직장 내 장애인 인식개선 교육 강화 시행 1주년 정책 간담회

모두가 행복한 직장 생활의 시작을 위하여

직장 내 장애인 인식개선 교육 성과와 향후 발전 방안

일 시 | 2019년 5월 22일 수요일 10:00~12:00

장 소 | 국회 의원회관 제2세미나실

주 최 | 자유한국당 국회 환경노동위원회 **김학용** 위원장
더불어민주당 **한정애** 간사
자유한국당 **임이자** 간사
더불어민주당 **이용득** 의원

주 관 한국장애인고용공단

직장 내 장애인 인식개선 교육 강화 시행 1주년 정책 간담회

모두가 행복한 직장 생활의 시작을 위하여

직장 내 장애인 인식개선 교육 성과와 향후 발전 방안

일 시 | 2019년 5월 22일 수요일 10:00~12:00

장 소 | 국회 의원회관 제2세미나실

발표 및 토론

좌 장 | **박경수 교수**(한양사이버대학교 사회복지학과)

발 표 | **김용탁 연구위원**(한국장애인고용공단)

토 론 | 1. **신은경 교수**(단국대학교 사회복지학과)
2. **이찬우 사무총장**(한국척수장애인협회)
3. **류기정 전무**(한국경영자총협회)
4. **박희준 과장**(고용노동부 장애인고용과)

주 최 | 자유한국당 국회 환경노동위원회 **김학용** 위원장
더불어민주당 **한정애** 간사
자유한국당 **임이자** 간사
더불어민주당 **이용득** 의원

주 관 한국장애인고용공단

CONTENTS

개회사

06 국회 환경노동위원회 위원장 **김학용**(자유한국당)

08 국회 환경노동위원회 간사 **한정애**(더불어민주당)

10 국회 환경노동위원회 간사 **임이자**(자유한국당)

12 국회의원 **이용득**(더불어민주당)

환영사

14 한국장애인고용공단 이사장 **조종란**

축사

16 고용노동부 장관 **이재갑**

발제문

20 직장 내 장애인 인식개선 교육 성과와 향후 발전 방안

김용탁 연구위원(한국장애인고용공단 고용개발원)

토론문

52 ❶『직장 내 장애인 인식개선 교육 성과와 향후 발전 방안』에 관한 토론문

– 차별화 교육과 강사양성 방안이 관건 –

신은경 교수(단국대학교 사회복지학과)

55 ❷ 인식개선, 요람에서 무덤까지

이찬우 사무총장(한국척수장애인협회)

59 ❸ 직장 내 장애인 인식개선 교육의 합리적 개선 방향

류기정 전무(한국경영자총협회)

62 ❹ 직장 내 장애인 인식개선 교육 성과와 향후 발전 방안 토론

박희준 과장(고용노동부 장애인고용과)

개 회 사

국회 환경노동위원회 위원장 **김학용**
(자유한국당/경기안성)

안녕하십니까?
국회 환경노동위원회 위원장 김학용입니다.

먼저, 바쁘신 중에도 〈직장 내 장애인 인식개선 교육 강화 시행 1주년 정책 간담회〉에 참석해 주신 여러분께 감사의 말씀을 드립니다.

아울러, 이번 정책 간담회를 공동주최해 주신 환경노동위원회의 한정애 의원님, 임이자 의원님, 이용득 의원님을 비롯해 좌장을 맡아 주신 박경수 한양사이버대학교 교수님, 발제를 맡으신 김용탁 한국장애인고용공단 연구위원님, 지정 토론자로 함께 해주시는 신은경 단국대학교 교수님, 이찬우 한국척수장애인협회 사무총장님, 류기정 한국경영자총협회 전무님, 박희준 고용노동부 과장님과 물심양면으로 이번 간담회를 적극 지원해 주신 한국장애인고용공단 조종란 이사장님과 직원 여러분에게도 고마움을 전합니다.

2018년도 12월 기준으로 장애인 의무고용사업체의 장애인 고용률은 2.78%입니다. 장애인 고용률은 매년 지속적으로 증가하고는 있지만, 대기업을 비롯한 많은 기업들에서는 여전히 법에서 정한 장애인 의무고용률 3.1%를 지키지 못하고 있습니다.

그 이유 중 하나가 장애인에 대한 편견에서 비롯되고 있다고 생각합니다. 이를 개선하기 위한 노력의 일환으로 바로 1년 전 직장 내 장애인 인식개선 교육 제도가 시행되었지만, 여전히 기업 내 장애인에 대한 편견과 차별은 개선되지 않고 있는 실정입니다.

그런 의미에서 오늘 간담회를 통해 직장 내 장애인 인식개선 교육에 따른 장애인의 고용 변화를 살펴보고, 직장 내 장애인 인식교육의 효과 증진을 위한 환경조성을 비롯해 내부 강사 인증제도, 교육 대상 범위 확대, 교육기관 평가, 교육콘텐츠 개발 등 현장에서 제기되고 있는 다양한 문제점에 대한 제도개선을 위해 전문가들의 진단과 대안 마련을 위한 토론의 시간을 마련했습니다.

아무쪼록 오늘 간담회를 통해 1주년을 맞은 직장 내 장애인 인식개선 교육이 조기에 안착될 수 있도록 오늘 함께 하신 분들의 적극적인 관심과 아낌없는 제언을 부탁드리겠습니다.

다시한번 오늘 이 자리에 참석해 주신 모든 분들에게 감사의 말씀을 드리며, 직장 내 장애인 인식개선 교육이 제도적으로 안착될 수 있도록 저 또한 많은 관심과 지원 아끼지 않겠습니다.

더 이상 장애인이어서 가지 못할 길은 없어야 한다고 생각합니다.

장애인 여러분, 파이팅입니다.
감사합니다.

2019년 5월 22일
국회 환경노동위원회 위원장 김 학 용

개 회 사

국회 환경노동위원회 간사 **한정애**
(더불어민주당/서울강서구병)

안녕하십니까?
국회 환경노동위원회 간사 한정애 의원입니다.

직장 내 장애인 인식개선교육 의무를 강화하는 장애인고용촉진 및 직업재활법 개정 1주년을 맞이하여, 그간의 성과를 돌아보고 앞으로 나아가야 할 방향 모색을 위해 마련된 <직장 내 장애인 인식개선 교육 강화 시행 1주년 정책 간담회>에 함께해주신 여러분 모두 환영합니다.

이번 정책 간담회가 개최될 수 있도록 함께 힘써주신 김학용 위원장님과 임이자 의원님, 이용득 의원님께 감사의 말씀을 드리며, 좌장을 맡아주신 박경수 교수님과 발제를 맡아주신 김용탁 연구위원님을 비롯한 모든 토론자분들께도 깊이 감사드립니다.

최근 통계에 따르면 장애인 고용률은 비장애인에 비해 절반에 지나지 않고, 장애인의 실업률은 비장애인의 두 배에 달한다고 합니다. 이렇듯 고용 현장에서 장애인이 겪고 있는 안타까운 현실은 국가의 개입과 사회적 지원의 필요성을 여실히 보여주고 있습니다.

장애인과 비장애인이 능력에 따라 동등한 대우를 받고, 장애인이라는 이유로 채용에 불이익이 없도록 하는 것이 직장 내 장애인 인식개선 교육이 법정 교육으로 강화된 목적이라 할 것입니다. 직장 내 장애인 인식개선 교육을 통해 장애인을 우리 사회의 중요한 인적 구성원으로 인식하도록 하고, 장애 유무와 상관없이 모든 이들이 자신의 능력을 마음껏 펼칠 수 있는 환경과 사회적 분위기를 만들어나가는 것 또한 우리에게 주어진 과제입니다.

그러나 법 개정으로 직장 내 장애인 인식개선 교육이 강화된 지 벌써 1년이 다 되었음에도 아직 제도적으로 보완해야할 부분이 많이 남아있습니다. 여러 전문가들을 모신 오늘 정책 간담회 자리에서 여러분께서 심도 깊은 토론과 대안 제시로 함께해주시면, 이를 바탕으로 국회에서도 제도 개선을 위해 더욱 최선을 다하겠습니다. 더 나아가 장애인 고용에 대한 사업주의 인식이 긍정적으로 변하고, 고용확대와 안정적인 고용여건으로까지 이어질 수 있도록 더욱 살피겠습니다.

오늘 이 자리에 참석해주신 모든 분들께 다시 한 번 감사드리며, 이 자리를 준비해주신 한국장애인고용공단 조종란 이사장님께도 감사의 말씀을 드립니다.

여러분의 행복과 건강을 기원합니다.
감사합니다.

2019년 5월 22일
더불어민주당 국회의원 한 정 애

개 회 사

국회 환경노동위원회 간사 **임이자**
(자유한국당)

안녕하십니까?
자유한국당 임이자 의원입니다.

오늘 뜻 깊은《직장 내 장애인 인식개선 교육 정책 간담회》에 오신 여러분 진심으로 감사합니다. 이 자리를 함께 마련해 주신 김학용 위원장님, 한정애 의원님, 이용득 의원님, 한국장애인고용공단 조종란 이사장님, 그리고, 좌장을 맡아 주신 박경수 교수님, 발제를 맡은 김용탁 연구위원님, 토론으로 함께 해 주신 신은경 교수님, 이찬우 사무총장님, 류기정 전무님, 박희준 과장님에게도 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

장애인고용촉진 및 직업재활법이 시행된지 30년이 가까이 되어서야 국회 환경노동위원회에서 법안이 통과되어 직장 내 장애인 인식개선 교육이 법정 교육으로 강화되었습니다. 오랜 시간 기다려 온 만큼 우리 사회 현장에 올바르게 정착되도록 최선을 노력을 다하겠습니다.

직장 내 장애인 인식개선 교육은 모든 사업주가 연 1회, 1시간 이상 교육을 의무적으로 실시해야 합니다. 일부 사업주는 교육 실시에 드는 비용에 대해 부담을 가지게 되어 보다 실효성이 있는 교육이 되기 위해서 사업주 지원 제도와 같은

법적인 뒷받침이 있어야 합니다. 지난해 민간 사업장의 장애인 의무고용 비율은 2.9% 이지만, 이를 지키지 못해 많은 기업들이 부담금을 납부하고 있는 것이 현실입니다.

직장 내 장애인 인식개선 교육이 기업의 장애인 고용을 회피하는 기업 문화를 바꾸는 계기가 되어야 합니다. 부담금을 재원으로 기업들이 양질의 교육을 받을 수 있도록 지원하고, 장애인 고용의 실질적인 효과가 나타나도록 제도 개선에 힘쓰도록 하겠습니다.

오늘 정책 간담회에서 직장 내 장애인 인식개선 교육과 장애인 고용의 미래를 위해 심도 있는 논의가 이루어지기를 기대합니다. 오늘 이 자리에 오신 모든 분들의 적극적인 의견 개진을 부탁드립니다. 다시 한번 참석해 주신 모든 분들에게 감사드리며, 행복과 건강을 기원 드립니다. 감사합니다.

2019년 5월 22일
국회 환경노동위원회 자유한국당 간사 임 이 자

개 회 사

국회의원 **이용득**
(더불어민주당)

안녕하십니까.
국회 환경노동위원회 소속 더불어민주당 국회의원 이용득입니다.

직장 내 장애인 인식개선 교육 강화 시행 1주년 정책 간담회에 오신 여러분들 진심으로 반갑습니다. 이번 정책 간담회에 뜻을 함께 해 주신 김학용 위원장님, 임이자 의원님, 한정애 의원님 감사를 드립니다. 또한, 좌장을 비롯한 발제자, 토론자분들과 한국장애인고용공단 조종란 이사장님을 비롯한 관계자 여러분에게도 감사의 뜻을 전합니다.

최고의 복지는 일자리라는 말이 있습니다. 장애인에게 일자리는 비장애인에게보다 더 큰 의미를 가집니다. 장애인에게 일자리는 단순히 생계유지 수단을 넘어 사회 구성원으로서 자립한다는 의미와 비장애인과 어울릴 수 있는 소통창구이기도 합니다.

그러하기 때문에 많은 나라에서 장애인의 취업을 늘리고자 노력하고 있습니다. 우리나라 역시 장애인의 고용을 늘리기 위해 장애인 고용의무제도를 시행하고 있습니다. 그러나 장애에 대한 편견과 근무환경의 제약 등으로 인해 장애인 고용률은 2.7%에 불과합니다. 고용의 영역에서 장애인 고용에 대한 사업주의 인식

과 동료들의 태도가 장애인 고용에 큰 영향을 준다는 것은 이미 여러 연구자들에 의해 지적되어 왔습니다. 장애인 고용을 늘리기 위해서는 장애에 대한 편견을 없애는 것이 최우선 과제입니다.

장애인에 대한 잘못된 인식과 편견은 오랜 시간에 걸쳐 형성되어 왔기 때문에 짧은 시간에 바꾸기는 쉽지 않습니다. 장애인에 대한 부정적인 인식을 개선하기 위해 2007년 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」을 개정하여 사업주로 하여금 장애인 인식개선교육을 실시하도록 하였습니다. 그러나 직장 내 장애인 인식개선교육을 실시하지 않더라도 강제할 수 있는 방법이 없어서, 직장 내 장애인 인식개선교육은 선언적 규정에 그쳤습니다.

이에 보다 효과적이고 실질적으로 장애인 인식개선 교육이 이루어 질 수 있도록 하기 위해 2017년 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」을 개정하여 '직장 내 장애인 인식개선 교육'을 의무화하였습니다. 직장 내 장애인 인식개선 교육 의무화를 1년 동안 시행 한 지금은 이 제도가 노동현장에 잘 안착되었는지, 직장 내 장애인 인식개선교육 제도의 추가적인 개선사항은 없는지 평가하고 분석해 봐야 할 시점입니다.

오늘 간담회 역시 이러한 취지에서 마련되었습니다. 간담회의 취지가 잘 달성될 수 있게 활발한 토론과 제안이 이루어지길 기대합니다. 다시 한번 오늘 간담회를 위해 애써주신 모든 분들에게도 깊은 감사를 드리며, 소중한 시간을 내어 이 자리에 참석해주신 모든 분들에게 감사드리며 건승을 기원합니다.

감사합니다.

2019년 5월 22일
더불어민주당 국회의원 이 용 득

환 영 사

한국장애인고용공단 이사장 **조종란**

안녕하십니까?
한국장애인고용공단 이사장 조종란입니다.

'직장 내 장애인 인식개선 교육'이 법 개정을 통해 강화된지 1주년을 맞아 정책 간담회를 개최하게 되어 매우 기쁘게 생각합니다.

오늘 정책간담회는 법 시행 이후 1년간의 성과를 돌아보고 앞으로의 방향을 모색하고자 장애계, 학계, 기업 관계자 등 다양한 분들을 모시고 의견을 나누는 뜻깊은 자리입니다.

먼저 정책간담회 개최를 적극적으로 추진해 주신 국회 환경노동위원회 김학용 위원장님, 더불어민주당 한정애 간사님, 자유한국당 임이자 간사님, 더불어민주당 이용득 의원님에게 감사 말씀을 드립니다. 평소에도 장애인 고용에 관련된 일이라면 항상 내 일처럼 힘을 보태주시는 감사한 분들이십니다.

또한, 간담회 좌장을 맡아 주신 박경수 교수님, 토론을 맡아 주신 신은경 교수님, 이찬우 사무총장님, 류기정 전무님, 박희준 과장님을 비롯해 장애인 인식개선 교육에 관심을 갖고 간담회에 참여해 주신 모든 분들께 고마움을 전합니다.

지금으로부터 1년 전, 사업주에게 의무화된 장애인 인식개선 교육의 실효성을 높이고자 교육방법, 횟수, 내용 등을 구체적으로 정하고 과태료 부과 내용을 포함한 시행령을 개정한 바 있습니다. 오늘 이 자리에 계신 환경노동위원회 의원님들이 애써주신 덕분이었습니다.

그 후, 우리 공단은 법 시행의 취지에 맞게 동 사업이 안착될 수 있도록 공단 내에 '인식개선센터'를 신설하여 전문 강사를 양성하고 교육 콘텐츠 제작 및 보급 등 교육지원에 힘쓰고 있습니다.

인권이 중요한 시대를 살아가는 만큼 장애인에 대한 차별 금지와 차이를 강조하는 인식개선 관련 사업은 각계각층에서 많은 관심과 지지를 받는 동시에 때로는 엄중한 비판도 받으며 성장해 가고 있습니다.

앞으로도 우리 공단은 직장 내 장애인이 차별받지 않으며 장애인 고용이 확대되어 모두가 행복한 일터를 이뤄갈 수 있도록 최선을 다해 노력하겠습니다.

오늘 정책간담회를 통해 많은 분들의 소중한 의견이 모아져 '직장 내 장애인 인식개선 교육'이 한 단계 도약할 수 있는 발전 방안이 나와주기를 기대합니다. 감사합니다.

2019년 5월 22일
한국장애인고용공단 이사장 조 종 란

축 사

고용노동부 장관 **이재갑**

안녕하십니까?
고용노동부 장관 이재갑입니다.

직장 내 장애인 인식개선 교육 정책간담회를 마련해 주신 국회 환경노동위원회 김학용 위원장님, 한정애 간사님, 임이자 간사님, 이용득 의원님께 감사드립니다. 오늘 정책 간담회의 발제자와 토론자 분들, 장애인 고용정책에 관심을 갖고 참여해 주신 모든 분들께도 감사의 인사를 드립니다.

장애인과 비장애인이 편견과 차별 없이 함께 일하는 문화를 만드는 것은 장애인의 일자리 안정과 더 많은 장애인 일자리 창출을 위한 중요한 과제입니다. 이를 위해 직장 내 장애인 인식개선 교육을 강화해나갈 필요가 있습니다.

국회 환경노동위원회 여러 의원님들의 전폭적인 도움으로 '장애인 고용촉진 및 직업재활법'이 개정되어 지난해 5월 29일부터 모든 사업주와 근로자가 연 1회, 1시간 이상 장애인 인식개선 교육을 받도록 의무화 하였고, 어느덧 시행 1주년을 맞이하게 되었습니다.

정부는 지난 1년 간 현장에서 교육이 내실 있게 이루어지도록 교육 콘텐츠 개발과 강사 양성에 힘쓰는 한편, 주기적으로 교육 실태를 점검하여 이행을 지도하고 있습니다. 또한, 기업과 노동자가 쉽게 이용할 수 있도록 교육포털시스템을 개발하여 올해 하반기부터 운영할 예정입니다.

국회에서 뜻을 모아 이룬 법 개정 취지에 부합하도록 앞으로도 현장 상황에 각별히 관심을 가지고, 장애인 인식개선 교육 인프라 구축과 이행지도를 강화해 나가겠습니다. 또한, 적극적 고용서비스 제공, 장애인 표준사업장 확대 등을 통해 '더 좋은' 장애인 일자리가 '더 많이' 만들어질 수 있도록 최선의 노력을 다하겠습니다.

오늘 정책 간담회는 현장의 생생한 목소리를 듣고, 다양한 의견을 경청하는 매우 의미 있는 자리입니다. 직장 내 장애인 인식개선 교육 의무화의 성과를 돌아보고, 향후 발전 방안을 논의하는 심도 있는 토론의 장이 되길 기대합니다.

다시 한 번 이 자리를 마련해 주신 국회 환경노동위원회 김학용 위원장님과 여러 의원님들께 감사드리며, 참석해 주신 모든 분들의 건강과 행복을 기원합니다. 감사합니다.

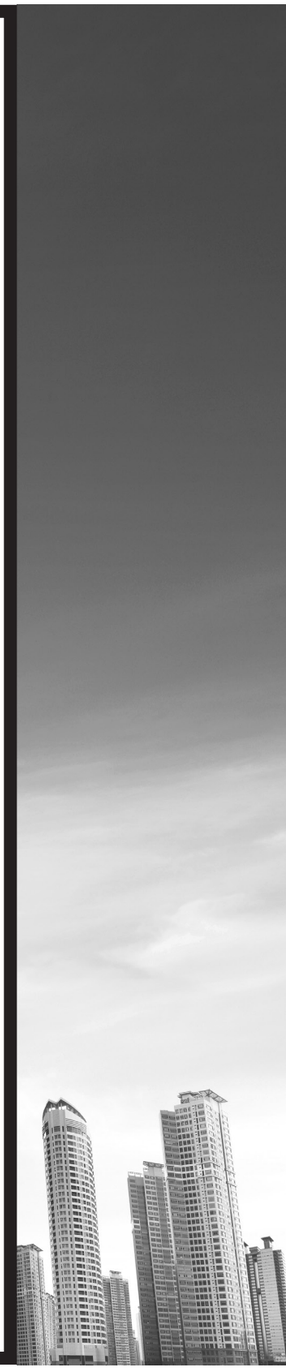
2019년 5월 22일
고용노동부 장관 이 재 갑

발 제

직장 내 장애인 인식개선 교육 성과와 향후 발전 방안

김용탁 연구위원

(한국장애인고용공단 고용개발원)



발제

직장 내 장애인 인식개선 교육 성과와 향후 발전 방안

김 용 탁 연구위원
한국장애인고용공단 고용개발원

I. 서론

2018년 5월 직장 내 장애인 인식개선 교육이 의무화되었다. 지방자치단체를 포함하여 1인 이상 모든 사업주와 근로자를 교육 대상으로 정하고 교육 내용, 교육 횟수와 시간, 교육 실시 주체 등을 법적으로 구체화하였다. 특히 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하지 아니하였거나 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 관련 자료를 3년간 보관하지 아니한 경우 300만원 이하의 과태료 부과라는 조항을 신설함으로써 법정 의무 교육의 틀을 확고히 하였다. 이에 따라 장애인 인식개선 교육은 성희롱 예방교육, 산업안전보건교육, 개인정보보호 교육과 더불어 우리나라 4대 법정 의무교육이 되었다. 법정 의무 교육이 된 이후, 여러 가지 면에서 준비해야 할 사안이 많았다. 그 중에서도 당장 교육을 시켜야 할 강사와 교육 프로그램 그리고 교육 교재와 같은 문제가 현안으로 대두되었다. 특히 강사의 경우 의무교육이 시행되기 전에는 한국장애인고용공단을 비롯하여 장애인 단체 또는 민간 기관 등에서 양성한 강사의 교육이 가능했지만, 법정 의무교육이 된 이후에는 강사의 자격과 요건을 명확히 해야 했다. 많은 전문가들이 지적하듯이 인식개선 교육은 강사의 역량이 가장 중요하기 때문이다. 그런 점에서 민간에서 육성된 강사 또는 민간 자격[01]을

01) 장애인 인식개선 교육 관련 민간 자격증은 장애인식개선 아동지도사, 장애인권교육지도사, 장애인식개선 상담사, 장애인 복지전문가 등이다.

통해 장애인 인식개선 교육을 실시하던 사람이나 강사가 되고자 하는 사람들을 공식적 근거와 기준에 따라 양성하는 체계를 만들어야 했다. 이에 따라 한국장애인고용공단에서는 강사 양성 프로그램을 수립, 매년 1천명씩 총 5년간 5천명의 인식개선 강사 양성 목표를 수립하였다. 이후 세부 계획에 근거하여 2018년 처음으로 1,096명의 강사를 양성하였으며, 2019년에도 1천 명의 강사 양성을 목표로 하고 있다.

강사 양성과 함께 제도적 뒷받침이 필요한 것은 교육을 시행하는 주체가 공단이 아니라 민간의 영역에서도 가능하게 하는 위탁 체계 구축이다. 이는 무엇보다도 교육을 받아야 할 사업체를 공단 인력으로는 포괄할 수 없기 때문이며, 지역내 민간 자원의 활용 필요성도 중요한 의미를 갖기 때문이다. 이를 위해 교육을 시행하는 기관에 대한 인증을 통해 보편적이고 객관적인 강사 운영 자격을 부여한 것도 중요한 의미를 띠고 있다.

다른 한편, 직장 내 장애인 인식개선 교육이 법정 의무교육으로서 자리매김한 상황에서 유사 교육들과의 차별성 구축도 검토가 필요한 사항이다. 예를 들어 장애인복지법 상의 장애 인식개선 교육이 그것이다. 국가 및 지방자치단체, 어린이집, 공공기관 등을 교육대상으로 하는 이 교육은 주로 장애의 정의, 이해, 의사소통과 같은 부문을 중심으로 운영되고 있다, 하지만 이러한 교육과 직장 내 장애인 인식개선 교육과는 본질적으로 성격을 달리한다. 직장 내 장애인 인식개선 교육은 직장을 중심으로 그 속에 내재된 다양한 편견을 해소하고 장애인의 고용안정과 고용 활성화 도모를 위한 전문적인 영역의 교육이기 때문이다. 물론 의무화 1년이 안된 시점이기 때문에 교육의 전문성과 가치를 확고하게 갖추었다고 할 수는 없다. 하지만 장애인 의무고용제도와 장애인 차별금지제도를 동시에 운영하는 국가에서 그들 제도를 가장 효율적으로 지지해줄 수 있는 교육으로서 직장 내 장애인 인식개선 교육의 활성화는 다른 무엇보다도 중요한 의미를 지니고 있다. 그런 점에서 본 연구는 직장 내 장애인 인식개선 교육의 초기, 시행착오를 최소화하여 전문 교육으로서의 위상을 확보할 수 있는 방안을 제시하는 목적을 갖고 있다.

이를 위해 본 연구에서는 먼저, 직장 내 장애인 인식개선 교육을 포함하여 법정 의무교육제도에 대한 선행연구 검토를 통해 시사점을 도출하였다. 그리고 현재 운영되는 장애인 인식개선 교육에 대한 개요와 함께 현재까지의 경과를 살펴보고 기업체 장애인 실태조사를 기반으로 실제 기업에서의 교육 인지, 교육 효과 등에 대한 현실태를 분석하였다. 이러한 논의를 바탕으로 장애인 인식개선 교육의 원활한 정착을 위해 법적으로 미비한 사안, 제도 활성화를 위한 새로운 방향성 등 교육 발전 방안을 제시하고자 한다.

II. 선행연구 검토 및 현행 제도 개요

1. 선행연구 검토

장애인 인식개선 또는 장애 인식개선과 관계된 선행연구는 다수 존재하나 연구의 영역을 직장 내 장애인 인식개선 교육으로 한정할 경우 상당히 제한되었다.[02] 먼저, 남용현, 윤경인, 홍자영, 정광진(2012)는 장애인 인식개선 교육의 제도적 측면에서의 개선 방안을 제시하였다. 첫째, 모든 기관에서 장애인 인식개선 교육을 받아야 하며, 둘째, 장애인 인식개선 교육의 구체적인 내용, 방법, 횟수 등이 필요하다는 점, 셋째, 장애인 인식개선 교육을 실시하지 않는 사업주에 대한 일정한 수준의 과태료 부과 등과 같은 방안을 제시하였다.

진홍섭, 김대규(2011)는 EDI 행동 프로그램 효과 분석을 통해 프로그램 개선 방안을 제시하였는데 그들은 장애인 고용에 대한 인식을 개선하기 위해서는 실질적인 장애인 인식개선 콘텐츠 개발이 필요하고 교육의 실시 여부가 아닌 교육의 효과에 초점을 맞추어야 한다는 점, 교육 효과를 측정할 수 있는 척도 개발의 필요성을 주장하였다. 특히 그들은 기업의 사회적 책임 부분에 대한 내용이 프로그램에 포함될 수 있도록 하는 방안도 제시하고 있다.

김용탁, 김정연, 고인철(2016)은 장애인 인식개선 교육과 관련하여 기업체에 대한 설문조사를 바탕으로 정책 제언을 실시하였는데, 명칭의 통일 또는 명칭의 변경, 사업주의 책임 명문화, 장애인 인식개선 교육 통합 관리 체계, 장애인 인식개선 교육의 다각화로서 보편적 권리, 배리어 프리, 권리와 노동권의 문제, 기회와 접근성 이슈의 포괄과 같은 방안을 제시하였다.

박자경, 김종진, 염희영(2018)은 장애인 인식개선 교육이 법정 의무교육화 이후 수행한 연구에서 장애인 고용의 가치와 의미에 대한 재평가, 사업주의 부담감 해소, 사업주 또는 내부 직원 교육의 별도 자격 기준 마련, 교육 비용의 기금 지원, 명칭 변경, 강사 양성체계 재검토, 사업체 특성에 맞는 컨설팅 실시 등을 제시하였다.

장애인 인식개선 교육의 구체적인 사항 중의 하나인 강사에 대한 논의는 보다 세부적이고 구체적이다. 전지혜(2018)는 2016 – 2018년 지역사회 구성원의 장애 친화적 기반 조

02) 대부분 장애 인식개선 교육을 중심으로 특히 학교에서의 장애 이해 교육 등에 초점을 맞추었다.

성을 위한 인식개선 사업을 통해 인식개선 강사에 대한 제언을 하였다. 그 내용은 첫째, 강사 양성방안에 대한 진지한 방안 모색과 강사 자격 기준 등의 질 관리, 둘째, 장애 인식 개선 강사에 장애인 당사자 강사를 어떻게 고려할 것인가에 대한 검토, 셋째, 공개강의와 피드백을 통한 강의역량 향상을 위한 교수법 지도와 시도, 넷째, 현장 교육을 통해서 강사들이 받았던 질문들을 기록하고 강사들 간에 공유할 수 있는 네트워크의 구축, 다섯째, 강사 인력풀 관리 필요 등으로 정리하였다. 최혜영(2018)은 강사 선정과 관련하여 강사 양성을 위한 교육 내용, 강사선정 기준, 강사 역량 강화를 위한 보수교육, 교육현장 점검 등을 체계적으로 구비되지 않았다는 점을 언급하고 있다. 그는 또한 장애인 당사자 강사 육성과 관련하여 비장애인보다 장애 감수성은 높을 수 있으나 지식 부족, 강의 스킬 부족, 장애 수용이 되지 않고 강의를 할 경우 장애 인식개선 교육의 역효과가 나타날 것이란 점을 지적하였다.

양숙미(2018)는 장애인식 개선 강사와 관련하여 교육대상자의 피드백을 반영할 수 있는 시간을 할애하고, 강사 스스로 교육진행에 관한 자기보고식 평가를 추가해야 한다는 점을 강조한다. 강사의 자기보고식 평가가 가능하기 위해서는 강사가 자신이 진행한 강의 및 교육진행과정을 녹화하여 스스로 모니터링할 수 있도록 하며, 녹화자료를 갖고 강사간 상호 피드백을 교환할 수 있도록 강사간 멘토와 멘티 프로그램을 진행하는 것도 교육개선에 효과적이라는 점을 밝히고 있다.

박자경, 김종진, 염희영(2018)은 강사 양성과 관련한 개선 방안을 다음과 같이 제시하였다. 첫째, 일반 강사 양성과정의 교육생 선발 기준의 강화로서 역량과 관련된 자격기준을 강화하여 일정 수준의 전문성을 확보하는 것이 필요하다. 또한 장애인 당사자 우선 선발 기준에 대한 검토로서 장애인 당사자의 장애 감수성이 긍정적일 수 있지만 장애인 고용에 대한 포괄적인 지식과 경험을 요구하는 교육에서 장애인 여부가 가장 중요한 자격요건이라는 것은 설득력이 낮다는 것이다. 둘째, 전문강사, 일반강사 양성과정의 교육기관과 교육 내용의 적정성 여부로서 신청자격에 특별한 제한을 두지 않고 있는 일반강사 양성과정의 경우 다른 과정보다 교육 내용과 교육기간을 더 강화할 필요가 있다. 셋째, 교육과정 운영과 관련하여 교육생들의 욕구를 반영하여 다양한 교육과정을 운영할 필요가 있다. 각 과정별로 기본교육과목과 선택과목을 지정하여 운영하거나 장애로 인한 특성으로 인해 일반적인 교육 내용이나 교육 방법이 적합하지 않은 장애인들에 대해서는 다른 별도의 교육 편의가 제공되어야 할 필요성이 크다. 넷째, 강사자격 부여를 위한 강사자격 평가를 현재보다 강화할 필요가 있다. 강사평가를 이론과 실기로 나누고 1차 시험 통과자를 대

상으로 강의 실연을 통해 종합적인 강의역량을 평가하는 평가방식의 도입이 필요하다는 방안을 제시하고 있다.

한편, 법정 의무 교육인 산업안전보건교육 관련 전용일, 이명선(2012)은 교육 내용과 방법의 다양성 결여, 산업안전보건교육의 전문성 부족, 안전교육 자료 및 교재의 부족, 안전 교육의 형식적 실시, 교육 프로그램 시장의 유인체계 미흡, 교육 활성화를 위한 유인체계 미흡, 교육에 대한 관리감독 및 체계 미흡 등을 제기하고 있다. 정원일, 이명선, 전용일(2013)은 산업안전보건교육과 관련하여 교육 내용 및 방법의 다양화, 업종별 특화된 맞춤 교육 과정 개발, 교육강사/안전관리자의 지도자 역량 강화, 사업주 대상 교육 과정 마련 등과 같은 제언을 하였다.

이승호(2010)는 현장에서 이루어지는 산업안전보건교육은 근로자 측면에서의 특성, 즉 연령, 학력, 직무, 근무연수 등을 고려하지 않고 획일적으로 교육이 이루어지고 있어서 근로자의 적극적 동기를 유발하지 못하고 있다고 주장한다. 그는 근로자의 흥미를 유발하지 못한 형식적인 산업안전보건교육으로 인해 교육 프로그램이나 방법이 동일하게 진행될 뿐만 아니라 산업안전보건교육에 대한 시스템이 마련되어 있지 않아 이수한 교육프로그램을 다시 형식적으로 듣는 경우도 발생하게 된다는 점을 강조하였다.

성희롱 예방 교육에 대한 연구를 보면 다음과 같다. 이나영, 김교성, 이현정(2014)은 공공기관 근로자의 성희롱 인식수준과 예방적 개입의 중요성과 관련한 논문에서 성희롱 예방교육에 참여한 근로자가 성희롱을 더 심각하다고 인지한다는 점을 밝히고 성희롱 예방교육이 잠재적인 가해/피해의 가능성을 낮추는데 도움이 된다고 주장한다.

김선희, 손영숙, 이명선, 김영은(2010)은 성평등 전문교육 강사에 대한 실태조사를 실시하였는데, 조사 결과를 보면 양성된 강사들의 강사활동을 위해 가장 필요한 지원은 현장에서 활용 가능한 다양한 강의자료 개발 및 보급(58%), 심화/보수교육 진행(56%), 보수교육에 대한 예산 지원(52%), 강의 수요처 발굴과 확대[03](43%), 강사료 현실화와 지급 기준 마련(34%) 순으로 나타났다. 양성 기관의 경우 양성된 강사들의 수요처 증대를 위한 성평등 의무교육 확대 정책 마련(44.9%)을 최우선으로 꼽았다.

성희롱 예방교육과 관련하여 미국고용기회평등위원회 보고서는 미국내 직장에서 이루어지는 대부분의 성희롱 예방교육이 고용주의 책임을 회피하는 수단으로만 이용되고

03) 조사에 의하면 현재 활동중인 강사들의 월평균 강의 정도는 1-2회가 32.6%, 3-4회 19.9%, 5-9회 15.5% 순으로 나타났다(김선희 외, 2010)

있다고 지적하였다. 그리고 성희롱 예방교육의 효과성을 높이기 위한 방안으로 온라인이 아닌 직접 대면하는 방식의 생생한 전달방법을 적용해야 한다고 제안한다. 또한 교육 내용의 획일적인 내용을 피하고 조직의 직무 특성이나 문화를 고려한 맞춤식으로 구성되어야 하며, 특히 성희롱 여부에 대한 판단이나 법적 책임, 처리절차 등에 대한 내용과 더불어 어떻게 동료들 간에 상호 존중하는 품격 있는 자세와 태도를 함양할 수 있는가에 대한 교육이 병행되어야 한다고 주장한다(Feldblum & Lipnic, 2016).

이들 선행연구를 통해 제시할 수 있는 시사점은 법정 의무 교육에서 강사의 중요성, 사업주의 참여 여부, 교육 내용 및 교재, 교육 대상 기관의 차별화 및 맞춤형 제공 등과 같은 문제가 유사하게 존재하고 있다는 점이다. 직장 내 장애인 인식개선교육보다 훨씬 먼지 시작된 성희롱 예방 교육이나 산업안전 보건 교육은 시행과정 중에 제기되어온 문제점들을 적극적으로 개선하면서 추진되어 왔다는 것 또한 확인할 수 있었다. 그런 점에서 직장 내 장애인 인식개선 교육 역시 이들 교육의 시행착오와 개선 과정에 대해 보다 깊은 접근을 통해 향후 발전방안을 모색할 필요가 있다.

2. 직장 내 장애인 인식개선 교육 제도 개요

1) 교육 개요

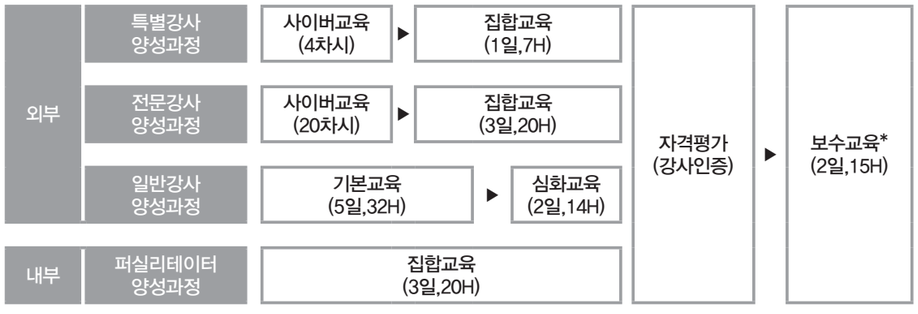
직장 내 장애인 인식개선 교육은 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」 제5조의 2에서 규정하고 있는데, 이 교육의 목적은 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 장애인 근로자 채용이 확대될 수 있도록 하는 것이다. 또한 교육 대상은 사업주 및 근로자로서 1인 사업주도 포함된다. 또한 이사, 임원 등 상급자를 포함한 소속 직원 전원이 교육대상자이다. 교육 횟수는 연 1회 1시간 이상을 실시하도록 되어 있다. 교육 내용은 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」시행령에 규정되어 있는데, ① 장애의 정의 및 장애 유형에 대한 이해 ② 직장 내 장애인의 인권, 장애인에 대한 차별금지 및 정당한 편의 제공 ③ 장애인고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도 ④ 그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 사항 등이다. 추가적으로 그 밖에 필요한 사항은 ① 직장 내 장애인 차별 상담과 구제 조치 등과 같이 장애인 근로자의 안정적인 근무여건 조성을 위한 내용 ② 업종별 우수 기업 장애인 고용 사례와 같이 장애인 근로자 채용 확대를 위한 내용 등으로 규정하고 있다. 교육실시 주체로는 직접 교육의 경우 사업주로서 내부 직원과 외부 강사를 활용할 수 있고, 장애인 인식개

선 교육 기관을 통한 위탁 교육을 실시할 수 있다. 교육 실시 방법은 집합교육, 원격 교육, 체험교육, 간이 교육 등이 있다. 특히 간이 교육의 경우 장애인 고용의무가 없는 50인 미만 사업주가 고용노동부장관이 보급한 교육 자료를 활용하는 방법을 의미한다.

2) 강사 양성

2018년 직장 내 장애인 인식개선 교육 강사 양성과 관련하여 추진된 제도는 다음과 같다. 먼저 강사 양성은 외부와 내부로 구분되며, 외부는 다시 특별강사, 전문 강사, 일반강사로 구분하여 양성되며, 내부의 경우는 퍼실리테이터 양성과정이 운영되었다. 특별강사는 장애인 관련 단체 등에서 시행한 '장애인 인식개선 강사 양성 과정'을 이수하여 최근 3년 이내 5회 이상의 강의활동이 있는 자'가 대상이다. 전문 강사는 강의 경력이 1년 이상 있는 강사이며, 사업주단체, 장애인복지단체, 등과 같은 기관에 소속되거나 장애 관련 학과 학사 학위 소지자로 기관에 소속된 자가 대상이다. 일반 강사의 경우 강의 경력이 없는 일반인을 대상으로 한다. 특별강사와 전문 강사의 경우 사이버 교육을 수료하도록 하였으며, 집합교육은 특성에 따라서 차별을 두었다. 아래의 그림은 2018년도에 추진된 교육 개요다.

〈그림 1〉 2018년 강사 양성 개요



자료: 한국장애인고용공단(2018)

각각의 강사 양성 과정에서는 장애인 당사자를 우대하였는데. 모집대상 인원을 초과하여 신청자가 있을 경우 우선순위에 따라 선발하여 장애인 당사자를 우대하였다.

① 장애인 당사자
② 장애 및 복지 강의 경력자
③ 장애 및 복지관련 석사학위 이상 학위 소지자
④ 장애인 관련 기관 종사자

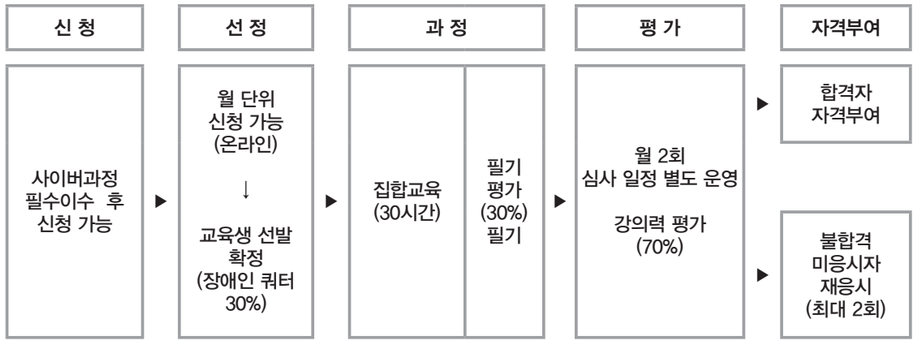
강사 평가는 공단 내외부 전문가 4명으로 평가위원을 구성하여, 한 사람당 15분 이내로 강의 시연을 하도록 한 후 ① 태도/자세 ② 내용 이해도 ③ PT 능력 ④ 강사 가능성 등 총 100점을 기준으로 평가하였다.

〈표 1〉 평가 방법 및 항목

구분	평가내용
태도/자세(20점)	복장의 단정함, 바른자세, 답변태도, 표정관리는 적절하였는가?
내용 이해도(30점)	강의내용을 충분히 이해하고 메시지를 효과적으로 진행하였는가?
PT 능력(20점)	PT자료를 효율적으로 활용하고 흡입력 있게 강의하였는가?
강사 가능성(30점)	강사역할을 숙지하고 향후 전문 강사로써 역량과 자질이 있는가?

2018년 추진된 강사 양성 교육 프로그램은 2019년 하나의 과정으로 통합되었으며, 사이버 과정의 필수화, 장애인 쿼터제(30%), 필기 평가 등과 같은 내용을 새롭게 포함하였다.

〈그림 2〉 2019년 직장 내 장애인 인식개선교육 강사양성과정 체계



한편, 강사 양성 과정의 주요 교육 내용은 ① 장애의 이해(주요 장애 유형별 특성 등)

② 장애인 노동권(직장 내 장애인의 인권, 차별 금지 및 정당한 편의 제공 등) ③ 장애와 고용(장애인 고용정책, 장애유형별 우수 고용 사례 등) ④ 장애 관련 법률(장애인 고용촉진 및 직업재활과 관련된 법률 등) ⑤ 교수법(강의 전략 등) 등을 포함하고 있다.

2019년 고용노동부의 직장 내 장애인 인식개선 교육 매뉴얼(2019)에서는 강사 양성과 관련하여 강사 양성 과정 교육 대상 신청시 우대 조치와 강사 양성과정 교육 내용을 제시하고 있다. 또한 강사 양성 수료 기준과 강사 자격 관리 및 강사 보수 과정에 대한 내용을 담고 있다. 예를 들어 강사 자격 유효기간은 강사 자격 취득 후 3년이며, 자격 취득 후 2년이 지난 시점부터 3년이 지나지 않은 시점까지 보수 과정을 이수하여 강사 자격 연장이 가능하나, 보수과정을 이수하지 않은 경우 강사 자격이 소멸하도록 되어 있다. 보수 교육의 교육 시간은 2일 15시간이며, 교육 과목은 다음과 같다.

〈표 2〉 보수교육 과목 및 시간

연번	과목	주요내용	시간
1	강사 윤리	• 개인정보보호, 교육결과확인서 발급 등 • 강의태도 및 기관방문 에티켓	2H
2	전문가 특강	• 인문사회과학분야와 연계한 장애관점 관련 • 최근 장애동향 및 이슈 이해	5H
3	문제해결 워크숍	• 강의활동 경험 공유 및 문제해결 워크숍 • 강의콘텐츠 제작 및 발표	8H

3) 교육기관 지정 및 취소

현재 교육기관 지정 및 취소와 관련한 제도를 보면 다음과 같다. 먼저, 교육기관 지정 해당단체는 사업주 단체, 장애인 복지단체, 재정지원 기관, 고용노동부 장관 인정 기관·법인·단체 등으로서 세부적인 내용은 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 교육기관 지정 해당 단체

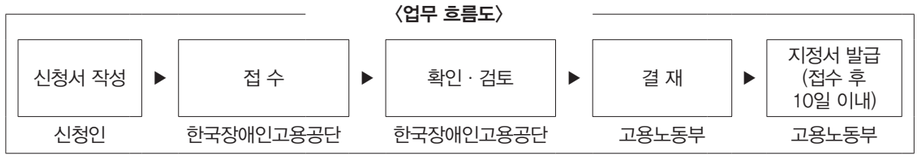
구분	세부 내용
사업주 단체	공정거래법 제2조제4호에 따라 2인 이상의 사업자가 공동의 이익을 증진할 목적으로 조직한 결합체 및 그 연합체 (전경련, 경총, 한국자동차공업협회, 한국반도체산업 협회 등)
장애인복지단체	「장애인복지법」제63조에 따른 장애인복지단체

구분	세부 내용
재정지원 기관	장애인 인식개선 교육을 포함한 장애예방, 차별금지, 장애체험 교육 등의 실시를 위하여 국가 또는 지방자치단체로부터 비용의 전부 또는 일부를 지원받는 기관 · 법인 · 단체
고용노동부 장관인정 기관 · 법인 · 단체	(연구 · 교육시설) 사업주가 운영하는 연수 · 교육시설로서 국가 및 지자체가 운영하는 교육 · 연수시설도 지정대상 포함 (인식개선 적합기관) 중증장애인자립생활지원센터 및 장애인복지관과 같이 장애인 인식개선 교육이나 장애인 인권의 옹호 · 증진, 장애 예방, 차별금지 등을 사업의 일부로 수행하고 있거나 이러한 목적을 위해 설립된 비영리 법인 또는 단체

자료: 한국장애인고용공단 내부자료(2019)

교육기관 지정 절차는 아래의 그림과 같이 기관 신청자가 신청하면 한국장애인고용공단에서 접수하고 내용을 확인, 검토한 후 지정서를 발급하는 단계를 갖고 있다.

〈그림 3〉 교육기관 지정 절차



교육기관으로 지정받고자 하는 기관이 제출해야 할 서류로는 ① 교육기관 지정신청서 ② 강사보유 현황 및 강사 자격을 증명할 수 있는 서류 ③ 교육시 사용할 교육 교재 등의 자료 ④ 지정대상임을 증명할 수 있는 서류 등이다.

교육기관의 지정 내용 증 명칭, 소재지, 대표자 및 강사 보유 현황에 관한 사항이 변경된 경우 장애인 인식개선 교육기관 변경신청서를 제출해야 한다. 교육기관으로 지정 받은 기관에서는 교육 종목(집합, 원결, 체험 등)을 추가하고자 할 때에는 교육 종목 추가 신청서와 교육 종목에 따른 교재를 제출하면 된다. 교육 기관의 지정이 취소되는 경우는 서류 조작, 명의도용 등의 거짓 또는 부정한 방법으로 지정 받은 경우이며, 정당한 사유 없이 6개월 이상 계속 강사를 두지 않은 경우에도 지정 취소 여부를 결정할 수 있다.

한편, 교육기관의 장은 1시간 이상의 교육과정을 편성하여 공단 강사 양성 과정을 수료한 강사가 교육을 실시하여야 하며, 교육 과정 편성은 필수 내용을 포함하여 교육기관의 특성을 반영한 내용을 추가할 수 있다.

4) 이행 지도 및 점검

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제5조의 2는 고용노동부 장관이 교육 실시 결과에 따른 점검을 할 수 있는 내용을 담고 있다. 이 조항을 근거로 고용노동부에서는 직장 내 장애인 인식개선 교육 이행 지도 및 점검 지침을 제시하였다. 구체적인 내용을 보면, 2019년은 제도 시행초기로 계도 중심 현장 이행점검을 실시하도록 하고 있다. 점검 대상은 50인 이상 장애인 의무고용사업체, 장애인 표준사업장·고용장려금 지급업체 등 장애인 다수고용 사업장 중심으로 진행한다. 점검 기준은 원칙적으로 직장 내 장애인 인식개선 교육 미실시 사업체에 대해서는 1차적으로 일정정도 이행기간을 부여(25일)하고 이행을 독려하며, '직장 내 장애인 인식개선 교육 무료 지원 사업'을 통해 우선적으로 교육 실시 연계를 지원하도록 한다. 25일이 지난 후에도 이행되지 않으면 2차 시정명령 및 교육 실시 계획서 제출 명령을 내린다. 이후에도 계속 이행되지 않으면 원칙적으로 과태료를 부과하도록 한다.

이행 지도 및 점검은 장애인 고용과-공단-지방노동관서-공단 지사 등의 흐름을 갖고 있다. 우선 고용노동부 본부에서는 지침 수립 및 시달하며, 공단 본부 인식개선센터는 이행지도 계획을 공단 지사에 시달 및 이행지도 결과를 취합하고 통계관리 하는 업무를 담당하고 있다. 이후 고용노동부 지방노동관서 근로개선지도과와 지역협력과가 공단과 함께 사업주 교육 의무 등에 대한 안내와 이행지도를 실시한다. 공단 인식개선센터와 지사 기업지원부가 고용부와 동행하여 미이행 사업체에 대하여 1~2차 시정을 지시하며, 시정 지시에 대한 미이행시 업체 명단을 고용부 지역협력과에 통보하도록 한다. 이후 고용노동부 지역협력과에서는 과태료 부과 대상임을 안내하고 과태료 부과 및 징수 등의 업무를 담당한다. 이에 대한 구체적인 체계는 <그림 4>와 같다.

〈그림 4〉 이행지도 · 점검 및 과태료 부과 체계

추진주체		기능
고용노동부 본부	장애인고용과	– 이행지도 · 점검 과태료 지침 제 · 개정 – 이행지도 · 점검 운영 계획 수립 및 시달(고용노동지청)
장애인공단 본부	인식개선센터	– 이행지도 세부 계획 수립 및 시달(공단 지사) – 이행지도 결과 취합 및 통계 관리
고용노동부 지방관서	근로개선지도과	– 장애인다수고용사업장 점검(공단 동행) – 사업주 교육 의무화 규정 안내 및 이행지도 실시
장애인공단 지역본부 지사	기업지원부 취업지원부	– 장애인다수고용사업장 점검(고용부 동행) – 미이행 사업체 1차 시정 지시 – 1차 시정 지시 미이행 업체 명단 통보 – 미 실시 사업체 강사 지원 사업 연계
고용노동부 지방관서	지역협력과	– 과태료 부과 대상 안내(2차 시정 명령), 등기우편 – 과태료 부과 대상 재 안내(교육 계획서 제출 명령) – 과태료 부과 및 징수, 체납 처분

자료: 고용노동부(2019)

현재 공단에서는 '고용계획 및 실시상황 보고'대상 사업주 및 '명단 공표 대상 사업주'를 중심으로 공단 본부와 지사를 통한 각종 사업 안내시 안내문을 배포하고 있다. 또한 사업주 대상 전자신소(e 신고) 사이트, EDI 사이버 연수원 등에도 교육 실시 여부에 대한 점검 및 미실시 사업주에 대한 과태료 부과 등 사업주의 의무강화 사항을 배너 및 팝업창 등에 탑재하여 수시로 노출 시키고 있다.

한편, 이행지도는 정기 이행지도와 수시 이행지도로 구분된다. 정기 이행지도는 매년 1월 e-신고시 교육 미실시 신고 의무 고용사업체가 대상이며, 3월에 공단지사·고용노동부 지방관서 근로지도 개선과에서 명단에 따라 자체 일정 계획을 수립하여 이행지도·점검을 실시한다. 수시 이행지도는 장애인 공단 지사를 통해 이루어지며, 장려금, 보조공학기기 지원, 사업주 융자, 구인 사업체 상담 등 사업체와 접점이 있는 경우 수시로 사업체에 교육 이행 여부를 점검하며, 의무고용사업체의 경우 전년도 미이행 사업체는 즉시 시정명령과 함께 이행 결과를 보고, 시정명령에 응하지 않은 사업체 명단은 지방노동관서 지역협력과로 송부, 과태료 부과 절차에 따라 진행하도록 되어 있다.

2019년부터는 직장 내 장애인 인식개선 강사지원 사업을 실시하고 있는데, 이는 중·소 기업 사업주에 대해 직장 내 장애인 인식개선 교육 강사를 지원하여 사업주의 부담을

해소시키기 위한 목적을 갖고 있다. 지원대상은 300 미만 중·소규모 사업장, 장애인 다수 고용 사업장 등이며, 강사 지원 사업 수행기관에서 교육 강사를 파견하여 1시간 동안 직장 내 장애인 인식개선 법정 필수 교육을 진행하는 것이다.

III. 직장 내 장애인 인식개선 교육 경과와 현황

1. 경과

2018년 5월 법정 의무교육이 된 이후 공단에서는 주도적으로 인식개선 강사를 양성하는 한편, 각종 제도 수립과 시행을 통해 교육의 원활한 정착을 도모하고 있다. 이후 '18년 이후 양성된 강사는 총 1,069명으로 이 중에서 장애인은 340명이다. 장애인의 경우 지체장애인이 196명, 시각장애 61명, 뇌병변 장애 15명 등으로 분포되어 있다.

〈표 4〉 강사 양성 결과(2018년)

(단위: 개소)

장애 구분	빈도	퍼센트
비장애인	729	68.6
장애인	340	31.4
총계	1,069	100.0

교육 기관 지정의 경우 2018년도에는 225개 기관이 지정되었고 2019년 3월 현재 60개 기관이 지정되었다. 이들 지정된 기관들은 주로 고용노동부 장관이 인정하는 기관인 연수·교육시설, 장애인복지관, 중증장애인 자립생활지원센터가 가장 많은 분포를 차지하고 있다.

〈표 5〉 직장 내 장애인 인식개선교육 기관 지정 현황 및 훈련 방법

구 분		기관 수 ('18년도)	기관 수 ('19. 3월말 기준)
총 지정 교육기관		225	60
기관 유형	사업주단체	2	1
	장애인복지단체	31	21
	장애인 인식개선 관련 재정지원기관	10	0
	그 밖에 고용노동부장관 인정 기관*	182	38
훈련 방법	집합교육	189	57
	원격교육	62	5
	체험교육	9	2
기 타	장애인단체(복지관, 자립생활지원센터 등)	133	40

* 연수 · 교육시설, 장애인복지관, 중증장애인자립생활지원센터 등

이와 더불어 공단에서는 주기적으로 인식개선 교육 회의, 연수, 사이버 교육, 간이 교육 등 교육 방법을 다양화하게 개발하여 보급하였다. 또한 인식개선 교육 실태점검을 실시하여 교육 안내 및 이행계도를 하였을 뿐만 아니라 종합적인 지원을 위한 '인식개선 교육 포탈'을 구축하고 있다. 이외에도 고용노동부, 보건복지부, 교육부가 합동으로 캠페인을 실시하고 온·오프라인 홍보를 적극적으로 수행하였다.

2. 현황

1년의 시간이 흐른 지금 직장 내 장애인 인식개선 교육에 대한 평가를 하기에는 너무 이르다고 할 수 있다. 다만 양적으로 많은 변화가 있었음은 틀림없는 사실이다. 하지만 중요한 것은 이 과정에서 직장 내 장애인 인식개선에 대한 논의 자체가 풍부하게 이루어지지 못하고 있으며, 무엇보다도 직장 내 인식개선 교육 의무에 대한 사회적 홍보가 여전히 과제로 남아 있다는 점이다. 2018년 기업체 장애인 고용실태 조사 결과를 통해 이러한 수준을 보면 다음과 같다. 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시가 의무인가에 대한 인지 수준에 대한 질문에서 전체의 16.6%가 모른다고 답변하고 있으며 대략적인 내용만 알고 있다는 답변이 63.5%에 이르고 있다. 기업체 장애인 고용실태조사 조사 시점이 5.15~8.24(3개

월)로 제도 시행 초기의 조사임을 감안하면 직장 내 장애인 인식개선 교육 의무 인지 여부 설문 결과는 그다지 나쁘지 않은 것으로 해석된다.

〈표 6〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 의무 인지 여부

구분	N	%
매우 잘 알고 있다	1293	19.9
대략적인 내용만 알고 있다	4121	63.5
모른다	1079	16.6
계	**6493**	**100.0**

직장 내 장애인 인식개선 교육 실시가 의무라는 점을 인지하는가에 대한 질문에 대해 사업체의 특성을 구분하여 살펴보면 장애인을 고용하고 있는 기업에서 상대적으로 높게 인지하고 있음을 알 수 있다. 고용기업체의 21.7%가 매우 잘 알고 있다고 답변한 반면, 미고용 업체에서는 13.1%가 매우 잘 알고 있다고 답변하고 있다.

〈표 7〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 의무 인지 수준(고용여부별)

(단위: %)

구분	매우 잘 알고 있다	대략적인 내용만 알고 있다	모른다	전체
고용	21.7	64.8	13.5	100.0
미고용	13.1	58.6	28.3	100.0
계	**19.9**	**63.5**	**16.6**	**100.0**

의무고용 달성 여부에 따라 교육 의무 인지 수준 여부를 보면, 의무고용을 달성한 기업들은 11.6%가 모른다고 답변한 반면, 의무고용 대상이 아닌 50인 미만 사업체의 31.5%가 모른다고 답변하고 있다.

〈표 8〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 의무 인지 수준(의무고용 달성 여부별)

(단위: %)

구분	매우 잘 알고 있다	대략적인 내용만 알고 있다	모른다	전체
달성했다	22.9	65.6	11.6	100.0
달성하지 못했다	23.7	65.2	11.1	100.0
의무고용 대상이 아니다(상시근로자 50인 미만)	9.2	59.9	31.0	100.0
계	21.7	64.8	13.5	100.0

업종별로 교육 실시의 의무 인지 여부를 보면 다음과 같다.

〈표 9〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 의무 인지 수준(업종별[04])

(단위: %)

구분	매우 잘 알고 있다	대략적인 내용만 알고 있다	모른다	전체
제조업	18.9	63.8	17.2	100.0)
서비스업1	18.5	58.2	23.3	100.0
서비스업2	21.5	63.7	14.8	100.0
기타 산업	13.5	66.3	20.2	100.0
계	19.9	63.5	16.6	100.0

서비스업2에서 가장 높은 21.5%가 매우 잘 알고있다고 답변하고 있으며, 기타 산업에서 13.5%가 매우 잘 알고 있다고 답변하고 있다. 모른다의 경우 서비스업1의 23.3%가 모른다고 답변하였으며, 기타 산업에서 20.2%가 모른다고 답변하고 있다.

기업 규모별로 보면 기업의 규모가 작을수록 인지 수준이 낮아지는 것을 볼 수 있다. 비의무고용사업체인 50인 미만의 경우 전체의 35.3%가 모른다고 답변하고 있는데 이 비율은 300인 미만 14.0%, 1,000인 미만 9.4%, 1,000인 이상 6.2% 수준으로 낮아지고 있다.

04) ① 제조업: 제조업만 포함, ② 서비스업1: 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업. ③ 서비스업 2: 하수?폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업, 운수업, 출판, 영상 방송통신 및 정보서비스업, 금융 및 보험업, 부동산업 및 임대업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 사업시설관리 및 사업 지원 서비스업, 교육 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업, 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 ④ 기타 산업: 농업, 임업 및 어업, 광업, 전기, 가스 중기 및 수도 사업, 건설업

〈표 10〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 의무 인지 수준(규모별) (단위: %)

구분	매우 잘 알고 있다	대략적인 내용만 알고 있다	모른다	전체
5~49명	6.9	57.8	35.3	100.0
50~299명	21.2	64.8	14.0	100.0
300~999명	26.1	64.4	9.4	100.0
1000명 이상	29.5	64.3	6.2	100.0
계	19.9	63.5	16.6	100.0

이러한 내용을 보면, 비록 법적으로 의무 교육이 되었지만 여전히 사회적으로 확실한 홍보가 부족하다는 것을 알 수 있다. 특히 기업의 규모가 크지 않거나 업종별로도 인지의 수준이 달라진다는 것을 확인할 수 있었다. 또한 구체적이고 세부적인 내용보다는 대략적인 내용만을 안다는 답변이 60% 수준을 상회한다는 것은 교육 의무 시행에 대한 보다 적극적인 홍보가 필요하다는 점을 보여준다 하겠다.

특성별로 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시의 효과에 대한 답변 결과를 보면, 우선 고용여부별로는 장애인 미고용업체에서 효과가 없는 편이었다가 11.1%인 반면, 장애인 고용업체가 17.1%로 높게 나타났다. 매우 효과가 있었다는 답변의 경우 고용업체는 6.6%에 그친 반면 미고용업체는 11.1%로 높게 나타났다. 장애인 고용업체에서 오히려 인식개선 교육 실시효과가 크지 않다고 답변한 것은 업종별, 장애 유형별로 교육 내용을 세분화하여 제공해 주어 교육 효과를 높일 필요가 있다는 것을 보여준다.

〈표 11〉 직장 내 장애인 인식개선교육 실시 효과(고용 여부별) (단위: %)

구분	전혀 효과가 없었다	효과가 없는 편이었다	다소 효과가 있었다	매우 효과가 있었다	총계
고용	0.9	17.3	75.2	6.6	100.0
미고용	0.0	11.1	77.8	11.1	100.0
계	0.9	17.1	75.2	6.7	100.0

의무고용 달성 여부별로 보면, 효과가 없는 편이라는 답변이 의무고용을 달성한 곳은 18.6%, 달성하지 못한 곳은 16.7%, 의무고용대상이 아닌 사업체는 11.1%로 나타났다. 이 결과 역시 의무고용을 달성한 사업체에 대한 교육의 경우 차별성을 가져야 한다는 것을 보여주는 결과라 할 수 있다.

〈표 12〉 직장 내 장애인 인식개선교육 실시 효과(의무고용달성여부별) (단위: %)

구분	전혀 효과가 없었다	효과가 없는 편이었다	다소 효과가 있었다	매우 효과가 있었다	총계
달성했다	1.1	18.6	71.6	8.7	100.0
달성하지 못했다	0.9	16.7	77.0	5.4	100.0
의무고용 대상이 아니다(상시근로자 50인 미만)	0.0	11.1	88.9	0.0	100.0
계	0.9	17.3	75.2	6.6	100.0

업종별로 보면, 효과가 없는 편이라는 답변이 제조업은 22.5%, 기타 산업 16.7%, 서비스업2는 12.9%로 나타났다. 제조업 분야에 대한 교육 실시에서 있어서 그 특성이 가미된 교육이 제공될 필요가 있다.

〈표 13〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 효과 (업종별) (단위: %)

구분	전혀 효과가 없었다	효과가 없는 편이었다	다소 효과가 있었다	매우 효과가 있었다	총계
제조업	0.5	22.5	73.5	3.4	100.0
서비스업1	0.0	0.0	94.4	5.6	100.0
서비스업2	1.6	12.9	76.3	9.1	100.0
기타 산업	0.0	16.7	66.7	16.7	100.0
계	0.9	17.1	75.2	6.7	100.0

규모별로 보면, 300인 미만 사업체의 19.5%가 효과가 없는 편이라고 답변하였으며, 1000인 미만 5.3%, 50인 미만 9.5% 수준으로 나타났다. 1000인 이상에서 가장 낮은 비율은 6.1%만이 효과가 없는 편이라고 답변하였다. 이러한 결과 역시 기업 규모에 따른 차별화된 교육 프로그램 등이 제공되어야 한다는 것을 보여주는 것이다.

〈표 14〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 효과(규모별)

(단위: %)

구분	전혀 효과가 없었다	효과가 없는 편이었다	다소 효과가 있었다	매우 효과가 있었다	총계
5~49명	0.0	9.5	85.7	4.8	100.0
50~299명	1.4	19.5	73.0	6.1	100.0
300~999명	0.0	15.3	80.0	4.7	100.0
1000명 이상	0.0	6.1	75.8	18.2	100.0
계	0.9	17.1	75.2	6.7	100.0

한편, 기업 특성별로 직장 내 장애인 인식개선 교육 희망 내용을 보면 다음과 같다. 먼저, 고용여부별로 볼 때 장애인 고용업체는 장애 유형에 대한 이해(30.2%), 장애인에 대한 에티켓 및 의사소통(23.6%)로 나타난 반면, 미고용사업체의 경우에는 장애인에 대한 에티켓 및 의사소통(29.1%), 장애유형에 대한 이해(26.5%) 순으로 나타났다. 고용업체는 장애 유형에 대한 이해가 미고용업체는 에티켓 등에 대한 관심이 더 많은 것을 알 수 있다. 이러한 설문 조사 결과는 제도가 본격적으로 도입되기 이전에 나타난 현상으로 직장 내 장애인 인식개선 교육이 현장에 안착되면 미고용업체에서도 장애유형에 대한 이해가 점차 많은 비율을 차지할 것으로 보여 진다.

〈표 15〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 희망 내용(고용 여부별)

(단위: %)

구분	장애유형에 대한 이해	장애인에 대한 에티켓 및 의사소통	장애인 차별금지, 편의제공 및 인권침해 예방	장애인의 직무 및 고용사례	장애인 고용관리 및 안전관리	전체
고용	30.2	23.6	22.2	11.0	13.0	100.0
미고용	26.5	29.1	17.8	13.1	13.4	100.0
계	29.4	24.9	21.2	11.5	13.1	100.0

의무고용달성여부별로는 달성한 사업체, 달성하지 못한 사업체 모두 장애 유형에 대한 이해와 에티켓 및 의사소통을 중시하였다. 의무고용사업체가 아닌 50인 미만의 경우 장애 유형에 대한 이해가 상대적으로 훨씬 높게 나타났다.

〈표 16〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 희망 내용(의무고용달성 여부별)

(단위: %)

구분	장애유형에 대한 이해	장애인에 대한 에티켓 및 의사소통	장애인 차별금지, 편의제공 및 인권침해 예방	장애인의 직무 및 고용사례	장애인 고용관리 및 안전관리	전체
달성했다	32.4	20.6	21.5	9.3	16.2	100.0
달성하지 못했다	27.0	25.9	23.1	13.6	10.3	100.0
의무고용 대상이 아니다(상시근로자 50인 미만	38.8	27.1	20.0	3.5	10.6	100.0
계	30.2	23.6	22.2	11.0	13.0	100.0

업종별로도 마찬가지로 장애유형에 대한 이해와 에티켓과 의사소통을 중요시하였다. 다만 기타 산업의 경우 장애인 차별금지, 편의제공 및 인권침해 예방이 26.4%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다.

〈표 17〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 희망 내용(업종별)

(단위: %)

구분	장애유형에 대한 이해	장애인에 대한 에티켓 및 의사소통	장애인 차별금지, 편의제공 및 인권침해 예방	장애인의 직무 및 고용사례	장애인 고용관리 및 안전관리	전체
제조업	32.3	26.6	19.7	9.0	12.4	100.0
서비스업1	28.0	26.7	22.7	15.3	7.3	100.0
서비스업2	28.6	23.9	21.1	11.8	14.5	100.0
기타 산업	22.6	22.6	26.4	16.0	12.3	100.0
계	29.4	24.9	21.2	11.5	13.1	100.0

규모별로는 50인 미만과 1,000인 이상이 장애 유형에 대한 이해를 가장 높은 비중으로 희망하였다. 반면, 1,000인 미만 사업체는 장애 유형, 에티켓 및 의사소통이 유사하게 나타났다. 300인 미만의 경우에는 장애 유형, 에티켓 및 의사소통, 차별금지 및 인원침해 예방에 대한 희망이 유사한 정도로 나타났다.

〈표 18〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 희망 내용(규모별)

(단위: %)

구분	장애유형에 대한 이해	장애인에 대한 에티켓 및 의사소통	장애인 차별금지, 편의제공 및 인권침해 예방	장애인의 직무 및 고용사례	장애인 고용관리 및 안전관리	전체
5~49명	31.9	30.3	16.5	6.4	14.9	100.0
50~299명	29.4	24.2	22.3	12.0	12.1	100.0
300~999명	25.6	25.3	19.5	13.3	16.4	100.0
1000명 이상	35.1	21.3	22.3	10.6	10.6	100.0
계	29.4	24.9	21.2	11.5	13.1	100.0

2018년도 기업체 장애인 고용실태조사 조사에서 나타난 결과를 종합하면 직장 내 장애인인식개선 교육은 업종별 유형별 등 맞춤형 교육 교재 개발이 필요할 것으로 보이며, 앞으로의 기업체 장애인 고용실태조사에서는 보다 세분화된 맞춤형 교육의 효과성을 분석할 수 있는 설문 문항이 개발되어야 필요가 있다.

Ⅳ. 쟁점과 발전 방안

1. 직장 내 장애인 인식개선 교육의 전반적인 측면

① 교육의 차별성

직장 내 장애인 인식개선에 대한 논의에서 우선 고려해야 할 것은 '직장 내 장애인 인식개선 교육'이 고유한 개념으로 독립적이고 차별적인가에 대한 점이다. 현재 「장애인복지법」에서는 '장애 인식개선 교육'을 규정하고 있는데, 이들의 정책 대상은 학생, 공무원 그 밖의 일반 국민이며, 직장 내 장애인 인식개선 교육은 사업주와 근로자를 대상으로 하고 있다. 교육 내용의 경우 각기 다른 내용을 담고 있지만 두 교육 모두 장애의 정의와 인권 및 관련 법과 제도 등의 내용을 담고 있다. 따라서 구체적으로 이 두 교육간의 차별성을 가늠하는 것은 '직장 내'의 의미에서 일 것이다. 또한 직장 내 장애인 인식개선 교육의

목적이 '장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 장애인 근로자 채용이 확대될 수 있도록'하는 것이라면, 교육의 내용도 안정된 근무여건 조성과 채용 확대라는 목표에 초점을 맞추어야 한다. 교육의 내용을 '직장'과 '고용'에 중점을 두어야 한다는 것이다. 그런 점에서 '직장 내 장애인 인식개선 교육'의 전문성을 확보하기 위한 방안으로서 직장에서 필요로 하는 사안들을 보다 더 포괄할 필요가 있다. 예를 들어 직장에서 장애인 고용 방법, 장애인근로자에 대한 에티켓, 승진과 배치 등 인사관리, 교육 훈련 등과 같은 내용을 명시적으로 포함하는 것이다.

교육의 차별화가 직장을 기준으로 하는 전문성에 바탕을 둔다면, 선행연구에서도 검토되었듯이, 교육의 명칭 변경도 충분히 고려할 수 있다. 이 경우 '직장 내' 용어나 '인식개선'용어에 대한 검토가 선행될 필요가 있다. 예를 들어 장애인 다수고용 사업체, 장애 친화적인 사업체, 사업주가 장애인인 사업체 등과 같은 곳에 교육을 실시할 경우 이 교육을 인식개선 교육이라 하기에는 모호한 측면이 있으며, 교육 내용 역시 법에 규정한 내용과 불일치할 수 있다는 점을 고려해야 한다는 것이다.

〈표 19〉 교육 내용 비교

장애인 복지법	장애인고용촉진 및 직업재활법
1. 장애의 정의 2. 장애인의 인권과 관련된 법과 제도 3. 장애인의 행동특성 및 능력 4. 장애인과 의사소통하는 법 5. 장애인 보조기구 및 장애인 편의시설 6. 그 밖에 장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 내용	1. 장애의 정의 및 장애 유형에 대한 이해 2. 직장 내 장애인의 인권, 장애인에 대한 차별금지 및 정당한 편의 제공 3. 장애인 고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도 4. 그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 사항

② 사업주 참여 의무화

현행 제도에서 교육 대상자는 사업주를 포함한 임직원 등 전체 근로자이다. 김용탁 외(2016)의 연구[05]에 의하면 직장 내 장애인 인식개선 교육을 우선적으로 받아야 할 대상이 누구인가에 대해 전체의 37.6%가 인사담당부서 직원, 24.0%가 CEO 또는 경영진, 전 직원 23.2% 순으로 나타났다. 그러나 실제 장애인 인식개선 교육에 참석한 대상은 누구인가에 대해서는 채용관련자가 80.3%로 가장 많았고 직원 11.8%, 임직원 전체 4.8%로 나타났

05) 직장 내 장애인 인식개선 교육 이수 기관 500개, 미이수 기관 500개 등 총 1,000개소를 대상으로 한 실태조사 결과임

는데. 임원의 경우 3.0%에 불과하였다. 사업주 혹은 임원의 참여가 매우 중요함에도 불구하고 실제 교육 참석은 제대로 이루어지지 않고 있음을 알 수 있다.

한편, 산업안전보건교육 제도 개선 방안을 연구한 결과(전용일, 이명선, 2012)를 보면, 사업주의 안전의식 및 규칙준수 의식은 사업장 내 산업안전보건 실시 여부와 매우 관련이 높으며, 사업주가 안전의식이 결여되면 안전관리와 안전교육은 실질적으로 이루어지기 어렵다고 주장한다. 이들은 중대 재해 사업장의 사업주에 대해서는 벌칙성 교육을 강화하고 법률에서 요구하고 있는 사항을 준수하지 않았을 경우 벌금을 부과하여 사업주의 안전의식 고취에 주력해야 하며, 이를 위해 사업주에 대한 산업안전보건교육 과정을 개발하는 제도 마련이 요구된다고 주장한다.

김영경(2018)은 성희롱 예방과 관련하여 사용자의 중요성을 언급하고 있다. 그는 사용자가 직장 내 성희롱 문제에 대한 중요한 책임의 주체가 되고 근로 현장에서 발생하는 성희롱의 불법성이 중대함을 인지하여 근로자에게 안전하고 쾌적한 근로환경을 제공할 의무가 있기 때문이라고 주장한다.

이러한 논의를 정리하면 직장 내 장애인 인식개선 교육에 있어서도 사업주가 반드시 참여하도록 하는 장치를 마련하는 것이 보다 타당할 것이다. 물론 사업주의 참여 의무화는 장애인 미고용사업체나 장애인 저조 기업, 장애인 고용계획 미이행 사업체 등과 같이 구체적인 대상으로 한정하는 것도 고려할 수 있다.

③ 직장 내 장애인 인식개선 교육 대상 기관 확대

현재 보건복지부에서 수행하는 장애인식개선 교육은 교육기관 및 공공기관의 학생과 소속 직원을 대상으로 규정하고 있다. 따라서 국가와 지방자치단체에 소속된 공무원은 보건복지부의 장애인식개선교육은 받아야 하지만 직장 내 장애인 인식개선 교육을 받지 않아도 된다. 하지만 좀 더 교육의 외연을 넓혀보면 이들에 대한 교육 역시 직장 내 장애인 인식개선 교육의 범위에 포괄할 수 있다. 직장 내 장애인 인식개선 교육은 사업주뿐만 아니라 직장 내에서 장애인과 함께 일하는 근로자의 편견 해소와 차별 금지도 주된 교육의 목적이다. 국가 및 지방자치단체에 소속된 공무원도 이러한 상황에 대해 자유롭다 할 수 없다. 또한 국가기관에 대한 부담금 징수 등이 2020년부터 시행되기 때문에 장애인 고용문제에 대한 적극적인 접근[06]이 요구되는 현실이다. 따라서 공무원 등을 대상으로 장애 인

06) 2018년 기준 장애인 공무원 고용률은 2.78%로 의무고용률 3.2%에 미치지 못하고 있다.

식 교육 보다는 직장 내에서의 장애인 인식 교육을 제공하는 것이 현실적으로 더 타당하다고 할 수 있다. 그런 점에서 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에서 국가와 지방자치단체의 장에 대한 장애인 고용의무뿐만 아니라 소속 공무원에 대한 교육 의무를 부과하는 근거를 마련해야 할 것이다.

다른 한편으로 장애 인식개선 교육은 각급 학교 등의 학생들에 대해 실시하도록 되어 있어 직장 내 장애인 인식개선 교육에서 제외된다. 하지만, 좀 더 본질적으로 고민한다면 학교에서부터 인권이나 노동권 등에 대한 교육을 받는 것도 의미가 크다. 학생들을 대상으로 하는 교육이 단지 장애에 대한 이해와 장애인과의 의사소통이나 체험에 국한될 필요가 없다. 오히려 학생들을 대상으로 장애인들의 고용 문제와 노동권 그리고 다양한 직업 등에 대한 교육을 실시하는 것이 장기적인 측면에서 더 큰 효과를 기대할 수 있기 때문이다. 물론 이 경우 '직장 내'라는 교육 명칭 변경이 병행되어야 할 것이다.

2. 강사 양성

강사 양성 교육 과정이나 프로그램에 대해 계획 수립 초기에 의도하지 않았던 문제점들이 등장하였다. 예를 들어 강사 양성에 있어서 특별, 전문, 일반 구분에 따른 실효성 문제, 교육생 평가의 문제, 평가 위원 구성의 문제, 실기 평가의 문제 등과 같은 이슈가 제기되었다. 뿐만 아니라 시행 초기라 하더라도 강사의 질적 향상과 관계된 강의 모니터링이나 보수 교육과 관련해 계획은 구체적으로 수립되지 않았다. 2018년 과정 운영을 통한 이러한 시행착오를 바탕으로 2019년 강사 양성 교육은 과정의 일원화와 필기시험 개설과 같은 제도 변경을 통해 강사 양성의 질적 향상을 도모하고자 하였다. 하지만 여전히 현재 강사 양성 체계는 기본적인 양성에 초점이 맞추고 있다. 물론 사업 추진 초기 과정에서 양성은 핵심적이지만 중요한 것은 강사 양성의 단계를 넘어서서 강사의 역량을 높이는 방안도 병행되어야 한다. 양성뿐만 아니라 '연수'형태의 심화 교육, '보수'교육을 통한 질적 향상 도모가 필요한 것이다. 마찬가지로 강의 모니터링, 수요자의 욕구 분석, 강사 평가 역시 간과해서는 안 될 부분이다.

① 강사 양성 체계의 단계화

현행 강사 양성제도의 경우 연 1천명의 강사를 양성하는데 초점을 맞추고 있다. 그리

고 매년 강사 양성 프로그램을 '19년도에 새롭게 개편하여 운영하고 있지만 여전히 구비되어야 할 사안들이 많다. 그 중에서도 강사 양성과 함께 추진되어야 할 강의 역량의 강화 그리고 강사의 질적 향상을 도모할 수 있는 양성 교육 보완의 필요성이다. 현재 강사 양성은 자격을 획득하기 위한 교육과 시행 예정인 보수 교육이 전부이다. 자격을 가진 강사들의 강사 역량 강화나 강의 기술 등과 같은 교육은 스스로 알아서 하거나 아니면 소속된 인증기관에서 받아야 한다. 그러나 개인의 접근으로는 한계가 있으며, 인증 교육 기관 역시 강의역량 교육에 따른 제반 인프라 부족이나 예산 문제 등으로 인해 쉽게 역량 강화 교육을 추진하기 어렵다. 따라서 강사 양성 교육을 보다 세분화하여 양성 교육 → 연수 → 보수 교육 등과 같은 형태를 검토하여 공단 중심으로 운영할 필요가 있다. 나아가 교육 시행 초기라는 점을 고려하여 인증 교육 기관 등에서 강의 역량 강화 프로그램 진행에 따른 지원을 제도화하는 방법도 검토할 수 있을 것이다.

② 내부 강사의 전문성

직장 내 장애인 인식개선 교육의 강사로 활동할 수 있는 사람은 한국장애인고용공단 교육 프로그램을 수료하고 자격을 가진 사람과 내부 강사이다. 내부 강사의 경우 사업주나 기업 내 직원이 가능하다. 전용일, 이명선(2012)은 사내 강사의 경우 교육 내용은 사업장 현실 적용 가능성은 높으나 교육 전달 기술이 부족한 단점이 있고 외부 강사의 경우 타 기관과의 차별화를 위해 교육 전달 기술은 뛰어나지만 모든 사업장에 적용 가능한 교육 내용을 채택하므로 사업장 환경 및 요구도에 적합한 교육이 불가능하다는 점을 지적하고 있다.

현재 내부 강사에 관한 자격 요건이나 기준은 정해지지 않았다. 그렇기 때문에 장애에 대한 이해와 관련한 기초 지식이나 장애인 고용 영역에 대한 전문 지식이 없어도 교육이 가능하다. 문제는 이 과정에서 오히려 교육의 효과가 부정적으로 나타날 수 있다는 것이다. 예를 들어 교육의 형식적 운영이나 교육의 왜곡 등이 발생할 개연성이 높다.

이와 관련하여 산업안전보건 교육의 강사 기준을 참고할 필요가 있는데, 사업장내 강사 요건을 다음과 같이 규정하고 있다.

〈산업안전보건법 시행규칙〉

사업주가 실시하는 경우 교육 실시 가능한 사람

1. 안전보건관리 책임자, 안전관리자, 보건관리자, 안전보건관리담당자, 산업보건의
2. 공단에서 실시하는 해당 분야의 강사요원 교육과정을 이수한 사람
3. 산업안전지도사 또는 산업보건지도사
4. 고용노동부장관이 정하는 기준에 해당하는 사람
   ① 안전보건교육위탁기관 및 직무교육 위탁기관 강사와 동급 이상의 사람
   ② 7급 이상 공무원으로서 산업안전보건 분야 실무경력 3년 이상이 사람
   ③ 사업장내 관리감독자 또는 안전(보건) 관리자 등 안전(보건) 관계자의 지위에 있는 사람 또는 교육대상 직업에 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람으로 사업주가 적정하다고 인정하는 사람

자료: 고용노동부(2017)

이런 사례에 비추어 볼 때, 직장 내 장애인 인식개선 교육의 경우 사내 강사에 대한 요건을 법적으로 규정할 필요가 있다. 우선, 사내 강사의 경우 강사 요건을 장애인 관련 업무 담당자나 인사관리자 등 관계자를 중심으로 하되, 공단에서 개설한 일정한 교육을 받도록 하는 기준을 구체화시켜야 할 것이다.

③ 전문 분야 강사 양성

2018년 기업체 장애인 고용 실태조사를 통해 기업 특성에 따른 직장 내 장애인 인식개선 교육 의무 인지 여부, 효과 그리고 희망하는 교육 내용 등에 대한 분석 결과를 보았다. 특징적인 것은 장애인 고용사업체가 미고용사업체 보다, 의무고용률을 달성한 사업체가 달성하지 못한 사업체보다 직장 내 장애인 인식개선 교육 효과에 대해 상대적으로 부정적이라는 점이다. 업종별로는 제조업, 규모별로는 50인 이상 300인 미만 사업체에서 교육 효과가 부정적이라는 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 희망하는 교육 내용의 경우, 고용업체는 '장애 유형', 미고용업체는 '장애인에 대한 에티켓 및 의사소통'을 가장 중요시하였다. 의무고용 달성 여부 관련해서는 이 비율이 비슷하게 나타났다.

이러한 실태조사 결과는 강사의 교육 내용이 교육 대상 사업체의 특성을 충분히 반영해야 한다는 점을 보여준다. 또한 기업에서 교육받기를 원하는 내용을 강의하도록 하는 체계가 갖추어질 필요가 있음을 예시한다. 이는 특히 교육을 받는 대상에 대한 세분화

가 전제되지 않으면 교육의 효과 역시 감소될 수밖에 없기 때문에 이에 대한 검토가 필요하다. 그런 점에서 강사 양성에 있어서 분야를 구체화하여 특정 분야의 전문 강사를 양성하는 방안을 고려할 수 있다. 장애인 다수고용 사업체나 장애인 사업주가 있는 기업 교육 전문 강사, 미고용사업체 및 고용 컨설팅이 필요한 기업 교육 전문 강사 등과 같은 분야의 세분화를 통한 전문성을 도모하는 방안도 고려할 수 있다. 최근 장애인 고용 문제는 기업을 압박하여 의무적으로 고용하도록 하는 것이 아니라 장애인 고용이 기업 성과에 미치는 긍정적 기여 등을 통해 고용을 유도하는 비즈니스적 접근이 등장하고 있다[07](장영균, 2019). 이러한 흐름에 맞추어 직장 내 장애인 인식개선 교육 강사를 전문화된 영역을 확보, 그에 맞는 역할을 부여하는 것도 충분히 검토할 수 있다.

④ 강사 자격의 부적절한 활용 대책

성희롱 예방 교육과 관련하여 실태를 조사한 연구에 의하면 성희롱 예방 교육 법제화 이후 야기된 가장 큰 문제 중의 하나는 성희롱 예방 교육을 빙자하여 보험 상품을 판매하거나 건강보조식품을 판매하는 사례들이 발생하고 있다는 것이다. 무료 교육이라는 명목으로 상품을 판매하기 위한 수단으로 전락한 것이다.[08] 직장 내 장애인 인식개선 교육 역시 이러한 문제가 파생되지 않을 것이라 단정할 수 없다. 법정 의무교육에 따른 과태료 부과와 같은 의무/강제 조항이 오히려 이러한 문제점을 도출할 가능성을 높여 놓았기 때문에 이에 대한 대책 마련이 필요하다.

이와 관련하여 최근 국회에서 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」개정안 제출은 큰 의미를 갖는다. 개정안에는 ① 성희롱 예방 교육을 실시하는 자는 성희롱 예방 교육 중에 그 교육과 직접적인 관련이 없는 행위로서 판촉·홍보 등의 행위 금지 ② 성희롱 예방 교육 내용, 방법 및 횟수뿐만 아니라 강사의 자격 기준 명시 ③ 판촉·홍보 행위는 1천만원 과태료 ④ 강사 자격이 없는 자에게 교육을 의뢰한 사업주에게 500만원 과태료 등이 포함되어 있다.[09] 직장 내 장애인 인식개선 교육 역시 이러한 방안들을 적극적으로 고려해야 할 것이다.

07) 장애인 고용이 기업 재무적 성과에 기여, 기업 비재무적 성과에 기여, 조직 관리성과에 기여한다는 다수의 논문들이 존재함(장영균, 2019)
08) 경기일보(2017. 6.12) '성희롱 예방 교육 빙자해 금융상품 판매 사기행각 중기 피해 잇따라, 주의보'
09) 신창현의원 대표발의(의안 번호: 20063, 2019. 4.30)

⑤ 강사의 교육 영역 확대

현재 보건복지부의 장애인식개선교육은 강사의 자격 기준을 요구하지 않고 있으며, 교육 내용도 기관의 재량에 따르고 있다. 그렇기 때문에 교육의 실질적 효과가 미미하다는 평가를 받고 있다. 그런 상황에서 장애인식개선교육을 위한 전문 강사 인증제를 도입 계획을 추진 중인 것으로 알고 있다. 보건복지부가 계획하는 강사 양성 추진 체계 및 선발 대상을 보면 직장 내 장애인 인식개선 강사 양성 체계와 유사함을 알 수 있다. 물론 각각의 사업이나 교육이 상당한 형태로 구분된다면 각각의 영역에 맞는 전문 강사를 육성하는 것이 타당하다. 그러나 현실적으로 직장 내 장애인 인식개선 교육(고용노동부)과 장애 인식개선 교육(보건복지부)에서의 커다란 변별력이나 차별성은 나타나지 않고 유사한 부분이 상당히 존재한다. 그렇다면, 개별적인 강사 육성으로 인한 행정 비용을 절약하는 차원에서도 이를 하나의 틀로 접근할 필요가 있다.

한국장애인고용공단에서 양성한 직장 내 장애인 인식개선 강사들 중에서는 학교 등에서 장애 인식개선강사를 하던 사람들도 다수 포진되어 있다. 이들은 장애 인식개선교육 강사는 할 수 있지만 직장 내 장애인 인식개선 강사는 할 수 없기 때문에 공단의 양성 교육을 받고 시험에 합격하여 자격을 갖고자 한 것이다. 그렇기 때문에 굳이 행정비용을 지출하면서 유사 제도의 중복 가능성이 높은 또 다른 유사 강사 전문화를 도모할 필요가 없다는 것이다. 직장 내 장애인 인식개선 교육 강사 자격을 얻은 사람들은 직장뿐만 아니라 학교나 공공기관을 대상으로 교육을 진행할 수 있는 기본적인 역량을 보유하고 있기 때문이다. 따라서 직장 내 장애인 인식개선 교육 강사를 전문 강사화하고 이들의 교육할 수 있는 영역을 확대하는 것이 보다 타당할 것이다. 이 경우 직장 내 장애인 인식개선 강사 양성을 위한 교육 내용에 「장애인 복지법」에 규정된 교육 내용을 포함하는 방안이 함께 마련되어야 한다.[10]

이를 종합해 볼 때, 보건복지부에서는 공단에서 시행하고 있는 강사양성 시스템을 고도화하여 활용하고, 고용노동부와 공단이 장애인식개선 교육의 허브기능을 수행하는 것이 국가 전체적인 측면에서 합리적일 것이다.

10) 공단에서 강사양성의 엄격한 과정을 수료한 사람만이 '강사' 활동을 하도록 규정하고 있으며, 향후 5천명의 전문 강사가 배출될 예정임. 따라서 다른 형태의 강사 양성이 아니라 배출된 강사들을 유연하게 활용하는 방안이 보다 더 합리적이라 할 수 있음

3. 교육 인증 기관

법정 의무 교육 실시에 있어서 기관 자체의 교육과 함께 교육 위탁을 받은 기관으로부터 교육을 받을 수 있다. 성희롱 예방 교육, 산업안전보건교육 그리고 직장 내 장애인 인식개선 교육 모두 두 가지 방법으로 교육이 가능하다. 이와 관련하여 몇 가지 쟁점을 검토하고 발전 방안을 모색하고자 한다.

법정 의무 교육을 시행함에 있어서 교육을 위탁하는 사례로 먼저, 성희롱 예방 교육을 볼 수 있다. 성희롱 예방 교육은 「남녀 고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」제13조의 2에서 위탁 근거가 있다. ① 고용노동부령이 정하는 강사 1명 이상 둘 것 ② 교육 실시에 따른 교육 이수증, 이수자 명단 보관 및 제출 ③ 지정 취소 근거 등을 포함하고 있다. 그러나 구체적으로 위탁 기관에 대한 평가 근거는 마련되어 있지 않다.[11]

산업안전보건법의 경우 위탁교육 대상은 안전·보건 교육((법 제31조 제5항), 건설업 기초안전 보건 교육(법 제31조의 2 제1항), 관리책임자 등의 교육(법 제32조 제3항)이다. 산업안전보건법에서는 이들 기관이 교육을 위탁받고자 하면 고용노동부령에게 등록하는 규정을 두고 있으며, 제32조의2에서는 등록한 기관에 대하여 평가[12]하고 그 결과를 공개하도록 하고 있다. 안전보건 교육위탁 기관의 평가는 한국산업안전보건공단에서 시행하며, 평가계획 및 평가결과를 평가 실시 및 평가 결과 공표 전에 고용노동부장관에게 보고하도록 규정하고 있다(고용노동부장관 고시, 제3조의 3)

현재 직장 내 장애인 인식개선 교육의 경우 현행 「남녀 고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」을 준용하여 위탁 근거를 제시하고 있으나 위탁 기관에 대한 평가 근거는 마련하고 있지 않다. 물론 관련 평가 근거를 포함하는 법안이 제출되어 있는 상황이지만, 중요한 것은 위탁 기관 평가를 통한 효과를 어떻게 구축할 것인가이다. 인증 기관 평가는 기관 운영의 적실성을 도모뿐만 아니라 역량있는 강사를 통해 교육의 효과성을 담보할 수 있는 역할을 수행하도록 하는데 있다. 그런 점에서 평가와 함께 엄격한 과정을 거쳐 역량있는 강사를 보유하고 또 적절한 교육을 통해 강사의 질을 높일 수 있는 지원체계가 병행되어야 한다는 것이다. 이와 더불어 강사 1인을 두면 인증 받을 수 있는 조건, 인증기관에서 강사 교육을 1시간만 해도 되는 기준 등을 보다 엄격하게 적용하여 인증의 기준을 조정할 필요가 있다.

11) 평가 근거는 없지만 교육기관 점검을 통해 지정 취소와 시정지시 등의 역할을 수행할 수 있다. 2015년 고용노동부 지정 직장 내 성희롱 예방 교육 기관 일제 점검을 통해 강사 미보유 등 17개소 지정 취소, 8개소 시정 지시 등을 하였다(고용노동부, 보도자료. 2015. 10.21)

12) 산업안전보건법 시행규칙 제35조, 제37조의 4에서 평가 기준을 ① 교육과정의 운영실태, ② 인력·시설·장비 보유 수준 및 활용도, ③ 교육서비스의 적정성? 충실성 등으로 제시하고 있다.

4. 직장 내 장애인 인식개선 교육 전담 기관 신설

직장 내 장애인 인식개선 교육의 중요성에 기반하여 법정 의무교육화 되고 또 그에 따른 많은 제도들이 도입되고 있다. 단순하게 교육을 실시하는데 그치지 않고 교육의 목적에 맞게 효과를 도모하는 것이 교육 실시 주체나 교육을 받는 당사자 그리고 이를 운영 관리하는 관계자 모두에게 가장 바람직하다고 할 수 있다. 그런 점에서 논의가 더 필요한 것은 직장 내 장애인 인식개선 교육 전반에 대한 운영 관리 및 평가 등을 수행할 수 있는 전담 관리체계의 구축이다. 성희롱예방 교육이나 산업안전보건교육의 경우 전담체계를 구축하여 교육의 원활한 수행을 지원하고 있다. 하지만 직장 내 장애인 인식개선 교육은 여전히 공단의 하위 부서에서 총괄하고 있는 상황이다. 물론 사업의 범위가 작고 대응해야 할 이슈들이 많지 않다면 굳이 전담 기관을 설치할 필요가 없다. 하지만 직장 내 장애인 인식개선 교육은 우리나라 전체 사업체를 모두 총괄하면서 교육 프로그램, 교육 강사, 교육 교재 개발은 물론이고 교육 모니터링, 교육 기관 인증, 사후관리, 교육기관 및 강사 평가 등과 같은 사업을 다양하게 수행해야 한다. 뿐만 아니라 좀 더 시각을 넓히면 장애인 고용지원을 위한 각종 정보 제공, 사업장에서 장애인 인식 개선 교육 효과성 검증과 같은 역할로 인식개선 교육의 영역이 확대되어야 한다. 결과적으로 직장 내 장애인 인식개선 교육 전반을 총괄하는 직장 내 장애인 인식개선 교육 센터 등의 전담 기관 설립이 반드시 추진될 수밖에 없다.

현재 직장 내 장애인 인식개선 교육 관리 체계는 이미 그 체계를 확고하게 구축하였다. 이미 전문적인 교육을 통해 인식개선 강사를 양성하고 있으며, 위탁으로 사업의 외연을 확대하여 총괄적으로 관리하고 있다. 더군다나 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에서는 이미 교육 내용, 횟수, 내용, 방법 등을 규정하고 있고 교육기관 지정 및 위탁 교육 근거, 위반시 과태료 부과와 같은 근거를 명확히 하고 있다. 법적 규정에 근거한 사업 수행을 보다 원활하게 수행하기 위한 측면에서도 공단 내에 인식개선교육원(가칭)과 같은 독자적인 교육기관 설치가 반드시 필요하며, 인식개선교육원(가칭)을 통해서 직장 내 장애인 인식개선 교육 컨트롤 전담 기관의 역할을 수행해야 할 것이다.

V. 결론

지금까지 시행 1년이 된 직장 내 장애인 인식개선 교육 현황과 쟁점 그리고 향후 발전 방향에 대한 논의를 크게 네 가지 측면에서 제시하였다. 현재 장애인 인식개선 교육은 그것이 법정 교육인 '직장 내 장애인 인식개선 교육'인지 '장애 이해 교육'인지, '장애인식개선 교육'인지에 대한 구분이 여전히 모호하다. 또한 법적 의무와 과태료 부과까지 가능한 직장 내 장애인 인식개선 교육에 대한 인지도 역시 높지 않다는 것도 기업체 장애인 고용실태조사 등을 통해 확인할 수 있었다. 그래서 교육에 대한 홍보가 가장 필요한 시행 초기에 교육의 발전 방향을 제시하는 것은 일면 시행착오에 대한 검증이나 평가가 전제되지 않은 한계가 분명히 있다. 하지만 다른 한편으로 이미 법정 의무교육을 시행하고 있는 성희롱 예방 교육이나 산업안전보건 교육 등의 사례를 바탕으로 향후 발전 방안을 모색하는 것은 또한 그 나름대로 충분한 시의성을 갖는다 하겠다.

중요한 것은 현재 직장 내 장애인 인식개선 교육의 의무화에 따라 각종 제도를 새롭게 구축하여 시행해 나가는 과정에 있으며 제도의 안정적 유지를 위한 준비해야 할 일들이 많다는 것이다. 당장 교육진행에 따른 교육 콘텐츠 개발과 보급, 강사의 전문성 확보, 평가와 모니터링, 교육 효과에 대한 검증과 교육 실적 정리 등 업무가 상존하고 있다. 결과적으로 교육의 안정과 정착을 위해 필수적으로 큰 틀에서의 관리 운영 통합 컨트롤 센터가 구축이 관건이다. 다른 한편, 법적, 제도적 근거를 바탕으로 운영중인 직장 내 장애인 인식개선 교육 체계와 유사한 체계를 새롭게 신설하는 것은 행정력 낭비일뿐만 아니라 정책 수요자들에게 중복 서비스로 인한 혼란을 제공할 수 있다. 따라서 구축된 체계를 보다 효율적으로 활용하는 방안에 함께 공감하고 발전방안을 모색하는 것이 바람직하다.

마지막으로 직장 내 장애인 인식개선 교육 시행 초기에 부딪치는 여러 문제들을 해결하기 위해서는 다양한 노력이 필요하지만, 행정과 정책의 근거가 되는 법적 지원 체계가 구축되어야 한다. 본 논의에서 제기한 많은 발전 방안들이 의미를 갖기 위해서는 그런 법적 근거 마련이 전제되어야 할 것이다.

〈참고문헌〉

- 고용노동부 (2017). 산업안전보건교육 가이드북. 고용노동부.
- 고용노동부 (2019). 직장 내 장애인 인식개선교육 업무 매뉴얼.
- 김선희, 손영숙, 이명선, 김영은 (2010). 경기도 성평등교육 전문강사 양성 실태 및 표준 교육안 개발. (재) 경기도가족여성연구원.
- 김영경 (2018). 직장 내 성희롱 피해와 사용자 책임. 홍익법학. 19(4), 217-244.
- 김용탁, 김정연, 고인철 (2016). 장애인 인식개선 교육 프로그램 개발 방안. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 남용현, 윤경인, 홍자영, 정광진 (2011). 장애인 인식개선 교육 개선 방안. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 박자경, 김종진, 염희 영(2018). 직장 내 장애인 인식개선교육 발전방안에 관한 연구. 한국장애인고용공단 고용개발원 위탁연구.
- 안정은 (2015). 직장 내 성희롱 예방교육 체계에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위 논문.
- 양숙미 (2018). 장애 인식개선 교육 지원 사업의 발전 방향에 대한 토론. 장애인 인식개선 및 안전한 삶 지원사업 3개년 성과 보고회 토론자료.
- 윤미경, 이지원, 송승연 (2014). 경기도 정신장애인 인권교육 양성과정 프로그램 '인권, 백도씨'가 정신장애인 인권의식에 미치는 영향. 한국정신보건사회복지학회 2014년 춘계학술대회 발표문.
- 이기영, 정광진, 박혜원, 임예직, 김언아 (2018). 2018년 기업체 장애인고용 실태조사. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 이나영, 김교성, 이현정 (2014). 공공기관 근로자의 성희롱 인식수준과 예방적 개입의 중요성. 한국사회복지조사연구, 41. 33-58.
- 이승호 (2010). 산업재해 예방을 위한 안전교육실태 분석과 산업안전보건교육의 개선 방안. 강원대학교 박사학위 논문.
- 이종남, 한상미 (2018). 장애 인식개선 프로그램의 효과성 연구. 재활복지, 22(2), 103-126.
- 장영균 (2019). 기업의 사회적 가치 실현과 장애인 고용. 제45차 EDI 정책토론회 발표자료.
- 전용일, 이명선 (2012). 산업안전보건교육 교육제도 개선 방안 연구. 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원.
- 전지혜 (2018). 장애인 인식개선 발전 방향: 3차년도 교육 효과성 검증을 중심으로. 장애인 인식개선 및 안전한 삶 지원사업 3개년 성과 보고회 발표자료.
- 정원일, 이명선, 전용일 (2013). 안전보건교육 의무화와 산업재해. 한국위기관리논집. 9(10), 149-164.
- 정진성, 이훈 (2018). 직장 내 성희롱 예방 정책의 효과성. 한국경찰연구. 17(3), 203-226.
- 진홍섭, 김대규 (2011). EDI 행동 프로그램이 장애인 고용인식에 미치는 효과. 장애와 고용, 21(3), 75-96.
- 최혜영 (2018). 장애인 인식개선 교육이 나아가야 할 방향. 장애인 인식개선 및 안전한 삶 지원사업 3개년 성과 보고회 발표자료.
- 한국장애인고용공단 (2018). 작장내 장애인 인식개선 교육 사업 계획.
- Feldblum, C. R. & Lipnic, V. A. (2016). Report of the Co-Chairs of the EEOC Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace, EEOC.

- 경기일보(2017. 6.12) '성희롱 예방 교육 빙자해 금융상품 판매 사기행각 증기 피해 잇따라, 주의보'
- 고용노동부, 보도자료(2015. 10.21). '고용노동부 지정 직장 내 성희롱 예방 교육 기관 일제 점검 감사 미보유 등 17개소 지정 취소, 8개소 시정 지시'
- 신창현 국회의원 대표발의(의안 번호: 20063, 2019. 4. 30). 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」개정안

토 론

❶

『직장 내 장애인 인식개선 교육 성과와
향후 발전 방안』에 관한 토론문

– 차별화 교육과 강사양성 방안이 관건 –

신은경 교수

(단국대학교 사회복지학과)

❷

인식개선, 요람에서 무덤까지

이찬우 사무총장

(한국척수장애인협회)

❸

장애인 인식개선 교육의
합리적 개선 방향

류기정 전무

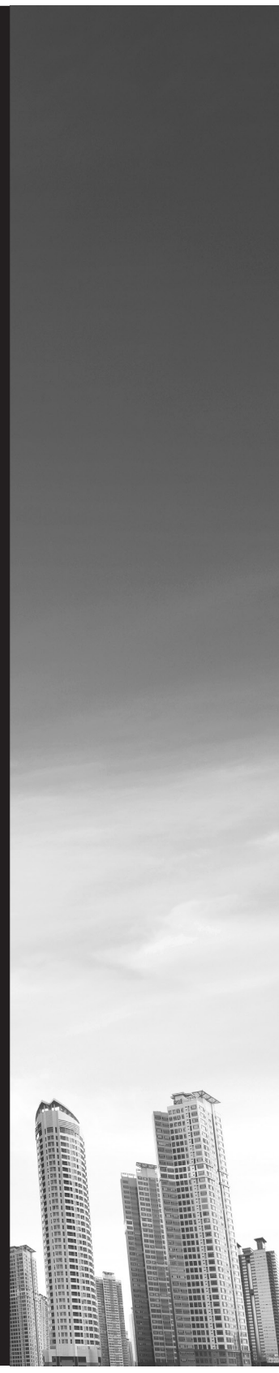
(한국경영자총협회)

❹

직장 내 장애인 인식개선 교육 성과와
향후 발전 방안 토론

박희준 과장

(고용노동부 장애인고용과)



토론 ❶

『직장 내 장애인 인식개선 교육 성과와 향후 발전 방안』에 관한 토론문

- 차별화 교육과 강사양성 방안이 관건 -

신 은 경 교수
단국대학교 사회복지학과

장애인에 관한 인식개선과 태도에 대한 사회적 관심은 오래전부터 지속되어 왔지만, 그 인식의 변화는 매우 속도가 느린 것 중에 하나라고 생각한다. 우리를 둘러싸고 있는 물리적 환경 중에서도 손에 잡히거나 눈에 보이는 물리적 환경 및 서비스와 제도가 바뀌어도 그 물적 토대 위에 있는 인식과 가치관, 규범, 이런 것은 좀처럼 그 변화를 정확히 측정하기도 어렵고, 또 한번 바뀌었다고 해서 영원히 바뀌지 않는 것도 아니다. 그래도 우리는 사회 어느 곳에서든 인식의 변화가 얼마나 중요한가를 피력하는 주장을 듣게 된다. 특히 피해자와 소수자의 인권에 관한 관심을 가지게 되면 우리는 여지없이 이 인식개선의 중요성에 대해 듣게 된다. 아무리 제도가 바뀌고 법이 바뀌어도 인식이 바뀌지 않으면 안된다는 주장도 하며, 인식 변화를 제도와 법적으로 주도하여 불평등을 기반으로 하는 인식 때문에 받게 되는 사회적 불평등을 해소하고자 하는 것이다.

직장 내 장애인 인식개선 교육의 법정 의무화, 이 역시 직장 내에서 장애인이 간접차별을 받지 않을 권리를 보장하기 위한 법적 장치라고 생각한다. 지방자치 단체를 포함하여 1인 이상 모든 사업주와 근로자가 교육대상이 되며, 교육내용과 형식 그리고 교육 주체를 법적으로 구체화하고 이를 시행하지 않았을 시 과태료를 부과한다는 확고한 교육의 틀은 매우 고무적인 일이었다. 물론 장애인 복지법 상에 장애인식개선 교육이 명시되어 있고, 학교 및 민간기관을 통해 기존에 시행되던 장애인식개선 교육은 늘 있어왔다. 그러나 다소 천편일률적인 교육의 진부함이 있었기에, 보다 더 차별화된 교육으로 나아가길 바라고 있었던 터라, 고용 현장에서 의무교육으로 시행되는 직장 내 장애인 인식개선 교육에 대한 기대가 있었다. 따라서 직장 내 장애인 인식개선 교육을 법정 의무화 한지 1년이 되

는 이 시점에 발표된 직장 내 장애인 인식개선 교육 성과와 향후 발전 방안에 관한 이 논문은 시의 적절한 주제였으며, 그 결과 및 향후 발전방안에 관한 연구자의 의견 및 날카로운 통찰에 공감할 수 있는 부분이 많았다.

연구자가 선행연구 고찰에서 밝힌 “법정 의무 교육에서의 강사의 중요성, 사업주 참여의 중요성, 교육 내용 및 교재, 교육대상 기관의 차별화 및 맞춤형 제공”의 이슈는 오랜 기간 장애인식 개선 교육의 문제로 등장해 온 것이었다. 발표문을 보면 공단은 주도적으로 지난 1년간 인식개선 강사 양성과 질 관리에 주력해 온 것으로 보인다. 이는 바람직 한 일이며 강사의 자질이 교육의 형식과 내용을 좌우한다고 해도 과언이 아니기에 지금까지는 공단이 강사의 양적 확보에 몰입하였다면, 향후에는 본격적인 질 관리의 다양한 측면을 모색해야 한다고 생각한다.

연구자의 논의와 쟁점에서도 중요한 측면들이 발견되었다. 특히 교육의 차별성이 그것이다. 이는 토론자의 입장에서 매우 공감되는 부분이었다. 여기서 교육의 차별화란 ‘직장’과 ‘고용’에 중점을 두는 인식개선 교육, ‘장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 장애인 근로자 채용이 확대될 수 있도록’하는 교육을 말할 것이다. 교육을 받는 사람은 누구나 아주 실제적이고 구체적인 도움을 얻기를 바라고 있다. 직장 내 비장애인 입장에서도 그 교육을 통해 장애인을 더 잘 이해할 수 있길 바랄 것이고 장애인도 진정으로 일터에서 통합되어 살 수 있도록 도와주는 교육을 원할 것이다. 직장 내 장애인식개선 교육의 의무화는 이것이 가능하도록 구체적이고 차별적인 교육이 이루어져야 하지 않을까 생각한다. 그리고 구체적이고 차별화된 교육은 교육의 내용에 있어서도 필요하겠지만 그에 따른 형식의 변화를 동반하게 되리라고 생각한다. 집합교육이나 온라인 교육의 형식은 차별화 교육에 한계가 있을 것이고 부서별 소그룹 형식의 교육이 효과적이라고 생각한다.

사업주 참여를 독려하는 방안은, 매우 중요하면서도 어려운 일이 아닐 수 없다. 발표자는 논문에서 사업주 참여 의무화를 한정지어 시작하는 것을 제안하고 있는데, 전체를 다 반드시 참여하도록 강제하는 장치가 너무 부담을 준다면 발표자의 제안처럼 단계적 시행으로 나아가는 방안도 긍정적으로 여겨진다.

매우 중요한 부분이 강사양성 부분인데, 현재 있는 기본적인 양성에 초점을 두고 있는 상황에서 보다 더 질적 향상을 도모하는 대안이 필요해 보인다. 여기서는 공단과 인증교육기관과의 관계정립이 중요하다고 생각한다. 강사 양성 교육과 연수, 보수 교육의 전담과 모니터링의 문제를 어떻게 공단과 인증교육기관이 역분하고 책임을 나눌 것인가, 혹은 그 관계를 구조화 할 것인가가 화두라고 생각한다. 강사의 자질이 교육의 성패를 좌우하

기 때문에 자격기준을 엄밀히 하고, 제대로 모니터링 하며, 강사의 자질을 양성 시키는 주요한 역할을 공단에서 해야 하는 것은 자명하지만 강사들이 양적으로 팽창된 지금 그 구체적인 관리를 꼭 공단에서 해야 하는가는 의문이며, 어떤 차원에서 생각해 보면 공단은 전문분야 강사 양성에 초점을 두는 것이 더 합당하지 않을까 생각한다. 고용실태조사에서 보여주는 결과에서도 강사의 교육내용이 교육대상 사업체의 특성을 충분히 반영해 주길 바라고 있었다. 발표자가 언급하였듯이 장애인 고용의 문제가 기업을 압박하여 의무적으로 고용을 하도록 하는 것이 아니라 고용의 기업성과에 긍정적인 기여를 하는 장애인이라는 비즈니스적 접근이 중요한 것이고 그런 흐름에 맞춘 전문화된 강사의 확보와 역할 부여를 선도적으로 이끌 책임이 공단에게 있기 때문에 이 역할에 보다 더 주력하는 것이 좋지 않을까 생각한다.

발표자의 원고에서 또 하나 인상적인 부분 중 하나인 것은 고용노동부의 장애인 인식개선 교육과 보건복지부의 장애 인식개선 교육이 커다란 변별력이나 차별성을 나타내지 않으므로 개별적인 강사 육성으로 인한 행정비용을 절약하는 차원에서 이를 하나의 틀로 접근할 필요를 강조하고 있는데 이에 공감을 하게 되었다. 부처 간 협력으로 교육의 내용을 서로 차별화 하고 그래도 공통부분이 있고 차별화 되지 않는 부분이 존재 하는 경우, 이미 다른 부서에서 필요한 강사 자격과정을 거친 사람들은 인정기준을 마련하여 강사 육성에 있어서는 통합하는 방안을 모색해 보는 것이 좋겠다는 데에 공감하게 되었다.

일상을 살아가면서는 세상이 잘 변하지 않는다고 느껴지지만 한걸음 뒤에서 생각해 보면 참 많이 성장하고 있다는 걸 느끼곤 한다. 인식도 만찬가지이다. 그 무형의 인식들이 때로는 법적 강제로, 때로는 선의로 무던히도 많은 변화를 거쳐 왔다. 보이지 않는 변화 안에는 또 보이지 않는 이런 숨은 노력이 있었음을 발표자의 원고를 통해 느낄 수 있었다.

토론 ❷

인식개선, 요람에서 무덤까지

이 찬 우 사무총장
한국척수장애인협회

1. 들어가며

2006년 12월 13일 제61차 유엔총회에서 채택된 장애인권리협약(CRPD, Convention on the Rights of Persons with Disabilities)은 모든 장애가 있는 이들의 존엄성과 권리를 보장하기위한 유엔인권협약이다. 이 협약에서는 8가지의 일반원칙[01]을 제시하고 있고 이를 준수하기 위해 전문과 본문 50개 조항 및 선택의정서로 구성되어 있다. 많은 조항 중에서 제8조 인식제고는 장애인식개선에 대한 가이드라인을 제공하고 있다.

01) 협약의 일반원칙 8가지 주요 내용
1) 천부적인 존엄성, 선택의 자유를 포함한 개인의 자율성 및 자립에 대한 존중
2) 비차별
3) 완전하고 효과적인 사회참여 및 통합
4) 장애가 갖는 차이에 대한 존중과 인간의 다양성 및 인류의 한 부분으로서의 장애인의 인정
5) 기회의 균등
6) 접근성
7) 남녀의 평등
8) 장애아동의 점진적 발달능력 및 정체성 유지 권리에 대한 존중

장애인권리협약 제 8조 (인식제고) 전문

1. 당사국은 다음의 목적을 위하여 즉각적이고, 효과적이며, 적절한 조치를 채택할 것을 약속한다.

가. 가족 단위를 포함하여 사회 전반에서 장애인에 관한 인식을 제고하고, 장애인의 권리와 존엄성에 대한 존중심을 고취할 것

나. 성별과 연령을 이유로 하는 것을 포함하여 삶의 모든 영역에서 장애인에 대한 고정관념, 편견 및 유해한 관행을 근절할 것

다. 장애인의 능력과 이들의 기여에 대한 인식을 증진할 것

2. 이러한 목적을 달성하기 위한 조치는 다음을 포함한다.

가. 다음의 목적을 위하여 기획된 효과적인 대중인식 캠페인을 추진하고 지속할 것

1) 장애인의 권리에 대한 수용성을 함양할 것

2) 장애인에 대한 긍정적인 인식과 사회적 인식의 증대를 촉진할 것

3) 장애인의 기술, 장점 및 능력과 직장 및 고용시장에의 기여에 대한 인식을 증진할 것

나. 유아기부터의 모든 아동을 포함하여 교육제도의 모든 단계에서 장애인의 권리를 존중하는 태도를 양성할 것

다. 이 협약의 목적에 합치하는 방식으로 장애인을 묘사하도록 모든 언론 기관에 대해 권장할 것

라. 장애인과 장애인의 권리에 관한 인식 훈련 프로그램을 장려할 것

장애에 대한 인식을 개선하는 것은 어려운 일이다. 그렇다고 불가능한 일은 아니다. 그간 대한민국에 장기간에 걸쳐 부정적으로 깔려있는 장애에 대한 이미지를 걷어내는 일은 그만큼 어렵지만 의미가 있는 일이다. 장애에 대한 개념이 개인의 문제가 아닌 사회의 문제로 인지되기 시작한 것도 최근의 일이다.

그 반향으로 장애인식개선교육의 춘추전국시대처럼 많은 기관에서 장애인식개선과 관련된 사업들을 하고 있다. 직장 내장애인인식개선(고용노동부), 장애인식개선(보건복지부), 장애인권(국가인권위원회), 장애발생예방(국립재활원) 등의 사업들이 기세 좋게 퍼져나가고 있다.

우려하는 것은 이런 기세가 어떤 효과로 나타나고 있는지 방향과 속도는 적절한지 지금은 잘 모른다는 것이다. 그래서 더 불안한 면이 있다. 그래서 지금의 발제문은 나름 현실적인 분석과 대안을 제시하고 있다고 본다. 지난 2월 국회입법처에서도 「장애인복지법」에 따른 '장애 인식개선교육'의 현황 및 개선 방안에 대한 현안분석 보고서를 발행했다. 유사한 해결책을 제시하고 있다.

2. 강사, 기관, 콘트롤 타워

오늘의 발제문의 내용에 대체적으로 동의하며 몇 가지 내용을 더하고자 한다. 지금 이 시점에서는 원칙적인 의견만 개진할 수밖에 없다. 아직 시작 단계이고 그래서 더 원칙이 중요한 시기이다.

첫째. 강사의 역량강화를 위한 관리시스템이 필요

장애인식개선은 매우 중요한 사회적 사업이다. 한번 그릇된 인식은 바꾸기가 힘들다. 그래서 처음부터 매우 신중하게 접근을 해야 한다. 이 과정에서 강사의 역할이 매우 중요하다. 강사는 책임감과 사명감이 기본으로 장착되어야 한다. 그래서 강사를 선발하고 교육하고 관리하는 과정에 공을 들여야 한다. 장애인 당사자들에게 기회가 많이 제공되어야 한다. 한편에서 장애인강사의 역량에 의문을 제기하는 부분도 있지만 그러니까 더욱더 장애인강사를 양성하고 기회를 주는 일에 관심을 가져야 한다. 장애인 당사자성이라는 문제는 매우 중요한 요소로 작용한다. 역량 있고 준비된 장애인 강사를 양성하는 것, 이것이 장애인식개선의 성공요인이 될 것이다. 장애인식개선강사가 장애인들이 선호하는 전문직종이 되도록 투자가 필요하다. 보수교육의 중요성도 간과할 수 없다. 이와 같은 다양한 문제들을 조율하고 관리하는 체계적인 시스템이 필요하다.

둘째, 교육의 다양성에 투자를 해야 한다.

각 기관별(법원, 교정기관, 교육기관, 언론기관 등), 직급별(대표, 임원, 종사자 등)에 맞는 교육 커리큘럼과 강의기법으로 접근해야 효과성을 담보할 수 있다. 피교육자들은 시간이 지날수록 요구는 다양해질 것이고 이에 대한 대비가 없다면 장애에 대한 인식은 좋아지지 않을 수도 있다. 일부에서 실시되고 있는 끼워 팔기식의 강의가 되지 않도록 사전부터 규제를 강화할 필요가 있다.

셋째, 인식개선교육 전문기관 양성

현재는 고용공단에서 강사 양성, 교재개발, 홍보, 기관관리 등 모든 것을 관장하고 있다. 아직 보수교육과 평가 등의 업무는 계획 중이겠지만 업무를 원활히 하기 위해서는 강사들을 교육하고 관리하는 전문기관의 양성이 필요하다. 그래야 공단은 기획과 연구 등의 업무에 집중할 수가 있다. 기관에도 권한을 부여하고 장애인 일자리 창출의 선봉이 되도

록 지원해야 한다. 향후 교육 미 시행 과태료의 용도를 명확히 하여 인식개선강사의 육성과 교육기관의 지원에 사용하도록 해야 할 것이다

마지막으로 강력한 콘트롤 타워가 필요하다.

장애인식개선이 사업이 된다고 생각했는지 민관기관에서 발 빠르게 움직이고 있다고 들었다. 실로 걱정이 되는 부분이다. 인식개선은 경제적 논리하고는 궤를 멀리해야 한다. 교육기관이 이익을 우선한다면 원래의 의미가 퇴색될 수도 있다. 이 문제는 공적으로 끌고 가야한다. 장애인식개선을 통합관리 할 수 있는 강력한 콘트롤 타워의 구축이 필요하다. 지금도 고용노동부, 보건복지부, 교육부 등이 주로 관여하지만 온 국민의 장애인식을 개선하는 문제라면 모든 부처와 연관이 될 수밖에 없다. 더 나아가서 사회에 만연된 혐오와 차별에 대한 문제까지도 같은 맥락으로 지켜보아야 할 것이다. 이를 위해서는 오래전부터 장애인단체가 요구하고 있는 대통령산하의 장애정책조정위원회에서 이 사업을 관리한다면 전 부처를 통제하고 실효적인 장애인식개선의 효과를 보게 될 것이다.

3. 나가며

장애인식개선과 관련하여 방향을 잡는데 오랜 시간이 걸렸지만 방향이 정해진 이상 속도를 내는 일이 남았다. 혐오나 차별이 국정운영을 하는데 거대한 장애물이 되고 이를 개선하는데 막대한 시간과 노력이 들어간다는 것을 잘 알고 있다. 특히 장애에 대한 인식개선은 아 사회에 만연한 차별의 문제를 해결하는데 긍정적 역할을 할 것이라 생각된다. 장애인들이 차별 없이 이 사회 속에서 함께하는 것이 문화가 되고 우리 민족의 DNA가 될 때까지 100년을 바라보는 장애인식개선교육이 되어야 한다. 빨리 가려면 혼자가고, 멀리 가려면 함께 가라.

토론 ❸

장애인 인식개선 교육의 합리적 개선 방향

류 기 정 전무
한국경영자총협회

1. 총론

□ 경영계도 장애인에 대한 사회적 인식 개선이 중요하다는데 공감하며, 관련 교육 의무를 충실하게 수행하기 위해 노력 중

□ 그러나 장애인 인식 교육 관련 법제가 강화된 초기인 만큼 일부 미흡한 부분이 있는 것은 사실

○ 발제자료에 따르면 특히 50인 미만 기업의 제도 인지도가 낮은 것으로 나타난 만큼 정책 홍보를 강화하는 것이 필요할 것으로 보임.

- 장애인 인식개선 교육 의무를 모른다는 기업이 1,000인 이상은 6.2%에 그친 반면, 50인 미만은 35.3%에 이름.

○ 교육의 효과 측면에 있어서도 의무고용을 달성한 기업(19.7%), 제조업(22.5%), 50~300인 미만 기업(20.9%)은 '효과가 없는 편이거나 전혀 없었다'고 답해 차별화된 교육 프로그램 제공의 필요성 대두

○ 한편 제도 확산 지원에 있어서도 수요자 편의성이 다소 미흡한 부분이 있어 교육의 질적 향상에 애로가 존재

- 장애인 인식개선 강사지원 사업 대상이 300인 미만에 한정되어 300인 이상 사업장은 제도강화 초기임에도 불구하고 자체적으로 교육을 소화하거나 적합 외부강사를 스스로 발굴해야 함.
- 동 사업의 수행기관은 총 24개소인데, 유사 권역에서 교육 파견이 가능하다고는

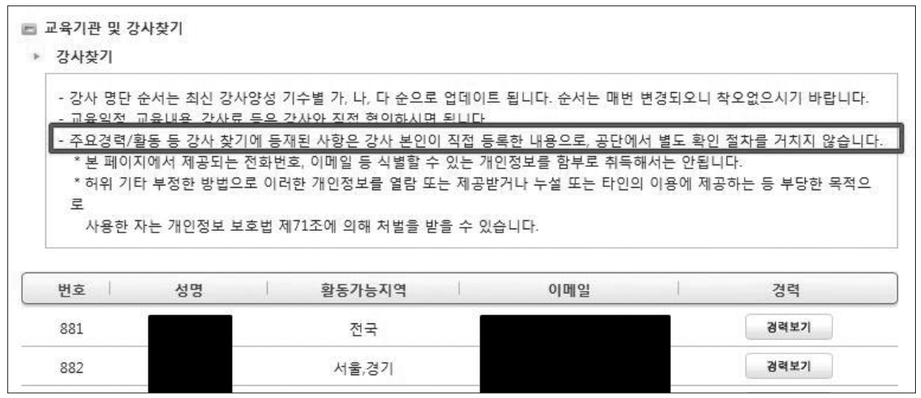
하나 교육권역에 전북권역이 포함된 업체는 전무한 반면 일부 지역에 서비스기관이 편중되어 있는 상황임.

* 기관 교육권역(중복) : 서울 15개소, 경기 13개소, 인천 8개소, 충남/대전 각 4개소, 경남/경북 각 3개소, 부산/전남/충북 각 2개소, 세종/대구/강원 각 1개소

- 외부강사 교육위탁을 위해 공단 홈페이지를 활용하는 것도 사업장 입장에서는 편의성*과 신뢰성** 측면에서 부족한 측면이 존재

* 등록 강사 890명 중 활동가능지역이 일치하는 강사를 찾기 위해 89페이지를 모두 확인해 인력풀을 만들어야 하며, 이들 강사의 경력 역시 일일이 버튼을 눌러보아야 확인 가능

** 강사찾기에 등재된 주요경력/활동 내용 역시 공단이 별도 확인 절차를 거치지 않아 기업 입장에서는 강사의 수준을 사전에 가늠하기 어려운 상황



□ 제도 강화가 이뤄진지 얼마되지 않은 점을 감안해 추가적 규제강화에 초점을 맞추기보다는 제도의 실효성을 높일 수 있는 지원이 필요한 시점

○ (면밀한 모니터링 및 정책 홍보 강화) 2008년부터 의무화*된 교육의 효과를 높이기 위해 2018년 교육 내용을 보다 구체화하고 제재수단까지 도입한 만큼, 상황을 구체적으로 모니터링하고 제도 홍보를 강화해야 함.

* 2007년 12월 장애인 인식개선교육 의무조항 신설

○ (지원 정책의 실효성 강화) 일정 기간 동안은 규모와 관계없이 강사를 지원함으로써 표준적 강의를 확산해나갈 필요가 있으며, 관련 정보의 접근성을 높이는 방향 검토

- 만약 동 사업으로 강의를 수행한 강사들의 경험을 피드백할 수 있는 체계를 마련한다면, 규모별/업종별/특성별 적정 교육(안)에 대한 현장 의견 수렴도 동시에 가능할 것으로 보임.
- 현재 홈페이지에 등록된 강사의 정보(활동가능 지역, 경력 등)를 일괄적으로 다운로드해 활용할 수 있도록 홈페이지 환경 개선 등 편의성 강화

○ (강의의 질 확보를 위한 지원 확대) 개별기업마다 필요 내용, 교육을 위한 시간·장소적 여건 등이 모두 상이한 만큼, 기업의 니즈에 맞는 차별화된 강의안/동영상을 개발해 보급함으로써 기업의 교육참여 유인을 높여야 함.

□ 이를 통해 직장 내 장애인 인식개선 교육이 향후 사회 전체적인 인식개선에 기여하는 정책으로 발전할 수 있기를 기대함.

2. 발제문 관련 검토

□ 교육의 내실을 강화해야 한다는 발제문의 전반적 취지에는 공감하나, 그 방식은 추가적 의무강화가 아닌 지원강화·계도가 되어야 할 것임.

○ 교육의 차별성 관련, 장고법 시행령이 이미 교육의 내용을 구체적으로 규정하고 있는 만큼 필요한 부분이 있다면 표준강의안이나 표준교육동영상에 해당 내용을 추가해 보급하는 것이 바람직할 것으로 보임.

- 법령 등에 더 세부적인 내용을 추가하는 것은 오히려 기업의 니즈에 맞추어 현장에 적합한 교육내용을 자율적으로 구성하는데 애로사항으로 작용할 수 있음.

○ 사업주 교육참여의 경우 이미 법령이 사업주까지 교육대상에 포함하고 이를 제대로 수행하지 않는 경우 과태료를 부과하고 있는 만큼, 강제성을 강화하기 보다는 교육 필요성과 효과에 대한 홍보를 강화해 교육 참여를 유도해야 함.

○ 사내강사의 전문성 확보와 관련, 고도의 전문성을 요하는 것이 아닌 인식개선 강의에 대해 강사 요건을 법문화하는 것은 과도

- 제도 강화 초기인 현 시점에서는 기업이 원하는 교육과정을 진행할 수 있는 양질의 외부인력들이 적정 강의를 수행토록 하는 것이 기업의 부담을 줄이면서도 교육활성화에도 기여할 수 있는 하나의 방안.

토론 ❹

직장 내 장애인 인식개선 교육 성과와 향후 발전 방안 토론

박 희 준 과장
고용노동부 장애인고용과

직장 내 장애인 인식개선 교육 강화 시행 1주년 정책 간담회

모두가 행복한 직장 생활의 시작을 위하여

직장 내 장애인 인식개선 교육 성과와 향후 발전 방안

주 최 | 자유한국당 국회 환경노동위원회 **김학용** 위원장
더불어민주당 **한정애** 간사
자유한국당 **임이자** 간사
더불어민주당 **이용득** 의원

주 관 한국장애인고용공단