



직장 내 장애인 인식개선 교육

장애인과 함께 일하기

(사) 장애인아카데미
글, 디자인: 황인욱

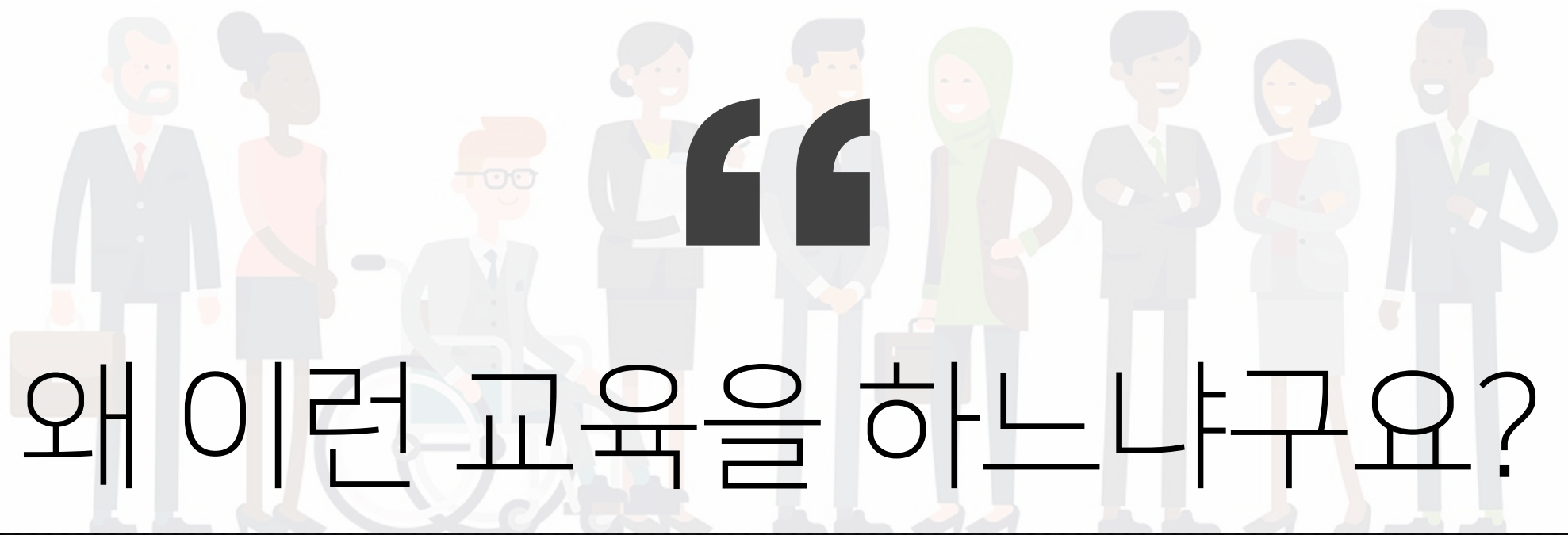
A group of colorful paper cutouts of people holding hands in a circle, with one person in a wheelchair in the foreground. The background is dark and the text is in a light, glowing font.

직장 내 장애인 인식개선

여러분과 함께 시작합니다



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
장애인들과 함께 일하냐구요?



1

장애인들과
함께
일할 수 있을까?



01. 함께 할 수 있을까

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



01. 함께 할 수 있을까

어떤 남자들의 생각 속에서
'여자들은 까탈스러운 존재'

어떤 한국인들의 생각 속에서
'탈북자들은 못 믿을 집단'



01. 함께 할 수 있을까

마찬가지로 어떤 여자들에게
'남자들은 잠재적 성범죄자'
어떤 서양인들에게
'동양인은 열등한 인종'



01. 함께 할 수 있을까

“_____들과 함께 일할 수 있을까?”

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

“_____들과는 절대로 함께 할 수 없어!”

“장애인과 함께 일할 수 있을까?”



01. 함께 할 수 있을까

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

“장애인과 함께 일할 수 없어!”



2

도대체
장애란
무엇일까?



02. 장애란 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. 장애란 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.



02. 장애란 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.**

장애인고용촉진 및 직업재활법 제2조

“장애인”이란

“신체 또는 정신 장애로 장기간에 걸쳐
직업 생활에 상당한 제약을 받는 사람”



02. 장애란 무엇일까

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



3

장애인에 대해
얼마나
알고 있나?



03. 장애인 바로 알기

[진실 혹은 거짓]

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





03. 장애인 바로 알기

제대로 알기 ①

**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)



03. 장애인 바로 알기

제대로 알기 ①

**우리도 생애 중에 원하지 않는 이유로
장애인이 될 수도 있습니다.**

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



03. 장애인 바로 알기

[진실 혹은 거짓]

“청각장애인이 가장 많이 사용하는
의사소통 방법은 수화가 아니다.”





03. 장애인 바로 알기

제대로 알기 ②

청각장애인의 88%는 주된 의사소통 방법으로 '말'을 사용합니다.

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

(2017년 장애인실태조사, 보건복지부)



03. 장애인 바로 알기

제대로 알기 ②

**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.



03. 장애인 바로 알기

[진실 혹은 거짓]

“뇌병변 장애인들은 뇌손상으로 인해
주로 지적장애를 겪게 된다.”





03. 장애인 바로 알기

제대로 알기 ③

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.



03. 장애인 바로 알기

제대로 알기 ③

**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.



03. 장애인 바로 알기

[진실 혹은 거짓]

“신체장애인은 신체 외부에 눈에 띄는 기능 장애를 갖고 있다.”





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



03. 장애인 바로 알기

제대로 알기 ④

**장애가 눈에 띄지 않는 경우도 있으니
좀더 세심한 배려가 필요합니다.**

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

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



03. 장애인 바로 알기

[진실 혹은 거짓]

“정신적 장애를 가진 사람들은
지능지수가 70 이하이다.”





03. 장애인 바로 알기

제대로 알기 ⑤

**지능 저하를 동반하는 지적 장애는
정신적 장애의 일부일 뿐입니다.**

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



03. 장애인 바로 알기

제대로 알기 ⑤

**지적 수준이 낮다는 것이
무시와 학대의 이유가 될 수 없습니다.**

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



03. 장애인 바로 알기

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.**



4

장애인과
함께
살아 가기



04. 장애인과 함께 하기

함께 일하기 위해 필요한 것

장애 자체가 불이익이 되지 않도록 하려면 비장애인 위주로 되어 있는 제도와 시설을 정비할 필요가 있습니다.



04. 장애인과 함께 하기

'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.



04. 장애인과 함께 하기

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



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

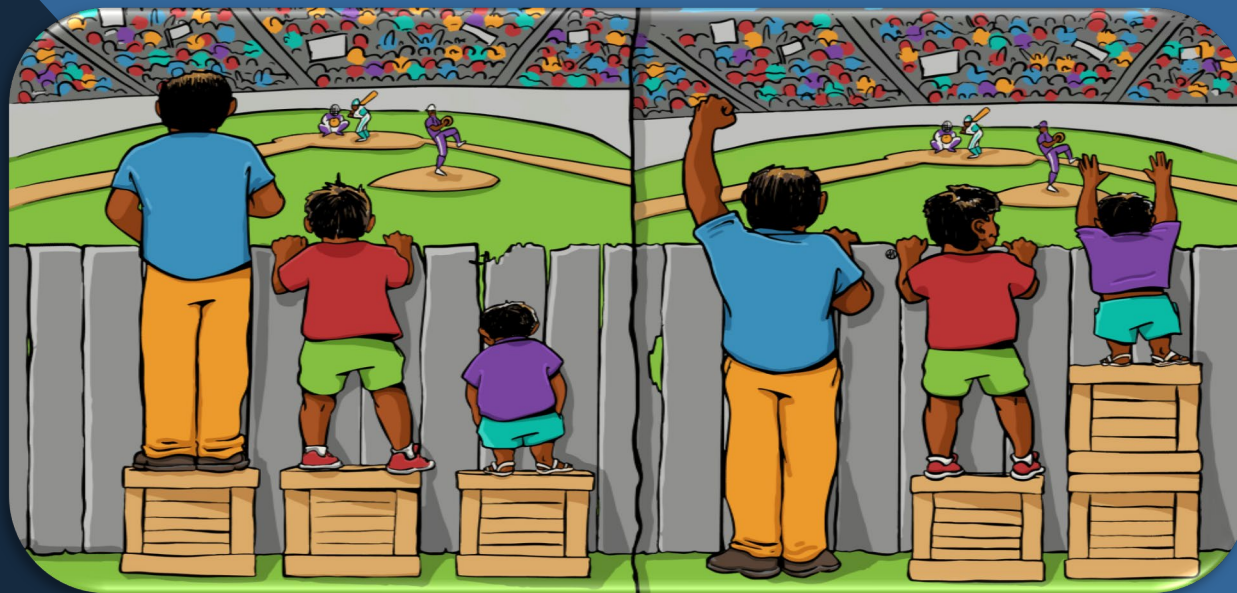
신체나 정신장애로 인한 불이익이 없도록 시험 방식, 작업 방침을 개선하거나 별도 규정을 신설해야 합니다.



04. 장애인과 함께 하기

역차별이 아니냐고요?

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



똑같이 배분하기

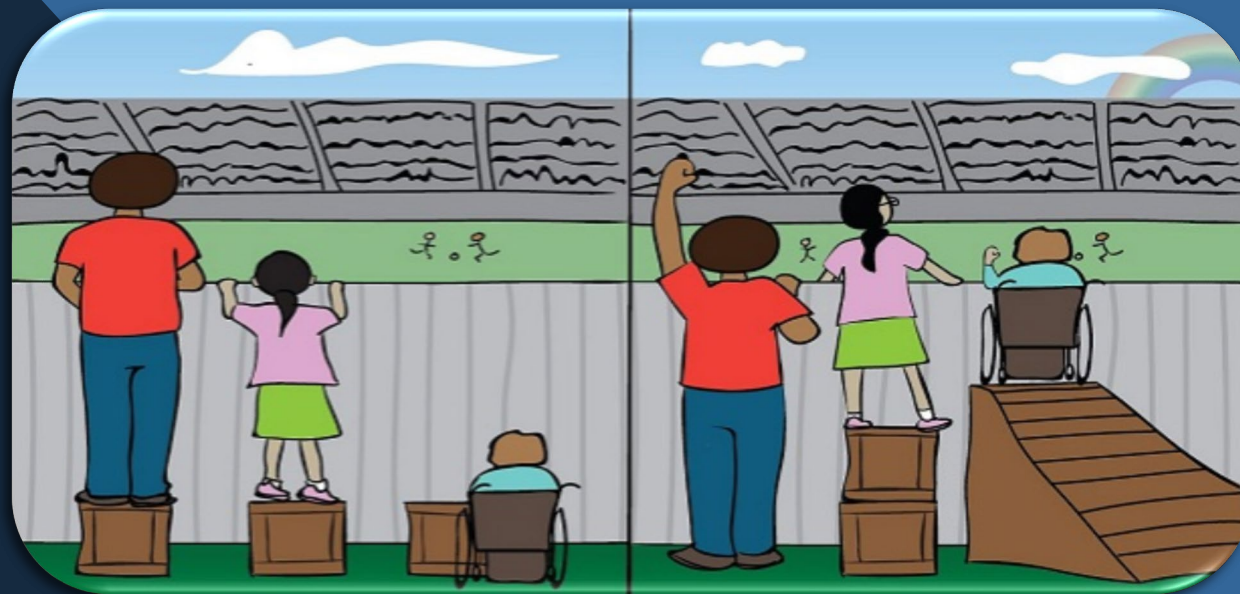
공평하게 분배하기

(사)장애인가카데미가 제작한 문서입니다.
(글, 디자인, 황인욱)



04. 장애인과 함께 하기

진정한 기회의 균등을 이뤄 내려면
기계적인 평등보다는
공정함을 고려해야 합니다.



기계적 평등

공정함

(사)장애인가카데미가 제작한 문서입니다.
(글, 디자인: 황인옥)



5

장애인 고용하기
어떤 지원을
받을 수 있나?



05. 장애인 고용하기

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)



05. 장애인 고용하기

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」)



05. 장애인 고용하기

장애인 고용장려금 지급

의무고용 기준보다 많은 장애인을 고용하면 장려금을 지급합니다.

| 초과고용 장애인 1인당 월간 고용장려금 (2018년 기준) | | | | |
|----------------------------------|--------|------|--------|------|
| 구분 | 경증 장애인 | | 중증 장애인 | |
| | 남성 | 여성 | 남성 | 여성 |
| 지급단가 | 30만원 | 40만원 | 50만원 | 60만원 |

- 장애인근로자 2명 이상을 고용하여야 고용장려금 지급대상이 됩니다.
(예) 상시근로자 10명, 장애인근로자 2명인 경우 고용의무인원이 1명이므로 지급대상인원은 1명입니다.



05. 장애인 고용하기

근로지원인 파견 서비스

중증장애인 근로자를 도울 수 있는
근로지원인을 파견합니다.

| 지원 대상 | 지원 내용 |
|---|---|
| 핵심 업무 수행능력은 보유하고 있으나 부수적 업무 수행에 어려움을 겪고 있는 중증장애인 근로자 (업무 내용과 능력 등을 평가하여 예산 범위 내에서 제공) | 1일 8시간 주 40시간 한도 내 지원 (1년 간 서비스) |

(중증장애인 근로자는 시간당 300원의 본인부담금을 납부해야 함)



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)



05. 장애인 고용하기

장애인 고용 우수기업 선정

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

| 선정 기준 | 지원 내용 |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 취업이 특히 곤란한 장애인의 고용2. 장애인 고용률 및 고용증가율3. 중증 및 여성장애인의 수/비율4. 장애인의 근로조건 및 고용환경5. 장애인 고용비용 부담정도 | <ol style="list-style-type: none">1. 장애인고용촉진대회 정부포상 추천2. 선진국 해외연수 대상 선발시 우대3. 장애인고용 지원자금 용자 우대4. 고용노동부 정기근로감독 3년 면제5. 장애인 고용사례 언론 홍보 |

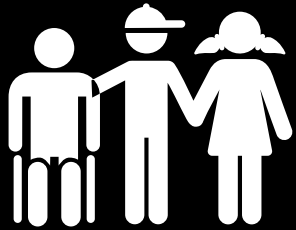


05. 장애인 고용하기

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.

“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!”



우리는 서로 너무나 다르지만

늘 '다른 사람'과

어울려 일하고 있습니다.



다르다는 것이 장애는 아닙니다

장애인과 함께 일해 봅시다

(사) 장애인아카데미
글, 디자인: 황인욱