%), ‘청각 장애’ 5명(1.98%), ‘언어 장애’ 3명(1.19%), ‘호흡기 장애’ 2명(0.79%), ‘지적 장애’, ‘정신 장애’, ‘간 장애’ 각각 1명(0.40%) 순으로 조사되었다.

[표 14] 단체장 장애 특성

(단위 : 명, 개소, %)

구분		사례수	백분율	중복 백분율
장애정도	약한(경증)	89	(37.71)	-
	심한(중증)	147	(62.29)	
	소계	236	(100.0)	
장애유형 (중복응답 허용)	지체 장애	205	(81.35)	(87.98)
	뇌병변 장애	19	(7.54)	(8.15)
	시각 장애	7	(2.78)	(3.00)
	청각 장애	5	(1.98)	(2.15)
	언어 장애	3	(1.19)	(1.29)
	지적 장애	1	(0.40)	(0.43)
	정신 장애	1	(0.40)	(0.43)
	신장 장애	8	(3.17)	(3.43)
	호흡기 장애	2	(0.79)	(0.86)
	간 장애	1	(0.40)	(0.43)
	소계	252	(100.0)	(108.15)

2. 단체의 재무현황

가. 항목별 연간 예산(세입 및 세출) 규모

1) 세입 : 항목별 연간 예산 규모

장애인단체의 항목별 연간 세입의 규모를 살펴본 조사결과는 다음의 [표 15]와 같다. 세입예산 항목 중 ‘전체 세입 합계 금액’은 1,835,890천원(100.0%)으로 나타났으며, 세부적으로 ‘사업수입’이 707,306천원(38.52%)으로 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났으며, 뒤이어 ‘보조금수입’ 423,200천원(23.05%), ‘과년도수입’ 362,204천원(19.73%), ‘기타’ 208,344천원(11.35%), ‘이용료수입’ 63,298천원(3.45%), ‘후원금’ 38,156천원(2.08%)과 ‘전입금’ 33,390천원(1.82%) 순으로 나타났다.

그러나 세입 예산 규모에 대한 조사결과는 장애인단체 종류에 따라 규모가 상이하다는 점을 고려해야 할 필요가 있다. 법인격이 있는 협회·연합회의 경우 보조금을 지원받고 있고, 자립생활센터는 활동지원사업 등 사회서비스 사업을 수행하고 있어, 몇몇의 소규모 단체와는 세입 예산의 격차가 크다는 점을 유의해야 할 필요가 있다.

[표 15] 세입 : 항목별 연간 예산 규모

(단위 : 천원, %)

세입합계	사업수입	보조금	후원금	이용료 수입	과년도 수입	전입금	기타
1,835,890 (100.0)	707,306 (38.52)	423,200 (23.05)	38,156 (2.08)	63,298 (3.45)	362,204 (19.73)	33,390 (1.82)	208,344 (11.35)

2) 세출 : 항목별 연간 예산 규모

항목별 연간 세출의 규모를 조사한 결과는 다음 [표 16]과 같다. 표 하단의 합계를 먼저 살펴보면, 전체 세출예산 1,055,925천원(100.0%) 중 ‘인건비’가 430,903천원(40.81%)으로 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 다음으로 ‘사업비’가 278,439천원(26.37%)으로 조사되었고, ‘운영비’는 127,367천원(12.06%)으로 뒤를 이었다. 그 외로는 ‘기타’ 107,722천원(10.20%), ‘업무추진비’ 84,635천원(8.02%), ‘시설비’ 19,145천원(1.81%), ‘교육비’ 7,714천원(0.73%) 순으로 뒤이어 나타났다.

[표 16] 세출 : 항목별 연간 예산 규모

(단위 : 천원, %)

세출합계	인건비	업무추진비	운영비	시설비	교육비	사업비	기타
1,055,925 (100.0)	430,903 (40.81)	84,635 (8.02)	127,367 (12.06)	19,145 (1.81)	7,714 (0.73)	278,439 (26.37)	107,722 (10.20)

나. 인건비 재원별 지원 규모

응답한 장애인단체의 인건비 재원별 지원 규모를 살펴본 결과는 다음의 [표 17]과 같다. 인건비 합계 1,614,222천원(100.0%) 중 ‘정부보조(중앙)’가 795,684천원(49.29%)으로 가장 큰 비중을 차지하였고, 다음으로 ‘정부보조(광역)’가 205,834천원(12.75%), ‘정부보조(기초)’가 253,070천원(15.68%), ‘자체부담’이 206,282천원(12.78%) 순으로 나타났다. 그 외에 ‘기타’ 153,352천원(9.50%)이 뒤를 이었다.

[표 17] 인건비 재원별 지원 규모

(단위 : 천원, %)

인건비합계	정부보조			자체부담	기타
	중앙	광역	기초		
1,614,222 (100.0)	795,684 (49.29)	205,834 (12.75)	253,070 (15.68)	206,282 (12.78)	153,352 (9.50)

다. 인건비 가이드라인 채택현황

장애인단체의 인건비 가이드라인 채택현황에 대한 응답 결과는 [표 18]과 같다. 전체 응답 중 ‘보건복지부’ 가이드라인을 따르는 단체는 127개소(41.10%), ‘단체 자체 기준’ 86개소(27.83%), ‘지방자치단체’ 가이드라인 75개소(24.27%), 설립된지 1년이 되지 않아 가이드라인을 마련하지 못했다는 의견의 ‘기타’ 10개소(3.24%), ‘직능단체 권고안’ 7개소(2.27%) 순으로 나타났다. 한편 ‘인건비 가이드라인이 마련되어 있지 않다’라고 응답한 단체는 4개소(1.29%)로 조사되었다.

[표 18] 인건비 가이드라인 채택현황

(단위 : 개소, %)

사례수 (백분율)	보건 복지부 기준	지자체 기준	직능단체 권고안	단체 자체 기준	해당 없음	기타
309 (100.0)	127 (41.10)	75 (24.27)	7 (2.27)	86 (27.83)	4 (1.29)	10 (3.24)

3. 단체의 고용 및 보상

가. 고용 및 종사자 현황

1) 고용형태에 따른 평균 인원

장애인단체 고용 현황을 고용형태 및 직급에 따른 종사자 수를 중심으로 조사한 결과는 아래 [표 19]와 같다. 먼저 고용형태에 따라 상용직(정규직), 비정규직(무기계약직), 임시직(기간제·계약직), 일용직(1개월 미만)으로 종사자 유형을 구별하였다. 장애인단체의 고용형태에 따른 정규직 종사자 수의 평균은 7.09명(SD=11.99), 비정규직 종사자 수의 평균은 8.40명(SD=41.05), 임시직 종사자 수의 평균은 2.00명(SD=4.83), 일용직 종사자 수의 평균은 0.29명(SD=1.46), 기타 종사자 수의 평균은 0.54(SD=3.26)로 나타났다.

[표 19] 고용형태에 따른 평균 인원

(단위 : 명)

구분	종사자 수	
	평균	표준편차
상용직(정규직)	7.09	11.99
비정규직(무기계약직)	8.40	41.05
임시직(기간제·계약직)	2.00	4.83
일용직(1개월 미만)	0.29	1.46
기타	0.54	3.26

2) 고용직급에 따른 평균 인원

고용직급에 따라 최고관리자, 상급관리자, 중간관리자, 실무직원, 기타로 구분하여 평균 인원을 조사한 결과는 아래 [표 20]과 같다. 장애인단체의 직급에 따른 최고관리자 수의 평균은 0.92명(SD=0.42), 상급관리자 종사자 수의 평균은 0.81명(SD=0.75), 중간관리자 종사자 수의 평균은 1.19명(SD=1.31), 실무직원 종사자 수의 평균은 7.49명(SD=17.82), 기타 종사자 수의 평균은 3.32명(SD=15.73) 순으로 나타났다.

[표 20] 고용직급에 따른 평균 인원

(단위 : 명)

구분	종사자 수	
	평균	표준편차
최고관리자	0.92	0.42
상급관리자	0.81	0.75
중간관리자	1.19	1.31
실무직원	7.49	17.82
기타	3.32	15.73

나. 법정수당 현황

1) 연장근로수당 지급 현황 및 인정시간

연장근로수당 지급 현황에 대해 조사한 결과는 [표 21]과 같다. 309개소(100.0%)의 단체로부터 받은 응답 중 ‘지급하지 않음’이 100개소(32.36%)로 가장 많았고, ‘연장근로를 실시하지 않음’이 91개소(29.45%), ‘실제 근로시간에 비례하여 통상임금의 일부를 가산하여 지급’이 59개소(19.09%), ‘매월 고정액 지급’이 31개소(10.03%), ‘수당을 지급하는 대신 휴가, 연가 등의 형태로 휴일 전환’이 20개소(6.47%)로 조사되었다. 한편 ‘기타’는 8개소(2.59%)로 나타났으며 ‘수당지급 체계 없음’, ‘연 2회 단체에서 자체적으로 정한 고정액 지급’ 등으로 조사되었다.

[표 21] 연장근로수당 지급 현황

(단위 : 개소, %)

사례수 (백분율)	지급하지 않음	매월 고정액 지급	실제 근로 시간에 따른 가산지급	휴일전환	연장근로 미실시	기타
309 (100.0)	100 (32.36)	31 (10.03)	59 (19.09)	20 (6.47)	91 (29.45)	8 (2.59)

연장근로수당을 지급하는 단체를 대상으로 월 최대 지급 시간에 조사한 결과는 [표 22]와 같다. 수당 지급을 위한 연장근로 인정시간은 평균 14.11시간, 표준편차 22.93시간으로 확인되었다.

[표 22] (월 최대) 연장근로수당 인정시간

(단위 : 개소, 시간)

사례수(백분율)	평균	표준편차	최소값	최대값
309(100.0)	14.11	22.93	1.00	52.00

2) 휴일근로수당 지급 현황 및 인정시간

장애인단체 종사자가 휴일에 근로하였을 경우 제공되는 수당의 형태에 대해 조사한 결과, 전체 응답단체 309개소(100.0%) 중 동일순위로 ‘지급하지 않음’이 108개소(34.95%)와 ‘휴일근로를 실시하지 않음’이 108개소(34.95%)로 가장 많았으며, ‘실제 휴일근로 시간에 비례하여 통상임금의 일부를 가산하여 지급’이 42개소(13.59%), ‘수당을 지급하는 대신 휴가, 연가 등의 형태로 휴일 전환’이 37개소(11.97%), ‘매월 고정액 지급’이 10개소(3.24%) 순으로 조사되었다. 한편, ‘기타’는 4개소(1.29%)로 나타났으며 ‘수당지급 체계 없음’으로 조사되었다.

[표 23] 휴일근로수당 지급 현황

(단위 : 개소, %)

사례수 (백분율)	지급하지 않음	매월 고정액 지급	실제 시행 시간에 따른 가산지급	휴일전환	휴일근로 미실시	기타
309 (100.0)	108 (34.95)	10 (3.24)	42 (13.59)	37 (11.97)	108 (34.95)	4 (1.29)

휴일근로수당을 지급하는 단체를 대상으로 월 최대 지급 인정 시간을 조사한 결과는 [표 24]와 같다. 수당 지급을 위한 휴일근로 인정시간은 평균 4.01시간, 표준편차 9.84시간으로 확인되었다.

[표 24] (월 최대)휴일근로수당 인정 시간

(단위 : 개소, 시간)

사례수(백분율)	평균(표준편차)	최소값	최대값
309(100.0)	4.01(9.84)	1.00	48.00

다. 연월차 휴가 현황

1) 잔여휴가 처리 방식

장애인단체 종사자의 연월차 현황은 미사용휴가와 잔여휴가에 대한 연월차 수당 제공 여부에 초점을 두어 조사를 진행하였다. 잔여휴가 발생 시 처리 방식에 대한 설문은 총 309개소의 단체가 응답하였고, 그 결과는 [표 25]와 같다. 단체 유형에 관계 없이 평균적으로 '잔여 휴가 발생 시 강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진하도록 함'이 204개소(66.02%)로 가장 높은 응답을 나타냈다. 다음으로 '잔여휴가가 발생하더라도 이월 또는 보상 없음'이 62개소(20.06%), '잔여휴가일수 만큼 급여보상'이 22개소(7.12%), '잔여휴가일수를 차년도로 이월'이 7개소(2.27%) 순으로 나타났다. 한편, '기타'는 14개소(4.53%)로 나타났으며, '신생단체', '단체 내부기준에 따른 고정 잔여일 수만 이월'로 조사되었다.

[표 25] 잔여휴가 처리 방식

(단위 : 개소, %)

사례수 (백분율)	잔여 휴가일 만큼 급여보상	잔여 휴가를 차년도로 이월	강제로 휴가 부여하여 연중소진	잔여휴가 발생에 따른 보상없음	기타
309 (100.0)	22 (7.12)	7 (2.27)	204 (66.02)	62 (20.06)	14 (4.53)

2) 연월차 휴가 수당 지급 인정일 수

잔여 휴가일만큼 수당을 지급하여 급여 보상을 한다고 응답한 단체에 대해서 최대 며칠까지 휴가 수당을 제공하는지 조사한 결과는 [표 26]과 같았다. 최소 1일에서 최대 15일까지 휴가 수당을 제공한다고 응답하였으며, 평균 4.10일을 인정하고 있다.

[표 26] 연월차 휴가 수당 지급 인정일 수

(단위 : 개소, %, 일)

사례수(백분율)	평균(표준편차)	최소값	최대값
22(100.0)	4.10(4.98)	1.00	15.00

3) 연월차 휴가 수당 미지급 사유

반면, 연월차 휴가 수당을 미지급하는 경우 그 사유에 대한 설문 결과는 다음의 [표 27]과 같다. 응답한 단체 62개소(100.0%) 중에서 27개소(43.55%)가 ‘예산이 없어서’라고 응답하였으며, 22개소(35.48%)가 ‘정부에서 지원하는 인건비 지급 내역에 포함되지 않아서’라고 응답하였다. 다음으로 ‘단체규정상 연차를 모두 소진하게 되어 있어서’가 9개소(14.52%), ‘연차휴가에 수당에 대한 규정 부재’가 4개소(6.45%)순으로 조사되었다.

[표 27] 연월차 휴가 수당 미지급 사유

(단위 : 개소, %)

사례수 (백분율)	예산이 없어서	규정이 없어서	연차소진이 의무화되어 있어서	정부지원금 항목에 없어서
62 (100.0)	27 (43.55)	4 (6.45)	9 (14.52)	22 (35.48)

4. 조직 운영 및 관리

가. 채용 현황

1) 신규채용 종사자 규모 및 향후 확대 계획

전년도를 기준으로 한 장애인단체 종사자 신규채용 규모와 향후 채용 규모 확대계획에 대해 조사한 결과는 다음 [표 28]과 같다. 설문에 응답한 309개소의 신규채용 평균 인원은 3.55명으로 나타났다. 또한 133개소(43.0%)가 채용 규모 확대계획이 있다고 답하였다.

[표 28] 전년도 신규채용 종사자 규모 및 향후 확대계획

(단위 : 개소, 명, %)

사례수(백분율)	신규채용자 인원 평균(표준편차)	채용 규모 확대계획	
		있다	없다
309(100.0)	3.55(10.57)	133(43.0)	176(57.0)

2) 공정한 채용제도 운영 현황

단체의 채용제도 공정성에 대한 설문 결과는 다음의 [표 29]와 같다. 설문에 응답한 단체의 과반수가 넘는 251개소(81.23%)에서 인사위원회를 운영하고 있다고 응답하였다. 반면, 그렇지 않은 단체는 58개소(18.77%)인 것으로 확인되었다. 다음으로 공개적인 모집경로 활용 여부에 대해서는 전체 응답 단체 중 285개소(92.23%)가 ‘그렇다’로 응답함으로써 단체 내 투명한 모집 절차가 진행되고 있음을 알 수 있었다. 다음으로 선발과 관련된 심사기준과 채점근거가 보관되는 단체는 응답 단체 중 264개소(85.44%)로 나타났다. 또한 지난 1년간 직원 채용 시 단체장 및 직원과 친인척 관계인 직원의 채용 여부에 대해서는 전체 응답 단체 중 263개소(85.11%)에서 뽑지 않았다고 응답하였으나 46개소(14.89%)에서는 여전히 친인척 채용이 이루어지고 있음을 확인할 수 있었다. 한편 전체 응답 단체 중 274개소(88.67%)가 채용과정에서 장애인 지원자를 위한 배려가 있었다고 응답하였으며, 269개소(87.06%)가 장애인 지원자를 고려하여 채용장소에 편의시설을 배치하고 있음을 확인할 수 있었다.

[표 29] 공정한 채용제도 운영 현황

(단위 : 개소, %)

구분	인사위원회 운영		공개적인 모집		채점근거 보관		친인척 채용제한	
	그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다
공정한 채용제도 운영	251 (81.23)	58 (18.77)	285 (92.23)	24 (7.77)	264 (85.44)	45 (14.56)	263 (85.11)	46 (14.89)
	장애인 지원자 배려				채용장소 편의제공			
	그렇다		아니다		그렇다		아니다	
	274 (88.67)		35 (11.33)		269 (87.06)		40 (12.94)	

나. 이직 현황

1) 이직 및 퇴직 현황

이직 및 퇴직 현황에 대해서는 2020년(1.1~12.31)을 기준으로 이직자 및 퇴직자 수를 조사하고, 퇴직자의 경우 퇴직금 지급 현황도 조사하였다. 먼저 이직자 수에 대해 조사한 결과는 다음 [표 30]과 같다. 응답한 단체들의 평균적인 응답을 나타내는 표 하단의 합계를 살펴보면 총 이직자 수의 평균은 3.05명으로 나타났다. 그 중 자발적 이직 및 퇴직은 평균 2.07명이었고, 감원, 계약만료, 권고사직, 징계해고를 포함하는 비자발적 이직은 평균 0.89명으로 나타났다. 마지막으로 정년퇴직, 전출, 사망 등으로 분류된 '기타' 사유로 이직한 사회복지사는 평균 0.09명으로 나타났다.

[표 30] 이직 및 퇴직자 평균

(단위 : 명)

총이직자 수 (A+B+C)	A. 자발적 이직자	B. 비자발적 이직자	C. 기타
3.05	2.07	0.89	0.09

2) 퇴직금 지급 형태

단체별 퇴직금 지급 형태에 대해 조사한 결과는 [표 31]과 같다. 설문에 참여한 309개소(100.0%)의 단체 중 '퇴직연금' 지급이 189개소(61.17%), '퇴직금' 지급이 87개소(28.16%), '둘 다 실시하고 있지 않다'가 29개소(9.39%)로 나타났으며 '동아리·자조모임 형태'이므로 '퇴직금 지급 체계 자체가 없음'으로 응답한 '기타' 단체가 4개소(1.29%)로 나타났다.

[표 31] 퇴직금 지급 형태

(단위 : 개소, %)

사례수 (백분율)	퇴직금	퇴직연금	미실시	기타
309 (100.0)	87 (28.16)	189 (61.17)	29 (9.39)	4 (1.29)

다. 성과관리 및 평가

장애인단체의 성과관리 및 평가는 사업계획 및 운영평가, 인사평가, 평가 결과에 대한 보상 항목으로 조사하였다. 각 항목의 평균을 합산하여 조사 결과의 전반적 추이는 [표 32]와 같다. 각 항목은 4~6개의 세부 문항에 대해 '그렇다' 또는 '아니다'의 형태로 응답하였으며, '그렇다'라고 응답한 경우에는 1점, '아니다'라고 응답한 경우에는 0점을 부여하였고, 이를 환산하여 4~6점 만점의 척도로 변환하였다. 각 항목의 세부사항은 [표 33] ~ [표 35]에 제시하였으며 하단에 상술하고자 한다. 먼저 사업계획 및 운영평가는 4점 만점에 평균 3.04점으로 조사되었다. 다음으로 인사평가의 평균은 6점 만점에 3.11점으로 조사되었고, 마지막으로 평가 결과에 대한 보상에 대해서는 4점 만점에 0.69점으로 나타났다.

[표 32] 성과관리 및 평가

(단위 : 점)

구분	사업계획 및 운영평가 (4점 만점)	인사평가 (6점 만점)	평가 결과에 대한 보상 (4점 만점)
평균(표준편차)	3.04(1.32)	3.11(1.95)	0.69(1.16)
100점 환산시	76.0	51.84	17.25

1) 사업계획 및 운영평가

장애인단체의 사업계획 및 운영평가에 관한 세부 결과는 [표 33]과 같다. 해당하지 않는 단체 4개소(1.29%)를 제외하고, ‘중장기(3~5년) 발전계획을 수립하고 있다’고 응답한 단체는 197개소(63.75%)였으며, ‘사업진행에 대해 주 혹은 월별로 관리하는 시스템이 있다’고 응답한 단체는 92개소(29.77%), ‘사업평가를 연1회(이상) 수행한다’에 응답한 단체는 253개소(81.88%), ‘이용자 만족도 조사를 실시한다’에 응답한 단체는 250개소(80.91%)인 것으로 조사되었다.

[표 33] 사업계획 및 운영평가

(단위 : 개소, %)

구분	시행	미시행	해당없음
중장기(3~5년) 발전계획을 수립하고 있다	197 (63.75)	108 (34.95)	4 (1.29)
사업진행에 대해 주 혹은 월별로 관리하는 시스템이 있다	92 (29.77)	213 (68.93)	
사업평가를 연1회(이상) 수행한다	253 (81.88)	52 (16.83)	
이용자 만족도 조사를 실시한다	250 (80.91)	55 (17.80)	

주 : 전체 사례수는 309명(100.0%)임

2) 인사평가

장애인단체의 인사평가에 관한 세부 결과는 [표 34]와 같다. 해당하지 않는 단체 4개소(1.29%)를 제외하고, ‘직원들에게 업무가 명확하게 부여되고 있다’ 문항에 응답한 단체는 271개소(80.70%)였으며, ‘업무 분장에 따른 개인별 평가기준이 마련되어 있다’에 응답한 단체는 193개소(62.46%), ‘관리자급 직원이 실무 직원을 평가하는 제도가 있다’에 응답한 단체는 164개소(53.07%), ‘실무 직원이 관리자급 직원을 평가하는 제도가 있다’에 응답한 단체는 101개소(32.69%), ‘동료평가 제도가 있다’ 문항에 응답한 단체는 84개소(27.18%), ‘정기적으로 직무전환배치(일자리이동)이 이루어진다’에 응답한 단체는 114개소(36.89%)로 조사되었다.

[표 34] 인사평가

(단위 : 개소, %)

구분	시행	미시행	해당없음
직원들에게 업무가 명확하게 부여되고 있다	271 (80.70)	34 (11.00)	4 (1.29)
업무 분장에 따른 개인별 평가기준이 마련되어 있다	193 (62.46)	112 (36.25)	
관리자급 직원이 실무 직원을 평가하는 제도가 있다	164 (53.07)	141 (45.63)	
실무 직원이 관리자급 직원을 평가하는 제도가 있다	101 (32.69)	204 (66.02)	
동료평가 제도가 있다	84 (27.18)	219 (70.87)	
정기적으로 직무전환배치 (일자리이동)이 이루어진다	114 (36.89)	191 (61.81)	

주 : 전체 사례수는 309명(100.0%)임

3) 평가 결과에 대한 보상

장애인단체의 성과관리 및 평가에 대한 마지막 설문인 평가 결과에 대한 보상에 관한 세부 문항의 결과는 다음의 [표 35]와 같다. 해당하지 않는 단체 4개소(1.29%)를 제외하고, ‘성과평가에 따라 긍정적 보상(성과급)이 제공된다’고 응답한 단체는 40개소(12.94%), ‘성과평가에 따라 포상휴가가 제공된다’에 응답한 단체는 56개소(18.12%), ‘성과평가에 따라 승진이 이루어진다’에 응답한 단체는 45개소(14.56%), ‘성과평가를 반영하는 기타 포상제도’가 있는 단체는 64개소(20.71%)인 것으로 나타났다. 조사결과 응답 단체들의 평가 결과에 대한 보상 항목 모두 미시행이 70% 이상으로 나타나, 장애인단체의 평가 결과 보상 체계는 미흡한 것으로 조사되었다.

[표 35] 평가 결과에 대한 보상

(단위 : 개소, %)

구분	구분		
	시행	미시행	해당없음
성과평가에 따라 긍정적 보상(성과급)이 제공된다	40 (12.94)	265 (85.76)	4 (1.29)
성과평가에 따라 포상휴가가 제공된다	56 (18.12)	249 (80.58)	

구분	구분		
	시행	미시행	해당없음
성과평가에 따라 승진이 이루어진다	45 (14.56)	260 (84.14)	
성과평가를 반영하는 기타 포상제도가 있다	64 (20.71)	241 (77.99)	

주 : 전체 사례수는 309명(100.0%)임

라. 단체 인적자원

1) 단체 내 의사결정기구 보유 여부

장애인단체 내 의사결정기구에는 이사회, 상임위원회, 총회 등이 포함된다. 장애인단체 내 의사결정기구 보유 여부를 조사한 결과는 [표 36]과 같다. 조사에 참여한 장애인단체 중 '자체 의사결정기구가 있다'라고 응답한 단체는 295개소(95.47%), '없다'라고 응답한 단체는 14개소(4.53%)로 대부분의 단체가 자체 의사결정기구를 보유하고 있는 것으로 조사되었다.

[표 36] 장애인단체 의사결정기구 보유 여부

(단위 : 개소, %)

구분	사례수	백분율
의사결정기구 구비 단체	295	(95.47)
의사결정기구 비구비 단체	14	(4.53)
합계	309	(100.0)

2) 단체 의사결정기구 위원 수 및 장애인 위원 수

장애인단체 내 존재하는 의사결정기구 위원 수 및 장애인 위원 수에 대한 응답 결과는 아래 [표 37]과 같다. 조사에 참여한 장애인단체 내 결성된 의사결정기구의 평균 위원 수는 22.96명이며, 이 중 전체 장애인 위원 수의 평균은 18.27명으로 나타났다. 이를 통해 조사에 참여한 장애인단체 의사결정기구 내 전체 위원 수의 과반이 넘는 수가 장애인으로 구성되어 있음을 확인할 수 있었다. 즉 장애인단체의 경우 일반 사회복지시설·기관과는 달리 장애인 당사자를 중심으로 조직됨에 따라 의사결정기구 내 장애인 위원의

분포수는 타기관과 달리 높게 나타난 것으로 사료된다.

[표 37] 장애인단체 내 의사결정기구 위원 수 및 장애인 위원 수

(단위 : 명)

구분	평균	표준편차
의사결정기구 전체 위원 수	22.96	102.51
의사결정기구 장애인 위원 수	18.27	109.67

3) 단체 내 자원봉사자 보유 여부

먼저 장애인단체 내 자원봉사자 보유 여부를 살펴보면 [표 38]과 같다. 조사에 참여한 장애인단체에서 ‘활동 및 관리하는 자원봉사자가 있다’ 라고 응답한 단체는 140개소(45.31%), ‘없다’라고 응답한 단체는 169개소(54.69%)로 자원봉사자를 활용하지 않는 단체의 수가 과반수가 넘는 것으로 조사되었다.

[표 38] 장애인단체 의사결정기구 보유 여부

(단위 : 개소, %)

구분	사례수	백분율
자원봉사자 활용 단체	140	(45.31)
자원봉사자 비활용 단체	169	(54.69)
합계	309	(100.0)

4) 단체 내 자원봉사자 수

장애인단체 활동 봉사자 수에 대한 응답 결과는 아래 [표 39]와 같다. 조사에 참여한 장애인단체 내 평균 활동 자원봉사자 수는 38.72명(SD=89.25)인 것으로 나타났다.

[표 39] 장애인단체 자원봉사자 수

(단위 :명)

구분	평균	표준편차
단체 자원봉사자 수	38.72	89.25

마. 단체 자원관리

장애인단체의 자원관리 각 항목은 9개 문항에 대해 ‘그렇다’ 또는 ‘아니다’의 형태로 응답하였으며, ‘그렇다’라고 응답한 경우에는 1점, ‘아니다’로 응답한 경우에는 0점을 부여하였다. 자원관리는 9점 만점에 평균 5.24점으로 조사되었고, 세부 문항에 대한 설명은 아래와 같다. 해당하지 않는 단체 4개소(1.29%)를 제외하고 ‘신규 자원봉사자에 대한 교육을 실시하고 있다’에 응답한 단체는 138개소(44.66%), ‘자원봉사자를 위한 안내서가 마련되어 있다’ 응답한 단체는 106개소(34.30%), ‘후원개발 및 관리에 대한 사업계획이 수립되어 있다’ 응답 단체는 142개소(45.95%), ‘후원금(품)의 수입 및 사용 내역을 후원자에게 연 1회 이상 통보하고 있다’에 응답한 단체는 237개소(76.70%), ‘후원자를 위한 활동이 연 1회 이상 실시되고 있다’에 응답한 단체는 166개소(76.70%), ‘후원자(금/품) 후원내역에 대해 연말간소화서비스를 제공한다’는 단체는 195개소(63.11%), ‘유관단체(기관)과 공식적인 업무협약이 체결되어 있다’는 단체는 82개소(26.54%), ‘업무협약에 의해 체결된 단체(기관)와 정기적으로 진행하는 프로그램이 있다’는 단체는 158개소(51.13%), ‘지역사회 지역사회에 단체 이용자들이 주체가 되어 정기적으로 참여하고 있다’는 단체는 184개소(59.55%)로 나타났다.

[표 40] 자원관리

(단위 : 개소, 점, %)

구분	평균(9점 만점) (표준편차)	구분		
		시행	미시행	해당없음
신규 자원봉사자에 대한 교육을 실시하고 있다	5.24 (2.81)	138 (44.66)	167 (54.05)	4 (1.29)
자원봉사자를 위한 안내서가 마련되어 있다		106 (34.30)	199 (64.40)	
후원개발 및 관리에 대한 사업계획이 수립되어 있다		142 (45.95)	163 (52.75)	
후원금(품)의 수입 및 사용내역을 후원자에게 연 1회 이상 통보하고 있다		237 (76.70)	68 (22.01)	
후원자를 위한 활동이 연 1회 이상 실시되고 있다		166 (53.72)	139 (44.98)	
후원자(금/품) 후원내역에 대해 연말간소화서비스를 제공하고 있다		195 (63.11)	110 (35.60)	
유관단체(기관)과 공식적인 업무협약이 체결되어 있다		82 (26.54)	223 (72.17)	
업무협약에 의해 체결된 단체(기관)와 정기적으로 진행하는 프로그램이 있다		158 (51.13)	147 (47.57)	
지역사회에 단체 이용자들이 주체가 되어 정기적으로 참여하고 있다		184 (59.55)	121 (39.16)	

주 : 전체 사례수는 309명(100.0%)임

바. 역량강화교육 운영

1) 역량강화교육 시행 여부

장애인단체의 역량강화교육 운영 여부에 대해 설문한 결과는 [표 41]과 같다. 조사 결과의 전반적 추이를 살펴보기 위해 세부 문항에 대해 평균값을 산출한 결과 6점 만점에 4.49점으로 대부분의 단체가 높은 점수를 보이고 있었다. 해당하지 않는 단체 4개소(1.29%)를 제외하고, 각 세부 문항에 대해 살펴보면 ‘법정 의무교육을 시행하고 있다’고 응답한 단체가 281개소(90.94%), ‘법정의무교육 외의 직무역량강화 교육을 시행하고 있다’고 응답한 단체가 257개소(83.18%), ‘교육참여를 위한 업무시간 배려하고 있다’고 응답한 단체가 285개소(92.23%), ‘신입직원을 위한 별도의 교육과정’을 운영 중인 단체가 197개소(63.75%), ‘조직 내부에 정기적인 슈퍼비전’을 운영 중인 단체가 147개소(47.57%), ‘직원들을 위한 별도의 교육비 보조’하고 있는 단체가 170개소(55.02%)로 조사되었다.

[표 41] 역량강화교육 시행 여부

(단위 : 개소, 점, %)

구분	평균(6점 만점) (표준편차)	구분		
		시행	미시행	해당없음
법정의무교육 시행 (성희롱예방교육, 소방안전교육 등)	4.49 (1.41)	281 (90.94)	24 (7.77)	4 (1.29)
법정의무교육 외의 직무역량강화 교육		257 (83.18)	48 (15.53)	
교육참여를 위한 업무시간 배려		285 (92.23)	20 (6.47)	
신입직원을 위한 별도의 교육과정		197 (63.75)	108 (34.95)	
조직 내부에 정기적인 슈퍼비전 운영		147 (47.57)	158 (18.77)	
직원들을 위한 별도의 교육비 보조		170 (55.02)	135 (43.69)	

주 : 전체 사례수는 309명(100.0%)임

2) 역량강화교육 시행 정도

장애인단체의 역량강화교육 시행 정도를 살펴본 결과, ‘분기별 1회 이상’ 시행하는 단체가 90개소(29.13%)로 가장 많았고, 이어서 ‘연 1회 이상’ 74개소(23.94%), ‘반기별 1회 이상’ 60개소(19.42%), ‘시행 안함’ 44개소(14.24%), ‘월 1회 이상’ 41개소(13.27%) 순으로 나타났다.

[표 42] 역량강화교육 시행 정도

(단위 : 개소, %)

구분	사례수	백분율
월 1회 이상	41	(13.27)
분기별 1회 이상	90	(29.13)
반기별 1회 이상	60	(19.42)
연 1회 이상	74	(23.94)
없음	44	(14.24)
합계	934	(100.0)

사. 고충처리 및 종사자 보호체계

장애인단체를 대상으로 고충처리 및 봉사자 보호를 위한 제도 현황에 대해 설문한 결과는 다음의 [표 43]과 같다. 조사 결과의 전반적 추이를 살펴보기 위해 세부 문항에 대해 평균값을 산출한 결과 7점 만점에 2.88점으로 대부분의 단체가 낮은 점수를 보이고 있었다. 해당하지 않는 단체 4개소(1.29%)를 제외하고, 세부문항에 대한 결과를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 다음의 제도 현황들은 시행 중인 단체가 미시행 중인 단체보다 많은 문항이다. ‘직원의 권리와 인권 보장에 대한 규정이 있다’고 응답한 단체는 206개소(66.67%)로 나타났고, ‘종사자를 위한 상해보험 가입이 되어 있다’고 응답한 단체는 158개소(51.13%), ‘직장 내 괴롭힘 방지를 위한 지침이 마련되어 있다’고 응답한 단체는 160개소(51.78%)로 나타났다. 반면 ‘고충처리위원회가 없다’고 응답한 단체는 195개소(63.11%), ‘노사위원회와 같은 직원 공식 회의체가 없다’고 응답한 단체는 244개소(78.96%), ‘수요자 폭력으로부터 종사자를 보호하기 위한 안전설비 및 지원책이 없다’는 단체가 210개소(67.96%), ‘종사자의 감정노동에 대한 심리치료지원책이 마련되어 있지 않음’ 단체는 237개소(76.70%)로 조사되었다.

[표 43] 고충처리 및 종사자 보호체계

(단위 : 개소, 점, %)

구분	평균(7점만점) (표준편차)	구분		
		시행	미시행	해당없음
직원의 권리와 인권 보장에 대한 규정이 있다	2.88 (2.20)	206 (66.67)	99 (32.04)	4 (1.29)
고충처리위원회가 있다		110 (35.60)	195 (63.11)	
노사위원회와 같은 직원 공식 회의체가 있다		61 (19.74)	244 (78.96)	
수요자 폭력으로부터 종사자를 보호하기 위한 안전설비 및 지원책이 있다		95 (30.74)	210 (67.96)	
종사자를 위한 상해보험 가입이 되어 있다		158 (51.13)	147 (47.57)	
직장 내 괴롭힘 방지를 위한 지침이 마련되어 있다		160 (51.78)	145 (46.93)	
종사자의 감정노동에 대한 심리치료지원책이 마련되어 있다		68 (22.01)	237 (76.70)	

주 : 전체 사례수는 309명(100.0)임

아. 편의사항

장애인단체의 종사자를 위한 편의사항 현황에 대해 설문한 결과는 다음의 [표 44]와 같다. 조사 결과의 전반적 추이를 살펴보기 위해 세부 문항에 대해 평균값을 산출한 결과 5점 만점에 2.88점으로 낮은 점수를 보이고 있었다. 해당하지 않는 단체 4개소(1.29%)를 제외하고, 세부분항에 대한 결과를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 과반수 이상의 단체가 시행 중인 편의사항 현황에 대해 살펴보면, ‘단체가 위치한 건물에 점자, 경사로, 손잡이 등 편의시설을 설치했다’는 단체가 249개소(80.58%), ‘단체가 위치한 건물에 장애인 화장실 및 엘리베이터가 있다’고 응답한 단체가 246개소(79.61%)로 나타났다. 과반수 이상의 단체가 시행하지 않는 편의사항 현황에 대해서는 ‘장애인 근로자의 출퇴근을 위해 출·퇴근 차량을 제공하고 있지 않다’는 단체가 269개소(87.06%), ‘장애인 근로자의 장애 유형에 따라 직업생활상담원이나 수어통역사 등을 배치하지 않는 단체’가 251개소(81.23%), ‘사무실에 휴식을 취할 수 있는 공간이 별도로 구비되어 있지 않다’고 응답한 단체는 155개소(50.16%)로 조사되었다.

[표 44] 편의사항

(단위 : 개소, 점, %)

구분	평균(5점 만점) (표준편차)	구분		
		시행	미시행	해당없음
장애인 근로자의 출퇴근을 위해 출·퇴근 차량을 제공하고 있다	2.88 (2.20)	36 (11.65)	269 (87.06)	4 (1.29)
장애인 근로자의 장애유형에 따라 직업생활상담원이나 수어통역사 등을 배치한다		54 (17.48)	251 (81.23)	
단체가 위치한 건물에 점자, 경사로, 손잡이 등 편의시설을 설치했다		249 (80.58)	56 (18.12)	
단체가 위치한 건물에 장애인 화장실 및 엘리베이터가 있다		246 (79.61)	59 (19.09)	
사무실에 휴식을 취할 수 있는 공간이 별도로 구비되어 있다		150 (48.54)	155 (50.16)	

주 : 전체 사례수는 309명(100.0)임

자. 단체 운영시 어려움

장애인단체 운영시 경험하는 어려움에 대하여 중복응답을 허용하여 조사한 결과는 [표 45]와 같다. 단체에서 경험하는 어려움 중 가장 큰 비중을 차지하는 것은 ‘예산 부족’ 238개소(30.24%) 이었고, 다음으로 ‘인력 부족’ 144개소(18.30%), ‘비대면 서비스를 위한 디지털/온라인 업무 역량 부족’ 100개소(12.71%), ‘홍보 및 자원개발의 어려움’ 99개소(12.58%), ‘회계 및 행정 능력 부족’ 47개소(5.97%), ‘지역사회 네트워킹의 어려움’ 33개소(4.19%), ‘지자체와의 소통 어려움’ 32개소(4.07%), ‘조직 내 의사소통의 어려움’ 28개소(3.56%), ‘장애인 편의시설, 접근성 부족’ 25개소(3.18%), ‘지역사회의 편견 및 낙인’ 21개소(2.67%), ‘이용자와의 갈등’ 10개소(1.27%), ‘어려움 없음’ 7개소(0.89%), ‘기타’ 3개소(0.38%) 순으로 조사되었다. 기타 의견으로는 ‘장애 유형별 매뉴얼 및 교육 부재’, ‘직원 사업 업무 역량 부족’, ‘대표자의 함량미달’이 있었다.

[표 45] 단체 운영시 어려움 (중복응답 허용)

(단위 : 개소, %)

구분	사례수	백분율	중복 백분율
예산 부족	238	(30.24)	(80.41)
회계 및 행정 능력 부족	47	(5.97)	(15.88)
홍보 및 자원개발의 어려움	99	(12.58)	(33.45)
비대면 서비스를 위한 디지털/온라인 업무 역량 부족	100	(12.71)	(33.78)
인력 부족	144	(18.30)	(48.65)
조직 내 의사소통의 어려움	28	(3.56)	(9.46)
지자체와의 소통 어려움	32	(4.07)	(10.81)
지역사회 네트워킹의 어려움	33	(4.19)	(11.15)
지역사회의 편견 및 낙인	21	(2.67)	(7.09)
이용자와의 갈등	10	(1.27)	(3.38)
장애인 편의시설, 접근성 부족	25	(3.18)	(8.45)
어려움 없음	7	(0.89)	(2.63)
기타	3	(0.38)	(1.01)
합계	787	(100.0)	(265.88)

5. 코로나19 관련 장애인단체 대응 및 근무환경 변화

가. 확진자 발생 및 방문 경험

2021년 기준, 장애인단체 내에 코로나19 확진자가 발생하거나 방문한 경험이 있는 단체는 29개소(9.39%)로 나타나 대부분의 단체가 확진자 발생 및 방문 경험이 없는 것으로 나타났다.

[표 46] 확진자 발생 및 방문 경험

(단위 : 개소, %)

구분	사례수(백분율)	구분	
		경험있음	경험없음
단체 내 확진자 발생 및 확진자 방문	309(100.0)	29(9.39)	280(90.61)

나. 코로나19로 인한 장애인단체의 영향

코로나19 확산으로 인한 단체의 영향에 대해 조사한 결과는 다음의 [표 47]과 같다. 우선 과반수 이상의 단체가 영향을 받았다고 응답한 항목으로는 ‘사업 및 프로그램 중단 또는 감소’ 254개소(82.20%), ‘자원봉사 및 후원의 감소’ 196개소(63.43%), ‘서비스 및 프로그램의 다변화’ 195개소(63.11%), ‘온라인/디지털 서비스 이용 확대’ 175개소(56.63%), ‘개별화된 서비스 제공’ 159개소(51.46%), ‘소규모 모임 욕구 증가’ 192개소(62.14%)로 조사되었다. 과반수 이상의 응답 단체가 영향을 받지 않은 항목으로는 ‘단체 휴업’ 231개소(74.76%), ‘계약직원의 해고’ 305개소(98.71%), ‘방문 서비스 확대’ 184개소(59.55%)로 조사되었다.

[표 47] 코로나19로 인한 장애인단체의 영향

(단위 : 개소, %)

구분	있음	없음
단체 휴업	78(25.24)	231(74.76)
사업 및 프로그램 중단 또는 감소	254(82.20)	55(17.80)
자원봉사 및 후원의 감소	196(63.43)	113(36.57)
계약직원의 해고	4(1.29)	305(98.71)
서비스 및 프로그램의 다변화	195(63.11)	114(36.89)
온라인/디지털 서비스 이용 확대	175(56.63)	134(43.37)
개별화된 서비스 제공	159(51.46)	150(48.54)
소규모 모임 욕구 증가	192(62.14)	117(37.86)
방문 서비스 확대	125(40.45)	184(59.55)

주 : 전체 사례수는 309명(100.0%)임

다. 코로나19로 인한 장애인단체 직원들의 변화

코로나19 확산으로 인해 응답 단체 소속의 장애인단체 직원들이 경험하는 업무량, 피로도, 불안감의 변화는 다음의 [표 48]과 같다. 먼저 업무량의 평균은 5점 만점에 2.99점으로 나타났고, 세부적으로 살펴보면 ‘변화 없음’이 144개소(46.60%)로 가장 많은 비중을 차지했으며, 다음으로 ‘축소됨’ 64개소(20.71%), ‘과중됨’ 60개소(19.42%), ‘매우 과중됨’과 ‘매우 축소됨’이 각각 14개소(4.53%) 순으로 나타났다. 다음으로 피로도는

평균 3.40점으로 나타났고, 세부적으로 ‘변화 없음’이 130개소(42.07%), ‘과중됨’이 112개소(36.25%), ‘축소됨’과 ‘매우 과중됨’이 각각 23개소(7.44%), ‘매우 축소됨’이 8개소(2.59%) 순으로 나타났다. 불안감은 평균 3.66점으로 조사되었고, 세부적으로 ‘과중됨’은 142개소(45.95%)로 가장 많이 나타났으며, 다음으로 ‘변화 없음’ 97개소(31.39%), ‘매우 과중됨’ 39개소(12.62%), ‘축소됨’ 10개소(3.24%), ‘매우 축소됨’ 8개소(2.59%) 순으로 뒤를 이었다. 즉 코로나19로 인해 장애인단체 직원들의 업무량은 비교적 변화가 없거나 축소됐음에도 불구하고 피로도와 불안감은 크게 느끼는 것으로 나타났다. 이는 앞서 조사한 코로나19로 인한 장애인단체의 영향에서 나타난 결과인 사업 및 프로그램의 중단 또는 감소, 자원봉사 및 후원의 감소, 서비스 및 프로그램의 다변화에 직원들이 영향을 받음을 짐작할 수 있다.

[표 48] 코로나19로 인한 장애인단체 직원들의 변화

(단위 : 개소, 점, %)

구분	평균(5점 만점) (표준편차)	해당 없음	매우 축소됨	축소됨	변화없음	과중됨	매우 과중됨
업무량	2.99 (0.89)	13 (4.21)	14 (4.53)	64 (20.71)	144 (46.60)	60 (19.42)	14 (4.53)
피로도	3.40 (0.85)		8 (2.59)	23 (7.44)	130 (42.07)	112 (36.25)	23 (7.44)
불안감	3.66 (0.85)		8 (2.59)	10 (3.24)	97 (31.39)	142 (45.95)	39 (12.62)

주 : 전체 사례수는 309명(100.0%)임

라. 근무형태 변화

코로나19로 인한 근무형태 변화에 대해 조사한 결과는 다음의 [표 49]와 같다. 대부분의 단체가 근무형태 변화가 없는 것으로 조사되었으며, 세부적으로 살펴보면 ‘무급휴직’을 시행한 단체는 15개소(4.85%), ‘유급휴직’을 시행한 단체는 67개소(21.68%), ‘단축근무’를 시행한 단체는 75개소(25.34%), ‘원격·재택근무’를 시행한 단체는 84개소(28.38%), ‘유연근무’를 시행한 단체 85개소(28.72%), ‘보상휴가제’를 시행한 단체는 20개소(6.76%)로 조사되었다. ‘도입한 대안 근무형태가 없는 단체’는 126개소(42.57%)가 응답하였다.

[표 49] 근무형태 변화

(단위 : 개소, %)

구분	있음	없음
무급휴직	15(4.85)	294(95.15)
유급휴직	67(21.68)	242(78.32)
단축근무	75(24.27)	234(75.73)
원격·재택근무	84(27.18)	225(72.82)
유연근무	85(27.51)	224(72.49)
보상휴가제 도입	20(6.47)	289(93.53)
도입한 대안 근무형태 없음	126(42.57)	

주 : 전체 사례수는 309명(100.0%)임

마. 코로나19 대비 직원의 안전을 위한 단체 제공사항(중복응답)

단체가 코로나19를 대비하여 직원의 안전을 위해 제공한 사항에 대해 중복응답을 허용하여 조사한 결과는 다음의 [표 50]과 같다. ‘시설 내/외부에 소독제 등 비품을 구비하여 비치함’이 269개소(17.03%)로 가장 많은 비율을 차지하였고, 뒤이어 ‘직원들에게 마스크 착용, 손씻기 등과 같은 개인위생 관리를 철저히 하도록 교육함’이 263개소(16.65%), ‘직원에게 마스크, 보호안경 등과 같은 업무에 필요한 감염 예방 비품을 지급함’이 248개소(15.70%), ‘단체 방문자의 발열 여부를 확인하고 전자출입명부(QR체크인)를 인증함’이 200개소(12.66%), ‘코로나19 백신 접종에 따른 유급 휴가 부여함’이 163개소(10.32%), ‘종사자의 건강 상태 혹은 이동 동선에 따른 업무 배제함’이 128개소(8.10%), ‘단체 내에 가림막을 설치함’이 83개소(5.25%), ‘감염질환 여부를 보이는 직원에 대한 유급 휴가 부여’한 단체가 76개소(4.80%), ‘코로나19 확진 및 격리로 인한 유급 휴가 부여’한 단체가 75개소(4.75%), ‘종사자가 교대로 식사할 수 있도록 점심식사 시간을 조정함’이 73개소(4.61%), ‘대책없음’이라고 응답한 ‘기타’ 2개소(0.13%)순으로 조사되었다.

[표 50] 코로나19 대비 직원의 안전을 위한 단체 제공사항 (중복응답 허용)

(단위 : 개소, %)

구분	사례수	백분율	중복 백분율
직원에게 마스크, 보호안경 등 업무에 필요한 감염 예방 비품 지급	248	(15.70)	(83.78)
시설 내/외부에 소독제 등 비품 구비 및 비치	269	(17.03)	(90.88)
단체 내 가림막 설치	83	(5.25)	(28.04)
단체 방문자 발열 여부 확인 및 전자출입명부(QR체크인) 인증	200	(12.66)	(67.57)
직원들에게 마스크 착용, 손씻기 등 개인위생 관리를 철저히 하도록 교육	263	(16.65)	(88.85)
종사자의 건강상태 혹은 이동 동선에 따른 업무 배제	128	(8.10)	(43.24)
종사자가 교대로 식사할 수 있도록 점심식사 시간 조정	73	(4.61)	(24.66)
코로나19 확진 및 격리로 인한 유급 휴가 부여	75	(4.75)	(25.34)
코로나19 백신 접종에 따른 유급 휴가 부여	163	(10.32)	(55.07)
감염질환 예후를 보이는 직원에 대한 유급 휴가 부여	76	(4.80)	(25.68)
기타	2	(0.13)	(0.67)
합계	1580	(100.0)	(533.78)

바. 사후조치 매뉴얼 구비 여부

코로나19 발생에 대비하거나 발생 이후의 조치와 관련된 매뉴얼이 단체 내에 구비되어 있는지에 대해 조사한 결과, 지자체로부터 제공받은 사후조치 매뉴얼이 있다고 응답한 단체는 259개소(88.82%)로 나타났고, 자체 제작한 사후조치 매뉴얼이 있다고 응답한 단체는 243개소(78.64%)로 나타났다. 이에 응답 단체 대부분이 코로나19 사후조치 매뉴얼을 구비하고 있는 것으로 조사되었다.

[표 51] 사후조치 매뉴얼 구비 여부

(단위 : 개소, %)

구분	있음	없음
지자체가 사후조치 매뉴얼 제공	259(83.82)	50(16.18)
단체 자체적으로 서비스 제공 매뉴얼 제작	243(78.64)	66(21.36)

주 : 전체 사례수는 309명(100.0%)임

사. 감염병 발생 대비 단체 준비사항(중복응답)

장애인단체의 감염병 발생 대비 준비사항에 대해 중복응답을 허용하여 조사한 결과는 다음의 [표 52]와 같다. ‘감염병 발생에 따라 중앙 및 지방정부의 장애인단체를 지원할 근거 규정 마련’에 응답한 단체가 19개소(21.18%)로 가장 많은 비중을 차지하였고, ‘단체 종류에 맞는 감염병 대응 관련 매뉴얼 제작’ 120개소(14.20%), ‘비대면 서비스 전환으로 인한 디지털정보화, 온라인 서비스 및 프로그램 개발’ 118개소(13.96%), ‘감염병 유행과 관련하여 단체운영 보조비 지원’ 102개소(12.07%), ‘긴급상황 발생 대비 유연한 근로기준 및 규정 마련’ 99개소(11.725), ‘관할 지자체의 신속한 업무 전달’ 86개소(10.18%), ‘서비스 중단에 대비한 지역사회 장애인복지 네트워크 및 유기적 돌봄체계 구축’ 73개소(8.64%), ‘업무 공백의 최소화를 위한 대체인력 확보’ 68개소(8.05%)가 뒤를 이었다.

[표 52] 감염병 대비 단체 준비사항 (중복응답 허용)

(단위 : 개소, %)

구분	사례수	백분율	중복 백분율
감염병 발생에 따라 중앙 및 지방정부의 장애인단체를 지원할 근거 규정 마련	179	(21.18)	(60.47)
단체 종류에 맞는 감염병 대응 관련 매뉴얼 제작	120	(14.20)	(40.54)
관할 지자체의 신속한 업무 전달	86	(10.18)	(29.05)
감염병 유행과 관련하여 단체운영 보조비 지원	102	(12.07)	(34.46)
업무 공백의 최소화를 위한 대체인력 확보	68	(8.05)	(22.97)
긴급상황 발생 대비 유연한 근로기준 및 규정 마련	99	(11.72)	(33.45)
서비스 중단에 대비한 지역사회 장애인복지 네트워크 및 유기적 돌봄체계 구축	73	(8.64)	(24.66)
비대면 서비스 전환으로 인한 디지털정보화, 온라인 서비스 및 프로그램 개발	118	(13.96)	(39.86)
합계	845	(100.0)	(285.46)

제2절 | 종사자용 결과

본 연구에서는 장애인단체 종사자의 근무실태를 조사하기 위해 단체유형별로 소속 종사자를 대상으로 조사를 실시하였으며, 설문에 응답한 총 인원은 934명이었다.

종사자용 설문조사는 크게 7개의 영역으로 구분하여 조사하였다. 구체적으로 1. 일반적 특성 2. 근무환경 및 보수수준 3. 직무 및 조직 인식 4. 이직 5. 건강·안전·인권 6. 역량강화교육 및 내·외부 프로그램 7. 코로나19 관련 근무환경 변화에 대해 살펴보았다.

종사자용

1. 종사자의 일반적 특성

가. 인구통계학적 특성

전체 응답자 934명의 인구통계학적 특성에 대해 조사한 결과는 [표 53]과 같다. 먼저 성별의 경우 '남성' 355명(38.01%), '여성' 579명(61.99%)으로, 여성이 다소 많은 것으로 조사되었다. 연령은 '40대'가 277명(29.66%)으로 가장 많았고, 뒤를 이어 '30대' 221명(23.66%), '50대(20.56%)', '20대 185명(19.81%)', '60대 이상' 59명(6.32%) 순으로 조사되었다. 최종학력은 '4년제 대학 졸업'이 428명(45.82%)으로 가장 많았으며, '전문대학 졸업' 301명(32.23%), '고졸 이하' 150명(16.06), '대학원 석사 졸업' 49명(5.25%), '대학원 박사 졸업' 6명(0.6%) 순으로 응답하였다. 응답자의 혼인상태는 '배우자 없음'이 404명(43.25%), '배우자 있음'이 530(56.75%)으로 나타났다. 다음으로 응답자의 부양가족을 살펴보면, 만 18세 미만 자녀가 '없는 경우'가 648명(69.38%)으로 가장 많았으며, 뒤를 이어 '2명'인 경우 136명(14.56%), '1명'인 경우 122명 (13.06%), '3명'인 경우 23명 (2.46%), '4명 이상'이 5명(0.54%)으로 나타났다. 만 18세 미만 자녀 외 가족 수는 '0명'인 경우가 315명(33.73%)으로 가장 많았고, 이어서 1명'인 경우 201명(21.52%), 이어서 '2명'인 경우 172명(18.42%), '3명'인 경우 153명(16.38%), '4명'인 경우 64명 (6.85%), 없는 경우 35명(33.73%), '5명 이상' 29명(3.10%) 순으로 나타났다. 한편 전체 응답자 중 장애인이 222명(23.77%), 비장애인이 712명(76.23%)으로 조사되었다.

[표 53] 종사자 인구통계학적 특성

(단위 : 명, 세, %)

구분		사례수	백분율
성별	남성	355	(38.01)
	여성	579	(61.99)
연령	20대	185	(19.80)
	30대	221	(23.66)
	40대	277	(29.66)
	50대	192	(20.56)
	60대 이상	59	(6.32)
	평균(표준편차)	41.46(11.35)	
최종학력	고졸 이하	150	(16.06)
	전문대학 졸업	301	(32.23)
	4년제 대학 졸업	428	(45.82)
	대학원 석사 졸업	49	(5.25)
	대학원 박사 졸업	6	(0.64)
혼인상태	배우자 없음	404	(43.25)
	배우자 있음	530	(56.75)
만 18세 미만 자녀 수	0명	648	(69.38)
	1명	122	(13.06)
	2명	136	(14.56)
	3명	23	(2.46)
	4명 이상	5	(0.54)
	평균(표준편차)	0.51(0.87)	
만 18세 미만 자녀 외 가족 수	0명	315	(33.73)
	1명	201	(21.52)
	2명	172	(18.42)
	3명	153	(16.38)
	4명	64	(6.85)
	5명 이상	29	(3.10)
	평균(표준편차)	1.51(2.29)	
장애 여부	장애인	222	(23.77)
	비장애인	712	(76.23)
합계		934	(100.0)

나. 장애 특성

장애를 가지고 있는 응답자 222명을 대상으로 조사한 결과 ‘심한(중증)’ 장애를 가지고 있는 응답자가 129명(58.11%), ‘약한(경증)’ 장애를 가지고 있는 응답자가 93명(41.89%)으로 나타났다. 또한 중복응답을 허용하여 조사한 장애유형의 경우 ‘지체 장애’가 144명(59.50%)으로 가장 많았으며, ‘뇌병변 장애’ 33명(13.64%), ‘청각 장애’ 19명(7.85%), ‘시각 장애’ 13명(5.37%), ‘언어 장애’ 11명(4.55%), ‘지적 장애’ 9명(3.72%), ‘신장 장애’ 8명(3.31%), ‘정신 장애’ 3명(1.24%), ‘자폐성 장애’와 ‘호흡기 장애’ 각각 1명(0.41%) 순으로 조사되었다. 장애인 응답자의 장애 발생 시기는 ‘출생 후’가 197명(88.74%), ‘출생 전·출생 시’가 25명(11.26%)으로 나타나, 다수의 응답자가 사고나 질병 등으로 인한 후천적 장애를 가지고 있는 것으로 나타났다.

[표 54] 종사자 장애 특성

(단위 : 명, %)

구분		사례수	백분율	중복 백분율
장애정도	약한(경증)	93	(41.89)	-
	심한(중증)	129	(58.11)	
	소계	222	(100.0)	-
장애유형 (중복응답 허용)	지체 장애	144	(59.50)	(64.86)
	뇌병변 장애	33	(13.64)	(14.86)
	시각 장애	13	(5.37)	(5.86)
	청각 장애	19	(7.85)	(8.56)
	언어 장애	11	(4.55)	(4.95)
	지적 장애	9	(3.72)	(4.05)
	자폐성 장애	1	(0.41)	(0.45)
	정신 장애	3	(1.24)	(1.35)
	신장 장애	8	(3.31)	(3.60)
	호흡기 장애	1	(0.41)	(0.45)
	소계	242	(100.0)	(109.01)
장애 발생 시기*	출생 전 / 출생 시	25	(11.26)	-
	출생 후	197	(88.74)	
	소계	242	(100.0)	(109.01)

주 : * 장애인 복지카드 상 등록된 주 장애 기준

후천적 장애인 응답자 197명의 장애 발생 시기를 조사한 결과 ‘만 3세 이하’가 50명(25.38%)으로 가장 높은 분포를 보였으며, 이어서 ‘만 20~29세’ 33명(16.75%), ‘만 30세 ~ 39세’ 25명(12.69%), ‘만 7~14세’ 24명(12.18%), ‘만 40~49세’ 23명(11.68%), ‘만 15~19세’ 16명(8.12%), ‘만 4~6세’ 15명(7.61%), ‘만 50세 이상’ 11명(5.59%) 순으로 조사되었다.

[표 55] 출생 후 장애 발생 시기

(단위 : 명, 세, %)

구분	사례수	백분율	평균 (표준편차)
출생 후 ~ 만 3세	50	(25.38)	19.69 (16.26)
만 4~6세	15	(7.61)	
만 7~14세	24	(12.18)	
만 15~19세	16	(8.12)	
만 20~29세	33	(16.75)	
만 30~39세	25	(12.69)	
만 40~49세	23	(11.68)	
만 50세 이상	11	(5.59)	
합계	197	(100.0)	

2. 근무환경 및 보수수준

가. 근무환경

1) 근무 단체 특성

응답자의 근무 단체 특성에 대한 조사 결과는 [표 56]과 같다. 먼저, 근무하는 단체 종류를 기준으로 ‘협회 및 연합회’에 근무하는 응답자는 617명으로, 전체 응답자 934명(100.0%) 중 66.06%가 협회 및 연합회에서 근무하는 것으로 조사되었다. 이어서 ‘자립생활센터(IL센터)’ 210명(22.48%), ‘기타’ 52명(5.57%), ‘직업재활시설’ 22명(2.36%), ‘부모회’ 18명(1.93%), ‘인권단체’ 6명(0.64%), ‘연구소’ 3명(0.32%) 순으로 조사되었다. 기타 근무 단체로는 ‘가족지원센터’, ‘수어통역센터’, ‘지역사회재활시설’, ‘장애인교육지원센터’ 등이 응답되었다.

응답자가 근무하는 단체의 핵심사업으로는 ‘지역사회 자립생활 지원’이 380명(40.69%)으로 가장 많은 비중을 차지했고, 다음으로 ‘권익신장 및 이익대변’이 134명(14.35%), ‘인권 보호’ 85명(9.10%), ‘친목도모 및 정보교류’ 78명(8.35%), ‘고용촉진 및 직업훈련’ 69명(7.39%), ‘유관단체 및 기관 연대 조직’ 66명(7.07%), ‘문화예술 향유 및 교육’ 46명(4.93%), ‘정책 개발 및 연구’ 40명(4.28%), 기타 36명(3.85%) 순으로 나타났다. 기타 핵심사업으로는 ‘장애인 편의시설 점검 및 개선’, ‘의사소통 지원’, ‘장애인 이동지원’, ‘보조공학 서비스’ 등으로 응답되었다.

응답자의 근무지역으로는 ‘서울’이 182명(19.49%)으로 가장 많이 조사되었고, 이어서 ‘경기’ 164명(17.56%), ‘경남’ 152명(16.27%), ‘충남’ 68명(7.28%), ‘경북’ 63명(6.75%), ‘부산’ 46명(4.93%), ‘전북’ 45명(4.82%), ‘강원’ 37명(3.96%), ‘광주’ 34명(3.64%), ‘대전’ 32명(3.43%), ‘대구’ 27명(2.89%), ‘충북’ 25명(2.68%), ‘전남’ 23명(2.46%), ‘인천’ 19명(2.03%), ‘세종’ 8명(0.86%), ‘울산’ 7명(0.75%), ‘제주’ 2명(0.21%) 순으로 나타났다.

[표 56] 근무 단체 특성

(단위 : 명, %)

구분		사례수	백분율
단체 종류	자립생활센터(IL센터)	210	(22.48)
	직업재활시설	22	(2.36)
	협회, 연합회	617	(66.06)
	인권단체	6	(0.64)
	연구소	3	(0.32)
	부모회	18	(1.93)
	동호회, 자조모임	6	(0.64)
	기타	52	(5.57)
단체 핵심사업	지역사회 자립생활 지원	380	(40.69)
	고용촉진, 직업훈련	69	(7.39)
	정책 개발 및 연구	40	(4.28)
	문화예술 향유 및 교육	46	(4.93)
	인권 보호	85	(9.10)
	권익신장, 이익대변	134	(14.35)
	친목도모 및 정보교류	78	(8.35)
	유관단체 및 기관 연대 조직	66	(7.07)
	기타	36	(3.85)

구분		사례수	백분율
근무지역	서울	182	(19.49)
	부산	46	(4.93)
	대구	27	(2.89)
	인천	19	(2.03)
	광주	34	(3.64)
	대전	32	(3.43)
	울산	7	(0.75)
	경기	164	(17.56)
	강원	37	(3.96)
	충북	25	(2.68)
	충남	68	(7.28)
	전북	45	(4.82)
	전남	23	(2.46)
	경북	63	(6.75)
	경남	152	(16.27)
	제주	2	(0.21)
	세종	8	(0.86)
합계		934	(100.0)

2) 업무 분야(중복응답 가능)

장애인단체 종사자인 응답자가 담당하는 업무 분야를 중복응답을 허용하여 조사한 결과, ‘프로그램 운영’이 446명(33.61%)으로 가장 많이 나타났고, 이어서 ‘인사 및 회계’를 담당하는 경영 분야 427명(32.18%), ‘기타’ 191명(14.39%), ‘모금 및 홍보’를 담당하는 대외협력 분야 145명(10.93%), ‘동료상담’ 118명(8.89%) 순으로 조사되었다. 기타 업무분야로는 ‘사례관리 및 상담’, ‘이동지원’, ‘장애인 편의시설 검토 및 개선’, ‘보장구 지원’, ‘정책 연구 및 개발’ 등이 응답되었다.

[표 57] 업무 분야(중복응답 가능)

(단위 : 명, %)			
구분	사례수	백분율	중복 백분율
인사 및 회계(경영)	427	(32.18)	(46.26)
프로그램 운영	446	(33.61)	(48.32)
동료상담	118	(8.89)	(12.78)
모금 및 홍보(대외협력)	145	(10.93)	(15.71)
기타	191	(14.39)	(20.69)
합계	1,327	(100.0)	(143.76)

나. 근무연한

1) 장애인복지 분야 경력

장애인단체 종사자인 응답자가 장애인복지 분야에서 근무한 경력은 평균 5.41년으로 나타났으며, 가장 짧은 경력은 0년, 가장 긴 경력은 36년으로 나타났다.

[표 58] 장애인복지 분야 경력

(단위 : 명, 년, %)

사례수(백분율)	평균(표준편차)	최저	최고
934(100.0)	5.41(5.32)	0	36

2) 현 직장 재직기간

장애인단체 종사자인 응답자가 현 직장에서 재직한 기간은 평균 4.13년으로, 가장 짧은 경력은 0년, 가장 긴 경력은 36년으로 나타났다.

[표 59] 현 직장 재직기간

(단위 : 명, 년, %)

사례수(백분율)	평균(표준편차)	최저	최고
934(100.0)	4.13(4.33)	0	36

다. 근무환경

1) 고용형태

장애인단체 종사자의 고용형태를 조사한 결과는 [표 60]과 같다. 조사 결과를 살펴보면 상용직 근로자(정규직)인 경우가 611명(65.42%)으로 가장 많은 것으로 나타났으며, 다음으로는 임시직 근로자(기간제 계약직) 215명(23.02%), 비정규직 근로자(무기계약직) 101명(10.31%), 일용직 근로자(1개월 미만) 3명(0.32%), 비상근직(시간선택제, 파트타임) 4명(0.43%) 순으로 조사되었다.

[표 60] 고용형태

(단위 : 명, %)

구분	사례수	백분율
상용직 근로자(정규직)	611	(65.42)
비정규직 근로자(무기계약직)	101	(10.81)
임시직 근로자(기간제 계약직)	215	(23.02)
일용직 근로자(1개월 미만)	3	(0.32)
비상근직(시간선택제, 파트타임)	4	(0.43)
합계	934	(100.0)

2) 직위

장애인단체 종사자의 직위는 ‘실무직원 및 활동가’가 670명(71.73%)으로 가장 많았으며, ‘중간관리자’ 168명(17.99%), ‘상급관리자’ 69명(7.39%), ‘최고관리자’ 27명(2.89%) 순으로 나타나 등 낮은 직위일수록 높은 분포를 보였다.

[표 61] 직위

(단위 : 명, %)

구분	사례수	백분율
최고관리자	27	(2.89)
상급관리자	69	(7.39)
중간관리자	168	(17.99)
실무직원 및 활동가	670	(71.73)
합계	934	(100.0)

3) 근무시간

(1) 일주일 평균 근무시간

일주일 평균 근무시간을 조사한 결과, ‘40~44시간’이 583명(62.42%)으로 가장 높은 수의 응답을 보였으며, 이어서 ‘40시간 미만’이 237명(25.38%), ‘45~49시간’이 72명(7.71%), ‘50~54시간’이 30명(3.21%), ‘55시간 이상’이 12명(1.28%)의 순으로 조사되었다. 전체 응답자의 일주일 평균 근무시간의 평균은 34.15시간으로 나타났다.

[표 62] 일주일 평균 근무시간

(단위 : 명, 시간, %)

구분	평균 (표준편차)	사례수	백분율
40시간 미만	34.15 (13.96)	237	(25.38)
40~44시간		583	(62.42)
45~49시간		72	(7.71)
50~54시간		30	(3.21)
55시간 이상		12	(1.28)

주 : 전체 사례수는 934명(100.0%)임

(2) 일주일 평균 시간 외 근무시간(연장근무)

일주일 평균 시간 외 근무시간을 조사한 결과, '2시간 미만'이 557명(59.64%)으로 가장 높은 분포를 보였으며, 다음으로 '2~4시간'이 182명(19.49%), '5~7시간'이 77명(8.24%), '8~10시간'이 67명(7.17%), '11~20시간'이 26명(2.78%), '31시간 이상'이 21명(2.25%), 21~30시간이 4명(0.43%)의 순으로 조사되었다. 전체 응답자의 일주일 평균 연장근무 시간은 3.14시간으로 나타났다.

[표 63] 일주일 평균 시간 외 근무시간

(단위 : 명, 시간, %)

구분	평균 (표준편차)	사례수	백분율
2시간 미만	3.14 (6.94)	557	(59.64)
2~4시간		182	(19.49)
5~7시간		77	(8.24)
8~10시간		67	(7.17)
11~20시간		26	(2.78)
21~30시간		4	(0.43)
31시간 이상		21	(2.25)

주 : 전체 사례수는 934명(100.0%)임

(3) 월평균 주말 및 공휴일 근무 횟수

월평균 주말 및 공휴일 근무 횟수를 조사한 결과, '없음'이 632명(67.68%)으로 가장 높은 비율을 나타냈으며, 다음으로 '1회' 104명(11.13%), '2회' 85명(9.10%), '5회 이상' 84명(8.99%), '4회' 17명(1.82%), '3회' 12명(1.28%) 순으로 나타났다. 한편 전체 응답자의 평균 월평균 주말 및 공휴일 근무 횟수는 1.82회로 나타났다.

[표 64] 월평균 주말 및 공휴일 근무 횟수

(단위 : 명, 회, %)

구분	평균 (표준편차)	사례수	백분율
없음	1.82 (5.25)	632	(67.68)
1회		104	(11.13)
2회		85	(9.10)
3회		12	(1.28)
4회		17	(1.82)
5회 이상		84	(8.99)

주 : 전체 사례수는 934명(100.0%)임

4) 휴가

(1) 법정연차 보유 현황(2021년 기준)

2021년 기준 법정연차 보유 현황을 조사한 결과, '15~19일'이 533명(57.07%)으로 가장 높은 분포를 보였으며, 이어서 '0일'이 120명(12.85%), '10~14일'이 112명(12.00%), '20~24일'이 56명(5.99%), '25일 이상'이 55명(5.88%), '5~9일'이 35명(3.75%), '1~4일'이 23명(2.46%) 순으로 나타났다. 전체 응답자의 평균 법정연차 보유일은 13.75일로 조사되었다.

[표 65] 법정연차 보유 현황(2021년 기준)

(단위 : 명, 일, %)

구분	평균 (표준편차)	사례수	백분율
0일	13.75 (6.87)	120	(12.85)
1~4일		23	(2.46)
5~9일		35	(3.75)
10~14일		112	(12.00)
15~19일		533	(57.07)
20~24일		56	(5.99)
25일 이상		55	(5.88)

주 : 전체 사례수는 934명(100.0%)임

(2) 실제 법정연차 사용 현황(2020년 기준)

2020년 실제 법정연차를 사용 현황을 조사한 결과, '15~19일'이 366명(39.19%)으로 가장 많이 조사되었고, 이어서 '0일' 248명(26.55%), '10~14일' 179명(19.16%), '5~9일' 53명(5.67%), '25일 이상' 34명(3.64%), '20~24일' 32명(3.43%), '1~4일' 22명(2.36%) 순으로 조사되었다. 전체 응답자의 실제 법정연차 사용일 수 평균은 10.65일로 나타났다.

[표 66] 실제 법정연차 사용 현황(2020년 기준)

(단위 : 명, 일, %)

구분	평균 (표준편차)	사례수	백분율
0일	10.65 (7.68)	248	(26.55)
1~4일		22	(2.36)
5~9일		53	(5.67)
10~14일		179	(19.16)
15~19일		366	(39.19)
20~24일		32	(3.43)
25일 이상		34	(3.64)

주 : 전체 사례수는 934명(100.0%)임

(3) 자유로운 연차사용 가능 여부

자유로운 연차사용 가능 여부에 대해 조사한 결과, 원하는 시기에 자유롭게 연차를 사용할 수 있는 응답자는 791명(84.69%)으로 대부분을 차지했고, 그렇지 않은 응답자는 92명(9.85%)을 차지했다. 한편 연차 체계가 없는 자조모임, 동아리 등의 단체에 소속되어 있어 해당없음에 속하는 응답자는 51명(5.46%)으로 나타났다.

[표 67] 자유로운 연차사용 가능 여부

(단위 : 명, %)

구분	사례수	백분율
사용 가능	791	(84.69)
사용 불가능	92	(9.85)
해당없음	51	(5.46)
합계	934	(100.0)

(4) 연차사용이 자유롭지 못한 이유

연차를 자유롭게 사용하지 못하는 이유에 대한 결과는 [표 68]과 같다. 전체 응답자 중 가장 많은 비중을 차지하는 응답자가 ‘단체·상사·동료 간 눈치(28명, 30.43%)’를 가장 주요한 이유로 언급하였으며, ‘이용자들에 대한 서비스 공백 우려’와 ‘동료직원의 업무 가중’이 각각 20명(21.74%)으로 그 뒤를 이었다. 다음으로 ‘대체 불가 업무’ 7명(7.62%), ‘1년 미만 근무 또는 5인 이하 사업장’, ‘단기 대체인력을 고용하기 어려움’이 각각 6명(6.52%), ‘단체에서 휴가사용 거부 또는 축소시행’ 3명(3.26%), ‘법정 휴가제도에 대해 모름’ 2명(2.17%) 순으로 조사되었다.

[표 68] 연차사용이 자유롭지 못한 이유

(단위 : 명, %)

구분	사례수	백분율
이용자들에 대한 서비스 공백 우려	20	(21.74)
동료직원의 업무 가중	20	(21.74)
단체, 상사, 동료 간 눈치로 인해	28	(30.43)
법정 휴가제도에 대해 모름	2	(2.17)
단체에서 휴가사용 거부 또는 축소시행	3	(3.26)
1년 미만 근무 또는 5인 이하 사업장	6	(6.52)
단기 대체인력을 고용하기 어려움	6	(6.52)
대체 불가 업무	7	(7.62)
합계	92	(100.0)

(5) 잔여연차 보상 방식

잔여연차 보상 방식에 대해 조사한 결과, 가장 응답률이 높은 방안은 ‘이월 또는 보상 없음(301명, 38.05%)’ 으로 나타났다. 다음으로 ‘유급연차 100% 사용으로 잔여연차 발생 경험 없음’이 261명(33.00%), ‘강제로 휴가 부여하여 연중 모두 소진 유도’가 131명(16.56%), ‘잔여연차일수 만큼 급여 보상’ 66명(8.34%), ‘잔여연차일수 차년도로 이월’ 29명(3.67%), ‘기타’ 3명(0.33%) 순으로 조사되었다. 한편 기타 의견으로는 ‘단체 기준에 따라 잔여일 수 중 부분적으로 보상받는다’가 응답되었다.

[표 69] 잔여연차 보상 방식

(단위 : 명, %)

구분	사례수	백분율
유급연차 100% 사용으로 잔여연차 발생 경험 없음	261	(33.00)
잔여연차일수 만큼 급여 보상	66	(8.34)
잔여연차일수 차년도로 이월	29	(3.67)
강제로 휴가를 부여하여 연중 모두 소진하도록 유도	131	(16.56)
이월 또는 보상 없음	301	(38.05)
기타	3	(0.38)
합계	791	(100.0)

라. 보수수준

1) 보수 및 보상

(1) 월평균 보수 수준(2021년, 세전 기준)

장애인단체 종사자의 2021년 월평균 보수 수준은 [표 70]과 같이 '200~299만원'이 515명(55.14%)으로 가장 높은 응답률을 보였으며, 다음으로 '100~199만원' 253명(27.09%), '300~399만원' 124명(13.28%), '100만원 미만' 29명(3.10%)의 순으로 응답되었으며, 기타 '단체 내 보수 체계가 없어 해당 없음'이 13명(1.39%)으로 조사되었다.

[표 70] 월평균 보수 수준(2021년, 세전 기준)

(단위 : 명, %)

구분	사례수	백분율
100만원 미만	29	(3.10)
100 ~ 199만원	253	(27.09)
200 ~ 299만원	515	(55.14)
300 ~ 399만원	124	(13.28)
해당 없음	13	(1.39)
합계	934	(100.0)

(2) 현재 연봉 현황(2021년 기준)

장애인단체 종사자인 2021년 기준 연봉 수준은 [표 71]에 제시된 바와 같이 평균 27,180,745원으로 조사되었다. 또한 전체 응답자 중 최저 연봉 금액은 1,920,000원, 최고 금액은 68,000,000원인 것으로 나타났다.

[표 71] 현재 연봉 현황(2021년 기준)

(단위 : 명, %, 원)

사례수(백분율)	평균(표준편차)	최저	최고
921(100.0)	27,180,745(8,348,258.66)	1,920,000	68,000,000

주 : (연봉산출예시) 연봉 = 기본급X12개월+상여금(수당 등)

2) 보수에 대한 인식

장애인단체 종사자의 보수에 대한 인식을 조사한 결과는 다음의 [표 72]와 같다. 각 문항은 5점 리커트 척도로 측정하였으며, 응답 평균 점수가 높을수록 보수에 대한 인식이 긍정적인 것을 의미한다. 각 세부 문항을 살펴보면 ‘업무 내용과 성과에 비추어 합당한 보수를 받고 있는가’에 대해서는 ‘보통이다’가 339명(36.81%)으로 가장 많은 비중을 차지했으며, 다음으로 ‘그렇지 않다’ 210명(22.80%), ‘그렇다’ 159명(17.26%), ‘전혀 그렇지 않다’ 144명(15.64%), ‘매우 그렇다’ 69명(7.49%)의 순으로 나타났다. 또한 해당 문항의 평균은 2.78점으로 조사되었다, 전체 응답 중 성과 대비 적정성에 대한 부정적 인식에 대한 응답률은 354명(38.44%)이고, 긍정적인 인식에 대한 응답률은 228명(24.75%)으로 나타나 다수의 응답자가 현재 본인의 보수가 성과에 비해 적당하지 않다고 인식하는 것으로 조사되었다.

다음으로 ‘내가 받는 보수는 유사 업무를 수행하는 직군 종사자와 비교할 때 적절한 수준인가’라는 문항에 대해서는 ‘보통이다’가 288명(31.27%)으로 가장 많은 비중을 차지했으며, 뒤를 이어 ‘그렇지 않다’ 249명(19.65%), ‘전혀 그렇지 않다’ 181명(19.65%), ‘그렇다’ 142명(15.42%), ‘매우 그렇다’ 61명(6.62%) 순으로 나타나 응답자들은 현재 보수가 유사 업무를 수행하는 타 직군의 종사자와 비교했을 때 다소 적절한 수준이 아닌 것으로 인식하였다. 한편 해당 문항의 평균은 2.62점으로 조사되었다.

[표 72] 보수에 대한 인식

(단위 : 명, 점, %)

구분	평균(5점 만점) (표준편차)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
업무 내용과 성과에 비추어 합당한 보수를 받고 있다	2.78 (1.13)	144 (15.64)	210 (22.80)	339 (36.81)	159 (17.26)	69 (7.49)
내가 받는 보수는 유사 업무를 수행하는 직군 종사자와 비교할 때 적절한 수준이다	2.62 (1.16)	181 (19.65)	249 (27.04)	288 (31.27)	142 (15.42)	61 (6.62)

주 : 전체 사례수는 921명(100.0%)임

3) 보수체계의 문제점

전체 응답자 중 단체 내 보수체계가 수립되어 있지 않은 자조모임 및 동아리 종사자 25명(2.68%)을 제외한 응답자 가운데 본인이 생각하는 장애인단체 종사자 보수체계의 가장 큰 문제점으로는 ‘보수수준 자체가 낮은 점’(417명, 44.65%)이 가장 큰 비율로 응답되었으며, 다음으로 ‘지자체 보조금 동결 및 감액 지원으로 인건비 부족 184명(19.70%)’, ‘기본급 외에 수당체계가 부적절한 점(117명, 12.53%)’, ‘유사 업무 수행 직군과의 큰 보수 격차 60명(6.42%)’, ‘직급간 부적절한 급여 차이 30명(3.21%)’, ‘승진 제한’, ‘단체 내 인건비 가이드라인이 존재하나 지키지 않음’ 등의 ‘기타 의견(20명, 2.14%)’ 순으로 조사되었다.

[표 73] 보수체계의 문제점

(단위 : 명, %)		
구분	사례수	백분율
보수 수준 자체가 낮음	417	(44.65)
지자체 보조금 동결 및 감액 지원으로 인건비 부족	184	(19.70)
인건비 가이드라인 부재	81	(8.67)
기본급 외에 수당체계가 부적절함	117	(12.53)
직급간 급여 차이가 부적절함	30	(3.21)
유사 업무 수행 직군과의 보수 격차가 큼	60	(6.42)
기타	20	(2.14)
해당없음	25	(2.68)
합계	934	(100.0)

3. 직무 및 조직에 관한 인식

가. 직무만족도

장애인단체 종사자의 직무만족도에 대한 조사 결과는 다음의 [표 74]와 같다. 각 문항은 5점 리커트 척도로 측정하였으며, 응답자의 평균 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 직무만족도에 대한 각 세부 문항 응답 결과를 살펴보면 ‘나는 전반적으로 나의 직무에 만족한다’ 문항에 대해서는 ‘보통이다’가 336명(35.98%)으로 가장 높은

응답률을 보였으며, 다음으로 ‘그렇다’ 328명(35.12%), ‘매우 그렇다’ 163명(17.45%), ‘그렇지 않다’ 84명(8.99%), ‘전혀 그렇지 않다’ 23명(2.46%) 순으로 나타났다. 한편 해당 문항의 평균은 3.56점으로 조사되었으며, 전체 응답자 중 직무 만족에 대한 긍정적으로 인식하는 사람이 491명(52.57%)로 나타남에 따라 대체적으로 자신의 직무에 대해 다소 만족하는 것으로 조사되었다.

다음으로 ‘나는 나의 업무를 좋아한다’ 문항은 ‘그렇다’ 336명(35.97%)으로 가장 높은 응답을 보였으며, 다음으로 ‘보통이다’ 278명(29.76%), ‘매우 그렇다’ 209명(22.38%), ‘그렇지 않다’ 72명(7.71%), ‘전혀 그렇지 않다’ 19명(2.03%) 순으로 나타났다. 한편 해당 문항의 평균은 3.71점으로 조사되었으며, 자신의 업무에 대해 긍정적으로 인식하는 응답자가 565명(60.50%)으로 자신의 업무에 대해 다소 만족하고 있는 것으로 나타났다.

‘나는 우리 조직을 일하기 좋은 곳으로 추천할 수 있다’ 문항은 ‘보통이다’가 298명(31.91%), ‘그렇다’ 234명(25.05%), ‘매우 그렇다’ 199명(21.31%), ‘그렇지 않다’ 128명(13.70%), ‘전혀 그렇지 않다’ 75명(8.03%) 순으로 조사되었으며, 해당 문항의 평균은 3.37점으로 나타났다. 또한 전체 응답자 중 433명(46.36%)의 응답자가 자신의 조직에 대해 긍정적으로 인식하는 것으로 조사되었다.

[표 74] 직무만족도

(단위 : 명, 점, %)

구분	평균(5점 만점) (표준편차)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
나는 전반적으로 나의 직무에 만족한다	3.56 (0.96)	23 (2.46)	84 (8.99)	336 (35.98)	328 (35.12)	163 (17.45)
나는 나의 업무를 좋아한다	3.71 (0.96)	19 (2.03)	72 (7.71)	278 (29.76)	356 (38.12)	209 (22.38)
나는 우리조직을 일하기 좋은 곳으로 추천할 수 있다	3.37 (1.19)	75 (8.03)	128 (13.70)	298 (31.91)	234 (25.05)	199 (21.31)

주 : 전체 사례수는 934명(100.0%)임

나. 직무동기

장애인단체 종사자의 직무동기는 ‘내재적·외재적 동기’ 및 ‘공직봉사동기’ 2가지로 구분하여 조사하였다. 각 문항은 5점 리커트 척도로 측정하였고, 평균점수가 높을수록 직무동기가 높은 것을 의미한다.

1) 내·외재적 동기

내재적 동기와 외재적 동기는 분리된 것으로 각각 독립적 특성을 보인다. 세부 문항의 1~3번까지는 내재적 동기, 4~6번까지는 외재적 동기를 묻는 설문 문항이다. 장애인단체 종사자인 응답자의 내·외재적 동기에 대한 조사 결과는 [표 75]와 같다.

내재적 동기와 관련한 세부 문항을 살펴보면 ‘나는 장애인단체 종사자로서 나의 직무를 성공적으로 수행하였을 때 보람을 느낀다’ 문항에 대해서는 ‘매우 그렇다’가 401명(42.93%)으로 가장 높은 응답률을 보였다. 다음으로 ‘그렇다’ 343명(36.72%), ‘보통이다’ 163명(17.45%), ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’가 각각 8명(0.85%)의 순으로 나타났으며, 해당 문항의 평균은 4.19점으로 조사되었다. 다음으로 ‘나는 장애인단체 종사자로서 나의 직무가 중요하다고 생각한다’ 문항에 대해서는 ‘매우 그렇다’가 407명(43.58%), ‘그렇다’ 354명(37.90%), ‘보통이다’ 153명(16.38%), ‘그렇지 않다’ 11명(1.18%), ‘전혀 그렇지 않다’ 9명(0.96%) 순으로 조사되었으며, 평균점수는 4.21점으로 나타났다. 마지막으로 ‘나는 최선을 다하여 장애인단체 종사자로서 직무를 수행하는 것에 자부심을 느낀다’의 문항에 대해서는 ‘매우 그렇다’가 376명(40.26%), ‘그렇다’ 357명(38.22%), ‘보통이다’ 179명(19.16%), ‘그렇지 않다’ 14명(1.50%), ‘전혀 그렇지 않다’ 8명(0.86%) 순으로 나타났으며, 평균점수는 4.16점으로 조사되었다. 조사 결과, 전체 응답자의 내재적 동기 평균 점수는 보통 이상의 높은 점수를 보이고 있는 것으로 조사되었다.

다음으로 외재적 동기와 관련한 세부 문항을 살펴보면 ‘나는 금전적 보상과 관련된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다’에 대해서는 평균 점수 4.11점으로, ‘매우 그렇다’가 412명(44.11%)로 가장 높은 응답률을 보였으며, ‘그렇다’ 285명(30.51%), ‘보통이다’ 180명(19.27%), ‘그렇지 않다’ 32명(3.43%), ‘매우 그렇지 않다’ 25명(2.68%) 순으로 조사되었다. 한편 ‘나는 승진과 관련된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다’ 문항과 관련해서는 평균 점수 3.73점으로, ‘매우 그렇다’ 285명(30.51%), ‘보통이다’ 282명(30.19%),

‘그렇다’ 260명(27.84%), ‘그렇지 않다’ 66명(7.07%), ‘매우 그렇지 않다’ 41명(4.39%) 순으로 응답되었다. 마지막으로 ‘나는 타인의 인정과 관련된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다’ 문항은 ‘그렇다’ 315명(33.73%), ‘매우 그렇다’ 294명(31.48%), ‘보통이다’ 261명(27.94%), ‘그렇지 않다’ 45명(4.82%), ‘매우 그렇지 않다’ 19명(2.03%) 순으로 응답되었으며, 평균점수는 3.88점으로 나타났다. 분석 결과와 같이 장애인단체 종사자의 외재적 동기 평균값은 내재적 동기와 마찬가지로 대체로 높은 수준인 것으로 시사된다.

[표 75] 내·외재적 동기

(단위 : 명, 점, %)

구분	평균(5점 만점) (표준편차)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
나는 장애인단체 종사자로서 나의 직무를 성공적으로 수행하였을 때 보람을 느낀다	4.19 (0.85)	8 (0.86)	19 (2.04)	163 (17.45)	343 (36.72)	401 (42.93)
나는 장애인단체 종사자로서 나의 직무가 중요하다고 생각한다	4.21 (0.83)	9 (0.96)	11 (1.18)	153 (16.38)	354 (37.90)	407 (43.58)
나는 최선을 다하여 장애인단체 종사자로서 직무를 수행하는 것에 자부심을 느낀다	4.16 (0.84)	8 (0.86)	14 (1.50)	179 (19.16)	357 (38.22)	376 (40.26)
나는 금전적 보상과 관련된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다	4.11 (1.00)	25 (2.68)	32 (3.43)	180 (19.27)	285 (30.51)	412 (44.11)
나는 승진과 관련된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다	3.73 (1.10)	41 (4.39)	66 (7.07)	282 (30.19)	260 (27.84)	285 (30.51)
나는 타인의 인정과 관련된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다	3.88 (0.98)	19 (2.03)	45 (4.82)	261 (27.94)	315 (33.73)	294 (31.48)

주 : 전체 사례수는 934명(100.0%)임

2) 공직봉사동기

장애인단체 종사자의 공직봉사동기에 대해 조사한 결과는 다음의 [표 76]과 같다. 공직 봉사동기와 관련한 세부 문항을 살펴보면 ‘나에게 공공에 대한 봉사는 중요한 의미가 있다’ 문항은 ‘그렇다’ 342명(36.62%), ‘매우 그렇다’ 328명(35.12%), ‘보통이다’ 222명(23.77%), ‘그렇지 않다’ 34명(3.64%), ‘전혀 그렇지 않다’ 8명(0.86%) 순으로 나타났고, 평균 점수는 4.02점으로 조사되었다. ‘나는 공공의 이익을 위해 나 자신을 희생할 마음을 가지고 있다’ 문항은 ‘그렇다’ 341명(36.51%), ‘보통이다’ 293명(31.37%), ‘매우 그렇다’ 226명(24.20%), ‘그렇지 않다’ 56명(6.00%), ‘전혀 그렇지 않다’ 18명(1.93%) 순으로 응답하였으며, 평균 점수는 3.75점으로 조사되었다. 마지막으로 ‘나는 직무수행을 통해 개인의 성취를 이루는 것보다 사회에 기여하는 것이 더 중요하다’ 문항은 ‘보통이다’ 344명(36.83%), ‘그렇다’ 307명(32.87%), ‘매우 그렇다’ 188명(20.13%), ‘그렇지 않다’ 76명(8.14%), ‘전혀 그렇지 않다’ 19명(2.03%)으로 나타났으며, 평균 점수는 3.61점으로 조사되었다. 이와 같이 응답자의 공직봉사동기는 보통 이상의 다소 높은 평균 점수를 보이는 것으로 나타났다.

[표 76] 직무동기 : 공직봉사동기

(단위 : 명, 점, %)

구분	평균(5점 만점) (표준편차)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
나에게 공공에 대한 봉사는 중요한 의미가 있다	4.02 (0.90)	8 (0.86)	34 (3.64)	222 (23.77)	342 (36.62)	328 (35.12)
나는 공공의 이익을 위해 나 자신을 희생할 마음을 가지고 있다	3.75 (0.95)	18 (1.93)	56 (6.00)	293 (31.37)	341 (36.51)	226 (24.20)
나는 직무수행을 통해 개인의 성취를 이루는 것보다 사회에 기여하는 것이 더 중요하다	3.61 (0.96)	19 (2.03)	76 (8.14)	344 (36.83)	307 (32.87)	188 (20.13)

주 : 전체 사례수는 934명(100.0%)임

다. 조직 내 협업

조직 내 협업과 관련한 개인별 인식 수준 조사 결과는 [표 77]과 같다. 각 문항은 5점 리커트 척도로 측정하였으며, 평균 점수가 높을수록 조직 내 협업에 대한 인식이 높은 것을 의미한다. 조직내 협업 관련 각 문항을 세부적으로 살펴보면 다음과 같다. 먼저 ‘우리 조직은 조직 내 구성원 간의 친화를 강조하는 분위기이다’에 대해서는 ‘그렇다’ 321명(34.37%), ‘보통이다’ 272명(29.12%), ‘매우 그렇다’ 226명(24.20%), ‘그렇지 않다’ 84명(8.99%), ‘전혀 그렇지 않다’ 31명(3.32%) 순으로 응답되었으며, 평균 점수는 3.67점으로 조사되었다. ‘우리 조직은 야근을 강요하지 않고 워라벨을 강조하는 분위기이다’ 문항은 ‘그렇다’ 303명(32.44%), ‘매우 그렇다’ 300명(32.12%), ‘보통이다’ 221명(23.66%), ‘그렇지 않다’ 65명(6.96%), ‘전혀 그렇지 않다’ 45명(8.2%) 순이며 조사되었으며, 평균 점수는 3.30점으로 나타났다. 이어서 ‘우리 조직은 업무와 관련하여 직원의 의견을 우선시하며 의사결정 시에도 직원에게 많은 권한을 부여한다’ 문항에 대해서는 ‘그렇다’가 314명(33.62%)로 가장 높은 응답률을 보였다. 이어서 ‘보통이다’ 256명(27.41%), ‘매우 그렇다’ 170명(18.20%), ‘그렇지 않다’ 117명(12.53%), ‘전혀 그렇지 않다’ 7명(8.24%) 순으로 나타났으며, 평균 점수는 3.41점으로 조사되었다. ‘우리 조직에서는 업무를 수행하는 데 있어 상하간(수직적) 의사소통이 원활하다’에 대한 문항의 평균 점수는 3.54점으로, ‘그렇다’가 337명(36.08%), ‘보통이다’ 250명(26.77%), ‘매우 그렇다’ 249명(26.66%), ‘그렇지 않다’ 65명(6.96%), ‘전혀 그렇지 않다’ 33명(3.53%) 순으로 조사되었다. 다음으로 ‘우리 조직에서는 업무를 수행하는 데 있어 직원간(수평적) 의사소통이 원활하다’ 문항은 ‘그렇다’ 337명(36.08%), ‘보통이다’ 250명(26.77%), ‘매우 그렇다’ 249명(26.66%), ‘그렇지 않다’ 65명(6.96%), ‘매우 그렇지 않다’ 33명(3.53%) 순으로 나타났으며, 평균 점수는 3.75점으로 조사되었다. ‘우리 조직의 구성원들은 단체의 화합을 위해 때때로 개인이 희생해야 함을 알고 있다’ 문항은 ‘그렇다’ 381명(40.79%), ‘보통이다’ 277명(29.66%), ‘매우 그렇다’ 209명(22.38%), ‘그렇지 않다’ 46명(4.93%), ‘매우 그렇지 않다’ 21명(2.25%) 순으로 응답되었고, 평균 점수는 3.76점으로 조사되었다. 이어서 ‘우리 조직의 구성원들은 개별적으로 일하기 보다는 구성원 간 협력을 위해 최선을 다한다’ 문항에 대해서는 ‘그렇다’ 351명(37.53%), ‘보통이다’ 277명(29.66%), ‘매우 그렇다’ 193명(21.20%), ‘그렇지 않다’ 75명(8.03%), ‘매우 그렇지 않다’ 33명(3.53%) 순으로 나타났고, 평균 점수는 3.65점으로 조사되었다. ‘나의 상사(들)는 업무를

완료하는데 데 도움을 준다'의 문항은 '매우 그렇다' 263명(28.69%), '보통이다' 229명(24.52%), '그렇지 않다' 68명(7.28%), '전혀 그렇지 않다' 51명(5.46%), '그렇다' 38명(34.05%) 순으로 나타났으며, 평균 점수는 3.73점으로 조사되었다. '나의 동료(들)는 업무를 완료하는 데 도움을 준다' 문항은 평균 점수 3.87점으로, '그렇다' 356명(38.12%), '매우 그렇다' 281명(30.09%), '보통이다' 217명(23.23%), '그렇지 않다' 52명(5.57%), '전혀 그렇지 않다' 28명(3.00%)으로 나타났다. 마지막으로 '직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해주는 사람이 있다' 문항은 '그렇다'가 330명(35.33%), '매우 그렇다'가 254명(27.19%), '보통이다' 237명(25.37%), '그렇지 않다' 65명(6.96%), '매우 그렇지 않다' 48명(5.14%)으로 조사되었고, 평균 점수는 3.72점으로 나타났다. 이와 같이 장애인단체의 조직 내 협업 수준에 대한 조사 결과 응답자의 과반수 이상이 평균 이상의 수준으로 긍정적으로 인식하고 있으며, 업무 시 동료간 원활한 관계가 이루어지고 있는 것으로 확인되었다.

[표 77] 조직 내 협업

(단위 : 명, 점, %)

구분	평균(5점 만점) (표준편차)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
우리 조직은 조직 내 구성원 간의 친화를 강조하는 분위기이다	3.67 (1.04)	31 (3.32)	84 (8.99)	272 (29.12)	321 (34.37)	226 (24.20)
우리 조직은 야근을 강요하지 않고 워라벨을 강조하는 분위기이다	3.80 (1.10)	45 (4.82)	65 (6.96)	221 (23.66)	303 (32.44)	300 (32.12)
우리 조직은 업무와 관련하여 직원의 의견을 우선시하며, 의사결정시에도 직원에게 많은 권한을 부여한다	3.41 (1.16)	77 (8.24)	117 (12.53)	256 (27.41)	314 (33.62)	170 (18.20)
우리 조직에서는 업무상 협조가 필요한 경우 팀별 협업이 대체로 원활하다	3.66 (1.06)	45 (4.82)	72 (7.71)	256 (27.41)	344 (36.83)	217 (23.23)

구분	평균(5점 만점) (표준편차)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
우리 조직에서는 업무를 수행하는 데 있어 상하간(수직적) 의사소통이 원활하다	3.54 (1.13)	59 (6.32)	93 (9.96)	274 (29.34)	303 (32.44)	205 (21.95)
우리 조직에서는 업무를 수행하는 데 있어 직원간(수평적) 의사소통이 원활하다	3.75 (1.03)	33 (3.53)	65 (6.96)	250 (26.77)	337 (36.08)	249 (26.66)
우리 조직의 구성원들은 단체의 화합을 위해 때때로 개인이 희생해야 함을 알고 있다	3.76 (0.93)	21 (2.25)	46 (4.93)	277 (29.66)	381 (40.79)	209 (22.38)
우리 조직의 구성원들은 개별적으로 일하기 보다는 구성원 간 협력을 위해 최선을 다한다	3.65 (1.01)	33 (3.53)	75 (8.03)	277 (29.66)	351 (37.58)	198 (21.20)
나의 상사(들)는 업무를 완료하는 데 도움을 준다	3.73 (1.12)	51 (5.46)	68 (7.28)	229 (24.52)	38 (34.05)	268 (28.69)
나의 동료(들)는 업무를 완료하는 데 도움을 준다	3.87 (1.00)	28 (3.00)	52 (5.57)	217 (23.23)	356 (38.12)	281 (30.09)
직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해주는 사람이 있다	3.72 (1.09)	48 (5.14)	65 (6.96)	237 (25.37)	330 (35.33)	254 (27.19)

주 : 전체 사례수는 934명(100.0%)임

라. 소속 단체 근무 및 활동 이유

응답자가 소속 단체에 근무 및 활동하고 있는 이유로는 장애인 권익 옹호 및 인식개선 등 소명의식이 264명(28.27%)으로 가장 높은 응답률을 보였으며, 다음으로 전문성 향상 140명(14.99%), 근무시간, 휴가 등 근무조건 및 복리후생 142명(15.20%), 직장동료와의 유대관계 126명(13.49%), 임금 수준 92명(9.85%), 직주근접성 79명(8.46%), 교통 편의성 33명(3.53%), 기타 16명(1.71%), 단체의 장애감수성 14명(1.50%), 생계유지 12명(1.28%), 단체 내 편의시설 설치 여부 11명(1.18%), 순탄한 진급 및 승진 5명(0.54%) 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 특별한 이유 없음, 이직의 어려움, 이용자와의 관계 등이 응답되었다.

[표 78] 소속단체 근무 및 활동 이유

(단위 : 명, %)		
구분	사례수	백분율
임금 수준	92	(9.85)
장애인 권익 옹호, 인식개선 등 소명의식	264	(28.27)
전문성 향상	140	(14.99)
순탄한 진급 및 승진	5	(0.54)
직장동료와의 유대관계	126	(13.49)
근무조건 및 복리후생(근무시간, 휴가 등)	142	(15.20)
단체 내 편의시설 설치 여부	11	(1.18)
직주근접성	79	(8.46)
교통의 편의성	33	(3.53)
단체의 장애감수성	14	(1.50)
생계유지	12	(1.28)
기타	16	(1.71)
합계	934	(100.0)

마. 근무환경 및 업무로 인한 스트레스

응답자의 근무환경 및 업무로 인한 스트레스 수준 조사 결과는 [표 79]와 같다. 전체 응답자 934명(100.0%) 중 근로환경으로 인한 스트레스 수준은 ‘보통’과 336명(35.97%)으로 가장 높은 응답률을 보였으며, ‘조금 높음’ 203명(21.73%), ‘조금 있음’ 197명(21.09%), ‘전혀 없음’ 103명(11.56%), ‘매우 높음’ 90명(9.64%) 순으로 조사되었다. 업무로 인한 스트레스 수준은 ‘보통’이 315명(33.73%)으로 가장 높은 응답률을 보였으며, ‘조금 높음’이 247명(26.45%), ‘조금 있음’ 153명(16.92%), ‘매우 높음’ 130명(13.92%), ‘전혀 없음’은 84명(8.99%)으로 조사되었다. 상사로 인한 스트레스 수준은 ‘보통’이 269명(28.30%)으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘조금 있음’이 194명(20.77%), ‘전혀 없음’ 170명(18.20%), ‘조금 높음’은 156명(16.70%), ‘매우 높음’은 145명(15.52%)으로 조사되었다. 동료로 인한 스트레스 수준은 ‘보통’이 306명(32.76%)로 가장 높은 응답률을 보였으며, ‘조금 있음’ 234명(25.05%), ‘전혀 없음’ 233명(24.95%), ‘조금 높음’ 107명(11.46%), ‘매우 높음’ 54명(5.78%) 순으로 조사되었다. 이용자로 인한 스트레스 수준은 ‘보통’이 346명(37.04%)으로 가장 높은 응답률을 보였으며, ‘조금 있음’ 187명(20.02%), ‘조금 높음’ 173명(18.52%), ‘전혀 없음’ 154명(16.49%), ‘매우 높음’ 74명(7.92%) 순으로 조사되었다.

[표 79] 근무환경 및 업무로 인한 스트레스

(단위 : 명, 점, %)

구분	평균(5점 만점) (표준편차)	전혀 없음	조금 있음	보통	조금 높음	매우 높음
근무환경	2.97 (1.13)	108 (11.56)	197 (21.09)	336 (35.97)	203 (21.73)	90 (9.64)
업무	3.19 (1.15)	84 (8.99)	158 (16.92)	315 (33.73)	247 (26.45)	130 (13.92)
상사	2.91 (1.31)	170 (18.20)	194 (20.77)	269 (28.80)	156 (16.70)	145 (15.52)
동료	2.48 (1.15)	233 (24.95)	234 (25.05)	306 (32.76)	107 (11.46)	54 (5.78)
이용자	2.81 (1.15)	154 (16.49)	187 (20.02)	346 (37.04)	173 (18.52)	74 (7.92)

주 : 전체 사례수는 934명(100.0%)임

4. 이직

가. 이직 경험

응답자의 이직 경험에 대한 조사 결과는 [표 80]과 같다. 이직 경험에 대해 살펴보면, 545명(58.35%)이 이직 경험이 있다고 응답하였고, 389명(41.65%)은 없다고 응답하였다.

[표 80] 이직 경험 여부

(단위 : 명, %)

구분	사례수	백분율
이직 경험 없음	389	(41.65)
이직 경험 있음	545	(58.35)
합계	934	(100.0)

나. 이직 영역

응답자의 이직 영역에 대한 조사 결과는 [표 81]과 같다. ‘사회복지 분야에서 현 직장’으로 이직한 응답자가 201명(36.88%)으로 가장 높은 응답률을 보였으며, ‘영리(기업체 등)에서 현 직장’이 183명(33.58%), ‘민간(타단체, 기관)에서 현 직장’이 104명(19.03%), ‘공공(일반행정직 등)에서 현 직장’이 37명(6.79%), ‘기타’ 11명(2.02%), ‘공공(전담 공무원)에서 현 직장’ 9명(1.65%) 순으로 조사되었다.

[표 81] 이직 영역

(단위 : 명, %)

구분	사례수	백분율
공공(전담 공무원) → 현 직장	9	(1.65)
공공(일반행정직 등) → 현 직장	37	(6.79)
민간(타단체, 기관) → 현 직장	104	(19.08)
사회복지 분야 → 현 직장	201	(36.88)
영리(기업체 등) → 현 직장	183	(33.58)
기타	11	(2.02)
합계	545	(100.0)

다. 이직 의사

현재 근무하는 직장에서의 이직 의사에 대해 3가지 항목으로 구분하여 설문을 진행했으며, 분석결과는 [표 82]와 [표 83]과 같다. 먼저 ‘나는 몇 년 안에 이직할 계획을 가지고 있다’에 대한 문항은 ‘있음’이 583명(62.42%)으로 높은 응답률을 보여 과반수가 이직 의사가 있는 것으로 나타났다.

이직 의사가 있는 응답자 583명을 대상으로 원하는 이직 영역에 대해 조사한 결과는 [표 83]과 같다. ‘나는 현재 근무하는 조직을 퇴직하고 다른 장애 관련 조직으로 이직하는 생각을 자주 한다’는 ‘있음’이 464명(79.59%)의 응답률로 높게 나타났고, ‘나는 요즘 장애인복지 관련 일을 그만두고 다른 분야로 이동하는 생각을 자주 한다’는 ‘없음’이 464명(79.59%)으로 높은 응답률을 나타내, 다수의 응답자가 현재 직장으로부터 이직 의사는 가지고 있으나 이직영역과 관련해서는 장애인복지 관련 조직으로 이직하고자 함을 확인할 수 있었다. 이는 현재 직장에서의 근로환경 및 직무만족도 수준 등이 영향요인으로 작용한 결과로 추론할 수 있는 한편, 연령을 포함한 인구사회학적 요인, 이직 시장장애인단체 근무경력 불인정 등의 사회환경적 요인 영향 등 또한 기저요인으로 작용한 결과로 볼 수 있다.

[표 82] 이직 계획 여부

(단위 : 명, %)

구분	사례수	있음	없음
나는 몇 년 안에 이직할 계획을 가지고 있다	934 (100.0)	583 (62.42)	351 (37.58)

[표 83] 이직 영역(동일분야 이직/타분야 이동)

(단위 : 명, %)

구분	사례수	있음	없음
나는 요즘 현재 근무하는 조직을 퇴직하고 다른 장애 관련 조직으로 이직하는 생각을 자주 한다	583 (100.0)	464 (79.59)	119 (20.41)
나는 요즘 장애인복지 관련 일을 그만두고 다른 분야로 이동하는 생각을 자주 한다		119 (20.41)	464 (79.59)

라. 이직 사유

응답자의 이직 고민 사유에 대한 조사 결과는 [표 84]와 같다. 먼저 ‘임금수준의 적정성 문제’가 241명(25.80%)으로 나타나, 가장 결정적인 이직 고민 사유로 응답되었다. 다음으로는 ‘개인의 발전 및 전문성 향상’ 102명(10.92%), ‘조직의 발전 전망 및 비전 부족’ 76명(8.14%), ‘직장 내 인간관계 문제’ 61명(6.53%), ‘계약 또는 담당 업무 및 프로젝트 종료’ 41명(4.39%), ‘근무조건 및 복리후생제도 부족(근무시간, 휴가 등)’ 38명(4.07%), ‘의사결정구조의 비민주성’ 23명(2.46%), ‘기타’ 22명(2.36%), ‘근무환경(장애인 편의시설, 작업환경 등) 문제’ 18명(1.93%), ‘직무배제, 승진 시 차별’ 14명(1.50%), ‘가족적인 이유(결혼, 출산, 육아)’ 12명(1.28%), ‘조직의 이미지가 좋은 곳을 선호함’ 12명(1.28%), ‘교통의 편의성’ 8명(0.86%), ‘장애에 대한 차별과 선입견’ 5명(0.54%) 순으로 조사되었다.

[표 84] 현 직장 이직 고민 사유

(단위 : 명, %)

구분	사례수	백분율
임금수준의 적정성 문제	241	(25.80)
근무조건 및 복리후생제도 부족(근무시간, 휴가 등)	38	(4.07)
직장 내 인간관계 문제	61	(6.53)
조직의 발전 전망 및 비전 부족	76	(8.14)
개인의 발전 및 전문성 향상	102	(10.92)
의사결정구조의 비민주성	23	(2.46)
가족적인 이유(결혼, 출산, 육아)	12	(1.28)
계약 종료(담당 업무 및 프로젝트 종료)	41	(4.39)
장애에 대한 차별과 선입견	5	(0.54)
직무배제, 승진 시 차별	14	(1.50)
근무환경(장애인 편의시설, 작업환경 등) 문제	18	(1.93)
교통의 편의성	8	(0.86)
조직의 이미지가 좋은 곳을 선호함	12	(1.28)
이직 생각 없음	261	(27.94)
기타	22	(2.36)
합계	934	(100.0)

5. 건강·안전·인권

가. 전반적 건강·안전·인권상태

응답자의 건강, 안전, 인권에 대한 조사 결과는 [표 85], [표 86], [표 87]과 같다. 먼저, 건강상태는 ‘보통이다’가 347명(15.52%)으로 가장 높은 응답률을 보였으며, ‘건강한 편이다’가 307명(32.87%), ‘좋지 않다’가 145명(15.52%), ‘매우 건강한 편이다’ 105명(11.24%), ‘매우 좋지 않다’가 30명(3.21%) 순으로 나타났다.

[표 85] 주관적 건강상태

(단위 : 명, 점, %)

구분	평균(5점 만점) (표준편차)	매우 불행하다	불행하다	보통이다	행복하다	매우 행복하다
주관적 건강상태	3.33 (0.98)	30 (3.21)	145 (15.52)	347 (37.15)	307 (32.87)	105 (11.24)

주 : 전체 사례수는 934명(100.0%)임

다음으로 주관적 행복감은 ‘보통이다’가 415명(44.43%)로 가장 높게 나타났으며, ‘행복하다’ 347명(37.15%), ‘매우 행복하다’ 91명(9.74%), ‘불행하다’ 70명(7.49%), ‘매우 불행하다’ 11명(1.13%) 순으로 나타났다.

[표 86] 주관적 행복감

(단위 : 명, 점, %)

구분	평균(5점 만점) (표준편차)	매우 좋지 않다	좋지 않다	보통이다	건강한 편이다	매우 건강하다
주관적 행복감	3.47 (0.82)	11 (1.18)	70 (7.49)	415 (44.43)	347 (37.15)	91 (9.74)

주 : 전체 사례수는 934명(100.0%)임

마지막으로 ‘신체/정신적 질병, 부상 등 건강을 위협하는 환경으로부터 안전’에 대한 응답으로는 ‘보통이다’가 327명(35.01%)으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 ‘안전하다’가 312명(33.40%), ‘매우 안전하다’ 178명(19.06%), ‘별로 안전하지 못하다’ 83명(8.89%), ‘전혀 안전하지 못하다’ 34명(3.64%)으로 조사되었다.

[표 87] 건강을 위협하는 환경으로부터 안전

(단위 : 명, 점, %)

구분	평균(5점 만점) (표준편차)	전혀 안전하지 못하다	별로 안전하지 못하다	보통이다	안전하다	매우 안전하다
신체/정신적 질병, 부상 등 건강을 위협하는 환경으로부터 안전	3.55 (1.01)	34 (3.64)	83 (8.89)	327 (35.01)	312 (33.40)	178 (19.06)

주 : 전체 사례수는 934명(100.0%)임

나. 주관적 감정상태

1) 감정상태

장애인단체 종사자의 감정상태에 대한 조사 결과는 [표 88]과 같다. ‘매사에 흥미나 즐거움이 거의 없다’ 문항과 관련해서는 ‘며칠동안’이 439명(47.00%)으로 가장 응답률이 높았으며, ‘1주일 이상’ 251명(26.87%), ‘전혀 없음’ 193명(20.66%), 거의 매일 51명(5.46%) 순으로 나타났다. ‘기분이 가라앉거나 우울하거나 희망이 없다고 느낀다’ 문항 관련해서는 ‘며칠동안’이 423명(45.29%)로 가장 높은 응답률을 보였으며, 다음으로 ‘전혀없음’ 289명(30.94), ‘1주일 이상’ 179명(19.16%), ‘거의 매일’ 43명(4.60%)순으로 조사되었다. ‘잠들기 어렵거나 자주 깨다 혹은 잠을 너무 많이 잔다’ 문항과 관련해서는 ‘며칠동안’이 352명(37.69%)로 가장 높은 응답률을 보였으며, ‘전혀 없음’ 248명(26.55%), ‘1주일 이상’ 208명(22.27%), ‘거의 매일’ 126명(13.49%) 순으로 조사되었다. ‘피곤하다고 느끼거나 기운이 거의 없다’ 문항과 관련해서는 ‘며칠동안’이 397명(42.51%)로 가장 높은 응답률을 보였으며, ‘1주일 이상’이 255명(27.30%), ‘거의 매일’이 140명(14.99%), ‘전혀 없음’ 142명(13.20%), 순으로 조사되었다. ‘식욕이 줄거나 혹은 너무 많이 먹는다’는 ‘며칠동안’이 387명(41.43%)로 가장 높았으며, ‘전혀 없음’이 252명(26.98%), ‘1주일 이상’이 220명(23.55%), ‘거의 매일’이 75명(8.03%) 순으로 나타났다. ‘내 자신이 실패자로 여겨지거나 자신과 가족을 실망시켰다고 느낀다’에는 ‘전혀 없음’이 466명(49.89%)로 가장 높게 나타났으며, 이어서 ‘며칠동안’이 301명(32.23%), ‘1주일 이상’ 134명(14.35%), ‘거의 매일’ 33명(3.53%) 순으로 나타났다. ‘신문을 읽거나 TV를 보는 것과 같은 일상적인 일에 집중하기 어렵다’는 ‘전혀없음’이 473명(50.64%)으로

가장 높은 응답률을 보였으며, 다음으로는 ‘며칠동안’ 312명(33.40%), ‘1주일 이상’ 126명(13.49%), ‘거의 매일’ 23명(2.46%)의 순으로 나타났다. ‘다른 사람들이 눈치 챌 정도로 평소보다 말과 행동이 느리거나 혹은 안절부절 못해서 가만히 앉아 있을 수 없다’ 문항과 관련해서는 ‘전혀 없음’이 603명(64.56%)으로 가장 높은 응답률을 보였으며, ‘며칠 동안’ 230명(24.63%), ‘1주일 이상’ 86명(9.21%), ‘거의 매일’ 15명(1.61%) 순으로 조사되었다.

‘나는 지난 1년 내 자살하는 것에 대해 진지하게 생각한 적이 있다’ 문항과 관련해서는 ‘전혀 없음’이 703명(75.27%)으로 가장 높은 응답률을 보였으며, ‘며칠동안’ 144명(15.42%), ‘1주일 이상’ 72명(7.71%), ‘거의 매일’ 15명(1.61%)으로 나타났다. ‘자살 계획을 구체적으로 세워본 적이 있다’ 문항과 관련해서는 ‘전혀 없음’이 758명(81.16%)으로 가장 응답률이 높았으며, ‘며칠동안’ 120명(12.85%), ‘1주일 이상’ 51명(5.46%), ‘거의 매일’ 5명(0.54%)의 순으로 조사되었다. 마지막으로 ‘실제로 자살시도를 해 본 적이 있다’는 ‘전혀 없음’이 808명(86.51%)으로 가장 높게 나타났고, ‘며칠 동안’은 87명(9.31%), ‘1주일 이상’은 35명(3.75%), ‘거의 매일’은 4명(0.43%)으로 조사되었다.

[표 88] 감정상태

(단위 : 명, 점, %)

구분	평균(4점 만점) (표준편차)	전혀 없음	며칠동안	1주일 이상	거의 매일
매사에 흥미나 즐거움이 거의 없다	2.17 (0.82)	193 (20.66)	439 (47.00)	251 (26.87)	51 (5.46)
기분이 가라앉거나 우울하거나 희망이 없다고 느낀다	1.97 (0.83)	289 (30.94)	423 (45.29)	179 (19.16)	43 (4.60)
잠들기 어렵거나 자주 깬다 혹은 잠을 너무 많이 잔다	2.23 (0.99)	248 (26.55)	352 (37.69)	208 (22.27)	126 (13.49)
피곤하다고 느끼거나 기운이 거의 없다	2.42 (0.92)	142 (15.20)	397 (42.51)	255 (27.30)	140 (14.99)
식욕이 줄거나 혹은 너무 많이 먹는다	2.13 (0.90)	252 (26.98)	387 (41.43)	220 (23.55)	75 (8.03)
내 자신이 실패자로 여겨지거나 자신과 가족을 실망시켰다고	1.72 (0.84)	466 (49.89)	301 (32.23)	134 (14.35)	33 (3.53)

구분	평균(4점 만점) (표준편차)	전혀 없음	며칠동안	1주일 이상	거의 매일
느낀다					
신문을 읽거나 TV를 보는 것과 같은 일상적인 일에 집중하기 어렵다	1.68 (0.80)	473 (50.64)	312 (33.40)	126 (13.49)	23 (2.46)
다른 사람들이 눈치 챌 정도로 평소보다 말과 행동이 느리거나 혹은 안절부절 못해서 가만히 앉아 있을 수 없다	1.48 (0.73)	603 (64.56)	230 (24.63)	86 (9.21)	15 (1.61)
나는 지난 1년 내 자살하는 것에 대해 진지하게 생각한 적이 있다	1.36 (0.69)	703 (75.27)	144 (15.42)	72 (7.71)	15 (1.61)
자살 계획을 구체적으로 세워본 적이 있다	1.25 (0.58)	758 (81.16)	120 (12.85)	51 (5.46)	5 (0.54)
실제로 자살시도를 해 본 적이 있다	1.18 (0.50)	808 (88.51)	87 (9.31)	35 (3.75)	4 (0.43)

주 : 전체 사례수는 934명(100.0%)임

2) 자기효능감

응답자의 자기효능감에 대한 조사 결과는 [표 89]와 같다. 자기효능감 척도는 10개의 세부분항으로 구성되어 있으며, 각 항목에 대한 응답은 5점 리커트 척도로 측정하였다. 조사 결과, ‘어려운 일이라도 열심히 노력한다면 나는 해낼 수 있다’가 4.03점으로 가장 높게 나타났으며, ‘어려움이 처하더라도 나는 해결책을 찾을 수 있을 것이다’ 3.85점, ‘나는 예상치 못한 일이라도 효율적으로 처리해 낼 것이라고 믿는다’ 3.80점, ‘필요한 노력을 기울이기만 한다면 나는 대부분의 문제를 해결할 수 있다’ 3.77점, ‘나에게 어떤 일이 생기더라도 나는 해결해 낼 수 있을 것이다’ 3.73점, ‘어떤 문제에 부딪힐 때 나는 보통 몇 가지 해결방법을 찾을 수 있다’ 3.66점, ‘내 재능 덕분에 나는 예상치 못한 상황에 어떻게 대처해야 할지 알고 있다’ 3.58점, ‘목표에 집중해서 그것을 이루어내는 것은 나에게 쉬운 일이다’ 3.55, ‘나는 나의 능력을 믿기 때문에 어려움에 부딪혀도 당황하지 않는다’ 3.51점, ‘누군가가 내 의견에 반대하더라도 나는 내가 원하는 방식으로 할 수 있는 방법을 찾을 수 있을 것이다’ 3.46점 순으로 나타났다. 조사 결과 응답자의 자기효능감의 전체 평균은 3.69, 표준편차는 0.87로 나타났다.

[표 89] 자기효능감

(단위 : 명, 점, %)

구분	평균(5점 만점) (표준편차)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
어려운 일이라도 열심히 노력한다면 나는 해낼 수 있다	4.03 (0.82)	3 (0.32)	23 (2.46)	208 (22.27)	406 (43.47)	294 (31.48)
목표에 집중해서 그것을 이루어내는 것은 나에게 쉬운 일이다	3.55 (0.90)	9 (0.96)	86 (9.21)	372 (39.83)	316 (33.83)	151 (16.17)
나는 나의 능력을 믿기 때문에 어려움에 부딪혀도 당황하지 않는다	3.51 (0.93)	16 (1.71)	96 (10.28)	362 (38.76)	315 (33.73)	145 (15.52)
필요한 노력을 기울이기만 한다면 나는 대부분의 문제를 해결할 수 있다	3.77 (0.86)	7 (0.75)	48 (5.14)	288 (30.84)	401 (42.93)	190 (20.34)
어려움이 처하더라도 나는 해결책을 찾을 수 있을 것이다	3.85 (0.82)	5 (0.54)	35 (3.75)	258 (27.62)	435 (46.57)	201 (21.52)
나는 예상치 못한 일이라도 효율적으로 처리해 낼 것이라고 믿는다	3.80 (0.85)	6 (0.64)	44 (4.71)	275 (29.44)	411 (44.00)	198 (21.20)
내 재능 덕분에 나는 예상치 못한 상황에 어떻게 대처해야 할 지 알고 있다	3.58 (0.92)	13 (1.39)	80 (8.57)	352 (35.44)	331 (35.44)	158 (16.92)
어떤 문제에 부딪힐 때 나는 보통 몇 가지 해결방법을 찾을 수 있다	3.66 (0.86)	8 (0.86)	60 (6.42)	324 (34.69)	387 (41.43)	155 (16.60)
누군가가 내 의견에 반대하더라도 나는 내가 원하는 방식으로 할 수 있는 방법을 찾을 수 있을 것이다	3.46 (0.90)	17 (1.8)	92 (9.9)	393 (42.1)	312 (33.4)	120 (12.8)
나에게 어떤 일이 생기더라도 나는 해결해 낼 수 있을 것이다	3.73 (0.85)	8 (0.86)	44 (4.71)	314 (33.62)	394 (42.18)	174 (18.63)

주 : 전체 사례수는 934명(100.0%)임

다. 인권

1) 소속 단체의 인권 보장 수준

응답자가 느끼고 있는 소속 단체의 인권 보장 수준에 대한 결과는 [표 90]과 같다. 인권 보장 수준은 10점 리커트 척도로 측정하였다. 조사 결과, 소속 단체의 인권 보장 수준에 대한 전체 평균은 6.82점으로 대체로 보통 이상으로 보장받고 있는 것으로 나타났다. 인권 보장 수준과 관련 세부 결과를 살펴보면 8점이 191명(20.45%)으로 가장 높은 응답률을 보였으며, 7점(144명, 15.42%), 10점(131명, 14.03%), 6점(111명, 11.88%), 9점(103명, 11.03%), 5점(85명, 9.1%), 3점(65명, 6.96%), 4점(61명, 6.53%), 2점(25명, 2.68%), 1점(18명, 1.93%) 순으로 나타났다.

[표 90] 소속 단체 인권 보장 수준

(단위 : 명, 점, %)

구분		평균(표준편차)	사례수	백분율
인권 보장받지 못함 	1	6.82(2.33)	18	(1.93)
	2		25	(2.68)
	3		65	(6.96)
	4		61	(6.53)
	5		85	(9.10)
	6		111	(11.88)
	7		144	(15.42)
	8		191	(20.45)
↓ 인권 보장받고 있음	9		103	(11.03)
	10		131	(14.03)

주 : 전체 사례수는 934명(100.0%)임

2) 인권 침해 경험

장애인단체 종사자의 인권 침해 경험에 대한 조사 결과는 [표 91]과 같다. 인권 침해 유형은 폭언, 폭행, 성희롱 및 성추행으로 구분하였으며, 가해자의 유형은 이용자, 동료, 상급 관리자, 유관기관 관계자로 나누어 확인하였다. 조사 결과 인권침해 경험 중 폭언과 관련해서는 이용자로부터 '경험 없음'이 526명(56.32%)으로 가장 높은 응답률을 보였으

며, '1회~4회' 237명(30.73%), '5회~12회' 73명(7.82%), '13회~24회' 28명(3.00%), '25회 이상' 20명(2.14%) 순으로 나타났다. 동료로부터는 '경험 없음'이 764명(81.80%)으로 가장 높게 나타났으며, 뒤를 이어 '1회~4회' 140명(14.99%), '5회~12회' 21명(2.25%), '13회~24회' 6명(0.64%), '25회 이상' 3명(0.32%)의 순으로 조사되었다. 상급 관리자에 의한 폭언은 '경험 없음'이 626명(67.02%)로 가장 높은 응답률을 보였으며, '1회~4회' 202명(21.63%), '5회~12회' 61명(6.53%), '13회~24회' 24명(2.57%), '25회 이상' 21명(2.25%)의 순으로 나타났다. 유관기관 관계자로부터의 폭언은 '경험 없음' 801명(85.76%), '1회~4회' 110명(11.78%), '5회~12회' 17명(1.82%), '13회~24회'와 '25회 이상'은 3명(0.32%)의 순으로 조사되었다. 이와 같이 장애인 종사자의 경우 이용자로부터 폭언을 경험한 응답률이 가장 높았으며, '25회 이상'의 지속적인 인권 침해는 상급 관리자로 인한 경험이 가장 높은 것을 확인할 수 있었다.

폭행에 대한 인권침해 경험에 대해 살펴보면, 이용자로부터는 '경험 없음'이 820명(91.01%)으로 가장 높게 나타났으며, '1회~4회' 67명(7.17%), '5회~12회' 11명(1.18%), '13회~24회' 4명(0.43%), '25회 이상' 2명(0.21%) 순으로 나타났다. 동료로부터는 '경험 없음'이 902명(96.57%)로 가장 높은 응답률을 보였으며, '1회~4회' 26명(2.78%), '13회~24회' 4명(0.43%), '5회~12회' 2명(0.21%) 순으로 조사되었다. 상급 관리자로부터는 경험 없음'이 897명(96.04%)으로 가장 높은 응답률을 보였으며, '1회~4회'는 30명(3.21%), '5회~12회' 4명(0.43%), '13회~24회' 2명(0.21%), '25회 이상' 1명(0.11%)으로 나타났다. 유관기관 관계자의 경우 경험 없음'이 910명(97.43%)으로 가장 높게 나타났으며, '1회~4회' 19명(2.03%), '5회~12회' 3명(0.32%), '13회~24회' 2명(0.21%)으로 나타났다. 조사 결과, 장애인단체 종사자의 경우 이용자로부터 폭행을 경험한 비율이 가장 높은 것으로 나타났으며, '25회 이상' 지속적인 폭행 경험 또한 이용자로 인한 경우가 가장 높은 것을 확인할 수 있었다.

성희롱 및 성추행 경험의 경우, 이용자로부터는 '경험 없음'이 836명(89.51%)으로 가장 높은 응답률을 보였으며, '1회~4회'는 85명(9.10%), '5회~12회' 10명(1.07%), '13회~24회' 2명(0.21%), '25회 이상'은 1명(0.11%) 순으로 나타났다. 동료로부터는 '경험 없음'이 893명(95.61%)으로 가장 높게 나타났으며, '1~4회'는 31명(3.32%), '5~12회' 9명(0.96%), '13~24회' 1명(0.11%)으로 나타났다. 상급 관리자의 경우 '경험 없음'이 858명(91.86%)으로 가장 높은 응답률을 보였으며, '1회~4회'는 62명(6.64%), '5회~

12회' 7명(0.75%), '13회~24회' 5명(0.54%), '25회 이상'은 2명(0.21%) 순으로 조사되었다. 유관기관 관계자로 인한 경험 여부 관련해서는 '경험 없음'이 906명(97.00%)으로 가장 높은 응답률을 보였으며, '1회~4회'는 23명(2.46%), '5회~12회' 4명(0.43%), '13회~24회' 1명(0.11%)순으로 조사되었다. 조사 결과 성희롱 및 성추행은 이용자로부터 경험한 응답자의 수가 가장 많았으며, '25회 이상' 지속적인 가해대상자는 상급 관리자인 경우가 가장 높은 것으로 조사되었다. 한편 전체 인권 침해 경험 중 폭언을 경험한 응답자의 비율이 가장 높았으며, 다양한 인권 침해 경험의 가해자는 이용자인 경우가 가장 높은 것으로 조사되었다. 또한 '25회 이상' 지속적인 인권 침해 가해자는 상급 관리자인 것을 확인할 수 있었다.

[표 91] 인권 침해 경험

(단위 : 명, %)

구분		경험없음	1~4회	5~12회	13~24회	25회 이상
폭언	이용자	526 (56.32)	287 (30.73)	73 (7.82)	28 (3.00)	20 (2.14)
	동료	764 (81.80)	140 (14.99)	21 (2.25)	6 (0.64)	3 (0.32)
	상급 관리자	626 (67.02)	202 (21.63)	61 (6.53)	24 (2.57)	21 (2.25)
	유관기관 관계자	801 (85.76)	110 (11.78)	17 (1.82)	3 (0.32)	3 (0.32)
폭행	이용자	850 (91.01)	67 (7.17)	11 (1.18)	4 (0.43)	2 (0.21)
	동료	902 (96.57)	26 (2.78)	2 (0.21)	4 (0.43)	0 (0.00)
	상급 관리자	897 (96.04)	30 (3.21)	4 (0.43)	2 (0.21)	1 (0.11)
	유관기관 관계자	910 (97.43)	19 (2.03)	3 (0.32)	2 (0.21)	0 (0.00)
성희롱 및 성추행	이용자	836 (89.51)	85 (9.10)	10 (1.07)	2 (0.21)	1 (0.11)
	동료	893 (95.61)	31 (3.32)	9 (0.96)	1 (0.11)	0 (0.00)
	상급 관리자	858 (91.86)	62 (6.64)	7 (0.75)	5 (0.54)	2 (0.21)
	유관기관 관계자	906 (97.00)	23 (2.46)	4 (0.43)	1 (0.11)	0 (0.00)

주 : 전체 사례수는 934명(100.0%)임

3) 인권 침해 대응방식

(1) 응답자 대응방식

장애인단체 종사자의 인권 침해 관련 대응방식에 대한 조사 결과는 [표 92]와 같다. 인권 침해를 경험했을 경우 ‘개인적으로 참고 넘김(대처하지 않음)’이 351명(49.72%)로 가장 높은 응답률을 보였으며, ‘주변 동료에게 하소연하고 넘김’ 158명(22.38%), ‘가해자에게 직접 항의’ 102명(14.45%), ‘직장 상사나 동료에게 도움 요청’ 78명(11.05%), ‘단체 내 공식적인 절차(고충처리위원회) 등을 통해 문제 해결 요청’ 9명(1.27%), ‘기타’ 5명(0.71%), ‘법적 대응 통해 적극적으로 문제 해결’ 2명(0.28%), ‘외부 인권보호기관에 도움 요청’ 1명(0.14%) 순으로 나타났다.

[표 92] 응답자 인권 침해 대응방식 (중복응답 허용)

(단위 : 명, %)

구분	사례수	백분율	중복 백분율
개인적으로 참고 넘김(대처하지 않음)	351	(49.72)	(65.12)
가해자에게 직접 항의	102	(14.45)	(18.92)
주변 동료에게 하소연하고 넘김	158	(22.38)	(29.31)
직장 상사나 동료에게 도움 요청	78	(11.05)	(14.47)
단체 내 공식적인 절차(고충처리위원회) 등을 통해 문제해결 요청	9	(1.27)	(1.67)
외부 인권보호기관에 도움 요청	1	(0.14)	(0.19)
법적 대응 통해 적극적으로 문제 해결	2	(0.28)	(0.37)
기타	5	(0.71)	(0.93)
합계	706	(100.0)	(131.0)

(2) 소속 직장 대응방식

소속 직장의 인권침해 대응 방식에 대한 조사 결과는 [표 93]과 같다. 소속 직장의 인권침해 대응방식으로는 ‘아무런 대응이나 사후조치가 없었다’가 409명(71.38%)로 가장 높게 나타났다. 다음으로는 ‘상사나 동료들과 상담’이 67명(11.69%), ‘기타’ 35명(6.11%), ‘휴식기간(휴가, 휴직 등) 제공’ 18명(3.14%), ‘전문가 상담 제공’ 15명(2.62%), ‘담당 업무 변경’ 14명(2.44%), ‘의료적 조치시행(진료, 입원 등)’ 7명(1.22%), ‘물질적 보상 제공’ 6명(1.05%), ‘다른 부서 이동’ 2명(0.35%) 순으로 조사되었다.

[표 93] 소속 직장 인권침해 대응방식 (중복응답 허용)

(단위 : 명, %)

구분	사례수	백분율	중복 백분율
아무런 대응이나 사후조치가 없었다	409	(71.38)	(75.88)
의료적 조치를 시행(진료, 입원 등)	7	(1.22)	(1.30)
물질적 보상을 제공	6	(1.05)	(1.11)
휴식기간(휴가, 휴직 등) 제공	18	(3.14)	(3.34)
전문가 상담 제공	15	(2.62)	(2.78)
담당 업무 변경	14	(2.44)	(2.60)
다른 부서 이동	2	(0.35)	(0.37)
상사나 동료들과 상담	67	(11.69)	(12.43)
기타	35	(6.11)	(6.49)
합계	573	(100.0)	(106.31)

(3) 가해자 조치

응답자가 소속된 직장에서 가해자 조치에 대한 조사 결과는 [표 94]와 같다. 인권침해 가해자 조치에 대한 조사 결과, ‘아무런 대응이나 사후조치 없음’이 405명(72.19%)로 가장 높게 나타났으며, ‘구두 경고’ 74명(13.19%), ‘단체 또는 서비스 이용 제한 조치’ 32명(5.70%), ‘기타’ 29명(5.17%), ‘경찰에 신고’ 13명(2.32%), ‘다른 부서로 인계’ 5명(0.89%), ‘법적소송 진행’ 3명(0.53%) 순으로 조사되었다.

[표 94] 인권침해 가해자 조치 (중복응답 허용)

(단위 : 명, %)

구분	사례수	백분율	중복 백분율
아무런 대응이나 사후조치 없음	405	(72.19)	(75.42)
단체 또는 서비스 이용 제한 조치	32	(5.70)	(5.96)
경찰에 신고	13	(2.32)	(2.42)
구두로 경고	74	(13.19)	(13.78)
다른 부서로 인계	5	(0.89)	(0.93)
법적소송 진행	3	(0.53)	(0.56)
기타	29	(5.17)	(5.40)
합계	561	(100.0)	(104.47)

라. 윤리 경영

장애인단체 종사자가 근무하는 단체의 윤리 경영에 대해 조사한 결과는 [표 95]와 같다. 문항은 ‘단체 금전의 부적절한 사용’, ‘사업 실적의 부정직한 보고’, ‘이용자에 대한 부당한 처우’, ‘동료에 대한 부당한 처우’, ‘특정 종교 및 종교 활동에 대한 강요’, ‘업무상 이외의 이유로 승진누락 등 부당처우’ 등 9개 문항으로 구성하였으며, 각 문항은 5점 리커트 척도로 응답하였다. 조사결과, ‘동료에 대한 부당한 처우’가 1.49점으로 가장 높았으며, ‘단체 금전의 부적절한 사용’이 1.43점, ‘사업 실적의 부정직한 보고’가 1.37점, ‘업무상 이외의 이유로 승진누락 등 부당처우’ 1.36점, ‘이용자에 대한 부당한 처우’는 1.35점, ‘직무배치, 승진 시 장애에 대한 차별’ 1.32점, ‘특정 종교 및 종교 활동에 대한 강요’ 1.3점, ‘편의시설, 휴식공간 마련 시 장애에 대한 차별’ 1.29점으로 나타났다. 조사 결과, 다수의 장애인단체에서 사업 운영 및 단체 관계자 처우 관련 비교적 긍정적으로 인식하고 있음을 확인할 수 있었다.

[표 95] 윤리 경영

(단위 : 명, 점, %)

구분	평균(5점 만점) (표준편차)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
단체 금전의 부적절한 사용	1.43 (0.85)	699 (74.84)	119 (12.74)	74 (7.92)	34 (3.64)	8 (0.86)
사업 실적의 부정직한 보고	1.37 (0.76)	714 (76.45)	127 (13.60)	68 (7.28)	19 (2.03)	6 (0.64)
이용자에 대한 부당한 처우	1.35 (0.72)	720 (77.09)	124 (13.28)	74 (7.92)	12 (1.28)	4 (0.43)
동료에 대한 부당한 처우	1.49 (0.93)	681 (72.91)	119 (12.74)	87 (9.31)	28 (3.00)	19 (2.03)
특정 종교 및 종교 활동에 대한 강요	1.30 (0.71)	763 (81.69)	94 (10.06)	55 (5.89)	16 (1.71)	6 (0.64)
업무상 이외의 이유로 승진누락 등 부당처우	1.36 (0.80)	739 (79.12)	96 (10.28)	67 (7.17)	22 (2.36)	10 (1.07)
직무배치, 승진 시 장애에 대한 차별	1.32 (0.73)	746 (79.87)	103 (11.03)	66 (7.07)	12 (1.28)	7 (0.75)
편의시설, 휴식공간 마련 시 장애에 대한 차별	1.29 (0.68)	758 (81.16)	99 (10.60)	64 (6.85)	8 (0.86)	5 (0.54)
비장애인 동료들의 장애에 대한 편견 혹은 지나친 관심	1.32 (0.71)	743 (79.55)	110 (11.78)	65 (6.96)	9 (0.96)	7 (0.75)

주 : 전체 사례수는 934명(100.0%)임

6. 역량강화교육 및 내·외부 프로그램

가. 참여 여부

지난 1년간 역량강화교육 및 내·외부 프로그램에 응답자의 참여 여부에 대한 조사 결과는 [표 96]과 같다. 역량강화교육 및 내·외부 프로그램에 참여한 응답자는 610명(65.31%)으로 참여하지 않은 응답자 324명(34.69%) 보다 많은 것으로 조사되었다.

[표 96] 역량강화교육 및 내·외부 프로그램 참여

(단위 : 명, %)

구분	사례수	백분율
참여경험 없음	324	(34.69)
참여경험 있음	610	(65.31)
합계	934	(100.0)

나. 참여 횟수

지난 1년간 역량강화교육 및 내·외부 프로그램에 참여한 종사자의 교육 참여 횟수에 대한 조사 결과는 [표 97]과 같다. 역량강화교육 및 내·외부 프로그램에 참여했던 응답자 610명(100.0%)의 교육 참여 횟수는 '1회~5회'가 543명(89.02%)로 가장 응답률이 높았으며, '6회~10회' 45명(7.38%), '11회~15회'는 13명(2.13%), '16회 이상'은 9명(1.47%) 순으로 조사되었다.

[표 97] 역량강화교육 및 내·외부 프로그램 참여 횟수

(단위 : 명, 회, %)

구분	평균(표준편차)	사례수	백분율
1회~5회	3.27(4.13)	543	(89.02)
6회~10회		45	(7.38)
11회~15회		13	(2.13)
16회 이상		9	(1.47)

주 : 전체 사례수는 610명(100.0%)임

다. 참여 시간

역량강화교육에 참여한 종사자의 지난 1년간 역량강화교육 및 내·외부 프로그램 참여한 시간에 대한 조사 결과는 [표 98]과 같다. ‘5시간 초과 ~ 10시간 미만’이 184명(30.16%)로 가장 높은 응답률을 보였으며, ‘5시간 이하’ 172명(28.2%), ‘15시간 초과 ~ 20시간 이하’ 105명(17.21%), ‘10시간 초과 ~ 15시간 이하’ 50명(8.2%), ‘40시간 초과’ 30명(4.92%), ‘25시간 초과 ~ 30시간 이하’ 26명(4.26%), ‘20시간 초과 ~ 25시간 이하’와 ‘35시간 초과 ~ 40시간 이하’는 각 16명(2.62%), ‘30시간 초과 ~ 35시간 이하’는 11명(1.8%) 순으로 조사되었다.

[표 98] 역량강화교육 및 내·외부 프로그램 참여 시간

(단위 : 명, 시간, %)

구분	평균(표준편차)	사례수	백분율
5시간 이하	14.46(17.02)	172	(28.20)
5시간 초과 ~ 10시간 미만		184	(30.16)
10시간 초과 ~ 15시간 이하		50	(8.20)
15시간 초과 ~ 20시간 이하		105	(17.21)
20시간 초과 ~ 25시간 이하		16	(2.62)
25시간 초과 ~ 30시간 이하		26	(4.26)
30시간 초과 ~ 35시간 이하		11	(1.80)
35시간 초과 ~ 40시간 이하		16	(2.62)
40시간 초과		30	(4.92)

주 : 전체 사례수는 610명(100.0%)임

라. 수강 방법

장애인단체 종사자의 지난 1년간 역량강화교육 및 내·외부 프로그램 수강 방법 관련 조사 결과는 [표 99]와 같다. 먼저 ‘업무 시간 활용’이 389명(41.65%)로 가장 높은 응답률을 보였다. 다음으로는 ‘출장 또는 교육 휴가 등’이 152명(16.27%), ‘업무시간 외 수강, 초과 근무 수당 비지급’이 33명(3.53%), ‘개인 휴가 이용’이 30명(3.21%), ‘업무 시간 외 수강, 초과근무 수당 지급’이 5명(0.54%), ‘기타’가 1명(0.11%) 순으로 조사되었다.

[표 99] 역량강화교육 및 내·외부 프로그램 수강 방법

(단위 : 명, %)

구분	사례수	백분율
출장 또는 교육 휴가 등	152	(16.27)
개인 휴가 이용	30	(3.21)
업무 시간 외 수강, 초과근무 수당 지급	5	(0.54)
업무시간 외 수강, 초과 근무 수당 비지급	33	(3.53)
업무 시간 활용	389	(41.65)
기타	1	(0.11)
합계	610	(100.0)

마. 미참여 사유

지난 1년간 역량강화교육 및 내·외부 프로그램 미참여자를 대상으로 미참여 사유에 대해 조사하였으며, 결과는 [표 100]과 같다. 먼저 ‘교육 해당자에 포함되지 않음’이 148명(45.68%)로 가장 높은 응답률을 보였으며, ‘교육 정보 부족’ 52명(16.05%), ‘적합한 교육 및 프로그램 없음’ 48명(14.81%), ‘과도한 업무량’ 25명(7.72%), ‘기타’ 23명(7.10%), ‘직장에서 보내주지 않음’이 13명(4.01%), ‘교육비 부족’ 9명(2.78%), ‘타인에게 업무 전가 우려’ 6명(1.85%)의 순으로 조사되었다.

[표 100] 역량강화교육 및 내·외부 프로그램 미참여 사유

(단위 : 명, %)

구분	사례수	백분율
과도한 업무량	25	(7.72)
교육 해당자에 포함되지 않음	148	(45.68)
직장에서 보내주지 않음	13	(4.01)
타인에게 업무 전가 우려	6	(1.85)
적합한 교육 및 프로그램 없음	48	(14.81)
교육비 부족	9	(2.78)
교육 정보 부족	52	(16.05)
기타	23	(7.10)
합계	324	(100.0)

바. 수강 희망 분야

역량강화교육 및 내·외부 프로그램 관련 희망 수강 분야를 조사하였으며, 그 결과는 [표 101]과 같다. 조사 결과, ‘재무회계분야’가 375명(18.88%)로 가장 높게 나타났으며, 뒤를 이어 ‘사례관리’가 347명(17.47%)로 나타났다. 다음으로는 ‘일반행정’이 326명(16.41%), ‘비대면 전환 디지털 실무교육’ 281명(14.15%), ‘프로포절 작성’ 208명(10.47%), ‘컨텐츠 및 프로그램 제작’ 166명(8.36%), ‘인사’ 136명(6.85%), ‘모금홍보’ 82명(4.13%), ‘기타’ 65명(3.27%) 순으로 조사되었다.

[표 101] 역량강화교육 및 내·외부 프로그램 수강 희망 분야 (중복응답 허용)

(단위 : 명, %)

구분	사례수	백분율	중복 백분율
재무회계분야	375	(18.88)	(40.24)
프로포절 작성	208	(10.47)	(22.32)
모금홍보	82	(4.13)	(8.80)
일반행정	326	(16.41)	(34.98)
인사	136	(6.85)	(14.59)
사례관리	347	(17.47)	(37.23)
컨텐츠 및 프로그램 제작	166	(8.36)	(17.81)
비대면 전환 디지털 실무교육	281	(14.15)	(30.15)
기타	65	(3.27)	(6.97)
합계	1,986	(100.0)	(213.09)

7. 코로나19 관련 근무환경 변화

가. 코로나19 발생에 따른 경험

장애인단체 종사자의 코로나19 경험에 대한 조사 결과는 [표 102]와 같다. 133명(100.0%)이 코로나19 관련 경험이 있다고 응답하였으며, ‘자가격리’가 81명(60.90%), ‘자가격리에 따른 불이익’이 31명(23.31%), ‘본인 감염(양성)’이 21명(15.79%) 순으로 나타났다.

[표 102] 코로나19 경험 (중복응답 허용)

(단위 : 명, %)

구분	사례수	백분율	중복 백분율
본인 감염(양성)	21	(15.79)	(23.60)
자가격리	81	(60.90)	(91.01)
자가격리에 따른 불이익	31	(23.31)	(34.83)
합계	133	(100.0)	(149.44)

나. 코로나19 발생 이후 근무형태

코로나19 발생 이후 근무형태에 대한 조사 결과는 [표 103]과 같다. 코로나19 발생 이후 근무형태로는 ‘기존 근무형태’가 590명(59.42%)로 가장 높은 응답률을 보였다. 다음으로는 ‘재택근무(차출근무)’ 216명(21.75%), ‘단축근무’ 131명(13.19%), ‘유급휴직’ 38명(3.83%), ‘무급휴직’ 11명(1.11%), ‘기타’ 7명(0.70%) 순으로 조사되었다.

[표 103] 코로나19 근무형태 (중복응답 허용)

(단위 : 명, %)

구분	사례수	백분율	중복 백분율
재택근무(차출근무)	216	(21.75)	(23.13)
단축근무	131	(13.19)	(14.03)
유급휴직	38	(3.83)	(4.07)
무급휴직	11	(1.11)	(1.18)
기존 근무형태	590	(59.42)	(63.17)
기타	7	(0.70)	(0.75)
합계	993	(100.0)	(106.3)

다. 코로나19 발생 영향

1) 코로나19 발생 이후 구조조정, 권고사직 등 경험 여부

장애인단체 종사자의 코로나19 발생 이후 구조조정, 권고사직 경험에 대한 조사 결과는 [표 104]와 같다. 조사 결과를 살펴보면 ‘경험 없음’이 916명(98.07%)으로 가장 높은 응답률을 보였으며, ‘권고사직’ 12명(1.28%), ‘구조조정’ 3명(0.32%), ‘기타’ 3명(0.32%) 순으로 조사되었다.

[표 104] 코로나19 발생 이후 구조조정이나 권고사직 경험 여부

(단위 : 명, %)

구분	사례수	백분율
구조조정	3	(0.32)
권고사직	12	(1.28)
경험 없음	916	(98.07)
기타	3	(0.32)
합계	934	(100.0)

2) 코로나19 발생 이후 임금손실

(1) 임금손실 경험

코로나19로 인한 임금손실 관련 경험 조사 결과는 [표 105]와 같다. 전체 응답자 934명(100.0%) 중 코로나19로 인해 임금손실을 경험한 응답자는 31명(3.32%)에 불과하며, 903명(96.68%)이 임금손실 경험이 없는 것으로 나타났다.

[표 105] 코로나19로 인한 임금손실 경험

(단위 : 명, %)

구분	사례수	백분율
임금손실 없음	903	(96.68)
임금손실 있음	31	(3.32)
합계	934	(100.0)

(2) 임금손실 금액

전체 응답자 중 코로나19로 인한 임금손실 경험자를 대상으로 임금손실 금액을 조사한 결과는 [표 106]과 같다. 임금 손실을 경험한 응답자 31명(100.0%) 중 '25만원 이하'가 11명(35.48%)으로 가장 높은 응답을 보였으며, '50만원 초과 ~ 100만원 이하'가 6명(19.35), '25만원 초과 ~ 50만원 이하'와 '100만원 초과 150만원 이하'가 각 5명(16.13%), '150만원 초과 ~ 200만원 이하'가 3명(9.68%), '200만원 초과'는 1명(3.23%)의 순으로 나타났다.

[표 106] 코로나19로 인한 월평균 임금 손실 금액

(단위 : 원, 명, %)

구분	평균(표준편차)	사례수	백분율
25만원 이하	755,920 (670,131.36)	11	(35.48)
25만원 초과 ~ 50만원 이하		5	(16.13)
50만원 초과 ~ 100만원 이하		6	(19.35)
100만원 초과 ~ 150만원 이하		5	(16.13)
150만원 초과 ~ 200만원 이하		3	(9.68)
200만원 초과		1	(3.23)

주 : 전체 사례수는 31명(100.0%)임

3) 코로나19 관련 업무 부담 수준

코로나19 관련 업무 부담 수준에 대한 조사 결과는 [표 107]과 같다. ‘방역물품 구비’, ‘선제적 코로나 검사 실시’, ‘단체 수시 소독’, ‘단체 출입자 관리(체온체크, 손소독 등)’, ‘비대면 서비스 전환으로 인한 온라인 업무’, ‘사회적 거리두기 지침으로 인한 면회업무’ 등 12가지 영역으로 구분하였으며, 각 영역에 대한 응답은 ‘전혀 부담되지 않음’부터 ‘매우 부담됨’까지 5점 리커트 척도로 측정하였다. 각 항목별 해당사항 없음을 제외하고 측정한 결과, ‘비대면 프로그램 운영’이 2.40점으로 가장 높았으며, 뒤를 이어 ‘지역자원 개발 및 연계 업무’ 2.35점, ‘개별상담’ 2.34점, ‘비대면 서비스 전환으로 인한 온라인 업무’ 2.33점, ‘후원물품 제공 업무’ 2.28점, ‘가정방문 등 지역사회 돌봄 업무’, ‘사회적 거리두기 지침으로 인한 면회업무’ 2.27점, ‘단체 출입자 관리’ 2.24점, ‘선제적 코로나 검사 실시’, ‘코로나 관련 건강생활지원 프로그램 운영’ 2.23점, ‘단체 수시 소독’ 2.16점, ‘방역물품 구비’ 2.13점 순으로 나타났다.

[표 107] 코로나19로 인한 변화

(단위 : 명, 점, %)

구분	평균(5점 만점) (표준편차)	전혀 부담 되지 않음	부담 되지 않음	보통임	부담됨	매우 부담됨	해당사항 없음
방역물품 구비	2.13 (1.10)	348 (37.26)	213 (22.81)	235 (25.16)	81 (8.67)	21 (2.25)	36 (3.85)
선제적 코로나 검사 실시	2.23 (1.18)	339 (36.30)	181 (19.38)	219 (23.45)	104 (11.13)	43 (4.60)	48 (5.14)
단체 수시 소독	2.16 (1.14)	356 (38.12)	188 (20.13)	227 (24.30)	103 (11.03)	22 (2.36)	38 (4.07)
단체 출입자 관리 (체온체크, 손소독 등)	2.24 (1.19)	349 (37.37)	186 (19.91)	218 (23.34)	130 (13.92)	28 (3.00)	23 (2.46)
비대면 서비스 전환으로 인한 온라인 업무	2.33 (1.26)	327 (35.01)	165 (17.67)	217 (23.23)	129 (13.81)	49 (5.25)	47 (5.03)
사회적 거리두기 지침으로 인한 면회업무	2.27 (1.22)	326 (34.90)	175 (18.74)	228 (24.41)	99 (10.60)	46 (4.93)	60 (6.42)
코로나 관련 건강 생활지원 프로그램 운영	2.23 (1.18)	327 (35.01)	184 (19.70)	227 (24.30)	97 (10.39)	35 (3.75)	64 (6.85)
비대면 프로그램 운영	2.40 (1.30)	324 (34.69)	142 (15.20)	224 (23.98)	134 (14.35)	63 (6.75)	47 (5.03)
가정방문 등 지역사회 돌봄 업무	2.27 (1.25)	332 (35.55)	167 (17.88)	211 (22.59)	102 (10.92)	50 (5.35)	72 (7.71)
지역자원 개발 및 연계 업무	2.35 (1.28)	327 (35.01)	152 (16.27)	224 (23.98)	113 (12.10)	60 (6.42)	58 (6.21)
개별상담	2.34 (1.25)	318 (34.05)	160 (17.13)	230 (24.63)	118 (12.63)	48 (5.14)	60 (6.42)
후원물품 제공 업무	2.28 (1.20)	328 (35.12)	165 (17.67)	249 (26.66)	103 (11.03)	40 (4.28)	49 (5.25)

주 : 전체 사례수는 934명(100.0%)임

4) 코로나19로 인한 업무 변화

코로나19 확산으로 인해 장애인단체 종사자들이 경험하는 업무량, 피로도, 불안감의 변화는 다음의 [표 108]과 같다. 먼저 업무량의 평균은 5점 만점에 2.95점으로 나타났다. 세부적으로 살펴보면 ‘변화 없음’이 569명(60.92%)으로 가장 많은 비중을 차지했으며, 다음으로 ‘축소됨’ 167명(17.33%), ‘과중됨’ 139명(14.33%), ‘매우 축소됨’ 34명(3.64%) ‘매우 과중됨’이 25명(2.68%) 순으로 나타났다. 다음으로 피로도는 평균 3.20점으로 나타났고, 세부적으로 ‘변화 없음’이 540명(57.92%), ‘과중됨’이 230명(24.63%), ‘매우 과중됨’이 49명(5.25%), ‘축소됨’이 85명(9.10%), ‘매우 축소됨’이 30명(3.21%) 순으로 나타났다. 마지막으로 불안감은 평균 3.29점으로 드러났고, ‘변화없음’이 527명(56.42%)으로 가장 많은 비중을 차지했으며, ‘과중됨’ 256명(27.41%), ‘매우 과중됨’ 64명(6.85%), ‘축소됨’ 58명(6.21%), ‘매우 축소됨’ 29명(3.10%)이 뒤를 이었다. 이에 코로나19 확산으로 인해 장애인단체 종사자들의 업무량은 비교적 변화가 없음에도 불구하고 과중된 피로도와 불안감을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

[표 108] 코로나19로 인한 변화

(단위 : 명, 점, %)

구분	평균(5점 만점) (표준편차)	매우 축소됨	축소됨	변화없음	과중됨	매우 과중됨
업무량 변화	2.95 (0.76)	34 (3.64)	167 (17.88)	569 (60.92)	139 (14.88)	25 (2.68)
피로도 변화	3.20 (0.80)	30 (3.21)	85 (9.10)	540 (57.82)	230 (24.63)	49 (5.25)
불안감 변화	3.29 (0.81)	29 (3.10)	58 (6.21)	527 (56.42)	256 (27.41)	64 (6.85)

주 : 전체 사례수는 934명(100.0%)임

라. 코로나19 발생 이후 서비스 제공 어려움

코로나19 발생 이후 서비스 제공 어려움에 대한 조사 결과는 [표 109]와 같다. 코로나19 발생 이후 서비스 제공에 가장 큰 어려움은 ‘코로나 감염의 두려움’으로 591명(24.76%)이 응답하였다. 다음으로는 ‘집단 및 대면 프로그램 제공의 어려움’이 373명(15.63%), ‘이용자 혹은 지역주민의 단체 방문에 대한 두려움 및 거부감’이 212명(8.88%), ‘코로나19로 인한 이용자의 우울감’ 164명(6.87%), ‘대면 서비스 축소에 따른 이용자와의 거리감’이 160명(6.70%), ‘비대면 서비스 전환으로 인한 디지털, 온라인 서비스 확대에 대한 부담감’이 140명(5.87%), ‘정부 또는 지자체 정책의 혼선’ 131명(5.49%), ‘단체 직원의 방문, 외박, 외출 단절에 따른 심리적 어려움에 의한 서비스 질 저하’ 123명(5.15%), ‘보호자, 이용자의 불만 증가’ 117명(4.9%), ‘자원봉사자 등 외부 인력 활용에 대한 어려움’ 108명(4.52%), ‘단체 내 확진자 발생에 대한 언론보도 및 사회적 지탄에 대한 두려움’ 107명(4.48%), ‘유관기관과의 네트워크 구축에 대한 어려움’ 3명(3.06%), ‘감염병에 대한 단체 내 세부 기준 및 가이드라인 부재’ 71명(2.97%), ‘기타’ 17명(0.71%) 순으로 나타났다. 또한 이상에서 나타난 코로나19 발생 이후 서비스 제공의 어려움은 장애인단체 종사자의 코로나19로 인한 피로도와 불안감에 영향을 미치는 것으로 사료된다.

[표 109] 코로나19 발생 이후 서비스 제공 어려움 (중복응답 허용)

(단위 : 명, %)

구분	사례수	백분율	중복 백분율
코로나 감염의 두려움	591	(24.76)	(64.10)
단체 내 확진자 발생에 대한 언론보도 및 사회적 지탄에 대한 두려움	107	(4.48)	(11.61)
코로나19로 인한 이용자의 우울감	164	(6.87)	(17.79)
이용자 혹은 지역주민의 단체 방문에 대한 두려움 및 거부감	212	(8.88)	(22.99)
감염병에 대한 단체 내 세부 기준 및 가이드라인 부재	71	(2.97)	(7.70)
집단 및 대면 프로그램 제공의 어려움	373	(15.63)	(40.46)
대면 서비스 축소에 따른 이용자와의 거리감	160	(6.70)	(17.35)
비대면 서비스 전환으로 인한 디지털, 온라인 서비스 확대에 대한 부담감	140	(5.87)	(15.18)
보호자, 이용자의 불만 증가	117	(4.90)	(12.69)

구분	사례수	백분율	중복 백분율
자원봉사자 등 외부 인력 활용에 대한 어려움	108	(4.52)	(11.71)
유관기관과의 네트워크 구축에 대한 어려움	73	(3.06)	(7.92)
단체 직원의 방문, 외박, 외출 단절에 따른 심리적 어려움에 의한 서비스 질 저하	123	(5.15)	(13.34)
정부 또는 지자체 정책의 혼선	131	(5.49)	(14.21)
기타	17	(0.71)	(1.84)
합계	2,387	(100.0)	(258.89)

마. 향후 감염병 대비 단체 준비사항

향후 감염병 대비 단체의 준비사항에 대해 조사 결과는 [표 110]과 같다. ‘감염병 발생에 따라 중앙 및 지방정부의 장애인단체 지원 근거 규정 마련’이 446명(19.69%)로 가장 높은 응답률을 보였다. 다음으로는 ‘긴급상황 발생 대비 유연한 근로기준 및 규정 마련’ 362명(15.98%)으로 높게 나타났으며, ‘단체 종류에 맞는 감염병 대응 관련 매뉴얼 제작 필요’ 352명(15.54%), ‘비대면 서비스 전환으로 인한 디지털 정보화·온라인 서비스 및 프로그램 개발 필요’ 297명(13.11%), ‘감염병 유행과 관련하여 단체운영보조비 지원 필요’ 270명(11.92%), ‘업무 공백의 최소화를 위한 대체인력확보 필요’ 221명(9.76%), ‘서비스 중단에 대비한 지역사회 장애인복지 네트워크 및 유기적 돌봄체계 구축’ 218명(9.62%), ‘관할 지자체의 신속한 업무 전달’ 87명(3.84%), ‘기타’ 12명(0.53%) 순으로 조사되었다.

[표 110] 향후 감염병 대비 단체의 준비 사항 (중복응답 허용)

(단위 : 명, %)

구분	사례수	백분율	중복 백분율
감염병 발생에 따라 중앙 및 지방정부의 장애인단체 지원 근거 규정 마련	446	(19.69)	(48.58)
단체 종류에 맞는 감염병 대응 관련 매뉴얼 제작 필요	352	(15.54)	(38.34)
관할 지자체의 신속한 업무 전달	87	(3.84)	(9.48)
감염병 유행과 관련하여 단체운영보조비 지원 필요	270	(11.92)	(29.41)
업무 공백의 최소화를 위한 대체인력확보 필요	221	(9.76)	(24.07)
긴급상황 발생 대비 유연한 근로기준 및 규정 마련	362	(15.98)	(39.43)
서비스 중단에 대비한 지역사회 장애인복지 네트워크 및 유기적 돌봄체계 구축	218	(9.62)	(23.75)
비대면 서비스 전환으로 인한 디지털정보화, 온라인 서비스 및 프로그램 개발 필요	297	(13.11)	(32.35)
기타	12	(0.53)	(1.31)
합계	2,265	(100.0)	(246.72)

제 5장

결론 및 제언

제1절 | 결론 및 제언



제5장 결론 및 제언

제1절 | 결론 및 제언

본 연구는 장애인 당사자의 자립과 권리옹호를 위해 설립·운영되고 있는 장애인단체의 구체적인 운영 현황과 소속 전문인력의 근무 환경 실태를 파악하고, 처우개선을 위한 기초자료를 확보하고자 수행되었다. 이를 위해 기존 선행연구에서 산발적으로 개념화·조작화되어 있던 장애인단체 정의 및 특성에 대해 고찰하고, 장애인 관련 제도·법 정책의 개정 시기별 동향을 파악했으며, 구조화된 설문을 제작하여 장애인단체 운영 현황을 다각적으로 조사하였다. 특히 설문은 실질적인 장애인단체 운영 현황 및 장애인단체 종사자의 근로환경 실태를 파악하기 위해 단체용과 종사자용으로 구분하여 실시하였다.

먼저 단체용 설문에서는 단체의 일반현황, 재무현황, 고용 및 보상, 조직운영 및 관리, 코로나19 관련 근로환경 변화 등을 파악하였으며, 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 장애인단체의 고충처리 및 종사자 보호 체계 현황에 대해 조사한 결과, 세부 문항에 대한 평균 점수가 7점 만점에 2.88점으로 다소 낮은 수준으로 나타났다. 직원의 권리와 인권 보장에 대한 규정의 경우 66.67%가 구비되어 있다고 응답하였으나, 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 지침은 전체 대비 51.78%가 보유하고 있는 것으로 나타났다. 한편, 고충처리위원회 구비는 35.60%, 수요자 폭력으로부터 종사자를 보호하기 위한 안전설비 및 지원책 구비는 30.74%, 종사자의 감정노동에 대한 심리치료지원책 구비는 22.01%로 절반에 미치지 못하는 수준인 것으로 조사되었다.

단체 운영시 경험한 어려움과 관련해서는 예산 부족 30.24%, 인력 부족 18.30%, 비대면 서비스를 위한 디지털·온라인 업무 역량 부족 12.71%, 홍보 및 자원개발의 어려움 12.58%, 회계 및 행정 능력 부족 5.97%, 지역사회 네트워크 구축의 어려움 4.19% 순으로 조사되었다. 즉 장애인단체는 지속적으로 호소했던 예산 및 인력 부족 어려움 뿐만

아니라 새롭게 등장한 코로나19라는 사회적 변화로 인해 비대면 서비스 제공, 온라인 업무 역량 부족 및 홍보, 지역사회 네트워크 구축 등의 어려움을 경험하고 있는 것으로 나타나, 이에 대한 외부 지원이 필요한 것으로 나타났다.

한편 코로나19로 인한 장애인단체의 영향을 조사한 결과, 사업 및 프로그램 중단이 82.20%, 자원봉사 및 후원의 감소가 63.43%, 서비스 및 프로그램의 다변화가 63.11%, 온라인·디지털 서비스 이용 확대 56.63%, 개별화된 서비스 제공 51.46%로 코로나19로 인해 장애인단체의 운영환경에 변화가 발생한 것으로 나타났다. 또한 최고 관리자가 생각하는 코로나19로 인한 장애인단체 직원들의 업무량은 5점 만점에 평균 2.99점으로 코로나19 이전 대비 큰 변화량은 없었으나, 피로도와 불안감은 3.40점, 3.66점으로 비교적 과증되는 것으로 나타났다. 이와 함께 감염병 발생 대비 단체의 준비사항에 대해 조사한 결과로는 중앙 및 지방정부의 장애인단체 지원 근거 규정 마련 필요가 21.18%, 단체 종류에 적합한 감염병 대응 관련 매뉴얼 제작 14.20%, 비대면 서비스 전환에 적합한 온라인 프로그램 개발 필요가 13.96%, 감염병 유행과 관련하여 단체운영 보조비 지원 필요가 12.07%로 조사되어, 이들 항목에 대한 외부 지원이 필요한 것으로 분석되었다.

둘째, 종사자용 설문에서는 응답자의 인구사회학적 유형 및 장애 특성 분석, 근로환경 및 보수수준을 파악하였으며, 장애인단체 종사자의 인적 관리 체계화를 위해 직무 및 조직 인식, 이직, 건강·안전·인권, 역량강화, 코로나19 관련 근무환경 변화에 대해 조사하였다. 장애인단체 종사자의 장애 여부를 파악한 결과 23.77%가 장애를 가지고 있으며, 이들 중 58.11%가 장애 정도가 심한 중증장애인으로 나타났다. 또한 장애인복지 분야에서 근무한 경력은 평균 5.41년, 현 단체에서 재직한 기간은 평균 4.13년으로 조사되었다.

장애인단체 종사자의 보수 수준을 조사한 결과 평균 연봉은 27,180천원이었으며, 응답자의 44.65%가 '보수 수준 자체가 낮은 점'을 보수체계의 가장 큰 문제점으로 지적하였다. 장애인단체 종사자의 직무만족도는 5점 만점 기준 평균 3.56점이며, 응답자의 60.50%가 자신에 업무에 대해 긍정적으로 인식하고 본인의 업무에 대해 대체로 만족하고 있는 것으로 조사되었다. 특히 공직봉사동기는 5점 만점 기준 평균 4.02점으로 타 직군에 비하여 장애인단체 종사자의 경우 공공의 이익을 위한 직무 동기가 높은 것으로 나타났다. 한편 종사자의 근로환경 스트레스는 5점 만점 기준 2.97점, 업무 스트레스는 3.19점, 상사 스트레스는 2.91점, 동료 스트레스는 2.48점, 이용자 스트레스는 2.81점의 순으로 업무 스트레스 수준이 가장 높은 것으로 나타났으며, 동료 스트레스 보다 상사 및 이용자

스트레스 수준이 더 높은 것으로 조사되었다. 스트레스 및 우울, 자살생각 및 시도 등 감정상태의 경우 다소 부정적인 감정 상태를 가지고 있으나 심각한 수준은 아닌 것으로 조사되었다.

한편, 종사자들의 업무 중 인권을 침해하는 폭력 경험 및 피해 현황에 대해 조사한 결과, 이용자들로부터 경험한 폭력이 상급관리자 또는 동료, 유관기관 관계자를 통해 경험하는 폭력의 빈도수보다 높은 것으로 분석되었다. 이러한 인권침해에 대한 종사자의 대응방식은 어떠한 대처도 하지 않고 개인적으로 참고 넘겼다가 49.72%, 주변 동료에게 하소연하고 넘김이 22.38%로 비교적 소극적으로 대응하는 것으로 나타남에 따라 이에 대한 국가 및 지자체의 개입이 시급함을 확인할 수 있었다.

마지막으로 현재 장애 분야 실천현장에서 일어나는 변화의 가장 큰 기저요인으로 작용하고 있는 코로나19로 인한 근로환경 변화에 관한 조사항목을 단체용·종사자용 조사에 모두 추가함으로써 재난 발생으로 인한 단체의 위기 대응 및 장애인단체 종사자의 근로환경 변화를 파악하였다. 먼저 코로나19 발생 이후 임금 손실 여부 및 권고사직 등에 대해 조사한 결과, 구조조정 또는 권고사직 경험 없음이 98.07%, 임금 손실 없음이 96.68%로 조사되었다. 그러나 본 조사는 연구에 참여한 장애인단체에 한정하여 진행되었기 때문에 코로나19 이후 조직내 인원감축 시행 및 임금 손실 여부의 조사내용과 관련해서는 장애인단체 전체 또는 장애인복지 전체 분야로 확대하여 조사결과를 해석하지 않도록 주의가 필요하다. 다음으로 코로나19로 인한 장애인단체 종사자의 변화를 살펴본 결과, 평균 5점 만점에 업무량 변화에 대한 평균은 2.95점으로 다소 변화가 없는 반면, 피로도와 불안감은 3.20점, 3.29점으로 나타나 코로나19 이전보다 비교적 중압감을 느끼는 것으로 나타났다.

본 연구의 결과를 토대로 한 시사점 및 정책적·실천적 제언은 다음과 같다.

첫째, 장애인단체 실무자의 근로환경을 실질적으로 개선할 수 있는 법률적·정책적 제도 마련이 필요하다. 장애인단체의 업무는 타 유관기관과 달리 매우 복잡한 성격을 지니고 있다. 이에 장애인단체 종사자는 서비스 제공자일 뿐만 아니라 단체 행정가, 당사자 권리 옹호가 등 다양한 역할을 수행하고 있으며 이들의 업무 역량 및 전문성 제고에 밀접한 영향을 미치는 근로환경은 이들의 직무만족도 뿐만 아니라 당사자에게 제공되는 서비스 수준의 결정요인으로 작용할 수 있다. 따라서 장애인단체 종사자의 근무환경 및

처우개선은 장애인단체의 비전 및 목표 달성, 더 나아가 서비스 질의 향상을 위해서라도 가장 선제적으로 개선될 필요가 있다.

그러나 본 조사의 결과에서도 확인할 수 있듯이, 현재 근로기준법상 근로자의 처우 내용이 법률적으로 보장되고 있음에도 불구하고, 다수의 장애인단체의 경우 종사자 근로에 따른 휴가 및 수당 지급에 관한 규정이 미비하거나 혹은 제정되어 있더라도 제대로 지켜지지 않고 있는 것으로 나타났다. 이는 정부의 보조금 지원 및 처우법 등을 통해 법률적 지위를 보장받고 있는 사회복지시설 대비 장애인단체의 경우 운영비를 포함한 단체 육성 관련 예산을 지원받지 못하는 경우가 다수 존재하며, 종사자 처우 등에 관한 법률적 보장 체계 또한 수립되어 있지 않음에 따른 결과로 유추해볼 수 있다. 따라서 장애인단체 종사자가 장애인복지 이용·생활시설에서 종사하는 사회복지사와 동등한 법률적 지위를 갖도록 이들의 처우와 관련된 법률 제정이 시급히 진행되어야 될 것으로 사료된다.

둘째, 장애인단체 종사자의 이직을 감소시킬 수 있는 실질적 방안 마련이 필요하다. 장애인단체 종사자의 처우개선 문제도 중요하지만 이와 더불어 장애인단체의 내부 근무 환경 시스템이 안정적으로 조성되어야 하며, 단체장 변경, 정치적 영향 등에 따라 직원의 고용 및 근무환경이 불안정하게 변화하는 구조를 개선하는 것이 필요하다. 특히 장애인복지시설 종사자와 동일한 수준의 급여체계 가이드라인을 마련하는 것이 시급히 필요하며, 종사자의 전문성 및 역량강화, 자기계발을 위한 직급별 역량강화 교육의 상설화 및 종사자 소진을 예방할 수 있는 힐링 프로그램 지원 등이 필요하다. 뿐만 아니라 장애인단체 종사자의 직무동기를 고취시킬 수 있는 조직 차원의 적절한 보상관리지침 마련이 필요하다. 휴면서비스조직에 있어 체계적인 인적관리는 숙련된 전문가의 이직 예방과 업무 동기 부여에 밀접한 영향을 미친다. 따라서 이들의 직무몰입을 유도하기 위한 실질적 인센티브 제도 도입이 필요할 것으로 사료된다.

셋째, 포스트 코로나에 대비한 비대면 중심의 장애인단체 운영 및 서비스 전달체계의 구축이 필요하다. 코로나19로 촉진된 사회적 거리두기와 비대면 서비스 제공에 따른 디지털정보기기의 활용도가 증가함에 따라 디지털 장비가 부족하거나 혹은 기술 사용이 미숙한 일부 장애인단체의 경우 서비스 전달에 있어 어려움을 겪고 있다. 특히 본 연구 결과 코로나 19 발생 이후 단체별 서비스 제공 총량은 늘어나지는 않았으나 사회적 거리두기 및 비대면 접촉에 따른 사회적 변화로 인해 프로그램 실행에 어려움을 느끼는 등

다수의 종사자들이 코로나19 발생 이전 대비 업무 피로도와 불안감을 느끼는 것으로 나타났다. 따라서 장애인 종사자의 업무 스트레스 해소 및 직무몰입을 제고할 수 있도록 장애인단체 종사자를 대상으로 디지털 역량 강화를 도모할 수 있는 디지털 기술 훈련을 제공하는 것이 필요하다. 사회복지기관에서는 코로나19 이후 전통적인 대면 프로그램 운영에서 탈피하여 디지털기기 활용을 기반으로 한 비대면 프로그램 운영을 통해 이용자에게 맞춤형 서비스를 제공하고자 각고의 노력을 기울이고 있다. 이에 장애인단체 또한 변화하는 환경에 발맞추어 서비스 제공의 패러다임을 변화시켜야 하며, 이를 위해 종사자의 디지털 역량 훈련 및 교육 지원이 필요하다. 특히 장애인단체 종사자 개인의 디지털 역량 제고와 더불어 단체의 ICT기반 비대면, 비접촉 방식의 서비스 제공 역량을 함양시킬 수 있는 다양한 정책적 지원이 필요한 시점이다.

마지막으로, 장애인단체와 장애인단체 이용자가 어떠한 상황에서도 지속가능한 서비스를 제공받을 수 있도록 관련 법령 제정 및 중앙정부 차원에서 서비스의 지속가능성을 보장할 수 있는 체계적 시스템을 도입해야 한다. 지난 코로나19로 인한 팬데믹 상황에서 다수의 장애인들이 정부의 미진한 지원이나 대응책으로 인해 지역사회로부터 폐쇄되고 고립되는 등 국가 및 지역사회 사회보장정책으로부터의 소외와 분리를 경험하였다. 이러한 현상은 장애인단체의 설립 및 역할에 대한 법령의 부재 즉, 장애인단체가 지역사회 내 장애인복지 실현의 거점 전달체계임에도 불구하고 관련 법령에서는 조직의 역할이나 책임에 대해 포괄적으로 명시되어 있거나 혹은 권고 형식에 머물러 있는 것에 기인한 결과라고 할 수 있다. 이로 인해 재난 수준의 심각한 사회변화가 발생할 시 장애인단체별 재정 상황 및 운영 현황에 따라 이용자에게 파편적인 서비스를 전달하게 되는데, 이는 동일 서비스간 질 또는 양에 대한 간극을 발생시킬 가능성이 크다. 더 나아가 이러한 문제는 궁극적으로 서비스 이용자인 장애인 당사자 및 가족의 삶의 질에 부정적인 영향을 미칠 것으로 사료된다. 이에 서비스 전달 주체인 장애인단체의 역할 및 책임에 대한 내용을 법령으로 명문화할 필요가 있으며, 중앙정부 차원에서 장애인단체가 장애인 관련 사회 서비스의 최일선 전달체계로서 장애인 당사자와 가족을 위해 지역사회 기반 지원 서비스와 개인 보조에 대한 서비스 접근성을 높일 수 있도록 표준 서비스 영역과 제공 지침 및 관련 보조금 지원 등 정부 지원방안을 법적으로 마련할 필요가 있다. 즉 독일의 사회법 전 9권과 같이 사회적 변화에 따른 정책 분절 및 복지공백 없이 이용자에게 의료 재활, 근로참여, 여가생활 및 기타, 사회생활 참여 관련 서비스를 지속가능하게 제공할 수 있도록

록 중앙정부 차원에서 서비스 규정 관련 표준화 지침 마련이 필요하다.

본 연구는 장애인단체 운영 현황 및 종사자의 근무실태를 파악하고자 최초로 수행된 기초연구이며, 한국장애인재단은 향후 일정 주기별 연속적인 조사를 통해 장애인단체의 운영 특성 및 인적자원특성의 동향과 추이를 종단분석을 통해 파악할 예정이다. 양질의 수준 높은 복지서비스의 제공은 서비스 제공 인력의 질적 수준에 기반하며, 장애인단체의 질적·양적 성장은 장애인 당사자의 자립 및 권리보장과 연결된다. 이에 향후 지속적인 장애인단체 정책 개선을 위한 기초자료로써 본 조사의 결과가 폭넓게 활용되기를 기대한다.

참고문헌·부록

참고문헌

부록: 단체용 설문지, 종사자용 설문지



참고문헌

- 강민수. (2008). 장애인단체장의 민주성 정도와 조직활동의 적절성에 관한 연구. 중앙대학교 석사학위논문.
- 김무연. (2011). 장애인단체의 역할에 대한 장애인의 인식 연구. 대구대학교 석사학위논문.
- 나운환. (2001). 장애인 직업재활을 위한 장애인복지 시설 및 장애인단체 역할 연구 - 장애인 직업재활 서비스 전달체계를 중심으로. 한국장애인단체총연맹.
- 보건복지부. (2015). 효율적인 민관 파트너십 구축을 위한 장애인단체 역량강화 방안.
- 비와코 새천년 행동계획.
- 비와코 새천년 행동계획의 원칙과 정책지침 14.
- 서울특별시. (2005). 서울시 장애인근로자 직무환경 분석보고서.
- 아·태 장애인 10년 행동계획(1993-2002).
- 유동철. (2005). 장애인복지서비스의 지방이양에 따른 장애인단체의 역할. 한국장애인복지학, 2: 63-95.
- 유점화. (2003). 직업재활사업의 개선방안에 대한 연구-장애인복지관·직업재활시설·장애인단체를 중심으로. 직업재활연구, 13(2), 211-254.
- 이강훈. (2012). 장애인단체 회원들의 사회통합 영향 요인 : 장애인단체 환경요인을 중심으로. 한국장애인복지학, 19: 151-172.
- 이근주. (2005). PSM과 공무원의 업무 성과. 한국사회와 행정연구, 16(1), 81-104.
- 이익섭. (2003). 장애인 당사자주의와 장애인인권운동. 한국장애인단체총연맹.
- 이호선. (2004). 장애인자조단체내의 장애여성 참여 활성화를 위한 연구. 서울시립대학교 석사학위논문.
- 이문희, 김선규, 은종균, 남궁은, 김병규. (2013). 장애인단체 실무자 근로실태조사. 한국장애인단체총연맹.
- 정무성. (2002). 장애인 자조단체의 전망과 과제. 한국장애인재활협회 제2차 UN ESCAP 아태장애인10년(2003-2012) 및 한국장애인10년의 전망과 과제.
- 정무성, 고이경, 이대영, 김성미, 김주영. (2007). 장애인단체 사업평가체계 구축방안에 관한 연구. 보건복지부·송실대학교.
- 충북사회복지서비스품질연구소. (2013). 충북장애인단체 종사자 처우개선을 위한 사회복지포럼.

한국장애인개발원. (2009). 장애인복지종사자 교육실태 및 개선방안 연구.

한국장애인단체총연맹. (2009). 제11회 전국장애인지도자대회.

한국장애인단체총연맹. (2011). 제13회 전국장애인지도자대회.

한국장애인단체총연맹. (2019). 장애인단체 실무자매뉴얼.

한국행정연구원. (2018). 공직생활실태조사.

Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of personality and social psychology*, 66(5), 950.

Gartner, A. & Riessman, F. (1977). Self-help in the Human Services. *San Francisco, CA:Jossey-bass Inc.*

UN ESCAP. (1991). Self-Help Organizations of Disabled Person. *New York : UN.*

Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of public administration research and theory*, 6(1), 5-22.

Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of occupational Psychology*, 52(2), 129-148.

부록

단체용 설문지



2021년 장애인단체 현황 및 운영실태조사 - 단체용 설문지 -

〈단체장 / 사무국장 / 과장 / 총무 등 관리자 한 분이 작성하시면 됩니다〉

안녕하십니까?

본 조사는 장애인의 복지서비스의 질적 수준을 결정하는데 핵심적인 역할을 하는 장애인단체의 운영 실태 및 욕구를 파악하여, 장애인단체의 권익 향상을 위한 기초자료를 마련하는 데 그 목적이 있습니다. 본 조사의 결과는 장애인단체 종사자의 처우개선과 지원을 위한 귀중한 자료로 활용될 것입니다.

본 설문지(단체용)는 장애인단체에 대한 종합적인 내용을 다루고 있으므로 개인용 설문지와는 별도로 단체장, 사무국장, 과장 및 총무 담당자 중 한 분이 작성해주시기 바랍니다.

응답하신 모든 내용은 「통계법」제33조(비밀의 보호)에 의거하여 통계 목적 이외의 다른 용도로는 사용되지 않을 것이며, 응답 결과에 대한 비밀은 보호됩니다. 본 설문조사는 총 42문항으로 구성되어 있으며, 약 10분 정도가 소요됩니다. 바쁘신 중에 조사에 응해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2021년 8월

한국장애인재단 이사장 이 성 규

본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락 주시기 바랍니다.

- 한국장애인재단 연구기획팀 02-6399-6235 / research@herbnum.org



★ 설문조사 사례품(기프트콘) 제공을 위한 휴대폰 연락처를 기입해 주십시오.

()

I 일반현황

1. 단체 소재지	① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 경기 ⑨ 강원 ⑩ 충북 ⑪ 충남 ⑫ 전북 ⑬ 전남 ⑭ 경북 ⑮ 경남 ⑯ 제주 ⑰ 세종			
2. 단체 유형	① 사단법인(사단법인설립허가증 소지 단체) ② 사단법인 비영리민간단체(사단법인설립허가증과 비영리민간단체등록증 모두 소지한 단체) ③ 비법인 비영리민간단체(비영리민간단체등록증 소지 단체) ④ 법인으로 보는 법인이 아닌 단체(고유번호증 혹은 사업자등록증 소지 단체) ⑤ 사회적 협동조합(사회적협동조합 설립인가증 소지 단체) ⑥ 임의단체(관련 등록증이 없는 동아리, 자조모임 등 소규모 풀뿌리단체)			
3. 단체 종류	① 자립생활센터(IL센터) ② 직업재활시설 ③ 협회·연합회 ④ 문화예술단체 ⑤ 인권단체 ⑥ 연구소 ⑦ 부모회 ⑧ 동호회·자조모임 ⑨ 기타()			
4. 단체 핵심사업 ※ 가장 중점적인 사업 한 가지 표시	① 장애인 지역사회 자립생활 지원 ② 장애인 고용촉진·직업훈련 ③ 장애인 관련 정책 개발·연구 ④ 장애인 문화예술 향유 및 교육 ⑤ 장애인 인권 보호 ⑥ 장애인 권익신장·이익대변 ⑦ 장애인 친목도모·정보교류 ⑧ 유관단체 및 기관 연대 조직 ⑨ 기타()			
5. 설립연도	_____년			
6. 단체 규모	1) 직원 수	상근 _____명 / 비상근 _____명		
	2) 장애인 직원 수	상근 _____명 / 비상근 _____명		
	3) 의사결정기구 내 장애인 위원 수예) 이사회, 상임회, 총회 등	전체 _____명 / 장애인 위원 _____명		
	4) 주요 프로그램 수	전체 _____개(2020년도 기준) 대면 _____개 / 비대면 _____개		
	5) 연간 이용자 수 (2020년 기준)	① 100명 이내 ② 100~200명 이내 ③ 200~300명 이내 ④ 300~400명 이내 ⑤ 400~500명 이내 ⑥ 500명 이상		
7. 단체장	1) 연령	① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 ⑥ 70대 이상		
	2) 학력	① 고졸 이하 ② 전문대 졸업 ③ 4년제 대학 졸업 ④ 대학원 석사 졸업 ⑤ 대학원 박사 졸업		
	3) 취임연도	_____년		
	4) 장애여부	① 장애인(5번 문항으로 이동) ② 비장애인(8번 문항으로 이동)	5) 장애정도	① 약한(경증) ② 심한(중증)
	6) 장애유형	① 지체 ② 뇌병변 ③ 시각 ④ 청각 ⑤ 언어 ⑥ 지적 ⑦ 자폐성 ⑧ 정신 ⑨ 신장 ⑩ 심장 ⑪ 호흡기 ⑫ 간 ⑬ 안면 ⑭ 장루·요루 ⑮ 뇌전증(간질)		

II 재무현황

8. 귀 단체의 2020년 세입 및 세출 현황을 항목별로 기입해주세요. 해당하지 않는 단체는 0을 작성해주세요. ※ 2020년 결산(2020. 1. 1. ~ 12. 31.)을 기준으로 작성해주시요.

8-1) 세입

구분	금액
1) 사업수입	()천원
2) 보조금수입	()천원
3) 후원금수입	()천원
4) 이용료수입	()천원
5) 과년도수입	()천원
6) 전입금	()천원
7) 기타	()천원
8) 세입합계	()천원

8-2) 세출

구분	금액
1) 인건비	()천원
2) 업무추진비	()천원
3) 사무비	()천원
4) 사업비	()천원
5) 시설비	()천원
6) 교육비	()천원
7) 기타지출	()천원
8) 세출합계	()천원

9. 귀 단체의 세입항목 중 정부 및 지자체 지원금 이외의 재원이 차지하는 비율은 얼마나 됩니까? (2020년 기준). 해당하지 않는 단체는 0을 작성해주세요.

전체 세입 내역 중 _____%

10. 7번 문항의 '7-2) 세출' 중 '1) 인건비'의 세부 자원 출처를 기입해 주십시오(2020년 기준). 해당하지 않는 단체는 0을 작성해주세요.

구분	금액
1) 정부보조(중앙)	()천원
2) 정부보조(광역)	()천원
3) 정부보조(기초)	()천원
4) 자체부담	()천원
5) 기타(외부단체 지원 등)	()천원
합계 (세출의 '1) 인건비'와 동일해야 함)	()천원

11. 귀 단체는 다음 중 어떠한 기준으로 인건비를 지급하고 있습니까?

- ① 보건복지부 가이드라인
 ② 지방자치단체 가이드라인
 ③ 직능단체 권고안
 ④ 단체 자체기준
 ⑤ 해당없음
 ⑥ 기타()

12. 직급별 '월별 기본급'을 작성해주시기 바랍니다.

※ 직급이 없는 경우에는 해당 칸은 작성하지 않아도 됩니다.

구분	금액
1) 최고관리자	()천원
2) 상급관리자	()천원
3) 중간관리자	()천원
4) 실무직원/활동가	()천원
5) 기타()	()천원

III 고용 및 보상

13. 종사자 현원을 작성해주시시오. 해당유형의 종사자가 없는 경우 해당 칸을 비워두시고, 2021년 8월 기준으로 작성해주시시오(자원봉사자, 기술직, 시설관리직, 활동보조인 등 장애인단체 종사자 외 인력 제외).

※ 문항 12-1번과 12-2번의 합계가 일치해야 합니다.

13-1) 고용형태에 따른 종사자 현원

구분	인원
1) 상용직(정규직)	()명
2) 비정규직(무기계약직)	()명
3) 임시직(기간제, 계약직)	()명
4) 일용직 근로자(1개월 미만)	()명
5) 기타	()명
합계	()명

13-2) 직급에 따른 종사자 현원

구분	인원
1) 최고관리자	()명
2) 상급관리자	()명
3) 중간관리자	()명
4) 실무직원/활동가	()명
5) 기타()	()명
합계	()명

14. 귀 단체의 종사자 외 기타 인적자원 보유 여부와 현원을 작성해주십시오.

구분	보유 여부		인원
1) 의사결정기구(이사회, 상임회, 총회 등)	① 있음	② 없음	()명
2) 자원봉사자(2020년 연인원 기준)	① 있음	② 없음	()명

법정수당

15. 연장근로(1일 8시간, 주 40시간을 초과한 근로)수당을 지급하고 있습니까?

- ① 지급하지 않음
- ② 연장근로를 실시하지 않음
- ③ 매월 고정액(단체에서 자체적으로 정한 금액)
- ④ 실제 연장근로시간에 비례하여 통상임금 일부를 가산하여 지급
- ⑤ 휴가, 연차 등 휴일로 대체
- ⑥ 기타()

16. 연장근로수당을 지급할 경우, 월 최대 몇 시간을 인정합니까? 제한없이 연장근로를 한 만큼 모두 지급하는 경우에는 ‘제한 없음’이라고 작성해주시요.

을 최대 () 시간

17. 휴일근로수당(법정휴일 등 근로자가 쉬기로 정해진 날에 근로)를 지급하고 있습니까?

- ① 지급하지 않음
- ② 휴일근로를 실시하지 않음
- ③ 매월 고정액(단체에서 자체적으로 정한 금액)
- ④ 실제 연장근로시간에 비례하여 통상임금 일부를 가산하여 지급
- ⑤ 휴가, 연차 등 휴일로 대체
- ⑥ 기타()

IV 조직운영 및 관리

채용

22. 전년도 신규 채용 규모

구분	인원
1) 2020년(2020. 1. 1. ~ 12. 31. 기준) 신규채용 종사자 수	()명
2) 코로나19로 인해 채용규모가 축소·연기되었다	① 그렇다 ② 아니다
3) 향후 채용규모를 확대할 계획이다	① 그렇다 ② 아니다

23. 귀 단체에는 공정한 채용제도를 운영하고 있습니까?

구분	그렇다	아니다
1) 인사위원회를 운영한다	①	②
2) 공개적인 모집경로를 활용한다	①	②
3) 심사기준과 채점근거가 보관된다	①	②
4) 단체장 및 직원과 친인척 관계인 직원은 뽑지 않았다	①	②
5) 채용과정에서 장애인 지원자를 위한 배려가 있다	①	②
6) 장애인 지원자를 고려하여 채용장소에 편의시설을 배려하고 있다	①	②

퇴직

24. 2020년도 기준, 퇴직자 수를 작성해주십시오(2020. 1. 1. ~ 12. 31. 기준 없을 경우 0 기입).

구분	인원
1) 2020년도 총 퇴직자 수(2+3+4)	()명
2) 자발적 퇴직자 수	()명
3) 비자발적 퇴직자 수(감원, 계약만료, 권고사직, 해고 등)	()명
4) 기타 퇴직자 수(정년퇴직, 전출, 사망 등)	()명

25. 퇴직금 지급형태는 어떠하십니까?

- ① 퇴직금 ② 퇴직연금 ③ 실시하지 않는다 ④ 기타()

조직운영 및 관리

26. 귀 단체의 성과관리를 위한 사업계획과 운영평가에 대해 어떻게 생각하십니까?

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 중장기(3~5년) 발전계획을 수립하고 있다	1	2	3	4	5
2) 사업진행에 대해 주 혹은 월별로 관리하는 시스템이 있다	1	2	3	4	5
3) 사업 평가를 연 1회(이상) 수행한다	1	2	3	4	5
4) 이용자 만족도 조사를 실시한다	1	2	3	4	5

27. 귀 단체의 인사관리 및 평가 기준에 대해 어떻게 생각하십니까?

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 직원들에게 업무가 명확하게 부여되고 있다	1	2	3	4	5
2) 업무 분장에 따른 개인별 평가 기준이 마련되어 있다	1	2	3	4	5
3) 관리자급 직원이 실무 직원을 평가하는 제도가 있다	1	2	3	4	5
4) 실무 직원이 관리자급 직원을 평가하는 제도가 있다	1	2	3	4	5
5) 동료평가 제도가 있다	1	2	3	4	5
6) 정기적인 직무전환배치(일자리 이동)가 이루어진다	1	2	3	4	5

28. 귀 단체의 평가결과에 대한 보상은 어떠십니까?

항목	그렇다	아니다
1) 성과평가에 따라 금전적 보상(성과급)이 제공된다	①	②
2) 성과평가에 따라 포상휴가가 제공된다	①	②
3) 성과평가에 따라 승진이 이루어진다	①	②
4) 성과평가를 반영하는 기타 포상제도가 있다	①	②

29. 귀 단체의 자원관리는 어떠십니까?

항목	그렇다	아니다
1) 신규 자원봉사자에 대한 교육을 실시하고 있다	①	②
2) 자원봉사자를 위한 안내서가 마련되어 있다	①	②
3) 후원개발 및 관리에 대한 사업계획이 수립되어 있다	①	②
4) 후원금(품)의 수입 및 사용내역을 후원자에게 연1회 이상 통보하고 있다	①	②
5) 후원자를 위한 활동이 연 1회 이상 실시되고 있다	①	②
6) 후원자(금/품) 후원내역에 대해 연말정산간소화서비스를 제공한다	①	②
7) 유관단체(기관)와 공식적인 업무협약이 체결되어 있다	①	②
8) 업무협약에 의해 체결된 단체(기관)와 정기적으로 진행하는 프로그램이 있다	①	②
9) 지역사회사업에 단체 이용자들이 주체가 되어 정기적으로 참여하고 있다	①	②

30. 귀 단체의 직원 역량강화 교육은 어떠합니까?

항목	그렇다	아니다
1) 법정 의무교육(성희롱예방교육, 소방안전교육, 개인정보보호 등)이 진행된다	①	②
2) 법정 의무교육 외에 직무역량강화를 위한 교육을 제공한다	①	②
3) 교육참여를 위한 업무시간 배려가 허용된다	①	②
4) 신입직원을 위한 단체 자체의 별도의 교육과정이 있다	①	②
5) 조직 내부에 정기적인 슈퍼비전 체계가 있다	①	②
6) 직원들에게 위한 별도의 교육비를 보조하고 있다	①	②

31. 귀 단체에서는 자체 내부 직원교육을 얼마나 시행하고 있습니까?

- ① 월 1회 이상 ② 분기별 1회 이상 ③ 반기별 1회 이상 ④ 연 1회 이상
 ⑤ 없음 ⑥ 기타()

32. 귀 단체의 고충처리 및 종사자 보호 체계는 어떠합니까?

항목	그렇다	아니다
1) 직원의 권리와 인권 보장에 대한 규정이 있다	①	②
2) 고충처리위원회가 있다	①	②
3) 노사위원회와 같은 직원 공식 회의체가 있다	①	②
4) 수요자 폭력으로부터 종사자를 보호하기 위한 안전설비 및 지원책이 있다	①	②
5) 종사자를 위한 상해보험 가입이 되어 있다	①	②
6) 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 지침이 마련되어 있다	①	②
7) 종사자의 감정노동에 대한 심리치료지원책이 마련되어 있다	①	②

33. 귀 단체의 장애인 편의사항은 어떠합니까?

항목	그렇다	아니다
1) 장애인 근로자의 출퇴근을 위해 출·퇴근 차량을 제공하고 있다	①	②
2) 장애인 근로자의 장애유형에 따라 직업생활상담원이나 수어통역사 등을 배치한다	①	②
3) 단체가 위치한 건물에 점자, 경사로, 손잡이 등 편의시설을 설치했다	①	②
4) 단체가 위치한 건물에 장애인 화장실 및 엘리베이터가 있다	①	②
5) 사무실에 휴식을 취할 수 있는 공간이 별도로 구비되어 있다	①	②

34. 귀 단체를 운영하는 데 있어 겪는 어려움을 표기해주시시오.

* 1순위(), 2순위(), 3순위()

- | | |
|--------------------|--------------------------------|
| ① 예산 부족 | ② 회계 및 행정 능력 부족 |
| ③ 홍보 및 자원개발의 어려움 | ④ 비대면 서비스를 위한 디지털/온라인 업무 역량 부족 |
| ⑤ 인력 부족 | ⑥ 조직 내 의사소통의 어려움 |
| ⑦ 지자체와의 소통 어려움 | ⑧ 지역사회 네트워킹의 어려움 |
| ⑨ 지역사회의 편견 및 낙인 | ⑩ 이용자와의 갈등 |
| ⑪ 장애인 편의시설, 접근성 부족 | ⑫ 어려움 없음 |
| ⑬ 기타() | |

V

코로나19 관련 장애인단체 대응 및 근로환경 변화

35. 귀 단체에서는 코로나19 확진자가 발생하였거나, 확진자가 방문한 경우가 있습니까?

① 그렇다

② 아니다

36. 귀 단체에서는 코로나19 확산으로 인해 받은 영향에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

항목	그렇다	아니다	항목	그렇다	아니다
1) 단체 휴업	①	②	6) 온라인/디지털 서비스 이용 확대	①	②
2) 사업 및 프로그램의 중단 또는 감소	①	②	7) 개별화된 서비스 제공	①	②
3) 자원봉사 및 후원의 감소	①	②	8) 소규모 모임 욕구 증가	①	②
4) 계약직원의 해고	①	②	9) 방문 서비스 확대	①	②
5) 서비스 및 프로그램의 다변화	①	②	10) 기타()		

37. 코로나19 감염병 발생에 따라 귀 단체의 직원들이 아래와 같은 변화가 있었습니까?

세부항목	매우 축소됨	축소됨	변화없음	과중됨	매우 과중됨
1) 업무량	①	②	③	④	⑤
2) 피로도	①	②	③	④	⑤
3) 불안감	①	②	③	④	⑤

38. 귀 단체에서는 코로나19로 인해 시행한 근무 형태에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

항목	그렇다	아니다	항목	그렇다	아니다
1) 무급휴직	①	②	5) 유연근무	①	②
2) 유급휴직	①	②	6) 보상휴가제 도입	①	②
3) 단축근무	①	②	7) 도입한 대안 근무형태 없음 (다른 항목과 중복응답 불가능)	①	②
4) 원격·재택근무	①	②			

39. 코로나19로 인한 종사자의 안전보장과 보호를 위한 대책으로 귀 단체에서 제공한 사항들에 대하여 응답하여 주시기 바랍니다.

항목	그렇다	아니다
1) 직원에게 마스크, 보호안경 등과 같은 업무에 필요한 감염 예방 비품을 지급함	①	②
2) 단체 내/외부에 소독제 등 비품을 구비하여 비치함	①	②
3) 단체 내에 가림막을 설치함	①	②
4) 단체 방문자의 발열 여부를 확인하고 전자출입명부(QR체크인)를 인증함	①	②
5) 직원들에게 마스크 착용, 손씻기 등과 같은 개인위생 관리를 철저히 하도록 교육함	①	②
6) 종사자의 건강 상태 혹은 이동 동선에 따른 업무 배제	①	②
7) 종사자가 교대로 식사할 수 있도록 점심식사 시간을 조정함	①	②
8) 코로나19 확진 및 격리로 인한 유급 휴가 부여	①	②
9) 코로나19 백신 접종에 따른 유급 휴가 부여	①	②
10) 감염질환 예후를 보이는 직원에 대한 유급 휴가 부여	①	②
11) 기타()		

40. 코로나19 발생에 대비하거나 사후조치를 위해 지자체로부터 서비스 제공 매뉴얼을 받으셨습니까?

① 그렇다 ② 아니다

41. 코로나19 발생에 대비하거나 사후조치를 위하여 단체 자체적으로 서비스 제공 매뉴얼을 제작하였습니까?

① 그렇다 ② 아니다

42. 귀 단체에서 향후 감염병 대유행 발생에 대비하여 준비해야 할 것이 무엇이라고 생각하십니까?

아래의 내용 중 중요하게 생각하는 항목을 순위별로 선택해 주십시오.

* 1순위(), 2순위(), 3순위()

- ① 감염병 발생에 따라 중앙 및 지방정부의 장애인단체를 지원할 근거 규정 마련 필요
- ② 단체 종류에 맞는 감염병 대응 관련 매뉴얼 제작 필요
- ③ 관한 지자체의 신속한 업무 전달
- ④ 감염병 유행과 관련하여 단체운영 보조비 지원 필요
- ⑤ 업무 공백의 최소화를 위한 대체인력 확보 필요
- ⑥ 긴급상황 발생 대비 유연한 근로기준 및 규정 마련
- ⑦ 서비스 중단에 대비한 지역사회 장애인복지 네트워크 및 유기적 돌봄체계 구축
- ⑧ 비대면 서비스 전환으로 인한 디지털정보화, 온라인 서비스 및 프로그램 개발 필요
- ⑨ 기타()

끝까지 성실하게 응답해주셔서 감사합니다.
마지막으로 빠진 문항이 있는지 다시 한 번 확인을 부탁드립니다.

감 사 합 니 다

종사자용 설문지



2021년 장애인단체 현황 및 운영실태조사 - 장애인단체 종사자 설문지(개인용) -

안녕하십니까?

본 조사는 최일선에서 장애인 복지서비스를 전달하고 있는 장애인단체 종사자의 근로환경 및 실태, 업무 만족도를 파악하여, 이들의 권익 향상을 위한 기초자료를 마련하는 데 그 목적이 있습니다. 이에 본 조사의 결과는 장애인단체 종사자의 처우개선과 지원을 위한 귀중한 자료로 활용될 것입니다.

본 설문지(개인용)는 장애인단체에서 근무 중인 종사자로, 직위로는 일반직원부터 최고관리자까지, 고용형태로는 정규·비정규 및 계약직 직원 모두를 포함하고 있습니다.

응답하신 모든 내용은 「통계법」제33조(비밀의 보호)에 의거하여 통계 목적 이외의 다른 용도로는 사용되지 않을 것이며, 응답 결과에 대한 비밀은 보호됩니다. 본 설문조사는 총 60문항으로 구성되어 있으며, 약 15분 정도가 소요됩니다. 바쁘신 중에 조사에 응해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2021년 8월

한국장애인재단 이사장 이 성 규

본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락 주시기 바랍니다.

- 한국장애인재단 연구기획팀 02-6399-6235 / research@herbnum.org



★ 설문조사 사례품(기프트콘) 제공을 위한 휴대폰 연락처를 기입해 주십시오.

()

- 작성하신 휴대폰 연락처는 사례품 발송에만 사용될 것이며, 수거 즉시 스티커 부착 후 폐기할 예정입니다.

I

일반적 특성

1. 성별	① 남자 ② 여자	2. 연령	(만) _____세
3. 혼인상태	① 배우자 없음(미혼) ② 배우자 있음(기혼)	4. 학력	① 고졸 이하 ② 전문대학 졸업 ③ 대학(4년제) 졸업 ④ 대학원 석사 졸업 ⑤ 대학원 박사 졸업
5. 장애여부	① 장애인(☞ 6번 문항으로 이동) ② 비장애인(☞ 9번 문항으로 이동)	6. 장애정도	① 약한(경증) ② 심한(중증)
7. 장애유형 (중복응답 가능)	① 지체 ② 뇌병변 ③ 시각 ④ 청각 ⑤ 언어 ⑥ 지적 ⑦ 자폐성 ⑧ 정신 ⑨ 신장 ⑩ 심장 ⑪ 호흡기 ⑫ 간 ⑬ 안면 ⑭ 장루·요루 ⑮ 뇌전증(간질)		
8. 장애 발생을 알게된 시기	① 출생 전/출생 시 ② 출생 후 → 만 _____세 ※ 장애인 복지카드 상 등록된 주 장애 기준		
9. 부양가족	(만 18세 미만 자녀) _____명 (만 18세 미만 자녀 외 가족 수) _____명		
10. 근무단체 종류	① 자립생활센터(IL센터) ② 직업재활시설 ③ 협회·연합회 ④ 문화예술단체 ⑤ 인권단체 ⑥ 연구소 ⑦ 부모회 ⑧ 동호회·자조모임 ⑨ 기타()		
11. 근무 단체 중점사업	① 장애인 지역사회 자립생활 지원 ② 장애인 고용촉진·직업훈련 ③ 장애인 관련 정책 개발·연구 ④ 장애인 문화예술 향유 및 교육 ⑤ 장애인 인권 보호 ⑥ 장애인 권익신장·이익대변 ⑦ 유관단체 및 기관 연대 조직 ⑧ 기타()		
12. 업무분야 (중복응답 가능)	① 인사·회계(경영) ② 프로그램 운영 ③ 동료상담 ④ 모금·홍보(대외협력) ⑤ 기타()		
13. 고용형태	① 상용직 근로자(정규직) ② 비정규직 근로자(무기계약직) ③ 임시직 근로자(기간제, 계약직) ④ 일용직 근로자(1개월 미만) ⑤ 기타()	14. 직위	① 최고관리자 ② 상급관리자 ③ 중간관리자 ④ 실무직원/활동가 ⑤ 기타()
15. 근무연한	1) 장애인복지 분야 경력 * 현 직장 재직기간 포함, 장애인복지 ()년 ()개월 분야에서 업무 수행한 총 기간 작성 2) 현 직장 재직기간 ()년 ()개월		
16. 근무지역	① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 경기 ⑨ 강원 ⑩ 충북 ⑪ 충남 ⑫ 전북 ⑬ 전남 ⑭ 경북 ⑮ 경남 ⑯ 제주 ⑰ 세종		

II

근로환경 및 보수수준

근무시간

17. 귀하의 근무시간(시간 외 근무 포함)은 일주일 평균 몇 시간정도 입니까?

일주일 평균 ____시간

18. 귀하의 시간 외 근무시간(연장근로)은 일주일 평균 몇 시간정도 입니까?

일주일 평균 ____시간

19. 귀하께서는 주말, 공휴일 근무를 한 달 평균 며칠 정도 하십니까?

월 평균 ____일

휴가

20. 2021년 기준, 귀하의 법정연차 보유일은?

연 ____일(연차가 없는 경우 '0' 기입)

21. 귀하의 전년도(2020년) 실제 법정 연차 사용일은?

연 ____일

22. 귀하께서는 원하는 시기에 자유롭게 연차를 사용할 수 있습니까?

- ① 예 (☞ 24번 문항으로 이동) ② 아니오 (☞ 23번 문항으로 이동)
③ 해당없음 (☞ 25번 문항으로 이동)

23. (22번 문항 ‘㉔ 아니오’로 응답한 경우) 연차를 자유롭게 사용하지 못하는 가장 큰 이유는 무엇인가요?

- ① 이용자들에 대한 서비스 공백 우려
 - ② 동료직원의 업무 가중
 - ③ 기관, 상사, 동료 간 눈치로 인해
 - ④ 급여삭감, 실적하향 등 불이익
 - ⑤ 법정 휴가제도에 대해 모름
 - ⑥ 단체에서 휴가사용 거부 또는 축소시행
 - ⑦ 1년 미만 근무 또는 5인 이하 사업장
 - ⑧ 단기 대체인력을 고용하기 어려움에 따라
 - ⑨ 기타()

24. (22번 문항 ‘① 예’로 응답한 경우) 유급연차 중 잔여연차가 발생하는 경우에는 어떻게 보상 받고 있습니까?

- ① 100% 사용으로 잔여연차 발생 경험 없음 ② 잔여연차일수 만큼 급여 보상
- ③ 잔여연차일수를 차년도로 이월 ④ 강제로 휴가 부여하여 연중 모두 소진하도록 함
- ⑤ 이월 또는 보상 없음 ⑥ 기타()

보수

25. 귀하의 월평균 보수 수준은 어떠합니까?(2021년, 세전 기준)

- ① 10만원 미만 ② 100만원 이상 ~ 200만원 미만
③ 200만원 이상 ~ 300만원 미만 ④ 300만원 이상 ~ 400만원 미만
⑤ 400만원 이상 ~ 500만원 미만 ⑥ 500만원 이상
⑦ 해당없음 (☞ 29번 문항으로 이동)

26. 귀하의 현재 연봉은 어느정도 입니까?

만원

(연봉산출예시) 연봉 = 기본급 x 12개월 + 상여금(수당 등)

* 2021년 기준으로 1년(12개월 합산) 세전 연봉 작성 요망(수당 및 상여금 포함)

27. 귀하는 보수에 대해 어떻게 생각하십니까?

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 업무 내용과 성과에 비추어 합당한 보수를 받고 있다	1	2	3	4	5
2) 내가 받는 보수는 유사 업무를 수행하는 직군 종사자(사회복지사, 사회복지전담공무원 등)과 비교할 때 적절한 수준이다	1	2	3	4	5

28. 귀하는 현재 장애인단체 종사자 보수체계에서 가장 큰 문제점이 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 보수수준 자체가 낮음 ② 지자체 보조금 동결 및 감액 지원으로 인건비 부족
- ③ 인건비 가이드라인 부재 ④ 기본급 외에 수당체계가 부적절함
- ⑤ 직급간 급여 차이가 부적절함 ⑥ 유사 업무 수행 직군과의 보수 격차가 큼
- ⑦ 기타()

III 직무 만족도 및 이직

29. 귀하께서는 장애인단체 종사자로서 본인의 직무만족 및 동기와 관련하여 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

구분	세부항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
직무 만족	1) 나는 전반적으로 나의 직무에 만족한다	①	②	③	④	⑤
	2) 나는 나의 업무를 좋아한다	①	②	③	④	⑤
	3) 나는 우리조직을 일하기 좋은 곳으로 추천할 수 있다	①	②	③	④	⑤
	4) 나는 종사자로서 나의 직무를 성공적으로 수행하였을 때 보람을 느낀다	①	②	③	④	⑤
	5) 나는 종사자로서 나의 직무가 중요하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
	6) 나는 최선을 다하여 종사자로서의 직무를 수행하는 것에 자부심을 느낀다	①	②	③	④	⑤
외재적 동기	7) 나는 금전적 보상과 관련된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다	①	②	③	④	⑤
	8) 나는 승진과 관련된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다	①	②	③	④	⑤
	9) 나는 타인의 인정과 관련된 일이면 더 열심히 일을 할 것이다	①	②	③	④	⑤
공공봉 사동기	10) 나에게 공공에 대한 봉사는 중요한 의미가 있다	①	②	③	④	⑤
	11) 나는 공공의 이익을 위해 나 자신을 희생할 마음을 가지고 있다	①	②	③	④	⑤
	12) 나는 직무수행을 통해 개인의 성취를 이루는 것보다 사회에 기여하는 것이 더 중요하다	①	②	③	④	⑤

30. 귀하께서는 근무하시는 단체 내 협업과 관련한 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

구분	세부항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
조직 문화	1) 우리 조직은 조직 내 구성원 간의 친화를 강조하는 분위기이다	①	②	③	④	⑤
	2) 우리 조직은 야근을 강요하지 않고 워라벨을 강조하는 분위기이다	①	②	③	④	⑤
	3) 우리 조직은 업무와 관련하여 직원의 의견을 우선시하며, 의사 결정시에도 직원에게 많은 권한을 부여한다	①	②	③	④	⑤
조직 내 협업	4) 우리 조직에서는 업무상 협조가 필요한 경우 팀별 협업이 대체로 원활하다	①	②	③	④	⑤
	5) 우리 조직에서는 업무를 수행함에 있어 상하간(수직적) 의사소통이 원활하다	①	②	③	④	⑤
	6) 우리 조직에서는 업무를 수행함에 있어 직원간(수평적) 의사소통이 원활하다	①	②	③	④	⑤
	7) 우리 조직의 구성원들은 단체의 화합을 위해 때때로 개인이 희생해야 함을 알고 있다	①	②	③	④	⑤
	8) 우리 조직의 구성원들은 개별적으로 일하기 보다는 구성원 간 협력을 위해 최선을 다한다	①	②	③	④	⑤
	9) 나의 상사(들)는 업무를 완료하는 데 도움을 준다	①	②	③	④	⑤
	10) 나의 동료(들)는 업무를 완료하는 데 도움을 준다	①	②	③	④	⑤
	11) 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해주는 사람이 있다	①	②	③	④	⑤

31. 귀하가 소속 단체에서 근무 및 활동하는 가장 큰 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 임금 수준
 - ② 장애인 권익 옹호, 인식개선 등 소명의식
 - ③ 전문성 향상
 - ④ 순탄한 진급 및 승진
 - ⑤ 직장동료와의 유대관계
 - ⑥ 근무조건 및 복리후생(근무시간, 휴가 등)
 - ⑦ 단체 내 편의시설 설치 여부
 - ⑧ 집주근접성
 - ⑨ 교통의 편의성
 - ⑩ 단체의 장애감수성
 - ⑪ 기타()

32. 귀하께서는 현재의 조직에서 근로환경 및 업무로 인한 스트레스를 얼마나 받고 있으십니까?
스트레스가 전혀 없는 상태를 0, 최고 높은 상태를 5라고 보았을 때 귀하의 스트레스가
해당하는 곳에 표시해 주십시오.

항목	스트레스 ←————→ 스트레스				
	없음				있음
1) 근로환경으로 인한 스트레스	1	2	3	4	5
2) 업무로 인한 스트레스	1	2	3	4	5
3) 상사로 인한 스트레스	1	2	3	4	5
4) 동료로 인한 스트레스	1	2	3	4	5
5) 이용자로 인한 스트레스	1	2	3	4	5

33. 귀하께서는 지금까지 이직한 경험이 있습니까?

- ① 있다 (👉 34번 문항으로 이동) ② 없다 (👉 35번 문항으로 이동)

34. (33번 문항 ‘①있다’로 응답한 경우) 지금까지 총 이직 횟수는 몇 번입니까?

三

35. (33번 문항 ‘①있다’로 응답한 경우) 주로 어떤 영역에서 현재 직장으로 이직하셨습니다?

- ① 공공(전담공무원) → 현 직장 ② 공공(일반행정직 등) → 현 직장
 ③ 민간(타 단체, 기관) → 현 직장 ④ 사회복지 분야 → 현 직장
 ⑤ 영리(기업체 등) → 현 직장 ⑥ 기타() → 현 직장

36. 다음은 현재 근무하고 있는 조직을 그만두고자 하는 직장 이직 의사에 대한 질문입니다. 귀하의 상황 및 생각과 가장 가까운 곳에 표시해 주십시오.

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 요즘 현재 근무하는 조직을 퇴직하고 다른 장애 관련 조직으로 이직하는 생각을 자주 한다	1	2	3	4	5
2) 나는 요즘 장애인복지 관련 일을 그만두고 다른 분야로 이동하는 생각을 자주 한다	1	2	3	4	5
3) 나는 몇 년 안에 이직할 계획을 가지고 있다	1	2	3	4	5

37. (35번 ‘문항 전혀 그렇지 않다 ~ 보통이다’로 응답한 경우) 현재 조직에서 이직을 고민하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 임금수준의 적정성 문제 ② 근무조건 및 복리후생제도 부족(근무시간, 휴가 등)
 ③ 직장 내 인간관계 문제 ④ 조직의 발전 전망 및 비전 부족
 ⑤ 개인의 발전 및 전문성 향상 ⑥ 의사결정구조의 비민주성
 ⑦ 가족적인 이유(결혼, 출산, 육아) ⑧ 계약 종료(담당 업무 및 프로젝트 종료)
 ⑨ 장애에 대한 차별과 선입견 ⑩ 직무배치·승진시 차별
 ⑪ 근무환경(장애인 편의시설, 작업환경 등) 문제 ⑫ 교통의 편의성
 ⑬ 조직의 이미지가 좋은 곳을 선호함 ⑭ 기타()

IV 건강·안전·인권

38. 귀하의 건강상태를 주관적으로 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 좋지 않다 ② 좋지 않다 ③ 보통이다 ④ 건강한 편이다 ⑤ 매우 건강하다

39. 귀하가 인식하는 주관적 행복감은 어떠십니까?

- ① 매우 불행하다 ② 불행하다 ③ 보통이다 ④ 행복하다 ⑤ 매우 행복하다

40. 귀하가 일하는 단체는 신체·정신적 질병, 부상 등 건강을 위협하는 환경으로부터 얼마나 안전하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 안전하지 못하다 ② 별로 안전하지 못하다 ③ 보통이다 ④ 안전하다 ⑤ 매우 안전하다

41. 귀하의 감정상태와 관련한 다음 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

항목	전혀 없음	며칠 동안	1주일 이상	거의 매일
1) 매사에 흥미나 즐거움이 거의 없다	1	2	3	4
2) 기분이 가라앉거나 우울하거나 희망이 없다고 느낀다	1	2	3	4
3) 잠들기 어렵거나 자주 깬다. 혹은 잠을 너무 많이 잔다	1	2	3	4
4) 피곤하다고 느끼거나 기운이 거의 없다	1	2	3	4
5) 식욕이 줄었다. 혹은 너무 많이 먹는다	1	2	3	4
6) 내 자신이 실패자로 여겨지거나 자신과 가족을 실망시켰다고 느낀다	1	2	3	4
7) 신문을 읽거나 TV를 보는 것과 같은 일상적인 일에 집중하기 어렵다	1	2	3	4
8) 다른 사람들이 눈치 챌 정도로 평소보다 말과 행동이 느리다 혹은 안절부절 못해서 가만히 앉아 있을 수 없다	1	2	3	4
9) 나는 지난 1년 내 자살하는 것에 대해 진지하게 생각한 적이 있다	1	2	3	4
10) 자살 계획을 구체적으로 세워본 적이 있다	1	2	3	4
11) 실제로 자살시도를 해 본 적이 있다	1	2	3	4

42. 귀하의 자기 자신에 대해 어떻게 생각하고 있습니까?

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1) 어려운 일이라도 열심히 노력한다면 나는 해낼 수 있다	1	2	3	4
2) 목표에 집중해서 그것을 이루어내는 것은 나에게 쉬운 일이다	1	2	3	4
3) 나는 나의 능력을 믿기 때문에 어려움에 부딪쳐도 당황하지 않는다	1	2	3	4
4) 필요한 노력을 기울이기만 한다면 나는 대부분의 문제를 해결할 수 있다	1	2	3	4
5) 어려움이 처하더라도 나는 해결책을 찾을 수 있을 것이다	1	2	3	4
6) 나는 예상치 못한 일이라도 효율적으로 처리해 낼 것이라고 믿는다	1	2	3	4
7) 내 재능 덕분에 나는 예상치 못한 상황에 어떻게 대처해야 할지 알고 있다	1	2	3	4
8) 어떤 문제에 부딪칠 때 나는 보통 몇 가지 해결방법을 찾을 수 있다	1	2	3	4
9) 누군가가 내 의견에 반대하더라도 나는 내가 원하는 방식으로 할 수 있는 방법을 찾을 수 있을 것이다	1	2	3	4
10) 나에게 어떤 일이 생기더라도 나는 해결해 낼 수 있을 것이다	1	2	3	4

43. 귀하는 장애인단체 종사자로서 근무하는 조직에서 귀하의 인권이 충분히 보장받고 있다고 생각하십니까? 귀하의 인권이 보장되는 수준은 1점에서 10점 중 몇 점에 해당하는지를 표시해 주십시오.

인권 보장받지 못함 인권 보장받고 있음									
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩

44. 지난 1년간 귀하께서는 업무시 다음의 항목과 관련된 경험이 있습니까?

구분	문항	경험 여부		(경험이 있는 ①응답자만) 빈도			
		있다	없다	1~4회	5~12회	13~24회	25회 이상
1) 폭언(언어적)	이용자로부터	①	②	①	②	③	④
	동료로부터	①	②	①	②	③	④
	상급 관리자로부터	①	②	①	②	③	④
	유관기관 관계자로부터	①	②	①	②	③	④
2) 폭행(신체적)	이용자로부터	①	②	①	②	③	④
	동료로부터	①	②	①	②	③	④
	상급 관리자로부터	①	②	①	②	③	④
	유관기관 관계자로부터	①	②	①	②	③	④
3) 성희롱·성추행	이용자로부터	①	②	①	②	③	④
	동료로부터	①	②	①	②	③	④
	상급 관리자로부터	①	②	①	②	③	④
	유관기관 관계자로부터	①	②	①	②	③	④

45. (44번 문항 ‘①경험 있다’로 응답한 경우) 귀하는 폭언, 폭행, 성희롱, 성추행 등을 당했을 당시 다음 중 어떠한 방법으로 대응했습니까? 시도했던 대응방식에 모두 표시해 주시기 바랍니다(중복응답 가능).

- ① 개인적으로 참고 넘겼다(대처하지 않음) ② 가해자에게 직접 항의함
 ③ 주변 동료에게 하소연하고 넘겼다 ④ 직장 상사나 동료에게 도움을 요청했다
 ⑤ 단체 내 공식적인 절차(고충처리위원회) 등을 통해 ⑥ 외부 인권보호기관에 도움을 요청했다
 문제해결을 요청했다
 ⑦ 법적 대응을 통해 적극적으로 문제를 해결했다 ⑧ 기타()

V

역량강화교육 및 내·외부 프로그램

49. 지난 1년간(2020. 1. ~ 2020. 12.) 귀하께서는 역량강화교육 및 내·외부 프로그램에 참여한 경험이 있으십니까? 있다면 횟수와 시간은 얼마나 되십니까?

① 없음

(☞ 50번 문항으로 이동)

② 있음

48-1) 횟수 : 연간 총 _____회

48-2) 시간 : 연간 총 _____시간 (☞ 51번 문항으로 이동)

50. (49번 문항 ‘① 없음’ 응답자) 귀하가 지난 1년 동안 역량교육 및 내·외부 프로그램에 참여하지 못한 이유는 무엇입니까?

① 과도한 업무량

② 교육 해당자에 포함되지 않음

③ 단체에서 보내주지 않음

④ 타인에게 업무 전가가 우려됨

⑤ 적합한 교육 및 프로그램이 없음

⑥ 교육비 부족

⑦ 교육 정보 부족

⑧ 기타()

51. (49번 문항 ‘② 있음’ 응답자) 귀하가 참여한 역량교육 및 내·외부 프로그램은 다음 중 어떤 방법으로 수강하였습니까?

① 출장 또는 교육 휴가 등으로 수강

② 개인 휴가를 이용해 참여

③ 업무 시간 외 수강, 초과 근무 수당 지급

④ 업무 시간 외 수강, 초과 근무 수당 비지급

⑤ 업무시간 활용하여 수강

⑥ 기타()

52. 귀하께서 필요한 역량교육 및 내·외부 프로그램이 무엇인지 모두 응답하여 주십시오
(중복응답 가능)

① 재무·회계 분야

② 프로포절 작성

③ 모금·홍보

④ 일반행정

⑤ 인사

⑥ 사례관리

⑦ 콘텐츠 및 프로그램 제작

⑧ 비대면 전환 디지털 실무교육

⑨ 기타()

VI 코로나19 관련 근로환경 변화

53. 귀하는 직장에서 코로나19로 인해 다음과 같은 상황을 경험하신 적이 있습니까?

세부항목	경험 있음	경험 없음
1) 본인 감염(양성)	①	②
2) 자가격리	①	②
3) 자가격리에 따른 불이익	①	②

54. 귀하의 직장에서는 코로나19로 인해 재택근무, 단축근무, 휴직 등을 시행한 적이 있습니까?

- ① 시행한 적 없음 ② 재택근무(차출근무) ③ 단축근무
- ④ 유급휴직 ⑤ 무급휴직 ⑥ 기타()

55. 귀하의 직장에서는 코로나19 발생 이후 구조조정이나 권고사직 같은 일이 있었습니까?

- ① 구조조정 ② 권고사직 ③ 잘 모름 ④ 없었음 ⑤ 기타()

56. 귀하는 직장내에서 코로나19로 인해 임금 손실을 경험한 적이 있습니까?(시간 외 수당 제외 기본급)

- ① 임금 손실 없었음 ② 임금 손실 있었음(금액 : 월 평균 _____ 원)

57. 귀하의 직장에서 코로나19로 인해 새롭게 발생하거나 변화된 업무와 관련한 부담감은 어느 정도 입니까?

세부항목		전혀 부담되지 않음	부담되지 않음	보통	부담됨	매우 부담됨	해당사항 없음
방역 업무	1) 방역물품 구비	①	②	③	④	⑤	⑨
	2) 선제적 코로나 검사 실시	①	②	③	④	⑤	⑨
	3) 단체 수시 소독	①	②	③	④	⑤	⑨
	4) 단체 출입자 관리(체온체크, 손소독 등)	①	②	③	④	⑤	⑨
사업 관련 업무	5) 비대면 서비스 전환으로 인한 온라인 업무	①	②	③	④	⑤	⑨
	6) 사회적 거리두기 지침으로 인한 면회업무	①	②	③	④	⑤	⑨
	7) 코로나 관련 건강생활지원 프로그램 운영	①	②	③	④	⑤	⑨
	8) 비대면 프로그램 운영	①	②	③	④	⑤	⑨
	9) 가정방문 등 지역사회 돌봄 업무	①	②	③	④	⑤	⑨
	10) 지역자원 개발 및 연계 업무	①	②	③	④	⑤	⑨
	11) 개별상담	①	②	③	④	⑤	⑨
	12) 후원물품 제공업무	①	②	③	④	⑤	⑨

58. 코로나19 감염병 발생에 따라 귀하의 업무에 아래와 같은 변화가 있었습니까?

세부항목	매우 축소됨	축소됨	변화 없음	과중됨	매우 과중됨
1) 업무량	①	②	③	④	⑤
2) 피로도	①	②	③	④	⑤
3) 불안감	①	②	③	④	⑤

—
2021년
장애인단체
현황 및 운영실태 연구



(04517) 서울특별시 중구 통일로 86, 207호(순화동, 바비엡3차)

Tel. 02-6399-6236 Fax. 02-639-6238 <https://www.herbnanum.org/>

비매품/무료



9 791186 957202
ISBN 979-11-86957-20-2