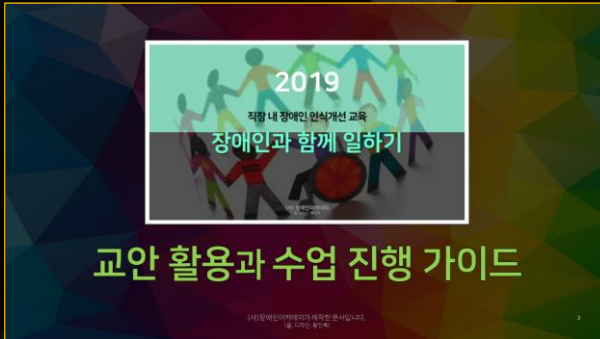


# 이 교재는 두 부분으로 구성되어 있습니다.



## 1부 : 교안 활용과 수업 진행 가이드

## 2부 : 좋은 강의를 위한 조언



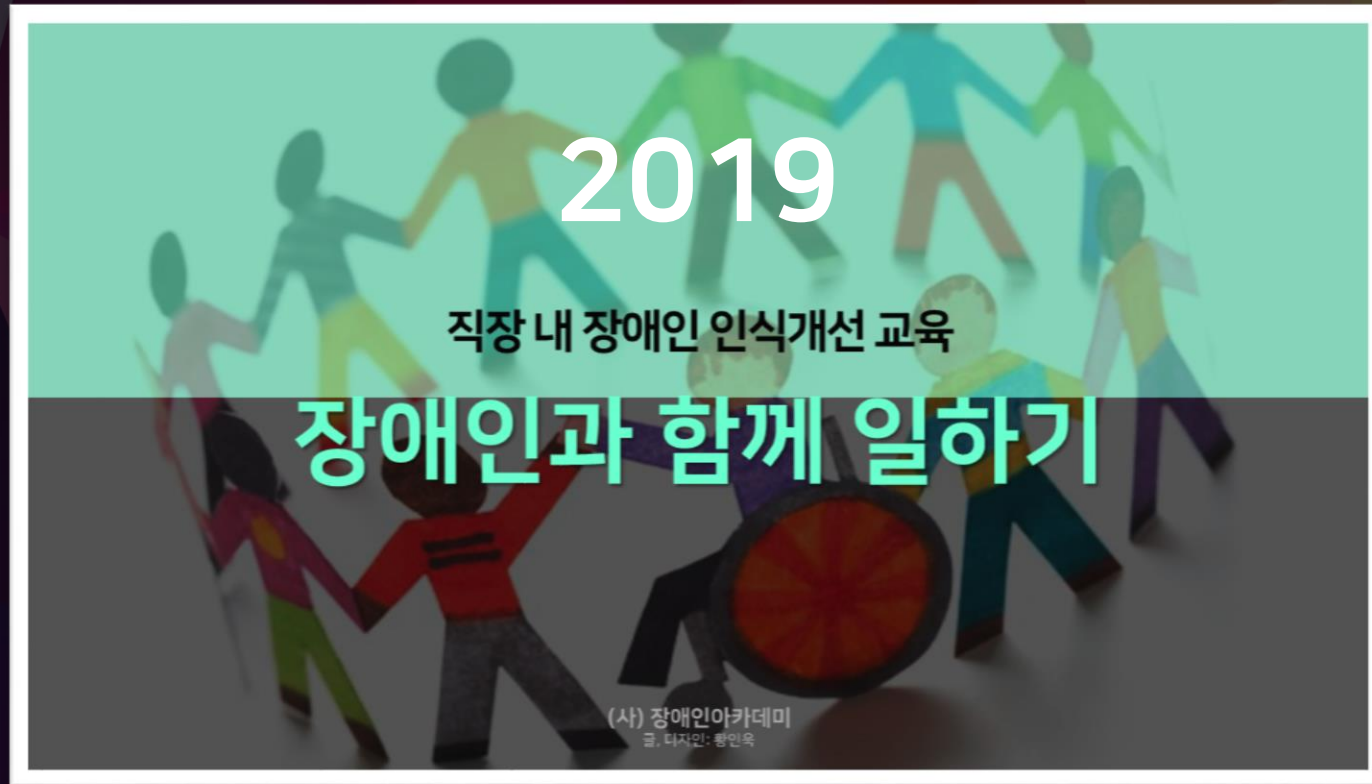
현명한 강사들의 열 가지 비법노트



PART 1

# 교안 활용과 수업 진행 가이드

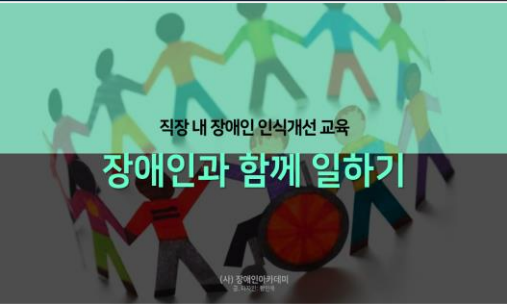
(사)장애인아카데미



# 교안 활용과 수업 진행 가이드

(사)장애인아카데미가 제작한 문서입니다.  
(글, 디자인: 황인욱)

# 교안의 흐름



1

장애인과 함께 일할 수 있을까?

2

도대체 장애란 무엇일까?

3

장애인에 대해 얼마나 알고 있나?

4

장애인과 함께 살아 가기

5

장애인 고용하기 어떤 도움을 받을 수 있나?

(사)장애인아카데미가 제작한 문서입니다.  
(글, 디자인: 황인옥)

“장애인과 함께 일할 수 있을까?”

사람을 겉모습으로만 판단하지 않고 활동에 제약을 받는 사람을 적극 배려하고 지원하는 멋진 기업, 그 속에서 자부심을 가지고 일하는 여러분은 당연히 이렇게 말할 것입니다.

“그럼, 누구든 함께 일할 수 있지!”

다르다는 것이 장애는 아닙니다

장애인과 함께 일해 봅시다

# 첫 머리

(사)장애인아카데미가 제작한 문서입니다.  
(글, 디자인: 황인욱)



## 직장 내 장애인 인식개선

여러분과 함께 시작합니다

이야기의 서두를 꺼내듯

첫 번째 슬라이드를 꺼냅니다.

첫 머리의 핵심은

직장 내 장애인 인식 개선 교육에 참가한

직장인들의 불편한 마음가짐에 대해

여러분이 공감하고 있음을 알려주는 겁니다.



2018년 5월 29일부터  
**“직장 내 장애인 인식개선 교육”**이  
 법정 의무 교육이 되었습니다.



왜 이런 교육을 하느냐구요?  
**장애인과 함께 일할 수 있으니까요.**



우리와는 너무나도 다른데  
**어떻게**  
**장애인과 함께 일하느냐구요?**

먼저 직장 내 장애인 인식개선 교육이  
 법정 의무 교육이 되었다는 것을 알려줍니다.  
 법에서 정한 일때문에 만난 것임을 인정하는 거지요.

그렇지만 우리는 장애를 가지고 있지 않은 사람들이  
 일반적으로 느끼는 감정을 인정하고  
 바로 그 수준에서 이야기를 시작할 필요가 있습니다.

아마도 여러분과 마주 앉은 분들은  
 ‘말이 쉽지 장애인들과 어떻게 같이 일한다는 말인가?’  
 하는 속마음을 감추고 있을 것이 분명합니다

이제부터 이어질 여러분의 이야기는  
의심스럽고 불편한 마음으로 앉아 있는 사람들의 마음 속에  
감추어진 불편한 질문으로부터 출발합니다.





1

장애인들과  
함께  
일할 수 있을까?

첫 번째로 다룰 질문은

“장애인들과 함께 일할 수 있을까?”입니다.

1부의 핵심은

장애인의 문제를 특수한 영역에서 건져내  
약자와 소수자에 대한 차별이라는  
일반적인 문제와 연결 짓는 일입니다.



어떤 남자들은 말합니다.  
 “여자와는 함께 하기 힘들어.”  
 어떤 한국인들은 말합니다.  
 “탈북자들과는 어울리지 마!”

**먼저**  
 여자와 함께 일하기 힘들어 하는 남자들이나,  
 탈북자를 꺼려 하는 일부의 불만을 보여줍니다.



어떤 남자들의 생각 속에서  
 ‘여자들은 까탈스러운 존재’  
 어떤 한국인들의 생각 속에서  
 ‘탈북자들은 못 믿을 집단’

**그리고 그런 말은**  
 반드시 어떤 편견에서 비롯된다는 것을 말합니다.



마찬가지로 어떤 여자들에게  
 ‘남자들은 잠재적 성범죄자’  
 어떤 서양인들에게  
 ‘동양인은 열등한 인종’

**뒤집어 보면**  
 그런 편견을 가진 사람들도  
 어떤 순간에는 편견의 대상이 되기도 할 것입니다.



01 함께 할 수 있을까

“ \_\_\_\_\_들과 함께 일할 수 있을까?”

어떤 대상을 결함으로 간주하는 **편견**과 비정상적으로 바라보는 **혐오**가 개입되는 한 빈칸 안에 무엇을 넣든 부정적인 답이 나올 것입니다.

“ \_\_\_\_\_들과는 절대로 함께 할 수 없어!”

이동통신사업자협회, 한국장애인개발원

10



01 함께 할 수 있을까

“장애인과 함께 일할 수 있을까?”

장애인을 결함으로 간주하는 **편견**, 비정상적으로 바라보는 **혐오**, 이런 것을 근거로 판단하는 한 결론은 부정적일 수밖에 없습니다.

“장애인과 함께 일할 수 없어!”

이동통신사업자협회, 한국장애인개발원

11

그러므로 어떤 대상을 자신보다 낮추어보는 편견과 정상이 아니라고 간주하는 혐오는 사회적 약자와 소수자에 대한 차별로 이어지며

결국 “장애인과 함께 일할 수 없다”는 생각은 장애인에 대한 일정한 편견이나 혐오와 떼어놓고 생각할 수 없다는 결론에 도달합니다.

# 전반부

(사)장애인아카데미가 제작한 문서입니다.  
(글, 디자인: 황인욱)

여기서 자연스럽게 화제는  
'장애인에 대한 편견과 혐오는 도대체 어디에서 시작되는가'  
하는 질문으로 전환됩니다.



2

도대체  
장애란  
무엇일까?

**두 번째로 다룰 질문은**

“도대체 장애란 무엇일까?”입니다.

**2부의 핵심은**

**우리가 배우는 장애에 대한 사전적 정의가  
그 자체로 한국 전문가들의 편견이 개입된  
부적절한 정의라는 것을 드러내는 일입니다.**



02 장애인 무엇일까

장애 [표준국어대사전]

신체 기관이 제 기능을 하지 못하거나  
정신 능력에 결함이 있는 상태.

Disability [Collins Cobuild Advanced Learner's English Dictionary]

a permanent injury, illness, or  
physical or mental condition that  
tends to restrict the way that  
someone can live their life.



02 장애인 무엇일까

장애 [표준국어대사전]

신체 기관이 제 기능을 하지 못하거나  
정신 능력에 결함이 있는 상태.

Disability [Collins Cobuild Advanced Learner's English Dictionary]

살아가는 방법에 제약을 일으키는  
어떤 영구적인 부상이나 질병,  
또는 육체적·정신적 상태.



02 장애인 무엇일까

장애 [표준국어대사전]

신체 기관이 제 기능을 하지 못하거나  
정신 능력에 **결함**이 있는 상태.

Disability [Collins Cobuild Advanced Learner's English Dictionary]

살아가는 방법에 **제약**을 일으키는  
어떤 영구적인 부상이나 질병,  
또는 육체적·정신적 상태.

먼저

'장애'라는 말에 대한 국어사전의 정의와  
'Disability'에 대한 영어 사전의 정의를 비교합니다.

영어의 정의는 친절하게 해석해서 보여줍니다.

"이 정도는 다 알아들으실 수 있으시지요?"라는  
농담을 던진 다음이라면 더 분위기가 좋을 겁니다.

두 정의에서 각각 중요한 단어 하나를 부각합니다.

국어 정의에서는 '결함'이라는 단어를,  
영어에서는 '제약'이라는 단어를 주목하도록 합니다.



02. 장애인 무엇일까

두 가지 정의의 차이를 생각해 봅시다.

장애를, "결함의 상태"로 바라보면  
차별이나 홀대의 근거가 될 수 있습니다.

장애를 "제약을 받는 상황"으로 바라보면  
배려와 지원의 근거가 될 수 있습니다.

장애인의 권리와 의무

11



02. 장애인 무엇일까

장애인고용촉진 및 직업재활법 제2조

"장애인"이란  
"신체 또는 정신 장애로 장기간에 걸쳐  
직업 생활에 상당한 제약을 받는 사람"

"직업 생활에 제약을 받는 사람들"이므로  
배려와 지원이 있다면  
함께 어울려 일할 수 있습니다.

장애인의 권리와 의무

11

장애를 바라보는 두 가지 관점이  
각각 어떤 사회적 태도와 연결될 수 있는지  
함께 생각해 봅시다.

2부의 결론을 말할 차례입니다.  
장애인이란 직업생활에 '제약을 받는 사람들'이므로  
지원을 통해 함께 일할 수 있다는 것입니다.



이제 장애를 '결함'으로 보는 사전적 정의에 대한 문제의식을 바탕으로 수강생들이 장애인에 대해 알고 있는 상식에 도전적인 질문을 던지며 한 걸음 더 들어가 봅니다.



3

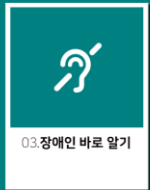
장애인에 대해  
**얼마나**  
알고 있나?

**세 번째로 다룰 질문은**

“장애에 대해 얼마나 알고 있나?”입니다.

**3부의 핵심은**

**장애인의 다양한 유형과 양상에 대해  
비장애인이 잘 이해할 수 있도록 돕되  
지루해지지 않도록 하는 것입니다.**



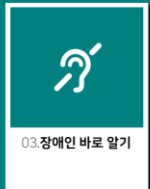
03 장애인 바로 알기

[진실 혹은 거짓]

“우리나라 장애인 인구 셋 중의 하나는 장애를 가지고 태어난 사람들이다.”



여러분은 모두 다섯 개의 퀴즈를 던지겠다고 말하고 첫 번째 퀴즈를 엽니다. 첫 번째는 장애의 원인에 대한 상식깨기입니다.



03 장애인 바로 알기

제대로 알기 ㉠

우리나라 장애인 인구의 대부분은 후천적 장애인입니다.

우리나라 장애인 중 열의 아홉(88%)은 질환이나 사고 등 후천적인 이유로 장애인이 된 사람들입니다.

선천적 원인은 5%에 불과합니다.

(2017년 장애인실태조사, 보건복지부)

참가자들 중에 답을 말한 한 분을 지목하여, 선천적 장애는 실제로 몇 퍼센트인지 예상하게 합니다. 후천성 장애가 90%에 가깝다는 것은 의외일 겁니다.



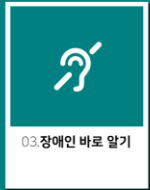
03 장애인 바로 알기

제대로 알기 ㉠

우리도 생애 중에 원하지 않는 이유로 장애인이 될 수도 있습니다.

장애인이 불편없이 살 수 있는 환경, 사회적 약자를 배려하는 문화는 결국 우리가 살아가는 세상을 좀더 살 만한 곳으로 바꾸는 일입니다.

첫 번째 퀴즈를 던진 목적을 달성할 시점입니다. 그 핵심은 ‘장애인과 비장애인 사이에는 태생적 차이가 있다’는 오해를 깨고 마음을 여는 일입니다.



03 장애인 바로 알기

[진실 혹은 거짓]

“청각장애인이 가장 많이 사용하는 의사소통 방법은 수화가 아니다.”



21

두 번째 퀴즈는 청각 장애인에 대한 비장애인의 상식에 도전하기 위한 것입니다.



03 장애인 바로 알기

제대로 알기 ㉔

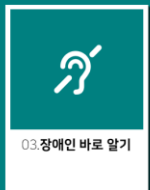
청각장애인의 88%는 주된 의사소통 방법으로 '말'을 사용합니다.

청각장애인 중 '수화'를 주된 의사소통 방법으로 사용하는 비율은 4% 정도에 불과합니다.

(2017년 장애인실태조사, 보건복지부)

22

참가자 중에 혹시 맞다고 답한 분이 있다면, 실제로 몇 %의 청각장애인들이 수화를 주된 수단으로 사용하는지 예상하게 합니다. 4%는 정말 의외겠죠?



03 장애인 바로 알기

제대로 알기 ㉕

수화를 할 줄 모른다고 걱정하지 마세요. 청각장애인과 대화하는 방법은 많아요.

입모양을 이용한 '구화'와 필담 등 여러 가지 방법을 사용하여 청각장애인과 충분히 소통할 수 있습니다.

23

두 번째 퀴즈를 던진 목적을 달성할 시점입니다. 그 핵심은 청각장애인의 의사소통 방식에 대한 오해를 깨고 거리감을 좁히는 일입니다.



03 장애인 바로 알기

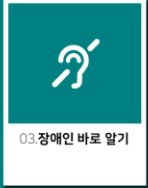
[진실 혹은 거짓]

“뇌병변 장애인들은 뇌손상으로 인해 주로 지적장애를 겪게 된다.”



24

세 번째 퀴즈는 뇌병변 장애를 지적장애와 결부시키는 흔한 오해에 도전하기 위한 것입니다.



03 장애인 바로 알기

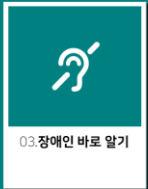
제대로 알기 ㉓

뇌병변 장애는 운동장애를 주된 증상으로 하는 신체장애이지 지적장애가 아닙니다.

뇌병변 장애는 근육마비와 언어장애를 동반하므로 장애가 두드러져 보이지만 지적 능력이 낮거나 판단력이 떨어지는 것이 아니므로 사무직 등에서 훌륭히 일을 처리해 낼 수 있습니다.

25

참가자 중에 혹시 틀리다고 답한 분이 있다면, 무엇 때문에 틀렸다고 생각했는지 다시 물어봅니다. 참가자의 생각을 매개로 풀어나가는 것이 좋습니다.



03 장애인 바로 알기

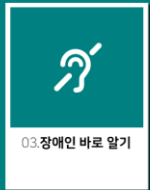
제대로 알기 ㉓

신체 조절이 어렵고 언어장애가 있다고 지능이 낮으리라 속단해서는 안 됩니다.

뇌병변 장애인들이 바라는 것은 편견에서 비롯된 측은한 눈빛이 아니라, 겉모습만으로 쉽게 판단하지 않는 태도, 어느 곳이든 장애인들을 편안하게 대해 주는 성숙한 사회 분위기입니다.

26

세 번째 퀴즈는 뇌병변 장애인에 관한 것이지만 목적은 더 포괄적입니다. 겉으로 보이는 모습만으로 속단하지 않는 태도가 진짜 중요하다는 것입니다.



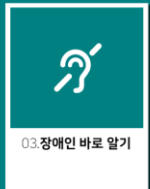
03 장애인 바로 알기

[진실 혹은 거짓]  
"신체장애인은 신체 외부에  
눈에 띄는 기능 장애를 갖고 있다."



27

네 번째 퀴즈는 신체적 장애에 대한 상식에 도전하고 내부 신체기능 장애인에 대한 이해를 돕기 위한 것입니다.



03 장애인 바로 알기

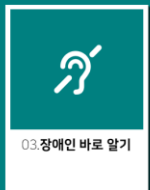
제대로 알기 ④

신체장애에는 외부 신체기능 장애 외에 내부 신체기능 장애도 포함됩니다.

정기적인 투석이 필요한 신장 장애  
과격한 활동은 위험한 심장 장애  
온도나 공기질에 민감한 호흡기 장애  
스트레스에 취약한 간 장애  
배설 장치를 이식한 장루·요루 장애  
갑작스런 발작이 동반되는 뇌전증 장애

28

참가자들이 어떤 대답을 내놓든, 왜 그렇게 생각했는지 들어보는 것이 중요합니다. 참가자들과 교감하면서 정보를 전달하는 것이 훨씬 효과적입니다.



03 장애인 바로 알기

제대로 알기 ④

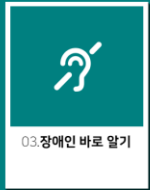
장애가 눈에 띄지 않는 경우도 있으니 좀더 세심한 배려가 필요합니다.

우리 주위에는 걸으려는 드러나지 않는 내부 신체장애를 겪고 있는 분들이 적지 않습니다.

이들이 겪는 불편함을 이해해 준다면 함께 어울려 살기에 아무 문제가 없습니다.

29

네 번째 퀴즈를 던진 목적을 달성할 시간입니다. 우리 주위에는 눈에 띄지 않는 장애를 안고 살아가는 이웃들이 많다는 것을 깨닫게 하는 것이 핵심입니다.

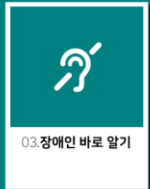


03 장애인 바로 알기

[진실 혹은 거짓]  
"정신적 장애를 가진 사람들은  
지능지수가 70 이하이다."



다섯 번째 퀴즈는 정신적 장애에 대한 상식에  
도전하기 위한 것입니다.



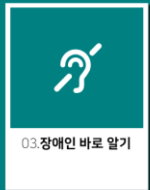
03 장애인 바로 알기

제대로 알기 ㉔

지능 저하를 동반하는 지적 장애는  
정신적 장애의 일부일 뿐입니다.

정신적 장애를 가지고 있다고 해서  
인지 능력이 낮다고 단정해서는 안 됩니다.  
실사 인지 능력이 낮더라도 자신의 욕구를  
알고 표현할 수 있으므로 지적 장애인의  
요구를 함부로 무시해서는 안 됩니다.

틀리다고 답한 분이 있다면, 무엇이 틀린 것인지 다시  
확인해 봅니다. 여러가지 대답이 나올 수 있는데  
그것을 매개로 이야기를 풀어가도 좋습니다.



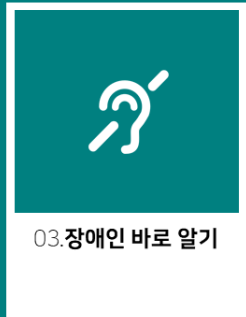
03 장애인 바로 알기

제대로 알기 ㉔

지적 수준이 낮다는 것이  
무시와 학대의 이유가 될 수 없습니다.

아이들의 지적 수준이 낮다고 해서  
학대하는 어른이 있다면  
비난을 받아 마땅합니다.  
마찬가지로 지능이 낮거나  
나이답게 처신하지 못한다는 이유로  
사람을 차별해서는 안 될 것입니다.

다섯 번째 퀴즈는 정신적 장애에는 항상 지적 장애가  
동반된다는 오해를 깨기 위한 것이지만, 핵심은 지적  
장애가 차별의 이유가 되어서는 안 된다는 것입니다.



성, 인종, 나이, 외모, 장애 등  
선택이 불가능한 조건을 이유로  
차별을 하는 세상을 허용하면  
그것은 결국 우리 자신을 향할 것입니다.  
그러므로 장애인을 차별하는 것은  
우리가 누려야 할 보편적 인권의 가치를  
훼손하는 일입니다.

사회경제인재개발원이 설립된 후 처음으로  
출간된 책입니다.

33

3부는 여러 가지 장애의 유형과 양상을  
퀴즈로 알아보는 시간으로, 다양한 내용이  
교차하며 초점을 놓칠 수 있습니다.

그러므로 3부를 정리하는 의미에서,  
장애인에 대한 차별이 우리 스스로를 겨누는  
화살로 돌아올 수 있다는 것을 특별히  
강조하며 마무리합니다.



# 후반부

(사)장애인아카데미가 제작한 문서입니다.  
(글, 디자인: 황인욱)

장애에 대한 편견과 장애인에 관한 오해를 조금 걷어냈으니,  
이제부터는 직장 내 장애인 인식 개선 교육의 본래 목적인  
“장애인과 함께 일하기”라는 본격적인 주제로 넘어갑니다.



4

장애인과  
함께  
살아가기

네 번째로 다룰 주제는  
“장애인과 함께 살아가기”입니다.

4부의 핵심은

장애인과 함께 살아가기 위해서는  
반드시 준비해야 할 것이 있다는 점을  
알도록 하는 것입니다.



#### 함께 일하기 위해 필요한 것

장애 자체가 불이익이 되지 않도록 하려면 장애가 없는 사람에게 맞춰져 있는 일반적 방식이나 제도를 변경하거나 별도의 시설을 만들 필요가 있습니다.

장애 자체가 불이익이 되지 않도록 하려면  
비장애인 중심의 시스템에 변동이 필요하다는  
공감대 형성이 먼저입니다.



#### '오른손잡이 성인 남자'에게만 편리하게 세상을 구성할 수 없는 이치와 같이

남자와 여자, 어린이와 노약자, 오른손잡이와 왼손잡이가 불편없이 살아가기를 바란다면 다수가 따르는 방식에 상당한 제약을 받는 장애인들을 배려하는 것이 당연합니다.

'오른손잡이 성인 남자'로 대표되는 주류에게만  
편리하도록 구성된 사회시스템이라는 비유를 통해  
사회에서 장애인이 느낄 불편함에 공감하도록 합니다.



#### 장애인 차별 금지법

우리나라에는 「장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률」이 있습니다. 그 핵심 내용은 이렇습니다.

- 장애인에 대한 차별을 금지하고 인권을 보호할 것
- 동등한 근로조건을 위해 정당한 편의를 제공할 것
- 장애인을 돕는 사람을 차별하지 않을 것
- 보조견과 보조기구 등의 사용을 방해하지 않을 것

장애인 차별 금지법에 규정된 네 가지 핵심 요건을  
매개로, 장애인과 함께 일하기 위한 기본 전제에 대해  
참가자들이 생각해 보게 하는 것이 핵심입니다.



04. 장애인과 함께 하기

### 장애인에 대한 정당한 편의제공 의무

장애인차별금지법은 장애인에 대한 정당한 편의제공 의무를 규정하고 있습니다.

- 접근 보장
- 직무 조정
- 인적 보조
- 제도 개선



04. 장애인과 함께 하기

#### 접근 보장

시설에 불편 없이 접근하도록 장비를 만들거나 제거해야 합니다.

#### 직무 조정

장애로 인한 불이익이 없도록 직무와 배치 등을 조정해야 합니다.

#### 인적 보조

중증장애인에게 근로지원인과 작업지도원을 배치해야 합니다.

#### 제도 개선

신체나 정신장애로 인한 불이익이 없도록 시험 방식, 작업 방침을 개선하거나 특별 규정을 신설해야 합니다.

'장애인에 대한 정당한 편의제공 의무'라는 명제는 함께 일하는 비장애인 근로자들에게는 불편한 진실이 될 수 있다는 것을 이해할 필요가 있습니다.

따라서 장애인에게 제공하는 편의의 내용을 주제별로 나누어 설명하면서 이것이 특권이 아니라 '제약'을 덜어주기 위한 최소한의 배려 조치임을 알게 합니다.



04. 장애인과 함께 하기

### 역차별이 아니냐고요?

똑같이 배분하기(Equality)와  
공평하게 분배하기(Equity)는 다릅니다.



똑같이 배분하기

공평하게 분배하기

40

'장애인과 함께 일하려면 번거롭게 준비해야 할  
것이 많겠구나' 하는 걱정을 애써 무시하지 않고  
기계적 평등과 공평함의 차이로 다시한번 설득합니다.



04. 장애인과 함께 하기

진정한 기회의 균등을 이뤄 내려면  
기계적인 평등보다는  
공정함을 고려해야 합니다.



기계적 평등

공정함

41

한 장의 그림이 많은 말을 줄여줄 때가 있습니다.  
'장애인과 함께 일하려면 그에 맞게 시스템을 보완할  
필요가 있겠구나' 하는 공감은 무엇보다도 중요합니다.

직장 내 장애인 인식 개선 교육의 마지막 주제가 남았습니다.  
“장애인과 함께 일해 보면 어때요?”하고 제안하는 시간입니다.  
장애인을 고용하면 어떤 이익이 있는지 친절히 알려 주세요



5

장애인 고용하기  
**어떤 도움을**  
받을 수 있나?

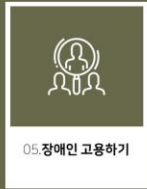
**다섯 번째로 다룰 질문은**

“장애인을 고용할 때 어떤 도움을 받을 수 있는가?”입니다.

**5부의 핵심은**

**장애인을 실제 고용한다고 할 때 기업주와 동료 직장인이 느끼는 부담을 국가가 적극 덜어준다는 것을 친절히 알리는 일입니다.**

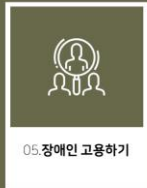




### 장애인 고용의무제도

장애인이 그 능력에 맞는 직업 생활을 통해 인간다운 생활을 영위할 수 있도록 우리나라는 국가 및 지방자치단체에 장애인 고용을 의무화하고 있습니다.  
(「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조)

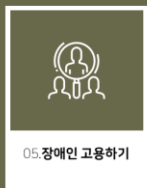
장애인 고용의무제도는 동료직장인들이 직접 알아야 할 부분은 아니지만, 장애인 고용에 관해 국가가 정한 일정한 기준이 있다는 것을 알리기 위해 설명합니다.



### 장애인 의무고용률

상시근로자 50명 이상 민간기업의 장애인 의무고용률은 2019년 현재 **3.1%**입니다.  
국가·자치단체와 공공기관은 장애인 고용을 선도할 수 있도록 민간부문보다 높게 **3.4%**로 정했습니다.  
(근거 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」)

장애인 의무고용률 역시 동료직장인들이 꼭 알 필요는 없지만, 직장에서 장애인을 고용할 때 혜택을 받을 수 있는 기준이 된다는 점에서 예시할 필요가 있습니다.



### 장애인 고용장려금 지급

의무고용 기준보다 많은 장애인을 고용하면 장려금을 지급합니다.

초과고용 장애인 1인당 월간 고용장려금 (2018년 기준)				
구분	경중 장애인		중중 장애인	
	남성	여성	남성	여성
지급단가	30만원	40만원	50만원	60만원

· 장애인근로자 2명 이상을 고용하여야 고용장려금 지급대상이 됩니다.  
(예) 상시근로자 10명, 경중장애인 2명인 경우 고용희부인원이 1명이라도 지급대상인원은 1명입니다.

실질적인 지원 제도로써 제일 먼저 장애인 고용장려금 지급에 대해 설명합니다. 핵심은 장애인을 고용하면 재정 지원을 받을 수 있다는 것을 알려주는 것입니다.



### 05. 장애인 고용하기

#### 근로지원인 파견 서비스

중증장애인 근로자를 도울 수 있는 근로지원인을 파견합니다.

지원 대상	지원 내용
핵심 업무 수행능력은 보유하고 있으나 부수적인 업무수행에 어려움을 겪고 있는 중증장애인 근로자 (업무 내용과 업무 능력 등을 평가하여 예산 범위 내에서 제공)	1일 8시간 주 40시간 한도 내 지원 (1년간 연장 가능)

(중증장애인 근로자는 시간당 300원의 본인부담금을 납부해야 함)

근로지원인 서비스는 동료 근로자의 입장에서 중요한 정보일 수 있습니다. 근로 행동에 많은 제약을 받는 장애인을 지원하는 사람이 온다면 좋은 일일 것입니다.



### 05. 장애인 고용하기

#### 장애인 고용관리 비용 지원

장애인 근로자의 작업지도원을 사업장에 배치하는 데 필요한 비용을 지원합니다.

지원 대상	지원 내용
중증장애인 근로자를 사업장당 상시 1명 이상 5명까지 새로 고용하고 사업장에 배치된 작업지도원이 장애인근로자 1명당 월 12시간 이상 작업 지도를 실시한 경우	대상장애인 1인당 월 14만원 지급 (최저임금 미만은 1/2)

(한국장애인고용공단 평가 결과에 따라 최대 3년 간 지원)

장애인 고용관리 비용 지원 제도는 회계부서 책임자나 회사 재정에 관심을 가진 동료 근로자에게 반가운 정보일 것입니다. 간단히 언급해도 좋습니다.



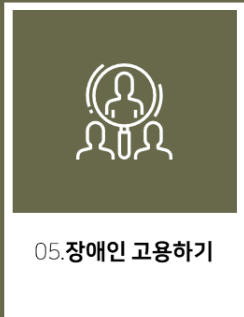
### 05. 장애인 고용하기

#### 장애인 고용 우수기업 선정

매년 장애인 고용에 선도적인 역할을 하는 사업주를 선정하여 인증서를 교부하고 정부 포상을 추천합니다.

선정 기준	지원 내용
1. 취업이 특히 곤란한 장애인의 고용 2. 장애인 고용률 및 고용증가율 3. 중증 및 여성장애인의 수/비율 4. 장애인의 근로조건 및 고용환경 5. 장애인 고용비용 부담정도	1. 장애인고용촉진대회 정부포상 추천 2. 선진국 해외연수 대상 선발시 우대 3. 장애인고용 지원자금 용자 우대 4. 고용노동부 정기근로감독 3년 면제 5. 장애인 고용사례 언론 홍보

장애인 고용 우수기업 선정 제도는 사업주나 홍보 담당자의 관심사일 테지만 구성원 전체의 자부심을 높이는 일이기도 하므로 충분히 알릴 가치가 있습니다.



### 장애인 고용지원 제도를 활용하세요.

장애인에게 일할 수 있는 기회를 주는 것은 사회적 책임을 다하는 일로서, 국가의 다양한 지원을 받는 것은 물론 좋은 기업 이미지를 형성하여 구성원의 자부심이 높아집니다.

사회적기업이 장애인 고용을 지원하는 방법

49

다양한 장애인 고용지원 제도를 설명하다 보면 산만해지고 핵심이 잡히지 않을 수 있으므로 정리 발언이 필요합니다.

여러가지 장애인 고용 지원제도를 통해 다양한 혜택을 볼 수 있지만, 장애인과 함께 일하는 것은 사회적으로 가치 있는 일이며, 무엇보다도 좋은 기업으로서 구성원의 자부심을 높이는 일임을 강조합니다.

# 마무리

(사)장애인아카데미가 제작한 문서입니다.  
(글, 디자인: 황인욱)

교육을 마감할 시간입니다.

여러분이 어떤 질문에 답을 얻기 위해 지금까지 다섯 개의 이야기를 풀어 왔는지 수강생들에게 상기시키십시오.



“장애인과 함께 일할 수 있을까?”

사람을 겉모습으로만 판단하지 않고  
활동에 제약을 받는 사람을  
적극 배려하고 지원하는 멋진 기업,  
그 속에서 자부심을 가지고 일하는 여러분은  
당연히 이렇게 말할 것입니다.

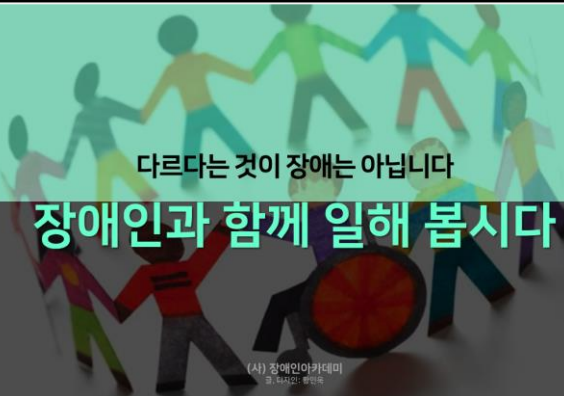
“그럼, 누구든 함께 일할 수 있지!”

“장애인과 함께 일할 수 있을까?”하는 의문에 대한  
긍정적인 답은 결국 장애인에 대한 편견과 오해를  
풀고 인식을 개선하는 데서 나옵니다.



우리는 서로 너무나 다르지만  
늘 '다른 사람'과  
어울려 일하고 있습니다.

장애인과 비장애인만 서로 다른 것이 아니라  
모든 사람은 서로 다른 존재들입니다.  
우리는 매일매일 '다른 사람'과 만나 일합니다.



다르다는 것이 장애는 아닙니다

장애인과 함께 일해 봅시다

(사) 장애인아카데미

교, 황인옥, 황인옥

다르다는 것이 걸림돌이 아니라 우리의 인식이  
걸림돌입니다. 장애인에 대한 우리의 인식을 바꾸고  
자연스럽게 어울리고 함께 일해도 좋지 않을까요?

PART 2

# 좋은 강의를 위한 조언

(사)장애인아카데미



# 현명한 강사들의 열 가지 비법노트





# 1. 교육에 참여한 수강생들과 '마음 높이'를 맞춥니다.

- 법정 교육에 참가하는 수강생들은 내적인 배움의 동기가 거의 없습니다. 여러분이 말하려는 주제에 대해 관심이 있는 사람은 극히 드물 것입니다.
- 교육시간은 바쁜 업무 중에 끼어든 괴로운 시간일 가능성이 높습니다. 여러분은 아주 불리한 상태에서 게임을 시작하는 셈입니다.
- 그러나 현명한 강사들은 이 모든 사실을 인정함으로써 오히려 시작을 좋게 만듭니다.



## 2. 교육의 목표를 지식 전달보다 공감 형성으로 정합니다.

- 지식과 정보를 전달하는 것은 교육에 참여하는 사람들이 배움의 의지가 강할 때 효과가 있습니다.
- 그러나 직장 내 장애인 인식 개선 교육에 참가하는 동기를 고려할 때, 지식과 정보를 전달하는 것을 목표로 삼는다면 실패할 가능성이 큽니다.
- **현명한 강사들은 직장 내 장애인 인식 개선 교육에서 장애인과 함께 일하는 것에 대한 공감 형성을 최고의 목표로 설정합니다.**



### 3. 자신의 생생한 경험에서 출발합니다.

- 만일 자신의 경험이 없이 들은 내용이 이야기의 중심이 된다면, 내용의 구체성이 떨어지고 듣는 사람이 지루해지기 쉽습니다.
- 반대로 자신이 느끼고 경험한 내용이 이야기의 중심이 된다면, 말하는 내용은 구체적이고 듣는 사람은 흥미롭게 됩니다.
- **그러므로 현명한 강사들은 자신이 느끼고 겪은 자기 이야기로 청중의 눈과 귀를 모읍니다.**



## 4. 비장애인들을 계몽의 대상으로 생각하지 않습니다.

- 우리 자신이 그렇듯,  
사람들은 저마다 자기 삶의 무게가 더 크다고 생각합니다.
- 수강생 중에는 어려움을 겪고 있는 중소기업의 근로자들도 있을 것이고,  
고용이 불안한 비정규직이나 미래가 두려운 청년도 있을 것입니다.
- 현명한 강사들은 타인의 삶의 무게감을 존중할 줄 압니다.  
서로의 삶에 대한 존중이 없이 공감은 일어나지 않기 때문입니다.



## 5. 장애 감수성이 낮더라도 그들의 잘못이라고 생각하지 않습니다.

- 장애인에 대한 인식과 인권 감수성은 한 사회가 다양한 관계와 제도를 통해서 공유하고 전파하는 문화입니다.
- 여러분과 만나는 사람들이 편견이 가득한 부적절한 용어를 사용하거나 인권 감수성이 형편 없더라도 그것은 그들의 잘못이 아닐 수도 있습니다.
- 현명한 강사들은 비장애인의 말에 대해서 함부로 비난하기보다 우리가 공유하는 문화를 성찰하고 스스로 고치도록 돕습니다.



## 6. 수강생들의 '눈 높이'에서 이야기를 풀어 나갑니다.

- 자신이 지금까지 알고 있었던 상식에 도전을 받을 때 사람들은 흥미가 생기기 마련입니다.
- 흔한 오해와 널리 퍼진 편견을 드러내는 것이 새로운 사실을 그냥 알려주는 것보다 효과적입니다.
- **현명한 강사들은 주변에서 흔히 볼 수 있는 사례, 널리 알려진 최신 소재를 적극 활용하여 수강생들과 교감합니다.**



## 7. 기계적으로 적용하지 않고 유연하게 활용합니다.

- 기업체들은 업무의 성격, 작업의 위험성과 복잡성에 따라 특정 장애 유형의 적합 부적합 여부가 정해질 수 있습니다.
- 또한 장애인 고용의 경험, 장애인 고용의 규모에 따라 이야기의 수준과 내용이 달라질 수도 있습니다.
- **그러므로 현명한 강사들은 표준강의안을 기초로 삼되 직장 특성에 맞게 강의 내용을 유연하게 조정할 줄 압니다.**



## 8. 내용의 신뢰성에 책임을 집니다.

- 장애인 관련 통계 자료는 보건복지부나 관련 단체에서 매년 발표되고 있으므로 관심을 가지고 찾아 볼 필요가 있습니다.
- 지나치게 오래된 통계자료는 신뢰를 떨어뜨리므로 강의 자료 중 5년이 지난 통계가 있다면 최근 자료로 대체하는 것이 좋습니다.
- **현명한 강사들은 교안에 포함된 통계들을 최신 자료로 유지하며 인용된 말과 글의 출처를 정확히 확인합니다.**





## 9. 스스로를 먼저 돌아봅니다.

- 장애인에 대한 사회의 인식을 바꾸기 위해서는 나와 다른 것에 대해 열린 태도가 필요하다는 것을 역설하게 됩니다.
- 그런데 과연 신체장애인은 정신장애인에 대한 관심이 많습니까? 발달장애인 가족은 조현병을 겪는 사람들에 대해 관심을 가집니까?
- **현명한 교사들은 불편한 진실에 눈을 감지 않고 스스로를 먼저 돌아볼 줄 알기에 다른 사람을 변화시키는 힘도 큼니다.**



## 10. 말의 무게를 생각합니다.

- 다른 사람의 말과 인식을 비난하기는 쉽습니다.  
그러나 삶을 부끄러움 없이 일관되게 꾸려가는 것은 정말 어려운 일입니다.
- 공정한 사회와 관용의 가치를 주장하기는 쉽습니다.  
그러나 그렇게 주장하는 사람도 공정함과 관용에 관한 한 완벽할 수는 없습니다.
- **그러므로 현명한 교사들은 함부로 단언하거나 단정하지 않고,  
언제나 겸허한 태도로 나와 타인의 삶에 미치는 말의 무게를 생각합니다.**



# 존경 받는 교사로 성장하시기를 바랍니다

(사)장애인아카데미가 제작한 문서입니다.  
(글, 디자인: 황인욱)