

2004년 장애인직업재활시설 평가 및
시설유형 재편방안 연구

2005. 2.

변용찬 김성희 이정선 나운환

보 건 복 지 부
한국보건사회연구원

머리말

장애인의 직업재활은 장애인 개인의 직업적, 사회적, 심리적 욕구충족을 이루는 주요한 수단이며, 장애인이 의존적인 생활에서 탈피하여 독립적인 생활을 할 수 있게 함으로써 자기실현과 자존심을 고취시킬 수 있는 주요한 정책 수단이다. 그동안 장애인은 경제활동 참여기회의 부족으로 생산과 납세의 주체가 아닌 보호와 면세의 객체로 머물러 왔다. 장애인이 보호와 면세의 객체에서 생산과 납세의 주체로 변화하는 재활과정에서 장애인직업재활서비스는 결정적인 역할을 하고 있다. 정부는 장애인이 자신의 능력과 적성에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 직업재활시설을 통해 장애인직업재활과 관련된 제반 서비스를 제공하고 있다.

정부차원에서의 생산적 복지 개념의 확대는 장애인복지 중에서도 직업재활에 상당한 관심을 불러 일으켰으며, 장애인직업재활에 대한 정부의 지원이 증대되면서 그 지원의 효과성, 효율성에 대한 평가가 필요하게 되었다. 이에 따라 정부는 2000년과 2001년에 평가를 실시한 바 있으며, 2004년도에는 세 번째 평가를 실시하게 되었다.

본 연구는 이러한 맥락에서 장애인 직업재활시설에 대한 평가를 2004년도에 실시하고 그 결과를 제시한 것이다. 이를 통해 직업재활시설의 운영을 개선하고, 평가의 결과를 지역사회에 알림으로써 그 결과에 대해 사회적 인정을 받을 수 있고 지역사회의 관심을 이끌어낼 수 있기를 기대한다. 또한, 본 연구 제2부에서는 장애인 직업재활시설이 경쟁고용되지 못하는 장애인들에게 유일한 고용의 대안으로서 제 기능을 발휘하고 궁극적으로 경쟁고용으로 전이 시키는 역할을 수행할 수 있도록 효과를 발휘할 수 있는 직업재활시설 유형을 제시하고 있다. 이를 위해 직업재활시설의 의미 및 특성, 시설운영에 대한 이론적 논거를 마련하고 있으며, 미국, 영국, 독일, 일본, 우리나라 등의 직업재활시설 유형과 실태를 체계적으로 분석하여 경쟁고용이 어려운 장애인들의 고용의 대안으로서 새로운 직업재활시설 유형구분 방안을 제시하고 있다.

본 보고서의 제1부인 직업재활시설에 대한 평가는 우리 원의 변용찬 연구위원의 책임하에 김성희 책임연구원과 이정선 연구원에 의해 작성되었으며, 그리고 제2부인 장애인직업

재활시설 유형개편방안은 대구대학교 나운환 교수께서 집필해 주었다. 연구진은 본 보고서를 작성하는데 있어 그 동안 많은 조언과 협조를 해주신 보건복지부 장애인정책과 왕진호 과장, 장재원 사무관에게 감사를 표하고 있다. 또한 바쁜 시간 속에서도 직업재활시설의 평가에 참여해 주신 학계, 실무자 등 평가위원에게도 감사를 드리고 있으며, 일선에서 수고하고 있는 장애인 직업재활 담당자에게도 사의를 표하고 있다. 또한 본 보고서를 읽고 유익한 조언을 해주신 본원의 김유경 책임연구원과 박세경 책임연구원에게 감사를 표하고 있다.

끝으로 본 보고서에 수록된 내용은 어디까지나 연구진의 의견이며, 본 연구원의 공식적인 견해가 아님을 밝혀둔다.

2005년 2월
한국보건사회연구원
원 장 박 순 일

목 차

제 1 부 2004년 장애인직업재활시설 평가	11
요약	13
제1장 장애인직업재활시설 평가의 배경과 의의	37
제1절 장애인직업재활시설 평가의 배경	37
제2절 장애인직업재활시설 평가의 의의	38
제3절 장애인직업재활시설 평가의 목적	39
제2장 장애인직업재활시설 평가도구와 평가실시	40
제1절 장애인직업재활시설 평가도구의 개발과 구성	40
제2절 장애인직업재활시설 평가위원회의 구성과 평가실시	45
제3장 평가결과 분석 I : 영역별 분석	49
제1절 영역별 빈도분포와 시설유형별 비교	49
제2절 총점과 영역 및 개별항목의 상관관계	108
제4장 평가결과 분석 II : 순위 분석	119
제1절 평가영역별 점수와 총점의 분포	119
제2절 평가영역별 시설의 순위	123
제5장 결론 및 정책건의	141
제1절 결론	141
제2절 장애인직업재활시설 발전을 위한 정책건의	147
제3절 장애인직업재활시설 평가를 위한 정책건의	149

제 2 부 시설유형 재편방안 연구	153
요 약	155
제1장 서 론	163
제1절 연구의 필요성 및 목적	163
제2절 연구내용 및 방법	168
제2장 직업재활시설유형 구분에 대한 이론적 논거	171
제1절 직업재활시설의 이념적 가치	171
제2절 직업재활시설의 유형구분과 기준	185
제3장 각국의 직업재활시설 현황	192
제1절 미국	192
제2절 영국	198
제3절 독일	205
제4절 일본	209
제4장 한국 직업재활시설의 현황	213
제1절 발전과정	213
제2절 직업재활시설 현황	215
제3절 직업재활시설 평가결과	224
제4절 직업재활시설 유형재편에 관한 전문가 의견조사 결과	228
제5장 논의 및 개선방안	242
제1절 논의	242
제2절 문제점 도출	244
제3절 개선방안	246
참고문헌	249
부 록	253

표 목 차

〈표 1-2- 1〉	평가지표의 구성과 배점	44
〈표 1-2- 2〉	장애인직업재활시설 평가 문항간 가중치	45
〈표 1-2- 3〉	장애인직업재활시설 평가위원회	45
〈표 1-2- 4〉	지역별 평가대상 장애인직업재활시설	47
〈표 1-2- 5〉	2004년도 평가대상 장애인직업재활시설	47
〈표 1-3- 1〉	장애인직업재활시설평가 사업실적	54
〈표 1-3- 2〉	조직과 운영 빈도분포	60
〈표 1-3- 3〉	시설유형별 조직과 운영 평균 비교	65
〈표 1-3- 4〉	시설과 설비 빈도분포	69
〈표 1-3- 5〉	시설유형별 시설과 설비 평균 비교	73
〈표 1-3- 6〉	서비스 프로그램 빈도분포	79
〈표 1-3- 7〉	시설유형별 서비스 프로그램 평균 비교	85
〈표 1-3- 8〉	인적자원과 개발 빈도분포	89
〈표 1-3- 9〉	시설유형별 인적자원과 개발 평균 비교	93
〈표 1-3-10〉	행정 및 기록 빈도분포	96
〈표 1-3-11〉	시설유형별 행정 및 기록 평균 비교	98
〈표 1-3-12〉	재정 빈도분포	100
〈표 1-3-13〉	시설유형별 재정 평균 비교	102
〈표 1-3-14〉	지역사회 관계 빈도분포	104
〈표 1-3-15〉	시설유형별 지역사회 관계 평균 비교	106
〈표 1-3-16〉	평가위원의 점수 빈도분포	107
〈표 1-3-17〉	시설유형별 평가위원의 점수 평균 비교	108
〈표 1-3-18〉	전체 장애인직업재활시설 평가변수 상관관계	109
〈표 1-3-19〉	작업활동시설 평가변수 상관관계	110
〈표 1-3-20〉	보호작업시설 평가변수 상관관계	111
〈표 1-3-21〉	평가항목과 총점간의 상관관계	116

<표 1-4- 1>	시설유형별 평가영역 점수	122
<표 1-4- 2>	직업훈련시설 평가결과 순위	123
<표 1-4- 3>	작업활동시설 평가결과 순위	128
<표 1-4- 4>	보호작업시설 평가결과 순위	136
<표 1-4- 5>	근로작업시설 평가결과 순위	140
<표 2-2- 1>	시설유형별 사업내용	189
<표 2-2- 2>	각국의 직업재활시설 유형과 분류기준	191
<표 2-3- 1>	지역사회재활프로그램(CRPs) 현황	196
<표 2-3- 2>	미국 장애인생산품 및 서비스 현황	197
<표 2-3- 3>	지역사회재활프로그램(CRPs)에 근로하는 장애인 유형	198
<표 2-3- 4>	램프로이 공장수 및 고용인원수	202
<표 2-3- 5>	영국 램프로이 고용된 장애유형	202
<표 2-3- 6>	램프로이의 생산품목	203
<표 2-3- 7>	램프로이의 총 수입과 매출액 현황	204
<표 2-3- 8>	생산품목 및 서비스별 매출	204
<표 2-3- 9>	장애인 근로자의 총 임금	205
<표 2-3-10>	보호작업장에서 근무하고 있는 장애인 근로자 수	208
<표 2-3-11>	수산시설, 복지공장, 제3섹터 방식고용 현황 (2003. 12. 31)	212
<표 2-4- 1>	1995년·2000년 장애인 실태조사에 의한 장애인 수	215
<표 2-4- 2>	연도별 등록인원	216
<표 2-4- 3>	장애유형별 등록현황 (2003. 12. 30)	216
<표 2-4- 4>	2000년 장애인실태조사에 의한 장애인수	217
<표 2-4- 5>	재가장애인의 성별 취업 인구 및 실업률	217
<표 2-4- 6>	직업재활시설 유형	218
<표 2-4- 7>	직업재활시설의 지역별 분포	219
<표 2-4- 8>	운영법인 현황	219
<표 2-4- 9>	시설의 주 장애유형	220
<표 2-4-10>	직업재활시설의 정원 및 현원 현황	221
<표 2-4-11>	직업재활시설 근로장애인의 임금현황	221
<표 2-4-12>	직원의 학력현황	222

<표 2-4-13>	직원의 자격 현황	222
<표 2-4-14>	직업재활시설의 생산품 현황	223
<표 2-4-15>	생산현황	223
<표 2-4-16>	시설유형별 최소인원	224
<표 2-4-17>	응답자의 근무시설	229
<표 2-4-18>	응답자의 자격	229
<표 2-4-19>	직업재활시설 유형구분과 실태에 대한 의견	230
<표 2-4-20>	직업재활시설 유형구분 실태와 직원들의 근무시설 유형에 대한 분산분석	231
<표 2-4-21>	직업재활시설 유형구분 실태와 직원들의 자격기준에 대한 분산분석	232
<표 2-4-22>	시설유형구분에 따른 지원방식과 직원들의 자격기준에 대한 Scheffe사후검정 결과	233
<표 2-4-23>	현재 직업재활시설 유형구분과 직원들의 근무시설유형 Scheffe사후검정 결과	234
<표 2-4-24>	현재 직업재활시설 유형구분과 직원의 자격기준 Scheffe사후검정 결과	235
<표 2-4-25>	직업재활시설 유형 구분과 운영개선	236
<표 2-4-26>	직업재활시설 유형구분 운영개선과 근무시설 유형에 대한 분산분석	237
<표 2-4-27>	직업재활시설 유형구분 운영개선과 직원자격기준에 대한 분산분석	238
<표 2-4-28>	시설유형구분에 따른 지원방식 개선과 직원의 자격기준에 대한 Scheffe사후검정 결과	239
<표 2-4-29>	직업재활시설 유형구분의 기준	239
<표 2-4-30>	직업재활시설의 바람직한 유형구분 방안	240
<표 2-4-31>	직업재활시설간 연계의 전이방식	240
<표 2-4-32>	직업재활시설의 운영비 지원기준	241

그림목차

[그림 2-1-1]	연구 흐름도	169
------------	--------------	-----

제 1 부

2004년 장애인직업재활시설 평가

요약

제1장 장애인직업재활시설 평가의 배경과 의의

□ 장애인직업재활시설 평가의 배경

- 사회복지시설에 대한 평가는 1998년 사회복지사업법을 개정하면서 사회복지사업법시행규칙 제 27조에서 3년마다 1회 이상 사회복지시설 종사자의 전문성, 시설의 환경, 서비스의 만족도 등에 대한 평가를 하도록 법제화되면서 시작되었음.
 - 재정 감사가 시설운영자의 부정, 비합법적인 운영을 찾아내는데 주된 목적이 있다면 시설평가는 서비스의 질을 향상시키는데 주목적이 있다고 할 것임.
- 사회복지시설평가는 우리나라가 경제 위기로 인하여 IMF체제에 들어가게 되면서 민간기업, 공기업뿐만 아니라 국가기관에도 구조조정의 흐름에 휩싸이는 상황에서 시작되었음.
 - 따라서, 사회복지시설평가도 단순히 공적자금의 효과성을 확인할 뿐만 아니라 효율성도 확인해야 하는 상황이었음. 이는 경제위기 속에서 사회복지에 대한 욕구는 계속 증가하는 반면, 사회복지에 사용할 수 있는 자원은 한정되어 있었기 때문임.
- 또한, 사회복지시설의 현 실태와 문제가 무엇이고, 그 문제를 어떻게 해결할 것인가에 대한 객관적인 해답을 얻기 위해서 평가가 하나의 중요한 해결책으로 제시되어 왔음.
 - 이에 따라 장애인직업재활시설에 대한 평가도 한국장애인복지시설협회와 장애인복지발전위원회가 초안을 제시한 직업재활시설 운영평가기준으로 2000년(52개소), 2001년도(71개소)에 평가를 실시한 바 있으며, 2004년(57개소)에 나머지 시설에 대해 실시하였음.

□ 장애인직업재활시설 평가의 의의

- 정부차원에서 생산적 복지 개념의 확대는 장애인복지 중에서도 직업재활에 상당한 관심을 불러 일으켰음.
 - 우리나라 장애인직업재활은 아직도 대단히 열악한 상태에 있는 실정이지만, 생산

적 복지의 이념이 강조되고, 2000년 10월부터 장애인직업재활기금사업이 시작되면서 앞으로는 장애인직업재활에 대한 관심과 지원이 더욱 활성화될 것으로 예상된다.

- 평가는 시설에 대한 지원이 의도한 것처럼 사용되었는지 확인할 수 있는 기초자료를 제공할 뿐만 아니라 서비스에 대한 욕구, 프로그램의 효과성, 기존 서비스에 대한 개선의 필요성, 새로운 서비스 개발의 필요성 등을 파악할 수 있는 구체적인 자료를 제공함.
 - 나아가 평가는 조직 내 상호간의 이해와 유대를 강화시키는 역할을 하고 있으며, 조직 행정의 측면에서 약점이었던 부분을 찾아서 보완할 수 있는 기회를 제공하기도 함.
 - 또한, 평가를 통해서 장애인직업재활시설의 운영을 개선하고, 평가결과를 지역사회에 알림으로써 그 결과에 대해 사회적 인정을 받고 지역사회의 관심을 이끌어낼 수 있는 효과도 있음.

□ 장애인직업재활시설 평가의 목적

- 일반적으로 평가는 다음의 목적을 가지고 있음.
 - 첫째, 평가는 기관의 효과성과 효율성을 평가하여 기관의 운영 방향을 정립할 수 있도록 지원함.
 - 둘째, 평가는 조직 내의 상호간 이해와 유대를 강화시키며, 평가를 통해 수집된 정보는 조직의 문제를 발견하고 문제발생을 예방하도록 도와 운영의 개선을 가능하게 하고 운영에 필요한 의사결정능력을 신장시키는데 도움을 주고 있음.
 - 셋째, 평가는 프로그램에 대한 객관적인 정보를 제공하여 프로그램을 보다 잘 이해할 수 있도록 하여 일정 수준 이상의 서비스 수준을 유지하는데 도움을 주고 있음.
 - 넷째, 평가는 시설의 질적 수준을 체계적으로 판단하여 그 결과를 사회에 공표함으로써 그에 대한 사회적 인정을 받게 하는 효과가 있음.
- 구체적으로 2004년 장애인직업재활시설 평가의 목적은 다음과 같다.
 - 장애인직업재활시설의 평가를 통하여 장애인직업재활시설 운영 실태를 파악함으로써 문제점을 확인하고, 우수한 시설을 파악하여 타 시설에게 개선방향을 제시함으로써 장애인직업재활시설의 개선방안을 제시하고자 함.

제2장 장애인직업재활시설 평가도구와 평가실시

제1절 장애인 직업재활시설 평가 도구의 개발과 구성

- 2004년의 장애인직업재활시설 평가에서 사용한 평가도구는 가장 최근의 평가였던 2001년의 평가지표를 바탕으로 2004년의 평가를 실시하기 이전까지 더욱 합리적이고 공평한 평가지표를 만들기 위해 학계전문가 및 직업재활시설의 실무자들의 의견수렴 과정을 거쳐 지속적인 수정·보완작업을 실시한 것임.
 - 수정·보완작업은 직업재활시설 유형별(직업훈련시설, 작업활동시설, 보호작업시설, 근로작업시설) 실무자들로부터의 평가지표에 대한 의견수렴을 위한 정책간담회, 장애인직업재활시설의 대표기관이라 할 수 있는 장애인복지시설협회를 통한 직업재활시설 유형별 평가지표에 대한 의견수렴 과정, 평가지표 및 지침 확정을 위한 공청회 등의 결과를 바탕으로 직업재활시설 유형별 최종 평가지표를 작성함.
 - 2004년 장애인직업재활시설 평가지표는 사업실적, 조직과 운영, 시설과 설비, 서비스 프로그램, 인적자원과 개발, 행정 및 기록, 재정, 지역사회 관계의 평가영역과 평가위원의 점수로 구성되어 있음.
 - 각 평가영역에 대한 배점비율은 사업실적 30%, 조직과 운영 10%, 시설과 설비 10%, 서비스 프로그램 20%, 인적자원과 개발 10%, 행정 및 기록 5%, 재정 5%, 지역사회관계 5%, 평가위원 점수 5%임.

제2절 장애인직업재활시설 평가위원회의 구성과 평가실시

- 평가위원회는 평가의 신뢰성을 높이기 위하여 2인 1팀으로 구성하고, 각 팀에는 1인의 학계전문가를 평가팀장으로, 1인의 실무자를 평가위원으로 구성하여 평가를 실시함.
 - 1개의 평가팀이 전체 대상시설을 평가하는 것이 시간적으로 불가능하여 7개의 평가팀으로 구성하여 결과적으로 전체 14명의 평가위원으로 평가위원회를 구성함.
- 평가대상시설은 다음과 같음.
 - 2004년도 장애인직업재활시설 평가는 3년 이상 보건복지부의 지원을 받고 있는 장

애인직업재활시설인 직업훈련시설 2개소, 작업활동시설 17개소, 보호작업시설 33개소, 근로작업시설 5개소 등 총 57개의 시설을 대상으로 평가를 실시함.

제3장 평가결과 분석 I : 영역별 분석

제1절 영역별 빈도분포와 시설유형별 비교

□ 사업실적

- 사업실적 영역은 직업상담, 직업적응훈련, 사업체 개발, 취업알선, 취업, 취업확정, 서비스 의뢰건수, 작업활동(작업활동시설만 해당), 직업훈련(직업훈련시설만 해당), 하청업체/판매처개발 노력, 전년도 매출액, 월평균 임금/훈련 수당의 항목을 포함하고 있음.
- 직업상담의 실인원은 평균 45.79명, 연인원은 평균 236.61명으로 나타났으며, 직업평가의 경우 실인원은 평균 43.84명, 연인원은 평균 198.25명으로 나타났음. 직업적응훈련은 실인원 평균 30.08명, 연인원 평균 8364.14명으로 직업평가를 받은 장애인 실인원의 약 90%가 직업적응훈련을 받은 것임. 또한 사업체 개발의 경우, 고용연계업체 개발은 연평균 2.65건, 방문업체개발은 연평균 5.85건으로 나타났으며, 취업알선은 실인원 5.67명, 연인원 6.29명으로 나타났음. 취업 항목에서의 실적을 취업유형별로 살펴보면, 일반고용은 평균 2.52명, 재택고용은 0.37명, 자영업 및 창업지원은 평균 0.58명, 보호고용은 평균 18.54명, 기타 평균 1.2명으로 나타났음. 취업확정의 경우, 평균 13.97명으로 취업알선 전체 인원 23.56명의 59.2%가 취업확정상태인 것으로 나타남. 서비스 의뢰는 평균 29.86건이었으며, 작업활동시설에만 해당되는 작업활동 인원은 전체 평균 22.88명, 직업훈련시설에만 해당되는 직업훈련 인원은 약 41명인 것으로 나타남. 또한, 하청업체/판매처 개발노력은 전체 평균 104.39건이었으며, 전년도 매출액은 전체 평균 751338천원, 월평균 임금 및 훈련수당은 전체 평균 192천원인 것으로 나타남.
- 시설의 유형에 따라 사업실적을 비교해 보면, 직업상담은 실인원의 경우, 근로작업시설(80.6명)에서 가장 많이 제공되었으며, 보호작업시설(39.6명), 작업활동시설

(32.94명), 직업훈련시설(30명) 순으로 나타남. 직업상담 연인원의 경우도 역시 근로작업시설(341.80명)이 가장 많았으며, 직업훈련시설(60명)으로 가장 적게 나타남. 직업평가는 실인원은 근로작업시설(80.8명), 직업훈련시설(37명), 보호작업시설(31.30명), 작업활동시설(26.24명)의 순으로 나타났으며, 연인원은 근로작업시설(310.4명), 작업활동시설(214명), 보호작업시설(181.61명), 직업훈련시설(87명)의 순으로 나타났음. 직업적응훈련의 경우, 실인원은 근로작업시설(57명), 직업훈련시설(36명), 보호작업시설(32.7명), 작업활동시설(30.59명)의 순으로 나타났고, 연인원은 근로작업시설(11,436명)이 가장 많이 제공되었으며, 작업활동시설(6,018명)이 직업적응훈련을 가장 적게 실시한 것으로 나타남. 사업체 개발의 경우, 고용연계업체 개발건수는 직업훈련시설(4.5건), 보호작업시설(4.18건)이 전체 평균 개발건수인 2.65건보다 많이 나타났으며, 방문업체 개발건수는 작업활동시설(9.12건), 보호작업시설(8.27건), 근로작업시설(5.0건), 직업훈련시설(1.0건)의 순으로 나타남. 취업알선은 실인원의 경우에 보호작업시설(10.27명)이 가장 많이 나타났으며, 근로작업시설(0.60명)이 가장 낮게 나타났음. 연인원은 작업활동시설(16.0명)이 가장 많이 나타났으며, 근로작업시설(0.6명)이 가장 적게 나타났음. 취업의 경우, 일반고용은 보호작업시설(2.67명), 재택고용은 작업활동시설(0.94명), 자영업 및 창업지원은 직업훈련시설(0.2명), 지원고용은 보호작업시설(1.21명), 보호고용은 근로작업시설(50.2명), 기타형태의 취업은 근로작업시설(2.40명)이 가장 많은 것으로 나타났음. 취업확정의 경우에는 근로작업시설(32명)이 가장 많았으며, 그 다음으로 보호작업시설(17.3명), 직업훈련시설(5명), 작업활동시설(1.59명)의 순으로 나타남. 서비스 의뢰건수는 근로작업시설(78.2건)이 가장 많은 반면, 직업훈련시설(5.5건)이 가장 적은 것으로 나타남. 작업활동시설의 작업활동은 전체 평균 22.88명이었으며, 직업훈련시설의 직업훈련은 전체 평균 41명으로 나타남. 전년도 매출액은 근로작업시설이 전체 평균이 약 7억 5천이었으며, 근로작업시설이 28억8천만원으로 현저히 높은 것으로 나타났으며, 보호작업시설이 1억6백만원, 작업활동시설이 1억3백만원의 순으로 나타났음. 월평균 임금/훈련수당은 근로작업시설이 50만9천원, 보호작업시설이 24만3천원, 작업활동시설이 19천원인 것으로 나타남.

□ 조직과 운영

- 시설장의 자격 및 전문성에서 가장 높은 수준인 ‘장애인복지사업안내의 시설장의 자격에 해당하고, 이사장과 친인척 관계가 아니다’는 시설이 66.7%로 가장 많았으며, ‘장애인복지사업안내의 시설장의 자격에 해당 없다’는 시설이 15.8%로 나타남.
 - 시설유형별로 비교해보면, 시설장의 자격 및 전문성에서 작업활동시설이 가장 높았으며, 그 다음으로 직업훈련시설, 보호작업시설, 근로작업시설로 나타남.
- 법인이사 중 이사장 및 시설장과의 친족 비율에서는 ‘없다’는 시설이 73.7%로 가장 많았으며, 그 다음으로 ‘전체 이사의 1%~20% 미만이다’는 시설이 14.0%인 것으로 나타남.
 - 법인이사 중 이사장 및 시설장과의 친족 비율은 근로작업시설의 친족비율 정도가 가장 낮았으며, 작업활동시설의 경우에는 친족 비율이 ‘20% 미만’ 수준으로 시설유형 중 가장 높게 나타남.
- 운영위원회의 전문가와 장애인(부모) 참여율에서는 ‘전체 운영위원회 중 전문가 30% 이상, 장애인(부모) 30% 미만이다’는 시설이 42.1%로 가장 많았으며, 그 다음으로 ‘전체 운영위원회 중 전문가, 장애인(부모) 각각 30% 미만이거나 운영위원회가 구성되어있지 않다’가 26.3%로 나타났음. 전체 시설에서의 전문가 참여는 약 60%이상으로 많은 참여가 이루어지고 있으나 장애인(부모) 당사자의 참여는 전체 시설의 31.6%로 전문가 참여의 절반 수준인 것으로 나타남.
 - 운영위원회의 전문가와 장애인(부모) 참여율은 직업훈련시설이 가장 높았으며, 그 다음으로 근로작업시설, 작업활동시설, 보호작업시설의 순으로 나타남.
- 운영위원회 개최에서는 연 1회 개최하는 시설이 36.8%로 가장 많았으며, 연 3회 이상 개최하는 시설도 22.8%로 나타남 반면, 운영위원회의 구성조차 되어 있지 않은 시설도 22.1%를 차지하고 있는 것으로 나타남.
 - 운영위원회 개최는 직업훈련시설이 연 2회 개최하고 있어 가장 많이 개최하는 편으로 나타났으며, 그 외 시설의 경우 연 1회~2회 사이의 수준에서 운영위원회를 개최하고 있는 것으로 나타남.
- 시설의 설립목적 및 운영목표의 명확성에서는 ‘명확하게 서술되어 있으며 중장기 계획과 추진목표가 설정되어 있다’는 시설이 54.4%로 가장 많았음.

- 시설의 설립목적 및 운영목표의 명확성에서는 근로작업시설이 가장 높은 점수로 나타났으며, 그 다음으로 작업활동시설, 보호작업시설, 직업훈련시설로 나타남.
- 연간 사업계획 수립과 실제활동에서는 ‘사업계획을 연단위로 수립하고 있으며 실제 활동과 대부분 일치한다’는 시설이 64.9%, ‘사업계획을 연단위로 수립하고 있으며 실제 활동과 부분적으로 일치한다’는 시설은 22.8%로 나타남. 즉, 대부분의 시설들은 사업계획을 수립하고 있으며, 이는 실제활동과 연계되고 있는 것으로 나타남.
 - 연간 사업계획 수립과 실제 활동에서는 근로작업시설이 가장 높은 점수로 나타났으며, 보호작업시설, 직업훈련시설, 작업활동시설의 순으로 나타남.
- 운영개선을 위한 외부전문가 활용정도는 ‘최근 1년간 실행한 적이 전혀 없다’는 시설이 47.4%나 되었으며, 반면 ‘최근 1년간 3회 활용’한 시설은 31.6%로 나타남.
 - 운영개선을 위한 외부전문가 활용횟수에서도 근로작업시설이 외부전문가를 가장 많이 활용한 것으로 나타났으며, 작업활동시설은 가장 낮은 점수로 나타났음.
- 시설의 설립목적 및 운영목표 인지도에서는 ‘시설의 설립목적 및 운영목표를 직원, 근로·훈련장애인 둘 다 충분히 이해하고 있다’는 시설이 75.4%로 가장 많이 나타남.
 - 시설의 설립목적 및 운영목표 인지도의 경우, 근로작업시설이 가장 높은 점수로 나타났으며, 작업활동시설, 보호작업시설, 직업훈련시설의 순으로 나타남.
- 시설의 홍보노력은 ‘연 2회 이상 홍보용 자료를 정기적으로 발행하며 배포명단이 있다’는 시설이 71.9%로 가장 많음. 반면, ‘홍보용 자료를 비치하고 있지 않다’는 시설이 5.3%로 나타남.
 - 시설의 홍보노력에서는 작업활동시설이 가장 높은 점수로 나타났으며, 그 다음으로 근로작업시설, 보호작업시설, 직업훈련시설로 나타남.
- 자체생산품 해당시설의 생산품/서비스 판매노력의 경우, 10% 이상 증가한 시설이 78.4%를 차지하였으며, 반면, 증가율이 1%미만인 시설은 16.2%로 나타남.
 - 자체생산품 해당시설의 생산품/서비스 판매노력에서는 근로작업시설이 가장 높게 나타났으며, 보호작업시설, 작업활동시설의 순으로 나타남.
- 자체생산품 해당시설의 판매처 개발노력의 다양성에서는 4가지 이상의 활동을 전개하고 있는 시설이 47.4%로 가장 많았으며, 1~2가지를 전개하고 있는 시설이 28.9%로 나타남.

- 자체생산품 해당시설의 판매처 개발노력의 다양성은 근로작업시설, 보호작업시설, 작업활동시설의 순으로 나타남.
- 하청업체 해당시설의 생산품/서비스 판매노력은 약 78%의 시설은 매출이 5% 이상 증가하였으나 23.3%의 시설은 매출이 1% 미만으로 나타남.
 - 하청업체 해당시설의 생산품/서비스 판매노력의 경우, 근로작업시설이 가장 높은 점수로 나타났으며, 보호작업시설, 작업활동시설의 순으로 나타남.
- 하청업체 해당시설의 경우, 하청품목개발 노력의 다양성에서 4가지 이상을 전개하고 있는 시설이 58.1%로 가장 많았으며, 그 다음으로 3가지, 1~2가지 등의 순으로 나타남.
 - 하청업체 해당시설의 하청품목개발 노력의 다양성 역시 근로작업시설이 가장 높은 점수로 나타났으며, 그 다음으로 작업활동시설, 보호작업시설로 나타남.

□ 시설과 설비

- 시설의 입지는 전체 장애인직업재활시설의 78.9%가 ‘대중교통 접근범위가 시설반경 500m’에 있으며, 19.3%는 ‘대중교통 접근범위가 시설반경 1Km이내에 있거나 통근차량을 운행’하는 것으로 나타남. 즉, 대부분의 직업재활시설의 접근성은 매우 높은 것으로 볼 수 있음.
 - 시설의 입지를 시설유형별로 비교하여 살펴보면, 근로작업시설과 직업훈련시설이 가장 높은 점수로 나타났으며, 그 다음으로 작업활동시설, 보호작업시설의 순으로 나타남.
- 장애인 주차공간 확보의 경우, ‘근로장애인 10인당 1대 이상’인 시설이 82.5%로 거의 대부분을 차지하고 있었음.
 - 시설의 입지와 마찬가지로 근로작업시설과 직업훈련시설이 높은 점수로 나타났음.
- 시설내외의 환경에서는 전체 시설의 80.7%가 ‘시설위생 환경이 청결하게 유지되고 오염도 없이 쾌적한 시설’인 것으로 나타났음.
 - 시설내외의 환경에서는 직업훈련시설이 가장 높았으며, 그 다음으로 보호작업시설, 근로작업시설, 작업활동시설이 큰 차이 없이 비교적 높은 점수로 나타남.
- 작업실 면적의 경우, ‘기계설비를 제외한 작업공간이 1인당 4.0m² 이상’인 시설이

- 70.2%로 가장 많았으며, 그 다음으로 ‘기계설비를 제외한 작업공간이 1인당 3.0m² 이상’인 시설이 15.8%인 것으로 나타남.
- 작업실 면적은 근로작업시설과 직업훈련시설이 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 보호작업시설, 작업활동시설의 순으로 나타남.
- 휴식 및 후생설비에서는 ‘오락실, 운동장, 체력단련시설, 샤워실, 탈의실, 휴식실 중 5개 이상을 갖추고 운영’하는 시설이 63.2%로 가장 많았으며, 15.8%의 시설은 2개 이하, 12.3%는 4개를 갖추고 운영하는 것으로 나타남.
- 휴식 및 후생설비에서는 근로작업시설이 가장 많은 설비를 갖추고 있는 것으로 나타났으며, 그 다음으로 직업훈련시설, 작업활동시설, 보호작업시설의 순으로 나타남.
- 작업의 안전성에서는 전체 장애인직업재활시설의 70.2%가 ‘작업공정에 따른 산업 안전 규칙과 장비가 비치’되어 있었으며, 21.1%의 시설은 ‘작업공정에 따른 안전장비와 규칙 중 한가지만 비치’되어 있는 것으로 나타남.
- 작업의 안전성은 작업활동시설, 근로작업시설이 시설 전체 평균보다 높게 나타났으며, 그 다음으로 보호작업시설, 직업훈련시설의 순으로 나타남.
- 재해시설 및 장비의 확보에서는 ‘방화관리자, 자동화재탐지기 작동, 소화전 구비, 연2회 이상 소방훈련 실시 등 4가지를 모두 갖추고 있는 시설’이 61.4%로 가장 많이 나타난 반면, ‘1가지 이하’인 시설은 7.0%로 나타남.
- 재해시설 및 장비의 확보는 직업훈련시설이 가장 높은 점수로 나타났으며, 그 다음으로 근로작업시설, 작업활동시설, 보호작업시설의 순으로 나타남.
- 시설내 편의시설 설치상태에서는 전체 시설의 75.4%가 근로/훈련장애인에게 적합한 편의시설을 출입구, 복도, 화장실에 충분히 갖추고 있는 것으로 나타남.
- 시설내 편의시설 설치상태는 근로작업시설이 가장 높은 점수로 출입구, 화장실, 복도에 모두 설치한 것으로 나타났으며, 그 다음으로 보호작업시설, 직업훈련시설, 작업활동시설의 순으로 나타남.
- 화장실 구비 및 관리상태에서는 전체 시설의 61.4%에 해당하는 시설이 ‘법적조건의 150% 이상 갖추고 관리상태가 양호’한 것으로 나타남. 반면, 전체 시설의 8.8%는 ‘법적조건 이하로 갖추고 있거나 관리상태가 불량하고 불결’한 것으로 나타남.

- 화장실 구비 및 관리상태는 직업훈련시설, 근로작업시설, 보호작업시설, 작업활동시설의 순으로 나타남.
- 부대설비에서는 ‘재활상담실, 사무실, 집단활동실, 자원봉사자실, 의무실 중 4개 이상을 갖추고 있으며, 시설유형별 시행규칙상 법적 기준 면적을 확보하고 있다’는 시설이 64.9%로 가장 많았으며 ‘3개를 갖추고, 시설유형별 법적기준 면적을 확보하고 있다’는 시설은 21.1%로 나타남.
 - 부대설비는 직업훈련시설이 가장 잘 갖추어져 있는 것으로 나타났으며, 그 다음으로 근로작업시설, 작업활동시설, 보호작업시설의 순으로 나타남.
- 건물의 조명에서는 전체 시설의 80.7%가 ‘건물 전체적으로 조명도가 우수하고 각 개별 근로 장애인의 작업을 위한 조명도도 뛰어난 것’으로 나타나 대부분의 시설이 비교적 조명도가 괜찮은 것으로 볼 수 있음.
 - 건물의 조명은 작업활동시설이 가장 우수하였으며, 반면 직업훈련시설이 가장 낮은 것으로 나타남.
- 작업환경에서는 ‘냉방기, 난방기, 공기청정기를 모두 갖추고 작동상태가 양호하며, 정기적으로 관리가 이루어지고 있다. 또는 특별한 설비가 필요 없을 정도의 환경이다’는 시설이 63.2%, ‘2가지만 갖추고 있다’는 시설이 36.8%로 나타남.
 - 작업환경은 작업활동시설이 가장 우수한 것으로 나타났으며, 그 다음으로 근로작업시설, 보호작업시설, 직업훈련시설의 순으로 나타남.
- 작업설비에서는 전체 시설의 77.2%가 ‘장애를 고려한 설비와 장비를 갖춘 것’으로 나타났으며, 14.0%의 시설은 ‘작업설비는 장애를 고려하고 있으나 작업장비는 장애를 고려하지 못한 시설인 것’으로 나타남.
 - 작업설비는 근로작업시설이 가장 높은 평가를 받았으며, 그 다음으로 보호작업시설, 작업활동시설, 직업훈련시설의 순으로 나타남.

□ 서비스 프로그램

- 서비스 정보제공에서는 ‘근로·훈련장애인 및 가족에게 제공되는 서비스 내용과 권리에 대해 내용을 문서화된 정보로서 제공하고 있으며 이들의 서명이 담긴 문서를 보존하고 있다’는 시설이 61.4%로 비교적 많은 시설들이 근로계약서를 문서화된

정보로 인정하는 것으로 나타남. 반면, ‘근로·훈련장애인 및 가족에게 제공되는 서비스 내용과 권리에 대해 내용을 정보로서 전달하지 않는다’는 시설은 7.0%로 나타남.

- 서비스 정보제공에서는 작업활동시설(3.53점)과 직업훈련시설(3.50점)이 높은 점수를 받았으며, 근로작업시설(3.20점), 보호작업시설(3.15점)의 순으로 나타남.
- 서비스 만족도 조사는 ‘년 1회 이상 조사하여 3가지 이상의 서비스 질적 개선에 활용하고 있다’는 시설이 43.9%로 가장 많았으며, ‘1가지의 서비스 질적 개선에 활용’하는 시설이 22.8%, ‘2가지의 서비스 질적 개선에 활용’하는 시설이 7.0%로 나타남.
- 서비스 만족도조사에서는 근로작업시설이 3.40점으로 가장 높았으며, 작업활동시설(2.65점), 보호작업시설(2.61점), 직업훈련시설(2.50점)의 순으로 나타남.
- 개별화 계획의 경우, ‘모든 근로·훈련장애인의 개별화된 서류를 갖추고 서비스 계획에 의한 개별서비스를 제공하고 있다’는 시설이 59.6%로 가장 많은 것으로 나타남. 반면, ‘개별화된 서류도 갖추지 않고, 개별화된 서비스도 제공되지 않는’시설이 7.0%인 것으로 나타남.
- 개별화 계획에서는 작업활동시설이 3.53점으로 평가점수가 가장 높게 나타났고, 보호작업시설(3.33점), 근로작업시설(2.80점)과 직업훈련시설(2.50점)의 순으로 나타남.
- 프로그램 평가와 환류의 경우, ‘최근 1년간 종합평가를 시행하지 않았다’는 시설이 42.1%나 되는 것으로 나타났으며, ‘최근 1년간 자체적인 종합평가를 실시하고 개선에 반영한 시설’이 33.3%, ‘최근 1년간 외부 전문가가 포함된 종합평가를 시행하고 개선에 반영한 시설’이 17.5%로 나타남.
- 프로그램 평가와 환류에서는 근로작업시설(2.6점)과 직업훈련시설(2.50점)이 높은 점수를 보였고, 작업활동시설과 보호작업시설이 2.2점대의 낮은 점수로 나타남.
- 근로장애인의 고충처리절차는 먼저 근로작업시설의 경우, 가장 상위의 점수로 평가받은 시설(5가지 사항 중 4가지 이상 실시하고 있는 시설)이 60.0%로 가장 많았으며, 하위로 평가받은 시설은 전혀 없는 것으로 나타남. 또한 근로작업시설을 제외한 나머지 시설들의 경우, 5가지 사항 중 3가지 이상을 시행한 시설이 60.6%로 가장 많았으며, 전혀 시행하지 않는 시설도 15.2%나 되는 것으로 나타남.
- 근로작업시설이 3.40점으로 보호작업시설(3.30점), 작업활동시설(2.88점), 직업훈련시설(2.50점)보다 높아서 고충처리 절차에서 차이를 보이고 있는 것으로 나타

- 남. 특히 직업훈련시설에서의 고충처리 절차가 더 필요한 것으로 보임.
- 지역사회 연계프로그램에서는 ‘지역사회자원과 연계한 자원이 최근 1년간 평균 3개 이상 있으며, 이와 연계한 프로그램이 1년 이상 지속된다’는 시설과 ‘지역사회와 연계된 프로그램이 없다’는 시설이 각각 29.8%씩으로 가장 많은 것으로 나타남.
 - 지역사회연계 프로그램에서는 근로작업시설이 3.40점으로 전체 평균인 2.44점보다 훨씬 높은 점수를 보였으며, 그 외 작업활동시설(2.44점), 보호작업시설(2.33점), 직업훈련시설(2.00점)은 비슷하게 낮은 점수로 나타남.
 - 급식관리는 근로작업시설만 해당되는 평가항목으로 a) 일주일 단위의 식단 작성, b) 식단을 공개적 장소에 게시, c) 식당과 부엌의 위생관리, d) 전체 근로장애인이 식사할 수 있을 정도의 식사공간 등이 어느 정도 마련되어 있는가에 의해 평가됨. 평가대상시설 전체가 위의 4가지 항목을 모두 충족하는 것으로 나타남.
 - 모든 근로작업시설은 급식관리가 잘되고 있는 것으로 나타남.
 - 응급의료서비스의 경우, 90% 이상의 시설들이 응급의료서비스 체계를 어느 정도 갖추고 있는 것으로 나타남.
 - 응급의료서비스는 근로작업시설이 3.80점으로 가장 높은 점수를 받았고, 직업훈련시설(3.50점), 작업활동시설(3.29점), 보호작업시설(3.18점)의 순으로 나타남.
 - 사례회의에서는 ‘전체 근로장애인의 20% 이상에 대해 사례회의를 정기적으로 실시한다’는 시설이 49.1%로 가장 많았으며, 사례회의를 전혀 실시하지 않는 시설은 10.5%로 나타남.
 - 사례회의에서는 작업활동시설과 보호작업시설이 3.06점으로 높은 점수를 보였으며, 근로작업시설이 2.40점, 그리고 직업훈련시설이 1.50점으로 가장 낮은 점수로 나타남.
 - 근로·훈련장애인 대 직원비율은 근로작업시설은 제외되는 평가항목으로 ‘근로·훈련장애인 10인당 직원 1인이다’라는 시설이 75.4%로 가장 많았으며, ‘16-20인당 직원 1인이다’라는 시설은 1.8%로 가장 적은 것으로 나타남.
 - 근로작업시설은 제외된 근로·훈련장애인 대 직원비율은 작업활동시설이 3.82점으로 가장 높은 점수를 보였고, 보호작업시설은 3.76점, 그리고 직업훈련시설은 2.50점으로 가장 낮은 점수를 보임.

- 임금수준은 근로작업시설과 보호작업시설로 구분하여 평가함. 근로작업시설의 경우, 전체 근로장애인의 75% 이상에게 최저임금 이상을 지급해야 하는 상황에서 현재, 전체 시설의 80%는 이러한 법적 기준을 충족시키고 있는 것으로 나타남. 그러나 ‘전체 근로장애인의 75% 미만에게 지급하고 있다’는 시설도 20%나 되고 있어, 법적 기준에 미치지 못하는 임금수준을 유지하고 있는 것으로 나타남. 또한, 근로작업시설을 제외한 직업재활시설의 근로장애인에 대한 임금수준은 상당히 열악한 상태임.
 - 근로작업시설의 경우, 전체 평균 2.80점으로 모든 시설이 ‘최저임금 이상을 전체 근로장애인 75% 이상에게 지급’하고 있으며, 보호작업시설의 경우, 모든 시설이 ‘전체 근로장애인 평균임금이 최저임금의 10%-19%’ 수준임.
- 직업훈련수당/임금은 작업활동시설과 직업훈련시설만 해당되는 평가항목으로 ‘장애인의 급여체계에 따라 정기적으로 월 1회 수당/임금을 지급한다’는 시설이 42.1%로 가장 많았으며, 반면에 ‘수당/임금을 주지 않는다’는 시설은 15.8%가 되는 것으로 나타남.
 - 작업활동시설이 평균 3.0점으로 ‘정기적으로 월 1회 지급’하는 편이었고, 직업훈련시설은 평균 1.0점으로 ‘수당/임금을 주지 않는다’ 편으로 매우 낮은 점수를 보임.
- 재활프로그램의 다양성에서는 근로작업시설을 제외한 경우, ‘재활프로그램을 5종 이상 실시하며, 총 프로그램 제공시간이 주당 평균 10시간 이상이다’라는 시설이 61.5%로 가장 많았고, ‘재활프로그램을 2종 이하 실시하며, 총 프로그램 제공시간이 주당 평균 6시간 미만이다’라는 시설이 15.4%인 것으로 나타남. 근로작업시설만 평가한 경우도 ‘재활프로그램을 3종 이상 실시하며, 총 프로그램 제공시간이 주당 평균 4시간 이상이다’라는 시설이 60.0%로 가장 많았으며, ‘프로그램을 실시하지 않는다’는 시설은 한군데도 없는 것으로 나타남.
 - 근로작업시설을 제외한 경우, 작업활동시설(3.65점)과 직업훈련시설(3.50점)이 높은 점수를 보여 다양한 개인사회적응훈련을 많이 실시하고 있음을 알 수 있으며, 보호작업시설은 2.88점으로 낮은 점수로 나타남. 근로작업시설만 평가한 경우, 평균 점수가 3.4점으로 비교적 높은 점수를 보임.
- 외부직업 배치율에서는 ‘연간 전체 근로장애인의 5% 미만이다’인 시설이 57.9%로 가장 많은 것으로 나타남.
 - 외부직업 배치율에서는 직업훈련시설, 작업활동시설, 보호작업시설, 근로작업시

설의 순으로 나타남.

□ 인적자원과 개발

- 직원채용 합리성에서는 a) 직원을 채용할 때 직원에 대한 자격기준 명시, b) 채용 절차 명문화, c) 직원선발을 위한 공개적 공고가 어느 정도 이루어지고 있는가에 의해 평가함. ‘위의 3가지 절차가 모두 이루어진다’는 시설이 75.4%로 가장 많았으며, ‘1가지도 이루어지지 않는다’는 시설은 없는 것으로 나타남.
 - 직원채용의 합리성에서는 근로작업시설이 4.0점으로 가장 높았고, 다음으로 작업활동시설(3.71점), 보호작업시설(3.67점), 직업훈련시설(3.50점)의 순으로 나타남.
- 직원업무의 평가는 근로작업시설만 해당되는 평가항목으로, ‘고과평정제도에 따라 연 1회 이상 실시되고 있다’는 시설이 40.0%로 가장 많았으며, 반면에 ‘고과평정제도가 없다’는 시설도 20.2%로 나타남.
- 직원의 업무분담에서는 90% 이상의 시설들에서는 업무분담 규정이 마련되어 있고, 그에 따라 일부라도 실시하고 있는 것으로 나타남.
 - 직원의 업무분담은 근로작업시설이 4.0점으로 가장 높은 점수였고, 작업활동시설(3.76점), 보호작업시설(3.64점), 직업훈련시설(3.0점)의 순으로 나타남.
- 교육훈련 기회의 균등제공에서 ‘직원이 외부의 교육훈련에 직원 1인당 평균 연간 3회 이상 참여하고 있다’는 시설이 35.1%로 가장 많았으며, ‘연간 1회 이상~2회 미만 참여하고 있다’는 시설이 26.3%, ‘연간 2회 이상~3회 미만 참여하고 있다’는 시설은 22.8%였으며, ‘연간 1회 미만 참여’ 하고 있는 시설은 15.8%로 나타남.
 - 교육훈련기회의 균등제공에서는 작업활동시설이 3.12점으로 가장 높은 점수를 보였고, 보호작업시설(2.70점), 근로작업시설(2.40점), 직업훈련시설(2.0점)의 순으로 나타남.
- 내부교육계획은 모든 근로작업시설에서 연단위로 마련하고 있는 것으로 나타남.
 - 내부교육 계획에서는 전체 시설이 평균적으로 ‘연단위로 수립된 내부교육계획에 의해 외부강사에 의한 교육을 반기별 1회 이상’ 실시하는 것으로 나타남.
- 복무규정에서는 ‘복무규정이 마련되어 있고 직원들이 잘 인지하고 있으며 그대로 이행한다’는 시설이 84.2%로 가장 많은 것으로 나타남.

- 복무규정에서는 근로작업시설과 직업훈련시설의 각각 4.0점으로 가장 높은 점수를 나타냈고, 보호작업시설이 3.67점으로 가장 낮은 점수로 나타남.
- 직원복리 후생에서는 ‘연간 직원복리후생을 위해 규정된 휴가실시, 포상제도, 복지후생설비 지원’ 등의 사항이 ‘모두 만족스럽게 실시된다’는 시설이 63.2%로 가장 많았으며, 반면에 ‘위의 3가지 사항 모두가 미비하다’는 시설이 1.8%로 나타남.
 - 직원복리후생에서는 근로작업시설이 4.0점으로 가장 높았으며, 보호작업시설(3.52점), 작업활동시설(3.47점), 직업훈련시설(3.0점)의 순으로 나타남.
- 최근 2년간 직원의 연평균 이직률에서는 ‘최근 2년간 직원의 연평균 이직률이 10% 미만이다’라는 시설이 47.4%로 가장 많았고, 다음으로 ‘최근 2년간 직원의 연평균 이직률이 30% 이상이다’라는 시설이 28.1%로 나타남.
 - 최근 2년간 직원의 연평균 이직률은 직업훈련시설이 3.5점으로 가장 높았고, 근로작업시설(3.40점), 보호작업시설(2.94점), 작업활동시설(2.41점)의 순으로 나타남.
- 직원의 전문자격 유무에서는 ‘시설장과 사무국장, 직업훈련교사 모두 자격기준을 갖추고 있다’는 시설이 66.7%로 가장 많았고, ‘2인이 자격기준을 갖춘’ 시설은 22.8%, ‘1인이 자격기준을 갖춘’ 시설은 7.0%, 그리고 ‘모두 자격기준을 갖추고 있지 않은’ 시설은 3.5%로 나타남.
 - 직원 전문자격유무에서는 작업활동시설이 3.71점으로 가장 높았고, 직업훈련시설(3.50점), 보호작업시설(3.48점), 근로작업시설(3.20점)의 순으로 나타남.
- 계약직을 포함하는 상근직원의 자격증 소지율에서는 ‘계약직을 포함하는 상근직원의 자격증 소지율이 100% 이상’인 시설이 63.2%로 가장 많았고, ‘계약직을 포함하는 상근직원의 자격증 소지율이 60% 미만’인 시설은 12.4%로 나타남.
 - 계약직을 포함하는 상근직원의 자격증 소지율에서는 작업활동시설이 3.71점으로 가장 높았고, 직업훈련시설(3.50점), 보호작업시설(3.24점), 근로작업시설(2.40점)의 순으로 나타남.
- 계약직을 포함하는 상근직원 중 장애인의 수는 근로작업시설에 한해서만 평가함. ‘계약직을 포함하는 상근직원 중 장애인이 3명 이상’인 시설과 ‘계약직을 포함하는 상근직원 중 장애인이 1명도 없다’는 시설이 각각 40%였고, ‘상근직원 중 장애인이 1명’인 시설은 20%로 나타남.

- 근로작업시설의 계약직을 포함하는 상근직원 중 장애인수는 전체 시설 평균 1명 정도의 장애인을 상근직원으로 고용하고 있는 것으로 나타남.

□ 행정 및 기록

- 문서비치 상태에서는 시설 전체적으로 약 96%가 법에 의한 필수 비치서류를 갖추고 있어 행정적인 기록은 대부분 갖추고 있는 것으로 나타남.
 - 문서비치 상태에서는 직업훈련시설이 3.5점으로 가장 높은 점수를 보였고, 근로작업시설(3.40점), 보호작업시설(3.39점), 작업활동시설(3.06점)의 순으로 나타남.
- 상담기록에 대한 수퍼비전에서는 ‘분기별 1회 이상’ 실시하는 시설이 52.6%로 가장 많았고, ‘수퍼비전을 전혀 하지 않는’ 시설도 22.8%나 되는 것으로 나타남. 그 외에는 ‘반기별 1회’ 또는 ‘년 1회’ 실시하고 있는 것으로 나타남.
 - 상담기록에 대한 수퍼비전에서는 작업활동시설이 3.06점으로 가장 높은 점수를 보였고, 보호작업시설과 근로작업시설이 각각 3.0점, 직업훈련시설이 2.0점으로 가장 낮은 점수를 보임.
- 정보화수준에서는 a) 직원 현원 대비 컴퓨터 비율이 50% 이상, b) 시설의 e-mail ID를 가지고 있으며 인터넷을 활용, c) 시설의 홈페이지가 있음, d) 시설내 근거리 통신망이 구축 등이 어느 정도 이루어져 있는지를 통해 평가함. ‘위의 사항 중 3가지 이상을 갖추고 있다’는 시설이 89.5%로 가장 많았으며, 위의 사항 중 1가지도 없는 시설은 없는 것으로 나타남.
 - 정보화수준에서는 근로작업시설이 4.0점으로 가장 높은 점수를 보였으며, 작업활동시설 3.94점, 보호작업시설 3.82점, 직업훈련시설 3.0점으로 나타남.
- 근로·훈련장애인에 대한 인적·물적 보험가입에서는 산재보험, 상해보험, 화재보험(대인), 화재보험(대물)을 어느 정도 가입하고 있는가에 의해 평가됨. ‘위의 사항 중 2가지가 가입되어 있다’는 시설이 45.6%로 가장 많았으며, ‘3가지 이상 가입되어 있다’는 시설은 38.6%, ‘위의 사항 중 1가지가 가입되어 있다’는 시설은 10.5%, ‘위의 사항 중 1가지도 가입되어 있지 않다’는 시설은 5.3%인 것으로 나타남.
 - 근로·훈련장애인에 대한 인적·물적 보험가입에서는 근로작업시설의 가입정도가 3.80점으로 가장 높았고, 보호작업시설의 3.03점으로 가장 낮은 것으로 나타남.

- 작업공정의 흐름도에서는 ‘작업공정도가 비치되어 있고 그 내용을 직원, 근로·훈련 장애인이 충분히 이해하고 있다’는 시설이 80.7%로 가장 많았으며, ‘작업공정도가 없다’는 시설도 10.5%를 차지하는 것으로 나타남.
 - 작업공정의 흐름도에서는 근로작업시설이 4.0점으로 가장 높은 점수를 보였으며, 보호작업시설(3.70점), 작업활동시설(3.24점), 직업훈련시설(3.0점)의 순으로 나타남.

□ 재정

- 예산집행의 투명성에서는 ‘직접 서비스를 제공하는 직원이 예산을 청구하여 집행한다’는 시설이 89.5%로 가장 많았으며, ‘중간관리자(총무, 팀장)가 예산을 청구하여 집행한다’는 시설은 8.8%, ‘시설장이 예산을 청구하여 집행한다’는 시설은 1.8%로 나타남. 그 외 ‘어떻게 예산이 청구되고 집행되는지 알 수 없다’는 시설은 전혀 없는 것으로 나타남.
 - 예산집행의 투명성에서 시설유형별로 비교하여 살펴보면, 근로작업시설의 평균 점수가 4.0점으로 가장 높았고, 작업활동시설(3.94점), 보호작업시설(3.85점), 직업훈련시설(3.50점)의 순으로 나타남.
- 근로작업시설의 임금 대 수익금의 비율에서는 모든 시설이 ‘임금이 수익금의 100% 이상’인 것으로 나타남.
- 회계업무의 투명성은 ‘a) 사회복지법인 재무회계규칙을 준수하며, b) 법인에 감사를 두고, c) 정기적인 회계감사를 년 1회 실시하며, d) 사회복지법인 재무회계규칙 제 19조에 의거 결산서를 공개한다’를 어느 정도 시행하고 있는가를 통해 평가함. ‘위의 사항 중 4가지 모두를 시행하고 있다’는 시설이 64.9%로 가장 많았으며, ‘위의 사항 중 1가지를 시행하고 있다’는 시설은 전혀 없는 것으로 나타남.
 - 회계업무의 투명성에서는 근로작업시설이 3.80점으로 가장 높은 점수를 보였고, 보호작업시설(3.55점), 직업훈련시설(3.50점), 작업활동시설(3.47점)의 순으로 나타남.
- 후원물품의 관리에서는 ‘후원물품을 접수대장에 기재하고, 물품의 인수를 확인하고 적절히 분배한다’는 시설이 82.5%로 나타났으며, 반면에 ‘후원물품의 분배가 확인되지 않는 경우가 많다’는 시설도 8.8%인 것으로 나타남.
 - 후원물품의 관리에서는 근로작업시설(3.80점), 보호작업시설(3.64점), 작업활동시

설(3.59점), 직업훈련시설(3.50점)의 순으로 나타남.

- 장애인 임금체불기간은 ‘임금체불이 없다’는 시설이 82.5%로 가장 많았고, ‘5개월 이상의 임금체불이 있다’는 시설은 8.8%, ‘3~4개월의 임금체불이 있다’는 시설은 5.3%, ‘1~2개월의 임금체불이 있다’는 시설도 3.5%인 것으로 나타남.
 - 장애인 임금체불기간에서는 보호작업시설이 3.73점으로 가장 높았으며, 작업활동시설(3.65점), 근로작업시설(3.60점), 직업훈련시설(1.0점)의 순으로 나타남.
- 매출액 대비 수익비율에서는 ‘중위 50%’가 43.9%로 가장 많았고, ‘상위 25%’는 29.8%, ‘하위 25%’는 26.3%인 것으로 나타남.
 - 매출액 대비 수익비율에서는 근로작업시설이 2.20점으로 가장 높은 점수를 보였고, 작업활동시설(2.12점), 보호작업시설(2.03점)이 매출액 대비 수익비율이 중위 50% 수준이었고, 직업훈련시설은 직업훈련이 중심사업이기 때문에 1.0점 즉, 하위 25% 수준의 매출액 대비 수익비율을 보임.

□ 지역사회 관계

- 시설개방성에서는 ‘시설방문 및 견학이 월평균 4회 이상이다’라는 시설이 56.1%로 가장 많았고, 다음으로 ‘월평균 1회 이하’인 시설이 19.3%, ‘월평균 2회’인 시설이 14.0%, ‘월평균 3회’인 시설이 10.5%의 순으로 나타남.
 - 시설개방성에서는 근로작업시설이 3.40점으로 가장 높은 점수를 보였고, 다음으로 작업활동시설(3.06점), 보호작업시설(3.0점)의 순으로 나타남.
- 실습지도 인원은 ‘년 1명 이하’인 시설이 40.4%로 가장 많았고, ‘년 10명 이상’인 시설은 28.1%, ‘년 2~5명’인 시설은 17.5%, 그리고 ‘년 6~9명’인 시설은 14.0%인 것으로 나타남.
 - 실습지도 인원에서는 보호작업시설이 2.73점으로 가장 높은 점수를 받았으며, 근로작업시설(1.80점), 작업활동시설(1.71점), 직업훈련시설(1.50점)의 순으로 나타남.
- 자원봉사자 총수에서는 ‘연인원이 61명 이상’인 시설이 75.4%로 가장 많았으며, ‘연인원 20명 이하’와 ‘연인원 41명~60명’인 시설은 각각 8.8%, ‘연인원 21명~40명’인 시설이 7.0%로 나타남.
 - 자원봉사자 총수에서는 직업훈련시설이 4.0점으로 가장 높은 평균점수를 보였

으며, 작업활동시설(3.82점), 근로작업시설(3.80점), 보호작업시설(3.72점)의 순으로 나타남.

- 자원봉사자 교육은 ‘월 1회 이상 실시하는’ 시설이 49.1%로 가장 많았으며, ‘교육 실적이 없는’ 시설은 17.5%인 것으로 나타남.
 - 자원봉사자 교육은 직업훈련시설이 3.50점으로 가장 높은 평균점수를 보였고, 그 다음으로 작업활동시설(3.29점), 근로작업시설(3.20점), 보호작업시설(2.85점)의 순으로 나타남.
- 인터넷상의 홈페이지에서는 ‘시설의 사업을 충분히 소개하고 있을 뿐 아니라 잘 활용되고 있다’는 시설이 54.4%로 가장 많았고, ‘홈페이지가 개설되지 않았다’는 시설은 17.5%, ‘기관 사업을 소개하고 있으나 부분적으로 활용되고 있는’ 시설은 15.8%, ‘개설은 되었으나 활용되지 않고 있다’는 시설은 12.3%인 것으로 나타남.
 - 인터넷상의 홈페이지에서는 근로작업시설이 3.60점으로 가장 높은 점수를 보였으며, 보호작업시설(3.09점), 작업활동시설(2.94점), 직업훈련시설(2.50점)의 순으로 나타남.
- 지역사회자원 활용빈도에서는 ‘기업체를 포함, 관리하고 있는 지역사회 자원의 수가 연간 20개 이상으로 체계적으로 관리되고 있다’는 시설이 59.6%로 가장 많았고, 가장 낮은 평가점수인 ‘지역사회 자원의 수가 연간 10개 이하로 관리되거나 일정하지 않다’는 시설이 19.3%를 차지함.
 - 지역자원 활용빈도에서는 작업활동시설(3.24점), 근로작업시설(3.20점), 보호작업시설(3.15점)이 3점대로 높은 평가점수로 나타났으며, 직업훈련시설만이 2.50점으로 가장 낮은 점수로 나타남.
- 재가장애인 비율은 생활시설만 해당되는 평가항목으로 ‘전체 장애인의 30% 미만’인 시설이 78.9%로 가장 많았고, ‘전체의 50% 이상’인 시설은 10.5%, ‘전체의 40% 이상’인 시설과 ‘전체의 30% 이상’인 시설이 각각 5.3%인 것으로 나타남.
 - 재가장애인 비율은 보호작업시설이 1.70점으로 가장 높았고, 작업활동시설(1.25점), 직업훈련시설(1.0점)의 순으로 나타남.

□ 평가위원의 점수

- 평가위원 점수는 ‘4점’이 35.1%로 가장 많았고, ‘5점’은 26.3%, ‘3점’이 19.3%의 순으로 많았으며, 가장 하위 점수인 ‘1점’은 7.0%인 것으로 나타남.
 - 평가위원 점수는 시설 전체 평균 3.65점이었는데, 작업활동시설이 3.82점으로 가장 높은 평균 점수였고, 보호작업시설(3.61점), 근로작업시설(3.60점), 직업훈련시설(3.0점)의 순으로 나타남.

제2절 총점과 영역 및 개별항목의 상관관계

□ 상관관계

- 시설 전체의 평가 총점과 매우 높은 상관관계를 맺는 영역으로는 서비스 프로그램(0.900), 사업실적(0.819) 등이며, 행정 및 기록(0.797), 지역사회 관계(0.778), 조직과 운영(0.754), 시설과 설비(0.720), 평가위원 점수(0.643), 인적자원과 개발(0.637) 등으로 나타남. 재정(0.476)은 총점과의 상관관계가 가장 낮게 나타났지만, 재정을 포함한 모든 평가영역과 총점은 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 보임.
 - 작업활동시설에서 총점과 상관관계가 매우 높은 영역은 행정 및 기록(0.852), 서비스 프로그램(0.828)으로 나타났으며, 상관관계가 높은 영역은 인적자원과 개발(0.729), 사업실적(0.715), 평가위원 점수(0.615), 시설과 설비(0.536)의 순으로 나타남. 반면에 조직과 운영, 재정은 작업활동시설의 총점과의 상관관계가 낮았으며, 통계적으로도 유의하지 않는 것으로 나타남.
 - 보호작업시설에서 평가 총점과 상관관계가 가장 높은 영역은 전체 시설과 마찬가지로 서비스 프로그램(0.924)였으며, 행정 및 기록(0.863), 사업실적(0.861), 시설과 설비(0.842), 지역사회 관계(0.820), 조직과 운영(0.813), 인적자원과 개발(0.767)의 순으로 나타남. 또한 재정(0.618)과 평가위원 점수(0.595)도 평가 총점과 비교적 높은 상관관계를 보이고 있음.

제4장 평가결과 분석 Ⅱ : 순위 분석

제1절 평가영역별 점수와 총점의 분포

□ 직업훈련시설

- 직업훈련시설의 평가 총점 평균은 64.98점으로 나타났으며, 사업실적은 평균 26.50(100점 환산시 51.96)점, 조직과 운영은 평균 29.0(70.73)점, 시설과 설비는 평균 49.00(94.23)점, 서비스 프로그램은 평균 32.00(57.14)점, 인적자원과 개발은 평균 26.00(81.25)점, 행정 및 기록은 평균 15.00(75.00)점, 재정은 평균 12.50(66.07)점, 지역사회 관계는 평균 17.00(66.07)점, 평가위원의 점수는 평균 3.00(60.00)점으로 나타남. 영역별로 보면, 시설과 설비의 점수가 가장 높으며, 인적자원과 개발, 행정 및 기록, 조직과 운영, 지역사회 관계, 재정, 평가위원의 점수, 서비스 프로그램, 사업실적 등의 순으로 나타남.

□ 작업활동시설

- 작업활동시설의 각 평가영역별 점수를 살펴보면, 평가 총점은 평균 74.25점으로 나타났으며, 사업실적 평균 30.47(100점 환산시 59.96)점, 조직과 운영은 평균 35.59(78.11)점, 시설과 설비는 평균 45.76(88.01)점, 서비스 프로그램은 평균 42.00(75.00)점, 인적자원과 개발은 평균 27.76(86.76)점, 행정 및 기록은 평균 16.53(82.65)점, 재정은 평균 16.76(88.24)점, 지역사회 관계는 평균 18.65(72.20)점, 평가위원의 점수는 평균 3.82(76.47)점으로 나타남. 영역별로 보면, 재정 영역이 가장 높은 점수로 나타났으며, 시설과 설비, 인적자원과 개발, 행정 및 기록, 조직과 운영, 평가위원의 점수, 서비스 프로그램, 지역사회 관계, 사업실적 등의 순으로 나타남.

□ 보호작업시설

- 보호작업시설의 평가 총점은 평균 73.28점으로 나타났으며, 사업실적은 평균 29.48(100점 환산시 61.42)점, 조직과 운영은 평균 36.48(78.62)점, 시설과 설비는 평균 46.15(88.75)점, 서비스 프로그램은 평균 38.55(68.83)점, 인적자원과 개발은 평균

26.85(83.90)점, 행정 및 기록은 평균 16.94(84.70)점, 재정은 평균 16.79(88.38)점, 지역사회 관계는 평균 18.61(74.01)점, 평가위원의 점수는 3.61(72.12)점으로 나타남. 이를 영역별로 살펴보면, 시설과 설비 영역의 점수가 가장 높게 나타났으며, 재정, 행정 및 기록, 인적자원과 개발, 조직과 운영, 지역사회 관계, 평가위원의 점수, 서비스 프로그램, 사업실적 등의 순으로 나타남.

□ 근로작업시설

- 근로작업시설의 각 영역별 점수를 살펴보면, 평가총점은 평균 76.27점으로 나타났으며 사업실적은 평균은 29.20(100점 환산시 60.83)점, 조직과 운영은 평균 37.60(85.45)점, 시설과 설비는 평균 50.20(96.54)점, 서비스 프로그램은 평균 41.80(74.64)점, 인적자원과 개발은 평균 36.00(81.82)점, 행정 및 기록은 평균 21.60(90.00)점, 재정은 평균 21.40(93.04)점, 지역사회 관계는 평균 19.00(79.17)점, 평가위원의 점수는 평균 3.60(72.00)점으로 나타남. 이를 영역별로 살펴보면, 시설과 설비, 재정, 행정 및 기록 등이 매우 높은 점수를 보였으며, 조직과 운영, 인적자원과 개발, 지역사회 관계, 서비스 프로그램, 평가위원의 점수, 사업실적 등의 순으로 나타남.

제5장 결론 및 정책건의

□ 시설유형의 재분류

- 평가대상시설은 시설유형별로 근로작업시설, 보호작업시설, 작업활동시설, 직업훈련시설로 나누어져 있으나, 시설유형을 등록하면서 시설의 실제 형태와는 맞지 않게 등록한 사례들이 상당히 있기 때문에 앞으로 일정한 기간을 거치면서 시설에 맞도록 시설유형을 재등록할 필요가 있음.
- 또한, 장애인 시설유형의 재편과 재등록이 필요하며, 이러한 시설의 유형 재편 방안에 대해서는 본 보고서의 제2부에 정리되어 있음.

□ 생활시설 부설 직업재활시설의 문제

- 생활시설 부설 장애인직업재활시설은 생활시설에 부설의 형태로 운영되기 때문에

이사회, 운영위원회, 기타 행정이나 인사의 측면을 생활시설에서 다루게 되며, 그 결과 직업재활시설의 독립성이 확보되지 못하고 있음.

- 직업재활시설이 독립된 시설이라기보다는 생활시설의 직업재활프로그램으로 운영되는 경향이 있으며, 그 결과 직업재활시설의 운영이 형식적인 면이 많고, 실질적인 직업재활과정으로 장애인의 훈련과정, 소득확보로 연결되지 못하고 있음.
- 따라서 먼저 지역사회의 재가장애인을 일정 비율 이상 고용하도록 의무화하고, 생활시설 부설 직업재활시설을 독립적으로 운영하도록 유도함.

□ 인력과 운영

- 직업재활시설에 근무하는 직원의 전문성이 강화되어야 함. 또한 직업재활시설에 사회복지사가 많이 근무하고 있는데, 장애인의 직업재활사업의 발전을 위해서는 직업재활을 전공한 직업재활사의 배치를 장려하여야 할 것임.

□ 평가지표의 문제

- 평가에 사용된 지표는 다양한 장애유형에 따른 특성, 그리고 지역에 따른 특성을 고려하기 위해 몇몇 문항을 포함하고 지역 가중치를 사용하는 등의 방법을 사용하였으나 일부 부족한 점이 있었으므로 향후 지속적인 지표에 대한 검토를 통해 보완해 나가야 할 것임.
- 평가지표를 직업재활 수행기관의 특성을 강화할 수 있는 방향으로 구성하여 현장 평가가 이루어져야 할 것임.
- 시설의 입장에서는 평가를 받기 위해서 서류 준비에 많은 시간을 소비하고 있었으나, 본 평가지표는 업무일지와 개별파일만 잘 정리해 둔다면 큰 부담 없이 평가를 받을 수 있으므로 업무일지 및 개별파일의 표준화와 작성방법을 예시적으로 설명해 줄 수 있는 매뉴얼의 개발이 필요함.
- 독립시설이 아니라 부설의 형태로 운영되고 있는 시설의 경우 평가지표의 구성상 직업재활사업의 실적이나 운영을 별도의 직업재활기관의 실적이나 운영으로 분리하는 것이 어려운 실정으므로 직업재활시설이 독립적으로 운영될 수 있도록 하여 실적이나 운영도 독립적으로 관리할 수 있어야 할 것임.

- 모든 장애인 직업재활시설은 연초에 사업계획서를 작성하게 되므로 평가지표도 이러한 사업계획서의 목표 대비 실적의 형태로 개선이 필요함.

□ 평가방법의 문제

- 자체 평가는 자체적으로 개별시설에서 평가지표를 적용해 봄으로써 미비점을 스스로 찾게 해주는 학습 효과가 있으므로 자체평가 점수와 현장평가 점수 사이에 일정 부분 이상의 차이가 나면 감점하는 제도의 도입이 필요함.
- 상대평가 시스템 하에서는 실무자의 노력에도 불구하고, 평가결과 '하'를 받을 수 있는 개연성이 존재하기 때문에 실무자의 입장에서는 더욱 평가에 매달리게 되므로 장기적으로는 평가인증제도로의 전환이 필요함.

□ 평가주기의 문제

- 사회복지사업법에 의하면 직업재활시설을 포함한 모든 사회복지시설은 3년마다 1회 이상 평가를 받아야 하는 것으로 규정되어 있으므로, 직업재활시설에 대해서도 3년을 주기로 평가하는 체계가 정착되어야 하며, 이러한 평가를 통해 직업재활시설의 운영을 개선할 필요가 있음.

□ 평가위원의 문제

- 평가과정 중에 제기된 문제는 평가위원의 주관적인 판단으로 인해 평가위원간 형평성에 문제의 소지가 있을 수 있으므로 평가위원단 구성을 상설화하고 평가지표를 모든 평가위원이 동일하게 적용할 수 있도록 평가위원에 대한 충분한 교육이 선행되어야 할 것이며, 평가기관 실무자에 대한 교육 확충이 필요함.

제 1 장 장애인직업재활시설 평가의 배경과 의의

제 1 절 장애인직업재활시설 평가의 배경

장애인의 직업재활은 장애인 개인의 직업적, 사회적, 심리적 욕구충족을 이루는 주요한 수단이며, 장애인이 의존적인 생활에서 탈피하여 독립적인 생활을 할 수 있게 함으로써 자기실현과 자존심을 고취시킨다. 따라서 노동연령기에 이른 사람이 직업을 구하지 못하거나 직업생활의 유지에 장애가 있으면 소득보장뿐 아니라 사회적 지위까지 위협받을 가능성이 높아진다.

그동안 장애인은 경제활동 참여의 기회부족으로 생산과 납세의 주체가 아닌 보호와 면세의 객체로 머물러 왔다. 장애인이 보호와 면세의 객체에서 생산과 납세의 주체로 변화하는 재활과정에서 장애인직업재활서비스는 결정적인 역할을 하고 있다. 정부는 장애인이 자신의 능력과 적성에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 직업재활시설을 통해 장애인직업재활과 관련된 제반 서비스를 제공하고 있다. 이러한 직업재활시설에는 장애인 작업활동시설, 장애인 보호작업시설, 장애인 근로작업시설, 장애인 직업훈련시설이 있다.

장애인복지법 시행규칙 제 32조 별표4에 의하면, 장애인 작업활동시설은 작업능력이 극히 낮은 장애인에게 주기능으로 작업활동, 일상생활훈련 등을 제공하여 기초작업능력을 습득시키고, 부기능으로 작업능력평가 및 사회적응훈련 등을 실시하는 시설이며, 장애인 보호작업시설은 작업능력이 낮은 장애인에게 주기능으로 직업훈련 및 일거리 등을 제공하여 보호적 조건에서 생산활동에 참여하게 함으로써 이에 상응하는 노동의 대가를 지급하고 부기능으로 직업알선 등을 실시하는 시설이다. 장애인 근로작업시설은 작업능력은 있으나 사회적 제약 등으로 취업이 어려운 장애인에게 주기능으로 근로의 기회를 제공하여 생산활동에 참여하게 함으로써 최저임금 이상을 지급하고 부기능으로 직업알선 등을 실시하는 시설이며, 장애인 직업훈련시설은 직업훈련을 받고자하는 장애인에게 주기능으로 직업능력평가, 사회적응훈련 및 직업훈련 등을 일정기간 실시하여 직업능력을 향상시키고

부기능으로 직업알선 및 사후지도 등을 실시하는 시설이다.

이러한 장애인 직업재활시설은 사회복지사업법 시행규칙 제 27조의 규정에 의거하여 3년마다 1회 이상 평가를 받도록 되어 있으며, 종사자의 전문성, 시설환경, 서비스의 만족도 등을 평가하도록 되어 있다. 따라서, 장애인직업재활시설에 대한 평가는 시설의 환경, 운영관리, 서비스의 질 등 시설운영의 전반적인 분야에 걸쳐 직업재활서비스의 소비자인 장애인에게 얼마나 양질의 직업재활서비스를 제공하는가를 총체적으로 확인하는 것이 주된 목적이라고 할 것이다. 2004년 장애인직업재활시설에 대한 평가는 최근 3년간 평가를 받지 않은 장애인직업재활시설을 대상으로 평가를 실시하였다.

제 2 절 장애인직업재활시설 평가의 의의

정부차원에서의 생산적 복지 개념의 확대는 장애인복지 중에서도 직업재활에 상당한 관심을 불러 일으켰다. 장애인직업재활에 대한 정부의 지원이 증대되면서 그 지원의 효과성, 효율성에 대한 평가가 필요하게 되었다. 2000년 및 2001년 실시한 장애인직업재활시설 평가와 장애인직업재활기금사업 수행기관에 대한 평가가 진행되면서 장애인직업재활시설의 운영은 크게 개선된 것으로 보인다.

이러한 평가를 통해 과연 국민의 세금이 효율적으로 사용되고 있는가? 직업재활시설에서 일하고 있는 장애인들은 어떤 환경에서 일하고 있는가? 그들은 제대로 임금을 받고 있는가? 등을 파악할 수 있다. 직업재활시설 운영자의 입장에서도 시설을 훌륭하게 운영하기 위해서는 다른 직업재활시설이 어떻게 운영하고 있는지, 어떤 프로그램을 실시하고 있는지 뿐만 아니라 내부적으로 직업재활서비스에 대한 욕구, 프로그램의 효과성, 기존 서비스의 개선의 필요성, 새로운 서비스 개발의 필요성 등을 파악하기 위해 구체적인 자료를 필요로 한다. 시설에 대한 평가는 바로 이러한 자료를 제공해 줄 수 있다. 현재 시설, 인력, 프로그램의 상황에 대한 평가를 통해서 기존 재활프로그램의 정당성을 입증 받거나 아니면 새로운 재활프로그램을 운영하도록 하는 근거를 제공받는다. 이렇게 함으로써 궁극적으로 평가는 서비스 수혜자의 이익을 향상시키게 된다.

따라서, 장애인 직업재활시설에 대한 평가를 통해서 시설운영을 개선하고, 평가결과를 지역사회에 알림으로써 그 결과에 대해 사회적 인정을 받을 수 있고 지역사회의 관심을 이끌

어낼 수 있다. 이는 결과적으로 후원자의 관심을 불러일으킴으로써, 시설은 더 많은 지원을 지역사회로부터 얻을 수 있게 되어 시설의 위상을 더욱 제고시키는 계기가 될 것이다.

제 3 절 장애인직업재활시설 평가의 목적

장애인직업재활시설의 평가는 다음의 목적을 갖는다.

첫째, 시설의 효과성과 효율성을 평가하여 시설의 운영 방향을 정립할 수 있도록 돕는다.

둘째, 조직 내의 상호간 이해와 유대를 강화시킨다. 평가를 통해 수집된 정보는 조직의 문제를 발견하고 문제발생을 예방하도록 도와 운영의 개선을 가능하게 하고 운영에 필요한 의사결정능력을 신장시키는데 도움을 준다.

셋째, 평가는 프로그램에 대한 객관적인 정보를 제공하여 프로그램을 보다 잘 이해할 수 있도록 하여, 일정 수준 이상의 서비스 수준을 유지하는데 도움을 준다. 평가는 자료를 수집하고 분석하는 계획적인 과정으로 서비스 수혜자의 이익을 향상시키고 새로운 프로그램과 축소 또는 폐지해야 할 프로그램을 판단하는 근거가 된다. 이를 통해서 사회복지시설 서비스의 수준을 향상시킬 수 있다.

넷째, 시설의 질적 수준을 체계적으로 판단하여 그 결과를 사회에 공표함으로써 그에 대한 사회적 인정을 받게 하는 것이다. 이를 통해 지역사회의 관심과 성원을 이끌어내고 시설의 위상을 제고하여 궁극적으로 장애인에게 더 나은 직업재활서비스를 제공하는데 기여하게 된다.

제 2 장 장애인직업재활시설 평가도구와 평가실시

제 1 절 장애인직업재활시설 평가도구의 개발과 구성

1. 평가도구의 개발

2004년의 장애인직업재활시설 평가에서 사용한 평가도구는 가장 최근의 평가였던 2001년의 평가지표¹⁾를 기본 틀로 하였다. 이 평가지표는 2004년의 평가를 실시하기 이전까지 더욱 합리적이고 공평한 평가지표를 만들기 위해 학계전문가 및 직업재활시설 실무자들의 의견수렴 과정을 거쳐 지속적인 수정·보완작업을 실시하였다.

이는 기존의 평가지표를 기본 틀로 하여 평가지표 내용의 일부를 수정·보완하는 형식으로 진행되었는데, 직업재활시설의 유형별(직업훈련시설, 작업활동시설, 보호작업시설, 근로작업시설) 실무자들로부터 평가지표에 대한 의견수렴을 얻기 위해 정책간담회를 실시하였다. 그리고 장애인직업재활시설의 대표기관이라 할 수 있는 장애인복지시설협회를 통해 직업재활시설 유형별 평가지표에 대한 의견수렴 과정을 거쳤다. 또한, 평가지표 및 지침 확정을 위한 공청회를 10월 19일 한국보건사회연구원에서 실시하였다. 이 결과를 바탕으로 직업재활시설 유형별 최종 평가지표를 작성하게 되었다.

2. 평가지표의 구성

직업재활시설의 평가지표는 사업실적, 조직과 운영, 시설과 설비, 서비스 프로그램, 인적자원과 개발, 행정 및 기록, 재정, 지역사회 관계의 8개 평가영역과 평가위원의 점수로 구성되어 있으며, 각 평가영역에 대한 배점비율은 사업실적 30%, 조직과 운영 10%, 시설과 설비 10%, 서비스 프로그램 20%, 인적자원과 개발 10%, 행정 및 기록 5%, 재정 5%, 지역사회관계 5%, 평가위원 점수 5%이다. 이러한 배점비율 중 2001년 평가와 다르게 2004년

1) 2001년의 평가지표는 평가지표개발위원회가 1999년에 마련한 평가지표 초안을 바탕으로 작성된 것을 수정·보완한 것임.

평가에서는 평가위원 점수가 새로이 추가되었는데, 이는 장애인의 직업재활을 위해 시설에서 실제로 많은 노력을 하고 있으나 평가지표상에 반영될 수 없는 내용들을 반영해 주기 위해서이다.

각 평가영역별 내용과 배점의 구체적인 내용은 다음과 같다.

사업실적 영역은 각 항목의 실적을 기록하여 실적의 양에 따라 각 시설유형별로 전체 평가대상시설을 상위 25%, 중위 50%, 하위 25%로 나누어, 상위기관에 3점, 중위기관에 2점, 하위기관에 1점을 부여한다. 평가지표는 직업상담, 직업평가, 직업적응훈련, 사업체 개발, 취업알선, 취업, 취업확정, 서비스 의뢰건수, 전년도 매출액 규모 등 직업재활시설 유형과 관계없이 동일하게 적용되는 평가지표와 작업활동시설에만 해당되는 작업활동 인원, 직업훈련시설에만 해당되는 직업훈련 인원 등 시설유형별 특성에 따라 해당 항목에만 표시하는 평가지표로 구성되어 있다.

실적에서 연인원은 실인원 0.2명에 해당하도록 하여 실인원으로 계산하여 상, 중, 하로 나눈다. 연인원은 동일한 대상에게 동일한 서비스를 제공하였을 경우의 누적 인원을 말하는 것으로 신규상담과 재상담을 합한 인원이 된다. 이 연인원은 동일 대상에게 동일한 서비스를 다시 제공하면 서비스를 더 쉽게 제공할 수 있으나, 그 경우도 별도의 노력이 소요되는 만큼 인정이 되어야 한다. 다만, 실인원과 동일한 배점을 주는 것은 인정할 수 없으므로 평가지표 개발위원회에서는 실인원의 0.2로 결정한 것이다. 이러한 맥락에서 직업평가의 경우, 동일 법인 의뢰시에는 0.5점으로 산정하였고, 사업체 개발에 있어서도 실제 고용과 연계된 업체는 그대로 1건으로 인정하고, 실제 고용으로 연계되지 않았지만 방문하여 업체를 개발한 경우는 0.5건으로 산정하였으며, 서비스 의뢰의 경우도 동일법인 의뢰시에는 0.5건으로 인정하였는데, 이는 노력성을 차별적으로 인정한 것이다. 사업실적 영역의 평가지표 중 시설 유형별로 차이가 있는 지표는 작업활동시설의 경우 작업활동 실인원, 직업훈련시설의 경우는 직업훈련 실인원이 더 추가되어 있다.

조직과 운영 영역은 직업재활시설 유형별로 차이가 없이 동일한 평가지표로 구성되어 있으나, 자체생산품 해당시설인지, 하청업체 해당시설인지의 특성에 따라 평가지표가 약간 다르게 구성되어 있다. 즉, 자체생산품 해당시설의 경우 생산품/서비스 판매노력과 판매처 개발 노력의 다양성의 평가항목이, 하청업체 해당시설의 경우 생산품/서비스 판매노력과 하청품목개발 노력의 다양성의 평가항목이 다르게 구성된 평가항목에 해당되며, 직업재활

시설들은 각각 해당되는 경우에만 작성하도록 구성되어 있다. 조직과 운영 영역의 각 평가항목은 최저 1점에서 최고 4점까지 배점되어 있다.

시설과 설비 영역은 직업재활시설 유형과 상관없이 모두 동일한 평가지표로 구성되어 있다. 시설의 입지, 장애인 주차공간 확보, 시설내외 환경, 작업실 면적, 휴식 및 후생설비, 작업의 안전성, 편의시설 설치상태, 작업환경, 작업설비 등의 지표가 해당된다. 시설과 설비 영역의 각 평가항목은 최저 1점에서 최고 4점까지 배점되어 있다.

서비스 프로그램 영역은 서비스 정보제공, 서비스 만족도조사, 개별화 계획, 프로그램 평가와 환류, 지역사회연계 프로그램, 사례회의 등 모든 시설에 동일하게 적용되는 평가지표 외에 시설별 특성에 따라 해당되는 경우에만 평가지표를 작성하도록 구성되어 있다. 근로·훈련장애인 대 직원 비율, 재활프로그램의 다양성의 경우는 근로작업시설만 제외한 평가지표이며, 임금수준, 재활프로그램의 다양성은 근로작업시설만, 임금수준은 보호작업시설만, 직업훈련수당/임금은 작업활동시설 및 직업훈련시설만 해당되는 평가지표이다. 서비스 프로그램 영역의 각 평가항목은 최저 1점에서 최고 4점까지 배점되어 있다.

인적자원과 개발 영역은 직원채용의 합리성, 직원 업무분담, 교육훈련기회의 균등제공, 직원복리후생, 전문자격 유무 등 모든 직업재활시설에 동일하게 적용되는 평가지표와 시설 특성에 따른 평가지표로 구성되어 있다. 계약직을 포함하는 상근직원 중 장애인 비율은 근로작업시설에만 해당되는 평가지표이다. 인적자원과 개발 영역의 각 평가항목은 최저 1점에서 최고 4점까지 배점되어 있다.

행정 및 기록 영역은 문서비치 상태, 상담기록에 대한 수퍼비전, 정보화 수준, 근로·훈련장애인에 대한 인적·물적보험 가입, 작업공정의 흐름도 등 모든 직업재활시설에 동일하게 적용되는 평가지표 외에 근로작업시설에만 해당되는 4대 보험 가입여부 등의 평가지표로 구성되어 있다. 행정 및 기록영역의 각 평가항목은 최저 1점에서 최고 4점까지 배점되어 있다.

재정 영역은 예산집행의 투명성, 회계업무의 투명성, 후원물품의 관리, 임금체불기간, 매출액 대비 수익비율 등 모든 직업재활시설에 동일하게 적용되는 평가지표와 근로작업시설에만 해당되는 임금 대 수익금의 비율에 관한 평가지표로 구성되어 있다. 재정영역의 각 평가항목은 최저 1점에서 최고 4점까지 배점되어 있다.

지역사회관계 영역은 시설 개방성, 실습지도 인원, 자원봉사자 총수, 자원봉사자 교육

등의 시설유형에 관계없이 동일하게 적용되는 평가지표와 생활시설 부설의 직업재활시설에만 적용되는 재가장애인 비율에 관한 평가지표로 구성되어 있다. 지역사회 관계 영역의 각 평가항목은 최저 1점에서 최고 4점까지 배점되어 있다.

평가위원 점수 영역은 기관장의 관심 정도, 직업재활담당자의 전문성, 시설의 전반적인 사항, 시설의 장점 및 단점, 그리고 현장평가사의 협조정도에 근거하여 평가위원이 5점 만점으로 하여 최저 1점에서 최고 5점까지 배점하도록 되어 있다.

이상에서 제시된 평가지표의 내용을 시설 유형별로 종합·정리하면, 직업재활시설 종류는 직업훈련시설, 작업활동시설, 보호작업시설, 근로작업시설로 구분된다.

직업훈련시설의 평가지표는 사업실적 17개 항목, 조직과 운영 9개 항목(자체생산품, 하청업체 모두 해당될 경우 13개 항목), 시설과 설비 13개 항목, 서비스 프로그램 12개 항목, 인적자원과 개발 8개 항목, 행정 및 기록 5개 항목, 재정 5개 항목, 지역사회 관계 6개 항목(생활시설 부설일 경우 7개 항목), 평가위원 점수 1개 항목으로 구성되어 총 76개 항목에 287점(자체생산품, 하청업체 모두 해당되고, 생활시설 부설일 경우는 총 81개 항목에 307점)으로 배점되어 있다.

작업활동시설의 평가지표는 사업실적 17개 항목, 조직과 운영 11개 항목(자체생산품, 하청업체 모두 해당될 경우 13개 항목), 시설과 설비 13개 항목, 서비스 프로그램 12개 항목, 인적자원과 개발 8개 항목, 행정 및 기록 5개 항목, 재정 5개 항목, 지역사회 관계 6개 항목(생활시설 부설일 경우 7개 항목), 평가위원 점수 1개 항목으로 구성되어 총 78개 항목에 295점(자체생산품, 하청업체 모두 해당되고, 생활시설 부설일 경우는 총 81개 항목에 307점)으로 배점되어 있다.

보호작업시설의 평가지표는 사업실적 16개 항목, 조직과 운영 11개 항목(자체생산품, 하청업체 모두 해당될 경우 13개 항목), 시설과 설비 13개 항목, 서비스 프로그램 12개 항목, 인적자원과 개발 8개 항목, 행정 및 기록 5개 항목, 재정 5개 항목, 지역사회 관계 6개 항목(생활시설 부설일 경우 7개 항목), 평가위원 점수 1개 항목으로 구성되어 총 77개 항목에 292점(자체생산품, 하청업체 모두 해당되고, 생활시설 부설일 경우는 총 80개 항목에 304점)으로 배점되어 있다.

근로작업시설의 평가지표는 사업실적 16개 항목, 조직과 운영 11개 항목, 시설과 설비 13개 항목, 서비스 프로그램 12개 항목, 인적자원과 개발 11개 항목, 행정 및 기록 6개 항

목, 재정 6개 항목, 지역사회 관계 6개 항목(생활시설 부설일 경우 7개 항목), 평가위원 점수 1개 항목으로 구성되어 총 82개 항목에 312점(생활시설 부설일 경우는 총 83개 항목에 316점)으로 배점되어 있다.

각 직업재활시설 유형별 평가영역에 따른 평가지표의 구성과 배점은 <표 1-2-1>과 같다.

<표 1-2-1> 평가지표의 구성과 배점

영역	배점 비율	직업훈련시설		작업활동시설		보호작업시설		근로작업시설	
		항목수	배점	항목수	배점	항목수	배점	항목수	배점
사업실적	30%	17	51	17	51	16	48	16	48
조직과 운영 (자체생산품, 하청업체 모두 해당될 경우)	10%	9(13)	36(52)	11(13)	44(52)	11(13)	44(52)	11	44
시설과 설비	10%	13	52	13	52	13	52	13	52
서비스 프로그램	20%	12	48	12	48	12	48	12	48
인적자원과 개발	10%	8	32	8	32	8	32	11	44
행정 및 기록	5%	5	20	5	20	5	20	6	24
재정	5%	5	19	5	19	5	19	6	23
지역사회 관계(생활시설부설일 경우)	5%	6(7)	24(28)	6(7)	24(28)	6(7)	24(28)	6(7)	24(28)
평가위원 점수	5%	1	5	1	5	1	5	1	5
전체	100%	76(81)	287(307)	78(81)	295(307)	77(80)	292(304)	82(83)	312(316)

주: 항목수와 배점에서의 ()는 시설의 자체생산품, 하청업체 여부 및 생활시설 부설시설 여부에 따라 조정된 평가항목수임.

3. 가중치의 부여(장애정도에 따른 가중치 부여)

장애인직업재활시설을 평가할 때 중증장애인의 비율이 높으면 생산성이 떨어질 뿐 아니라 사회복지서비스를 제공하는데 있어서도 제한을 받게 된다. 따라서, 중증장애인의 비율이 높은 시설이 평가에서 불이익을 받게 되기 때문에 이를 보전하기 위하여 중증장애인의 비율이 높은 시설에 가중치를 부여하기로 하였다.

따라서, 문항간 가중치로 사업실적 중 취업, 취업확정의 두 실적에 장애정도에 따른 가중치가 부여된다. 모든 유형의 취업과 취업확정은 장애정도에 따른 가중치로 중증, 여성장애인의 경우, 150%의 가중치가, 여성이면서 중증장애인인 경우는 175%의 가중치가 부여되었다. 여기서 중증장애인이란 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」에 근거하여 장애등급 2등

급 이상과 편마비디스트로피 지체장애인, 뇌병변장애인, 시각장애인, 정신지체장애인, 발달장애인, 정신장애인 3등급 이상을 의미한다.

〈표 1-2-2〉 장애인직업재활시설 평가 문항간 가중치

가중치 적용요인	가중치 적용구분	기준	가중치 적용비율
취업	중증/여성장애인/ 중증여성장애인	장애정도(등급)/여성/ 장애정도 및 여성	150:150:175
취업확정	중증/여성장애인/ 중증여성장애인	장애정도(등급) /여성/장애정도 및 여성	150:150:175

제 2 절 장애인직업재활시설 평가위원회의 구성과 평가실시

1. 평가위원회의 구성

2004년도 장애인직업재활시설 평가는 3년 이상 보건복지부의 지원을 받고 있는 장애인직업재활시설인 직업훈련시설, 작업활동시설, 보호작업시설, 근로작업시설 등 57개 시설을 대상으로 하였다. 이에 따라 1개의 평가팀이 전체 대상시설을 평가하는 것이 시간적으로 불가능하여 7개 평가팀으로 구성하였다. 또한, 평가의 신뢰성을 높이기 위해 2인이 1개 팀을 구성하고, 각 팀에는 1인의 학계전문가를 팀장으로, 1인의 실무자를 평가위원으로 구성하여 평가를 실시하도록 하였다. 결과적으로 전체 7개 팀, 14명의 평가위원으로 평가위원회를 구성하였다.

〈표 1-2-3〉 장애인직업재활시설 평가위원회

전문가		실무자	
성명	소속	성명	소속
김성희	한국보건사회연구원	김동주	근로복지센터 We Can
김종인	나사렛대학교	김명희	충현장애인직업훈련시설
나운환	대구대학교	김상현	향림보호작업시설
변경희	한신대학교	김춘만	나눔터
변용찬	한국보건사회연구원	윤덕찬	교남열린일터
양숙미	남서울대학교	이상익	죽전직업재활원
오세란	서울기독대학교	정성기	해성보호작업시설

2. 평가의 실시

장애인직업재활시설의 평가는 각 평가대상시설이 자체평가를 실시한 후 평가팀이 직접 평가대상시설을 방문하여 평가를 실시하는 과정을 거쳤다. 따라서, 우선 각 시설에서 자체 평가서를 작성하도록 돕기 위해 2004년 10월 27일에 평가대상기관의 실무자를 대상으로 한 교육을 한국보건사회연구원에서 실시하였다. 실무자교육에서는 평가의 의의와 필요성, 평가지표에 대한 설명 및 작성방법에 대한 설명이 있었다.

평가대상시설 실무자교육에 이어서 현장평가를 실시하게 될 전체 평가위원 14명을 대상으로 평가실시 방법에 대한 교육을 2004년 11월 10일 실시하였다. 평가위원 교육에서는 각 평가항목의 의미에 대해 설명하고 어떤 기준으로 점수를 부여할 것인가에 대한 설명을 하였다. 교육에서는 기준이 명확하지 않은 평가항목에 대해서 기준을 명확하게 규정하기도 하였다. 또한, 시설을 방문했을 때, 평가를 실시하는 순서에 대해서 대략적으로 제시하였으며, 평가 시 주의사항 등에 대해서도 교육을 실시하였다.

전체 평가팀은 2004년 현재 평가대상 직업재활시설이 총 57개소(직업훈련시설 2개소, 작업활동시설 17개소, 보호작업시설 33개소, 근로작업시설 5개소)임을 감안하여 1개 팀 당 1일 8개 기관을 평가한다고 가정하여 7개 팀으로 구성되었다. 현장평가는 직업재활시설 유형별로 팀을 구분하지 않고 7개의 평가팀이 모든 유형의 직업재활시설을 대상으로 2004년 10월 11일에서 11월 6일 사이에 실시하였다.

3. 평가대상시설

장애인복지법 시행규칙 제 32조 별표 4의 규정에 의한 장애인직업재활시설의 종류에는 장애인작업활동시설, 장애인보호작업시설, 장애인근로작업시설, 장애인직업훈련시설, 장애인생산품판매시설로 구분하고 있다. 그러나 장애인직업재활시설의 평가에는 장애인생산품 판매시설은 제외되어 있다.

지역별 평가대상 직업재활시설을 보면, 대도시에 45.6%(26개), 중·소도시에 36.8%(21개), 농·어촌에 15.7%(10개)가 설치되어 있는 것으로 나타났다. 시설유형별로는 직업훈련시설과 작업활동시설의 경우 농·어촌에 전혀 설치되어 있지 않았고, 근로작업시설의 경우는 대도시에 전혀 설치되어 있지 않은 것으로 나타났다.

〈표 1-2-4〉 지역별 평가대상 장애인직업재활시설

지역	계	시설구분			
		직업훈련시설	작업활동시설	보호작업시설	근로작업시설
대도시(특별시, 광역시)	26(45.6)	1(50)	12(70.6)	13(39.4)	-
중·소도시(시)	21(36.8)	1(50)	5(29.4)	11(33.3)	4(80)
농·어촌(군)	10(15.7)	-	-	9(27.3)	1(20)
전체	57(100.0)	2(3.5)	17(29.8)	33(57.9)	5(8.8)

2004년도 평가대상 장애인직업재활시설을 유형별로 살펴보면, 직업훈련시설이 2개소, 작업활동시설이 17개소, 보호작업시설이 33개소, 근로작업시설이 5개소로 전체 57개의 시설이 평가대상시설이다.

〈표 1-2-5〉 2004년도 평가대상 장애인직업재활시설

직업훈련시설(2개소)	
양지직업훈련원	전북보성원훈련시설
작업활동시설(17개소)	
남양동산	도틀담작업활동시설
마라작업활동	민음작업활동
백선바오로작업활동시설	사랑손작업활동시설
성지장애인작업활동시설	시온의 집
아름다운작업활동센터	요한작업활동시설
은평장애인작업활동시설	천등산보호작업장
천사작업활동시설	태연농장
하남작업활동시설	한터 작업활동시설
희망을타리	

〈표 1-2-5〉 계속

보호작업시설(33개소)	
관악장애인복지관보호작업시설	광명보호작업센터
구로구립장애인직업재활센터	구리시장애인종합복지관보호작업시설
기독교영광의집보호작업시설	다니엘직업재활원
동그라미자활자립장	동악포장
무안자립원	문혜장애인보호작업시설
보호작업시설아름마을	부산직업재활원
북부장애인보호작업시설	사랑의 일터
상주장애인보호작업시설	삼남장애인보호작업장
성동보호작업장	성모보호작업시설
성모자애보호작업장	성분도보호작업장
실로암장애인보호작업시설	안동영명학교부설영가재활원
양천보호작업시설	엠마우스보호작업장
여천장애인보호작업장	인천해내기보호작업장
자애보호작업장	장봉혜림보호작업장
전남장애인보호작업장	정선군장애인보호작업장
천성보호작업장	청옥보호작업장
화천군장애인보호작업장	
근로작업시설(5개소)	
가나안근로복지관	근로복지센터 We Can
무궁화전자	에텐하우스
우리마을	

제 3 장 평가결과 분석 I : 영역별 분석

제 1 절 영역별 빈도분포와 시설유형별 비교

1. 사업실적

사업실적 영역은 직업상담(실인원, 연인원), 직업평가(실인원, 연인원), 직업적응훈련 (실인원, 연인원), 사업체 개발(고용연계업체 개발, 방문업체 개발), 취업알선(실인원, 연인원), 취업(일반고용인원, 재택고용인원, 자영업 및 창업지원인원, 지원고용인원, 보호고용인원, 기타인원), 취업확정, 서비스 의뢰건수, 작업활동(작업활동시설만 해당), 직업훈련(직업훈련 시설만 해당), 하청업체/판매처개발 노력, 전년도 매출액, 월평균 임금/훈련수당을 포함하고 있다.

전체 시설과 시설유형에 따른 사업실적의 평균값 분포는 <표 1-3-1>에서 제시하고 있다.

직업상담의 실인원은 평균 45.79명, 연인원은 평균 236.61명이 연간 직업상담서비스를 받고 있는 것으로 나타났는데, 이는 장애인 1인당 연간 평균 약 5회의 직업상담서비스를 받은 것으로 볼 수 있다. 여기서 직업상담이란 이용장애인의 진로 및 취업상담, 직업재활 서비스 진행과정 중에 발생한 문제해결과 관련된 상담이 모두 해당된다. 직업상담을 2001년도의 평가와 비교해 보면, 2001년의 경우 진로상담 연인원이 38.87명이었으나 2004년에는 236명으로 직업상담 실적이 매우 크게 증가한 것으로 볼 수 있다.

직업평가의 경우, 실인원은 평균 43.84명, 연인원은 평균 198.25명이었는데, 이는 직업상담을 받은 장애인 실인원의 약 95%가 직업평가를 받은 것으로 볼 수 있으며 이들은 연간 약 4.6회씩 직업평가를 받은 것으로 볼 수 있다. 직업평가에는 이용장애인에 대한 초기평가, 직업적성 및 흥미, 현장 및 상황평가, 작업표본평가, 기타 심리평가가 모두 해당된다. 직업평가 실적을 2001년의 평가결과와 비교해 보면, 2001년의 경우는 연인원이 142명이었는데 2004년에는 198명으로 역시 직업평가 실적이 증가하였다.

직업적응훈련은 실인원 평균 39.08명, 연인원은 평균 8364.14명이었는데, 이는 직업평가

를 받은 장애인 실인원의 약 90%가 직업적응훈련을 받은 것이며, 연간 1인당 214회의 직업적응훈련에 참여한 것으로 볼 수 있다. 직업적응훈련에는 개인·사회생활적응훈련, 직업준비·직업수행적응훈련, 직무능력향상·직업유지적응훈련 등이 포함된다.

사업체개발의 경우, 고용연계업체개발과 방문업체개발로 구분되어지는데, 고용연계업체개발이란 일거리 개발로 인하여 고용으로 연계되는 경우로 연평균 2.65건이고, 방문업체개발은 일거리 관련하여 업체를 개발하였으나 고용으로까지는 연계가 이루어지지 않은 경우로 연평균 5.85건이다. 사업체 개발은 장애인의 취업을 위해 가장 우선적으로 필요시 되는 영역으로 보다 많은 사업체를 개발하면 할수록 장애인들이 취업으로 연결될 수 있는 기회가 많아지게 되는 것으로 볼 수 있다. 이러한 측면에서 볼 때, 직업상담, 직업평가, 직업적응훈련의 실인원이 평균 약 40여명 되는 상황에서 사업체 개발건수가 고용으로 연계된 경우는 약 6.6% 수준이고, 업체만 개발된 경우는 약 14.6%로 장애인들에게 좀 더 많은 취업의 기회를 제공하기 위해서는 사업체개발을 위한 노력이 좀 더 많이 이루어져야 할 것이다.

취업알선은 취업희망 장애인에게 적합한 직업을 가질 수 있도록 지원해 주는 것으로 연평균 실인원은 5.67명, 연인원은 6.29명으로 나타나지만, 직업상담을 하러 온 장애인 실인원의 약 12%, 연인원은 약 2.6%에 대해 취업알선을 한 것으로 나타났다.

다음은 직업재활의 최종 목표로 할 수 있는 취업 부분에서의 실적을 취업유형별로 구분하여 알아보았다. 여기서 취업이란 1일 이상 유지된 경우를 인정한다.

우선, 경쟁고용을 의미하는 일반고용에서는 전체 평균 2.52명이 고용된 것으로 나타났고, 정기적·비정기적 재택부업을 모두 포함하는 재택고용은 전체 평균 0.37명, 자영업 및 창업지원은 전체 평균 0.58명인 것으로 나타났다. 그리고 현장훈련 후 고용계약을 체결한 지원고용의 경우는 전체 평균 0.35명, 보호작업시설이나 근로작업시설에 의뢰되어 있는 보호고용의 경우는 전체 평균 18.54명, 시간제 고용 등의 기타 인원은 전체 평균 1.20명인 것으로 나타나 전체 취업인원은 평균 23.56명으로 볼 수 있다. 이상의 취업실적을 유형별로 보았을 때 보호고용이 가장 많았고, 다음으로 일반고용, 기타 취업형태의 순으로 많은 것으로 나타났다. 그러나 장애인 특히 중증장애인들의 경우에는 취업을 하였다 하더라도 저임금의 직종에 많이 취업되는 경향이 있고, 취업이 되었다 하여도 취업을 오래 유지하지 못하는 문제가 있다. 따라서, 취업을 시키는 것 이외에도 취업을 유지시키기 위한 노력이 요구된다고 하겠다.

일반고용, 지원고용, 재택고용, 자영업, 창업지원, 보호고용 등 고용체결 이후 만료시점을 기준으로 3개월 이상 고용이 유지된 경우에 해당되는 취업확정의 경우, 전체 평균 13.97명으로 취업알선 전체 인원 23.56명의 59.2%가 취업확정 상태인 것으로 볼 수 있다.

서비스 의뢰는 소속 직업재활시설이 아닌 외부에 의뢰한 서비스만이 포함되는 것으로 전체 평균 29.86건이었다.

작업활동시설에만 해당되는 평가영역인 작업활동 인원은 전체 평균 22.88명이었고, 직업훈련시설에만 해당되는 평가영역인 직업훈련 인원은 약 41명인 것으로 나타났다.

하청업체/판매처 개발노력은 개인이 아닌 사업체에만 개발한 것이 인정되는 것으로 전체 평균 104.39건이었고, 전년도 매출액은 전체 평균 751338천원이었으며, 월평균임금(보호작업장) 및 훈련수당(직업훈련시설)은 전체 평균 192천원인 것으로 나타났다.

시설의 유형에 따라 사업실적을 비교해 보면, 직업상담의 경우 실인원은 근로작업시설(80.6명), 보호작업시설(39.6명), 작업활동시설(32.94명), 직업훈련시설(30명)의 순으로 나타났는데 전체 평균 직업상담 인원이 약 45명인 점을 감안할 때, 근로작업시설만이 평균 인원보다 훨씬 많은 상담을 하였고, 나머지 시설은 모두 평균 인원보다 적게 상담하였음을 알 수 있다. 직업상담 연인원은 근로작업시설(341.80명)이 역시 가장 많았고, 직업훈련시설(60명)이 가장 적었으며, 작업활동시설의 경우는 실인원에 대해 10번씩은 더 상담한 것으로 나타나 실인원 1인당 가장 많은 상담을 실시한 것으로 볼 수 있다.

직업평가의 경우, 연평균 실인원은 근로작업시설(80.8명), 직업훈련시설(37명), 보호작업시설(31.30명), 작업활동시설(26.24명)의 순으로 나타나 전체 평균 실인원보다 많은 직업평가를 한 곳은 근로작업시설이었다. 직업재활시설 유형 중 직업훈련시설의 주기능이 직업평가임을 감안할 때, 직업훈련시설의 직업평가 기능은 더욱 강화되어야 할 것으로 판단된다. 연인원의 경우는 근로작업시설(310.4명), 작업활동시설(214명), 보호작업시설(181.61명), 직업훈련시설(87명)의 순으로 나타났다.

직업적응훈련의 경우, 연평균 실인원은 근로작업시설(57명), 직업훈련시설(36명), 보호작업시설(32.7명), 작업활동시설(30.59명)의 순으로 나타났고, 연인원은 근로작업시설(1,1436명)이 가장 많았고 작업활동시설(6,018명)이 가장 적었는데 실인원과 연인원 실적이 가장 많았던 근로작업시설의 경우, 1인당 약 200회의 직업적응훈련을 실시한 것으로 볼 수 있다.

사업체 개발의 경우, 고용연계업체 개발건수는 직업훈련시설이 4.5건, 보호작업시설은

4.18건으로 전체 평균 개발건수인 2.65건보다 많았고, 방문업체 개발건수는 작업활동시설(9.12건), 보호작업시설(8.27건), 근로작업시설(5.0건), 직업훈련시설(1.0건)의 순으로 나타났다. 즉, 실제 고용으로 연계된 업체개발은 가장 경증장애인을 대상으로 직업훈련을 실시하고 있는 직업훈련시설이 가장 많았고, 취업과는 상관없이 취업을 위한 업체만 개발된 경우는 작업활동시설이 가장 많아 취업이 어려운 중증장애인 대상의 시설일수록 취업으로 연계되기 어려우므로 우선적으로 취업을 위한 업체개발에 많은 노력을 기울이고 있다고 볼 수 있겠다.

취업알선은 연평균 실인원의 경우, 보호작업시설(10.27명), 직업훈련시설(6.5명), 작업활동시설(5.29명), 근로작업시설(0.60명)의 순으로 많았고, 연평균 연인원은 작업활동시설(16.0명)이 가장 많았으며, 근로작업시설(0.6명)이 가장 적었다. 취업알선을 주요 기능으로 하고 있는 시설은 보호작업시설, 근로작업시설, 직업훈련시설임을 감안할 때 작업활동시설의 취업알선 실적이 비교적 높다는 것은 작업활동시설도 기초작업능력습득에만 그치지 않고 장애인의 취업을 위한 노력을 많이 하고 있음을 나타낸다고 하겠다.

취업의 경우, 일반고용은 보호작업시설(2.67명)이, 재택고용은 작업활동시설(0.94명)이, 자영업 및 창업지원은 직업훈련시설(0.2명)이, 지원고용은 보호작업시설(1.21명)이, 보호고용은 근로작업시설(50.2명)이, 기타형태의 취업은 근로작업시설(2.40명)이 가장 많은 것으로 나타났다. 일반적으로 비교적 취업이 수월한 경증장애인들의 취업이 더 많이 이루어질 것으로 여겨지는데 근로작업시설과 작업활동시설이 이에 해당된다고 하겠다. 이러한 점을 감안할 때 전체적인 취업실적은 높은 편이다. 특히 자영업 및 창업지원의 경우, 대부분의 시설이 실적이 없는 반면에 직업훈련시설의 경우 실적이 제일 높았다. 이외 보호작업시설에서의 일반고용으로의 취업실적이 이들 시설보다 높게 나타난 점이 특이하다.

취업확정의 경우, 직업능력이 있는 장애인들이 주 이용대상이 되고 있는 근로작업시설의 경우가 32명으로 가장 많았고, 다음으로 보호작업시설(17.3명), 직업훈련시설(5명), 작업활동시설(1.59명)의 순으로 나타났다.

서비스 의뢰건수는 해당 시설 외부로 서비스를 의뢰한 경우를 말하는 것으로, 전체 평균이 29.86건인데 비해 근로작업시설은 78.2건으로 매우 많았고, 다음으로 작업활동시설(18.18건), 보호작업시설(17.55건), 직업훈련시설(5.5건)의 순으로 나타났다.

작업활동시설의 작업활동 인원은 전체 평균 22.88명이었고, 직업훈련시설의 직업훈련인

원은 전체 평균 41명이었다.

하청업체 및 판매처 개발 노력은 전체 평균 104건이었는데, 근로작업시설이 265건으로 가장 많았고, 다음으로 보호작업시설(134.48건), 작업활동시설(18건)이었다. 이는 최저임금 이상을 지급하는 것을 주 기능으로 하고 있는 근로작업시설의 노력이 나타난 것이라 할 수 있다.

전년도 매출액은 전체 평균이 약 7억5천만원었는데, 근로작업시설이 28억8천만원으로 가장 높았고, 보호작업시설이 1억6백만원, 작업활동시설이 1천3백만원의 순으로 나타나 시설유형에 따라 상당한 차이를 보였다. 실질적으로 생산을 통해서 임금을 지급하는 근로작업시설과 보호작업시설의 매출액이 가장 높은 것은 당연한 결과이다. 단, 가장 높은 매출액을 보인 근로작업시설의 경우, 개별 시설별로 적게는 7천만원에서 많게는 90억까지 편차가 매우 큰 것으로 나타났다.

월평균임금/훈련수당은 근로작업시설이 50만9천원, 보호작업시설이 24만3천원, 작업활동시설이 19천원인 것으로 나타났는데, 이는 앞의 매출액 규모와 연관되는 결과라 하겠다.

〈표 1-3-1〉 장애인직업재활시설평가 사업실적

구분	전체	작업활동시설 (n=17)	보호작업시설 (n=33)	근로작업시설 (n=5)	직업훈련시설 (n=2)	
A1. 직업상담						
실인원	45.79	32.94	39.60	80.60	30	
연인원	236.61	323.35	221.30	341.80	60	
A2. 직업평가						
실인원	43.84	26.24	31.30	80.80	37	
연인원	198.25	214.00	181.61	310.40	87	
A3. 직업적응훈련						
실인원	39.08	30.59	32.73	57.00	36	
연인원	8364.14	6018.29	7579.76	11436.00	8422.5	
A4. 사업체개발						
고용연계업체개발	2.65	1.32	4.18	0.60	4.5	
방문업체개발	5.85	9.12	8.27	5.00	1.0	
A5. 취업알선						
실인원	5.67	5.29	10.27	0.60	6.5	
연인원	6.29	16.00	2.05	0.60	6.5	
A6. 취업	A61. 일반고용인원	2.52	1.70	2.67	1.20	4.5
	A62. 재택고용인원	0.37	0.94	0.52	0	0
	A63. 자영업 및 창업지원인원	0.58	0	0.30	0	2
	A64. 지원고용인원	0.35	0.18	1.21	0	0
	A65. 보호고용인원	18.54	0.02	23.94	50.20	0
	A66. 기타인원	1.20	1.05	1.36	2.40	0
A7. 취업확정인원	13.97	1.59	17.30	32.00	5	
A8. 서비스 의뢰건수	29.86	18.18	17.55	78.20	5.5	
A9. 작업활동 (작업활동시설만 해당)	22.88	22.88	비해당	비해당	비해당	
A10. 직업훈련 (직업훈련시설만 해당)	41.00	비해당	비해당	비해당	41	
A11. 하청업체/판매처개발노력	104.39	18.06	134.48	265.00	0	
A12. 전년도 매출액(천원)	751338.34	13747.47	106855.90	2884750	0	
A13. 월 평균 임금 / 훈련수당(천원)	192.87	19.23	243.06	509.20	0	

2. 조직과 운영

조직과 운영에서는 시설장의 자격 및 전문성, 법인 이사와 이사장 및 시설장과의 관계, 운영위원회의 구성 및 개최, 설립목적 및 운영목표의 명확성과 인지도, 연간 사업계획수립과 실제활동, 외부 전문가 활용여부, 사업 홍보노력, 생산품/서비스 판매노력, 판매처 개발노력의 다양성, 하청품목 개발노력의 다양성의 빈도분포를 먼저 살펴본다.

가. 조직과 운영의 빈도분포

시설장의 자격 및 전문성에서는 ‘장애인복지사업안내의 시설장의 자격에 해당하고, 이사장과 친인척 관계가 아니다’는 시설이 66.7%로 가장 많고, ‘장애인복지사업안내의 시설장의 자격에 해당 없다’는 시설이 15.8%, ‘장애인복지사업안내의 시설장의 자격에 해당하고, 이사장과 친인척관계이다’는 시설은 12.3%, 그리고 ‘장애인복지사업안내의 시설장의 자격에 해당하나, 이사장이 겸직하고 있다’는 시설은 5.3%였다. 평가항목 중 장애인복지사업안내의 직원채용기준에 가장 적합한 자격조건인 ‘장애인복지사업안내의 시설장의 자격에 해당하고, 이사장과 친인척 관계가 아니다’는 항목의 평가결과를 2001년과 비교해 보면, 2001년에는 52.9%였던 것이 2004년 평가에서는 66.7%로 증가한 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 점차 장애인직업재활시설의 시설장에 대한 전문성이 더 강화되고 있는 것으로 볼 수 있다. 그러나 아직도 시설장이 자격이 안되거나, 이사장과 관련되어 있는 시설도 33.3%나 되고 있다.

법인 이사 중 이사장 및 시설장과의 친족비율에서는 ‘없다’는 시설이 73.7%로 가장 많았고, 다음으로 ‘전체 이사의 1%~20% 미만이다’는 시설이 14.0%, ‘전체 이사의 25% 이상이다’는 시설은 8.8%, 그리고 ‘전체 이사의 20~25%이다’는 시설은 3.5%인 것으로 나타났다. 2001년의 경우, 이사 중 이사장 또는 시설장과의 친인척이 없다고 응답한 시설이 55.9%였던 것과 비교하면, 2004년의 73.7%는 많이 증가한 것으로 기존의 집안 식구들에 의한 직업재활시설 운영이라는 측면을 많이 지양하고 있음을 알 수 있다. 그러나 아직도 26.3%의 직업재활시설은 친족들에 의한 폐쇄적 경영이 남아있다고 하겠다.

운영위원회의 전문가와 장애인(부모) 참여율에서는 ‘전체 운영위원회 중 전문가 30% 이상, 장애인(부모) 30% 미만이다’라는 시설이 42.1%로 가장 많았고, 다음으로 ‘전체 운영위

원회 중 전문가, 장애인(부모) 각각 30% 미만이거나 운영위원회가 구성되어 있지 않다'는 시설이 26.3%, 가장 평가점수가 높은 '전체 운영위원회 중 전문가와 장애인(부모) 각각 30% 이상이다'라는 시설은 24.6%로 나타났다. 그리고 '전체 운영위원회 중 전문가 30% 미만, 장애인(부모) 30% 미만이다'라는 시설은 7.0%인 것으로 나타났다. 이 평가항목은 시설의 전반적인 운영에 있어 전문가 이외에 장애인 당사자의 참여가 이루어지는 것이 바람직하다는 취지에서 마련된 평가항목으로 전체 시설에서 전문가의 참여는 약 60% 이상이 이루어져 많은 참여가 이루어지고 있으나, 장애인(부모) 당사자의 참여가 이루어지는 시설은 전체 시설의 31.6%로 전문가 참여 수준의 절반 수준인 것으로 나타났다. 그러나 이러한 전문가와 장애인(부모)의 참여가 이루어지지 않고, 운영위원회조차 구성되지 않은 시설도 26.3%나 되는 것으로 나타났는데, 향후에는 점차 장애인(부모) 당사자의 참여를 반영한 운영위원회의 구성이 이루어질 것으로 판단된다.

운영위원회의 개최는 '운영위원회 회의를 연 1회 개최한다'는 시설이 36.8%로 가장 많았고, '운영위원회 회의를 연 3회 이상 개최한다'는 시설은 22.8%, '운영위원회가 구성되어 있지 않다'는 시설은 22.1%, 그리고 '운영위원회 회의를 연 2회 개최한다'는 시설은 19.3%인 것으로 나타났다. 운영위원회는 비교적 정기적인 운영이 필요한 것으로 이를 통해 사업 진행과정의 점검과 더불어 운영방향 또한 제시받을 수 있다. 따라서, 연간 사업계획을 작성할 때 이를 고려하여야 할 것이며, 아직 운영위원회 조차 구성되어 있지 않은 시설이 22.1%나 되고 있는데 이들 시설 또한 빠른 시일 내에 전문가와 장애인 당사자를 고려한 운영위원회를 구성하는 것이 필요하다.

시설의 설립목적 및 운영목표의 명확성에서는 '명확하게 서술되어 있으며 중장기계획과 추진목표가 설정되어 있다'는 시설이 54.4%로 가장 많았고, 다음으로 '구체적인 내용은 있으나 중장기계획이 수립되어 있지 않다'는 시설은 33.3%, '서술된 문서는 있으나 간단하고 추상적으로 되어 있다'는 시설은 8.8%, 그리고 '명확하게 서술된 문서가 없다'는 시설이 3.5%인 것으로 나타났다. 즉, 시설의 설립목적과 운영목표가 세워진 시설은 약 87%이나 중장기계획과 목표까지 명확히 세워놓은 시설은 54%인 것으로 볼 수 있다. 이를 2001년도 평가결과와 비교해 보면, 2001년에는 '구체적인 내용은 있으나 중장기계획이 수립되어 있지 않다'는 시설이 50.0%로 가장 많았으나 2004년에는 2001년에 27.9%밖에 되지 않았던 '명확하게 서술되어 있으며 중장기계획과 추진목표가 설정되어 있다'는 시설이 가장 많은

것으로 나타나 2004년에는 보다 발전된 형태, 즉 명확한 시설의 설립목적과 운영목표가 있고, 그에 따른 중장기 계획 등이 세워지고 있음을 알 수 있다. 그러나 한편으로 2001년에는 ‘명확하게 서술된 문서가 없다’는 시설이 2.9%였던 것이 2004년에는 3.5%로 더 증가된 것으로 나타났다. 즉, 시설 전체적으로는 많은 시설들이 매우 발전된 양상을 보이나 전혀 그렇지 않은 시설 또한 적은 수이긴 하나 증가한 것으로 볼 수 있다. 이는 많은 시설들이 설립목적과 운영목표는 세우고 있는 것으로 볼 수 있으나 중장기계획과 추진목표까지 마련한 시설들은 아직 이에 못 미친다고 하겠다. 따라서, 시설들은 향후 설립목적 및 운영목표를 명확히 서술함과 동시에 중장기 계획과 그에 따른 추진목표까지 설정하는 작업이 이루어져야 할 것이다.

연간 사업계획수립과 실제 활동에서는 ‘사업계획을 연단위로 수립하고 있으며 실제 활동과 대부분 일치한다’는 시설이 64.9%, ‘사업계획을 연단위로 수립하고 있으며 실제 활동과 부분적으로 일치한다’는 시설은 22.8%, ‘사업계획이 수립되어 있으나 그 내용이 구체적이지 못하거나 실제 활동과 연결 또는 확인되지 않고 있다’는 시설은 10.5%, 그리고 ‘구조화된 체계적인 사업계획이 없다’는 시설이 1.8%인 것으로 나타났다. 즉, 대부분의 시설들이 사업계획을 수립하고 있음을 알 수 있으며 실제 활동과 연계되고 있는 것으로 볼 수 있다. 그 외 2004년의 경우, ‘구조화된 체계적인 사업계획이 없는’ 시설이 1.8%로 2001년도의 26.5%에 비해 많이 감소된 것을 알 수 있다. 따라서, 과거에는 체계적인 사업계획을 수립하는 것이 중요하였다면, 2004년의 경우는 사업계획에 따른 실제활동으로의 연결이 중요하다고 하겠다.

운영개선을 위한 외부 전문가 활용정도의 경우, ‘최근 1년간 실행한 적이 전혀 없다’는 시설이 47.4%, ‘최근 1년간 3회 이상 활용’한 시설은 31.6%, ‘최근 1년간 1회 활용’한 시설은 12.3%, ‘최근 1년간 2회 이상 활용’한 시설은 8.8%인 것으로 나타났다. 2001년 평가의 경우에도 ‘최근 3년간 실행한 적이 전혀 없는’ 시설이 54.4%였는데, 이러한 외부전문가의 활용은 2004년의 경우에도 많은 시설에서 하지 못하고 있는 것으로 볼 수 있다. 여기에서 외부전문가의 활용이란 시설 운영의 효율성을 위한 관련학과 교수, 공무원, 기업가, 경영자문단의 자문을 의미한다.

시설의 설립 목적 및 운영목표 인지도의 경우, ‘시설의 설립목적 및 운영목표를 직원, 근로·훈련장애인 둘 다 충분히 이해하고 있다’는 시설이 75.4%로 가장 많고, ‘시설의 설립

목적 및 운영목표를 직원은 충분히 인지하고 있으나, 근로·훈련장애인은 부분적으로 이해하고 인지한다'는 시설이 17.5%, '시설의 설립목적 및 운영목표를 직원, 근로·훈련장애인 모두 부분적으로 이해하고 인지한다'와 '시설의 설립목적 및 운영목표를 직원, 근로·훈련장애인 모두 이해하거나 인지하지 못한다'는 시설이 각각 동일하게 3.5%인 것으로 나타났다. 즉, 직원과 근로·훈련장애인 모두 충분히 이해하고 있던 시설이 2001년 평가에서는 35.3%였던 것이 2004년에는 75.4%로 크게 증가한 것은 매우 바람직한 결과라 할 수 있으며, 근로·훈련장애인의 부분적인 이해와 인지, 또는 전혀 이해하지 못하는 결과는 근로·훈련장애인의 상당 부분이 정신지체인이기 때문인 것으로 볼 수 있다.

시설사업 홍보노력의 경우, '년 2회 이상 홍보용 자료를 정기적으로 발행하며 배포명단이 있다'는 시설이 71.9%로 가장 많았고, '년 1회 이상 홍보용 자료를 정기적으로 발행하며 배포명단이 있다'는 시설이 12.3%, '홍보용 자료를 비치하고 있으나 배포노력이 없다'는 시설은 10.5%, '홍보용 자료를 비치하고 있지 않다'는 시설은 5.3%인 것으로 나타나 약 22% 정도의 시설은 아직 홍보가 부족한 상태임을 알 수 있다. 직업재활시설은 외부로부터 물건을 수주하거나 외부에 판매해야 하기 때문에 시설의 생산성을 올리기 위해서는 보다 많은 홍보 노력이 필요하다고 하겠다.

생산품/서비스 판매노력은 자체생산품 해당시설의 경우에만 해당되는 평가항목으로 전체 장애인 직업재활시설 중 약 64.9%의 시설이 해당되었다. '해당 생산품/서비스 매출이 전년도 대비 10% 이상 증가'한 시설이 78.4%로 가장 많았고, '해당 생산품/서비스 매출이 전년도 대비 증가율이 1% 미만'인 시설이 16.2%, '해당 생산품/서비스 매출이 전년도 대비 5% 이상 증가'한 시설이 5.4%, 그리고 '해당 생산품/서비스 매출이 전년도 대비 1% 이상 증가'한 시설은 없는 것으로 나타났다. 즉, 약 83% 이상의 시설들은 전년도 대비 증가율이 최소한 5% 이상이 되었음을 알 수 있는데, 이는 매출증가를 위한 시설들의 노력이 많이 이루어지고 있어 비교적 안정적인 운영을 하고 있는 것으로 볼 수 있다. 그러나 아직도 1% 미만의 증가율을 보인 시설도 16.2%가 되고 있어 이 기관들의 생산품/서비스 판매노력은 더 필요하다고 하겠다.

판매처 개발노력의 다양성은 자체생산품 해당시설의 경우에만 해당되는 평가항목으로 전체 장애인직업재활시설 중 약 66.6%의 시설이 해당된다. 판매처 개발을 위하여 시설에서는 판매처 시장조사, 바자회 또는 박람회 참석, 판매품 제안서 제작, 사업체 방문홍보,

판매처 간담회 개최, 온라인 쇼핑몰 제작 등의 활동을 얼마나 시행하였는가를 통해 평가하였는데, ‘상위 활동 중 4개 이상을 전개하고 있다’는 시설이 47.4%로 가장 많았고, ‘상위 활동 중 1~2개를 전개하고 있다’는 시설이 28.9%, ‘상위 활동 중 3개를 전개하고 있다’는 시설은 21.1%, 그리고 ‘판매처 개발의 노력이 없다’는 시설은 2.6%인 것으로 나타났다. 즉, 대부분의 시설이 판매처 개발의 노력을 하고 있었으나, 다양한 방법을 활용하기에는 아직 방법과 인력의 부족함이 많다고 생각하는 시설이 많았다. 그러나 자체생산품 해당시설의 경우, 판매처 개발을 통한 생산의 활성화를 위해 많은 노력이 이루어져야 할 것이다.

생산품/서비스 판매노력은 하청업체 해당시설의 경우에만 해당되는 평가항목으로 전체 장애인직업재활시설 중 약 52.6%의 시설이 해당된다. ‘해당생산품/서비스 매출이 전년도 대비 10% 이상 증가’한 시설이 73.3%로 가장 많았고, 다음으로 ‘해당생산품/서비스 매출이 전년도 대비 1% 미만’인 시설이 23.3%, ‘해당생산품/서비스 매출이 전년도 대비 5% 이상 증가’한 시설이 0.3%, 그리고 ‘해당생산품/서비스 매출이 전년도 대비 1% 증가’한 시설은 없는 것으로 나타났다. 즉, 약 78%의 시설은 매출이 5% 이상으로 증가하였으나, 아직도 많은 시설 즉 23.3%의 시설은 매출이 1% 미만인 것으로 나타났는데, 보다 많은 매출을 올리기 위해서는 다양한 하청업체의 개발 또한 동시에 이루어지는 노력이 필요하겠다.

하청품목개발 노력의 다양성 또한 하청업체 해당시설의 경우에만 해당되는 평가항목으로 지역사회 시장분석, 사업체 분석, 박람회 참석, 제안서 제출, 사업주 면담 및 접촉, 직종/직무분석 등이 어느 정도 시행되었는지를 통해 평가하였다. ‘상위 활동 중 4개 이상을 전개하고 있다’는 시설은 58.1%로 가장 많았고, ‘상위 활동 중 3개 이상을 전개하고 있다’는 시설은 19.4%, ‘상위 활동 중 1~2개를 전개하고 있다’는 시설은 16.1%, ‘판매처 개발의 노력이 없다’는 시설은 6.5%인 것으로 나타났다. 많은 시설들이 하청업체 개발을 위한 노력을 많이 하고 있었으나 이를 보여줄 수 있는 자료 및 근거서류를 많이 작성해 놓지 않은 경우가 많았고, 작성해 놓았다 하더라도 구체적인 내용을 담지 못한 경우가 많았는데 이에 대한 작성방법 등을 보수교육 등을 통해 제시해 주는 것 또한 필요하다고 하겠다. 전체적으로 다양성에는 차이가 있으나 약 93% 이상의 시설은 판매처 개발의 노력을 하고 있었다.

〈표 1-3-2〉 조직과 운영 빈도분포

평가항목	평 가 기 준		빈도	비율
B1. 시설장의 자격 및 전문성	④	장애인복지사업안내의 시설장의 자격에 해당하고, 이사장과 친인척관계가 아니다.	38	66.7
	③	장애인복지사업안내의 시설장의 자격에 해당하고, 이사장과 친인척관계이다.	7	12.3
	②	장애인복지사업안내의 시설장의 자격에 해당하나, 이사장이 겸직하고 있다.	3	5.3
	①	장애인복지사업안내의 시설장의 자격에 해당 없다.	9	15.8
B2. 법인 이사 중 이사장 및 시 설장과의 친족 비율	④	없다.	42	73.7
	③	전체 이사의 1%~20% 미만이다.	8	14.0
	②	전체 이사의 20%~25% 미만이다.	2	3.5
	①	전체 이사의 25% 이상이다.	5	8.8
B3. 운영위원회의 전 문가와 장애인 (부모) 참여율	④	전체 운영위원회 중 전문가와 장애인(부모) 각각 30% 이상이다.	14	24.6
	③	전체 운영위원회 중 전문가 30% 이상, 장애인(부모) 30% 미만이다.	24	42.1
	②	전체 운영위원회 중 전문가 30% 미만, 장애인(부모) 30% 이상이다.	4	7.0
	①	전체 운영위원회 중 전문가, 장애인(부모) 각각 30% 미만이거나 운영위원회가 구성되어있지 않다.	15	26.3
B4. 운영위원회 개최	④	운영위원회 회의를 연 3회 이상 개최한다.	13	22.8
	③	운영위원회 회의를 연 2회 개최한다.	11	19.3
	②	운영위원회 회의를 연 1회 개최한다.	21	36.8
	①	운영위원회가 구성되어있지 않다.	12	21.1
B5. 설립목적 및 운영목표의 명확성	④	명확하게 서술되어 있으며 중장기 계획과 추진목표가 설정되어 있다.	31	54.4
	③	구체적 내용은 있으나 중장기 계획이 수립되어 있지 않다.	19	33.3
	②	서술된 문서는 있으나 간단하고 추상적으로 되어 있다.	5	8.8
	①	명확하게 서술된 문서가 없다.	2	3.5

〈표 1-3-2〉 계속

평가항목	평 가 기 준		빈도	비율
B6. 연간 사업계획 수립과 실제활동	④	사업계획을 연단위로 수립하고 있으며 실제 활동과 대부분 일치한다.	37	64.9
	③	사업계획을 연단위로 수립하고 있으며 실제 활동과 부분적으로 일치한다.	13	22.8
	②	사업계획이 수립되어 있으나 그 내용이 구체적이지 못하거나 실제 활동과 연결 또는 확인되지 않고 있다.	6	10.5
	①	구조화된 체계적인 사업계획이 없다.	1	1.8
B7. 운영개선을 위한 외부 전문가 활용횟수	④	최근 1년간 3회 이상이다	18	31.6
	③	최근 1년간 2회 이상이다.	5	8.8
	②	최근 1년간 1회이다.	7	12.3
	①	최근 1년간 실행한 적이 전혀 없다.	27	47.4
B8. 시설의 설립목적 및 운영목적 인지도	④	시설의 설립목적 및 운영목표를 직원, 근로·훈련 장애인 둘 다 충분히 이해하고 있다.	43	75.4
	③	시설의 설립목적 및 운영목표를 직원은 충분히 인지하고 있으나 근로·훈련장애인은 부분적으로 이해하고 인지한다.	10	17.5
	②	시설의 설립목적 및 운영목표를 직원, 근로·훈련 장애인 모두 부분적으로 이해하고 인지한다.	2	3.5
	①	시설의 설립목적 및 운영목표를 직원, 근로·훈련 장애인 모두 이해하거나 인지하지 못한다.	2	3.5
B9. 시설사업의 홍보 노력	④	년 2회 이상 홍보용 자료를 정기적으로 발행하며 배포명단이 있다.	41	71.9
	③	년 1회 이상 홍보용 자료를 정기적으로 발행하며 배포명단이 있다.	7	12.3
	②	홍보용 자료를 비치하고 있으나 배포노력이 없다.	6	10.5
	①	홍보용 자료를 비치하고 있지 않다.	3	5.3
BI0-1. 생산품/서비스 판매노력(자체생 산품 해당시설)	④	해당생산품/서비스 매출이 전년도 대비 10% 이상 증가하였다.	29	78.4
	③	해당생산품/서비스 매출이 전년도 대비 5% 이상 증가하였다.	2	5.4
	②	해당생산품/서비스 매출이 전년도 대비 1% 이상 증가하였다.	0	0.0
	①	해당생산품의 매출이 전년도 대비 증가율이 1% 미만이다.	6	16.2
		비해당	20	

〈표 1-3-2〉 계속

평가항목	평가기준	빈도	비율
B10-2. 판매처개발 노력의 다양성 (자체생산품 해당시설)	판매처 시장조사, 바자회 또는 박람회 참석, 판매품 제안서 제작, 사업체 방문홍보, 판매처 간담회 개최, 온라인 쇼핑몰 제작 등		
	④ 상위 활동 중 4개 이상을 전개하고 있다.	18	47.4
	③ 상위 활동 중 3개를 전개하고 있다.	8	21.1
	② 상위 활동 중 1~2개를 전개하고 있다.	11	28.9
	① 판매처 개발의 노력이 없다.	1	2.6
	비해당	19	
B10-3. 생산품/서비스 판매노력(하청업체 해당시설)	④ 해당생산품/서비스 매출이 전년도 대비 10% 이상 증가하였다.	22	73.3
	③ 해당생산품/서비스 매출이 전년도 대비 5% 이상 증가하였다.	1	0.3
	② 해당생산품/서비스 매출이 전년도 대비 1% 이상 증가하였다.	0	0.0
	① 해당생산품의 매출이 전년도 대비 증가율이 % 미만이다.	7	23.3
	비해당	27	
B10-4. 하청품목개발 노력의 다양성 (하청업체 해당시설)	지역사회 시장분석, 사업체 분석, 박람회 참석, 제안서 제출, 사업주 면담 및 접촉, 직종/직무분석 등		
	④ 상위 활동 중 4개 이상을 전개하고 있다.	18	58.1
	③ 상위 활동 중 3개를 전개하고 있다.	6	19.4
	② 상위 활동 중 1~2개를 전개하고 있다.	5	16.1
	① 판매처 개발의 노력이 없다.	2	6.5
	비해당	26	

나. 조직과 운영의 시설유형별 비교

조직과 운영 영역의 전체 평균과 시설유형별 평균은 <표 1-3-3>에 제시되어 있다.

시설장의 자격 및 전문성에서는 작업활동시설의 평균점수가 3.53점으로 가장 높았고, 직업훈련시설이 3.50점, 보호작업시설이 3.21점, 근로작업시설이 3.0점이었다. 따라서, 시설장의 자격 및 전문성에서는 근로작업시설의 평균점수가 가장 낮았다.

법인 이사 중 이사장 및 시설장과의 친족 비율에서는 근로작업시설이 3.80점으로 가장 높게 나타났고, 다음으로 보호작업시설이 3.61점, 직업훈련시설이 3.50점, 그리고 작업활동

시설이 3.29점이었다. 즉, 근로작업시설의 친족비율 정도가 가장 낮았고, 작업활동시설의 경우는 친족 비율이 20% 미만 수준에서 가장 높았다.

운영위원회의 전문가와 장애인(부모)의 참여율은 직업훈련시설이 3.50점으로 가장 높았고, 근로작업시설이 3.0점, 작업활동시설이 2.59점, 보호작업시설이 2.58점이었다. 직업훈련 시설과 근로작업시설의 경우가 ‘전문가 30% 이상, 장애인(부모) 30% 미만’의 수준에서 참여하고 있고, 작업활동시설과 보호작업시설의 경우는 ‘전문가 30% 미만, 장애인(부모) 30% 이상’의 정도에서 참여하고 있는 것으로 볼 수 있는데, 즉 보다 중증장애인을 대상으로 하는 시설의 경우에 운영위원회를 구성하는데 있어 전문가 보다 장애인(부모)의 참여가 더 많이 이루어지고 있음을 알 수 있다.

운영위원회 개최에서는 직업훈련시설이 3.0점으로 가장 높았고, 근로작업시설이 2.60점, 보호작업시설이 2.45점, 작업활동시설이 2.29점인 것으로 나타났다. 즉, 직업훈련시설이 운영위원회를 ‘연 2회’ 개최하고 있어 가장 많이 개최하는 편이었고, 그 외 시설들의 경우는 ‘연 1회에서 2회 사이’의 수준에서 운영위원회를 개최하고 있었다. 이상의 결과를 볼 때, 중증장애인 대상의 시설일수록 운영위원회 개최 건수가 더 많아지고 있음을 알 수 있다.

설립목적 및 운영목표의 명확성에서는 근로작업시설이 3.6점으로 가장 높았고, 작업활동 시설이 3.53점, 보호작업시설이 3.30점, 직업훈련시설이 3.0점이었다. 즉, 대부분의 시설들이 설립목적과 운영목표에 대해 구체적인 내용은 있으나 중장기계획까지는 수립되어 있지 못한 상태에 있다고 볼 수 있다. 향후에는 구체적인 중장기계획 및 추진목표의 설정이 필요하다고 하겠다.

연간사업계획 수립과 실제활동에서는 근로작업시설이 3.6점으로 가장 높았고, 보호작업 시설이 3.52점, 직업훈련시설이 3.5점, 그리고 작업활동시설이 3.47점으로 가장 낮았다.

운영개선을 위한 외부전문가 활용횟수에서도 근로작업시설이 2.8점으로 가장 높았고, 작업활동시설이 1.82점으로 가장 낮았다. 직업훈련시설과 보호작업시설은 각각 2.50점과 2.36 점이었다. 외부전문가의 활용은 전체 평균이 2.25점으로 전반적으로 낮아서 시설 전반적으로 외부전문가의 활용이 많이 이루어지지 못하고 있음을 알 수 있다. 2001년의 경우, 외부 전문가 활용횟수를 3년이라는 기간을 두고 평가하였음에도 불구하고 전체 평균이 1.96점이었는데 2004년의 평가기간이 1년이라는 점을 감안한다면 시설들이 전반적으로 외부전문가를 활용하기 위한 노력이 있었음을 알 수 있다.

시설의 설립목적 및 운영목표의 인지도의 경우도 근로작업시설이 3.8점으로 가장 높았고, 작업활동시설이 3.76점, 보호작업시설이 3.58점, 그리고 직업훈련시설이 3.50점인 것으로 나타났다.

시설사업의 홍보노력의 경우는 작업활동시설이 3.82점으로 가장 높았고, 근로작업시설이 3.6점, 보호작업시설이 3.36점, 그리고 직업훈련시설이 3.0점으로 가장 낮았다.

자체생산품 해당시설에만 해당되는 평가항목이었던 생산품/서비스 판매노력은 전체 시설 평균이 3.46점이었는데 근로작업시설이 4.0점으로 평균보다 매우 높았고, 다음으로 보호작업시설이 3.46점으로 평균점이었으며, 작업활동시설이 3.22점으로 가장 낮은 것으로 나타났다.

역시 자체생산품 해당시설에만 해당되는 평가항목인 판매처 개발 노력의 다양성에서도 근로작업시설이 평균점수인 3.13점 보다 높은 3.75점이었고, 보호작업시설이 3.2점, 작업활동시설이 2.67점으로 가장 낮았다.

하청업체 해당시설의 경우에만 해당되는 평가항목인 생산품/서비스 판매노력의 경우에도 역시 근로작업시설이 전체 평균 점수인 3.27점 보다 높은 4.0점으로 가장 높았고, 보호작업시설이 3.33점, 그리고 작업활동시설이 3.09점인 것으로 나타났다.

역시 하청업체 해당시설의 경우에만 해당되는 평가항목인 하청품목개발 노력의 다양성에서도 근로작업시설이 4.0점으로 가장 높았고, 다음으로 작업활동시설이 3.64점, 보호작업시설이 3.05점으로 가장 낮았다.

이상의 시설 유형별 조직과 운영의 평균 점수들을 비교해 보았을 때, 많은 평가영역에서 근로작업시설의 평균점수가 가장 높았고, 나머지 평가영역에서도 평균 점수 이상의 실적을 보여 시설유형 중 조직과 운영면에서 근로작업시설이 가장 잘 운영되고 있는 것으로 볼 수 있다.

〈표 1-3-3〉 시설유형별 조직과 운영 평균 비교

항목	시설유형	직업훈련	작업활동	보호작업	근로작업	전체
	시설	시설	시설	시설	시설	
B1. 시설장의 자격 및 전문성		3.50	3.53	3.21	3.00	3.30
B2. 법인 이사 중 이사장 및 시설장과의 친족 비율		3.50	3.29	3.61	3.80	3.53
B3. 운영위원회의 전문가와 장애인 (부모) 참여율		3.50	2.59	2.58	3.00	2.65
B4. 운영위원회 개최		3.00	2.29	2.45	2.60	2.44
B5. 설립목적 및 운영목표의 명확성		3.00	3.53	3.30	3.60	3.39
B6. 연간 사업계획 수립과 실제활동		3.50	3.47	3.52	3.60	3.51
B7. 운영개선을 위한 외부 전문가 활용횟수		2.50	1.82	2.36	2.80	2.25
B8. 시설의 설립목적 및 운영목표 인지도		3.50	3.76	3.58	3.80	3.65
B9. 시설사업의 홍보노력		3.00	3.82	3.36	3.60	3.51
B10-1. 생산품/서비스 판매노력(자체생산품 해당시설)		-	3.22	3.46	4.00	3.46
B10-2. 판매처개발 노력의 다양성 (자체생산품 해당시설)		-	2.67	3.20	3.75	3.13
B10-3. 생산품/서비스 판매노력(하청업체 해당시설)		-	3.09	3.33	4.00	3.27
B10-4. 하청품목개발 노력의 다양성 (하청업체 해당시설)		-	3.64	3.05	4.00	3.29

3. 시설과 설비

시설과 설비 영역에서는 시설의 입지, 장애인 주차공간 확보, 시설내외의 환경, 작업실 면적, 휴식 및 후생설비, 작업의 안전성, 재해시설 및 장비의 확보, 시설내 편의시설 설치 상태, 화장실 구비 및 관리상태, 부대설비, 건물의 조명, 작업환경, 작업설비의 빈도분포와 시설유형별 비교를 하였다.

가. 시설과 설비의 빈도분포

시설과 설비 영역의 빈도분포는 <표 1-3-4>에서 제시하고 있다.

시설 입지의 경우, ‘대중교통 접근범위가 시설반경 500m 이내에 있다’는 시설이 78.9%로 가장 많았고, ‘대중교통 접근범위가 시설반경 1Km 이내에 있거나 통근차량을 운행한다’는 시설은 19.3%, ‘대중교통 접근범위가 시설반경 2Km를 벗어나 있다’는 시설은 1.8%로 낮았고, ‘대중교통 접근범위가 시설반경 2Km 이내에 있다’는 시설은 하나도 없는 것으로

로 나타났다. 따라서, 대부분의 직업재활시설의 접근성은 매우 높은 것으로 볼 수 있다.

장애인 주차공간의 확보에서는 ‘근로장애인 10인 당 1대 이상’인 시설이 82.5%로 가장 많았고, ‘근로장애인 11인 이상 20인 당 1대 이상’인 시설은 10.5%, ‘근로장애인 20인 당 1대 이상’인 시설은 5.3%, 그리고 ‘장애인 주차공간이 없는’ 시설은 1.8%인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 2001년 평가결과에서 ‘근로장애인 10인 당 1대 이상’인 시설이 58.8%였던 것과 비교해 볼 때, 장애인 주차공간의 확보가 많이 이루어진 것으로 많은 직업재활시설이 장애인 주차공간의 확보를 위한 노력을 하여 왔음을 알 수 있다.

시설내외의 환경에서는 ‘시설위생 환경이 청결하게 유지되고 오염도 없이 쾌적’한 시설이 80.7%로 가장 많았고, ‘시설위생 환경의 오염요소나 쾌적성을 저해하는 요소가 다소 있으나 개선의 노력이 있는’ 시설이 17.5%, ‘시설위생 환경이 청결하지 않고 오염요소와 쾌적성을 저해하는 요소가 있는’ 시설은 1.8%, ‘시설위생 환경이 청결하지 않고 오염과 쾌적성 저해요인이 심각함’ 시설은 하나도 없는 것으로 나타났다. 따라서, 일부의 시설을 제외하고 대부분의 직업재활시설은 시설내외 환경이 쾌적한 상태이며, 쾌적한 상태를 위한 노력을 하고 있음을 알 수 있다.

작업실 면적의 경우는 ‘기계설비를 제외한 작업공간이 1인당 4.0m² 이상’인 시설이 70.2%로 가장 많았고, ‘기계설비를 제외한 작업공간이 1인당 3.0m² 이상’인 시설은 15.8%, ‘기계설비를 제외한 작업공간이 1인당 2.0m² 이상’인 시설은 10.5%, 그리고 ‘기계설비를 제외한 작업공간이 1인당 2.0m² 미만’인 시설은 3.5%가 되는 것으로 나타나 법적제한인 2.0m²에 부족한 시설은 3.5%에 해당하는 것으로 나타났다.

휴식 및 후생설비에서는 ‘오락실, 운동장, 체력단련시설, 샤워실, 탈의실, 휴식실 중 5개 이상을 갖추고 운영’하는 시설이 63.2%로 가장 많았고, ‘2개 이하를 갖추고 운영하는 시설’은 15.8%, ‘4개를 갖추고 운영’하는 시설은 12.3%, ‘3개를 갖추고 운영’하는 시설은 8.8%의 순으로 나타났다. 그러나 이러한 평가결과에서 고려해야 할 부분은 평가대상시설의 많은 시설이 장애인 생활시설 부설 직업재활시설로 생활시설의 시설도 직업재활시설의 설비로 인정이 되었다는 것이다. 이를 감안한다면 아직도 직업재활시설의 휴식 및 후생설비는 부족한 측면이 많이 있으리라 판단되며 설비의 보강이 필요한 것으로 보인다.

작업의 안전성에서는 ‘작업공정에 따른 산업안전 규칙과 장비가 비치되어 있다’는 시설이 70.2%로 가장 많았고, ‘작업공정에 따른 안전장비는 비치되어 있으나 규칙이 비치되어

있지 않다'는 시설은 21.1%, '작업공정에 따른 산업안전 규칙이 비치되어 있으나 안전장비가 비치되어 있지 않다'는 시설은 5.3%, '작업공정에 따른 산업안전 규칙과 장비가 없다'는 3.5%인 것으로 나타났다. 이러한 결과를 2001년의 평가결과, 즉 '산업안전규칙과 장비'를 모두 가지고 있는 시설이 45.6%였던 것과 비교해 볼 때, 매우 많은 시설들이 작업의 안전성 확보를 위한 노력을 하여 왔음을 알 수 있다. 향후 안전규칙과 장비 중 하나만을 비치하고 있는 시설이 양쪽을 모두 갖추기 위한 노력을 한다면 대부분의 직업재활시설은 작업 안전성을 확보하기 위한 조건을 갖추고 있다고 할 수 있을 것이다.

재해시설 및 장비의 확보에서는 'a) 방화관리자가 있음 b) 자동화재탐지기가 작동함 c) 소화전이 적절히 구비되어 있음 d) 연 2회 이상의 소방훈련을 함' 등의 4가지 항목에 대해 어느 정도가 해당되고 있는지를 통해서 평가하였다. 위의 4가지 항목을 '모두 갖추고 있는' 시설이 61.4%로 가장 많았고, 다음으로 '3가지를 갖추고 있는' 시설은 22.8%, '2가지를 갖추고 있는' 시설은 8.8%, 그리고 '1가지 이하를 갖추고 있는' 시설은 7.0%였다.

시설내 편의시설 설치상태에서는 '근로·훈련장애인에게 적합한 편의시설을 출입구, 복도, 화장실에 충분히 갖추고 있다'는 시설이 75.4%로 가장 많았고, '근로·훈련장애인에게 적합한 편의시설을 출입구, 복도, 화장실 중 2군데에 갖추고 있다'는 시설은 14.0%였다. 그 외 '근로·훈련장애인에게 적합한 편의시설을 출입구, 복도, 화장실 중 1군데에 갖추고 있다'와 '근로·훈련장애인에게 적합한 편의시설을 갖추고 있지 않다'는 시설이 각각 5.3%로 나타났는데, 이들 시설의 경우에는 주이용자가 장애인인 만큼 편의시설 설치를 위한 시설 보장이 시급하다고 할 수 있다. 여기서 적합한 편의시설이란 지체장애인 시설의 경우 경사로, 손잡이가 있는 상태를 말하며 시각장애인시설은 유도블럭, 청각장애인시설은 경광등을 의미한다. 그 외 장애인용 화장실 등 장애유형을 고려한 편의시설을 갖춘 상태를 말한다. 편의시설 설치정도는 전반적으로 2001년의 평가결과에서 '편의시설을 충분히 갖추고 있다'는 시설은 54.4%, '편의시설을 갖추고 있지 않다'고 한 시설은 5.9%였던 것과 비교해 볼 때, 지난 3년간 편의시설 설치가 많이 이루어졌음을 알 수 있다.

화장실 구비 및 관리상태에서는 '법적조건의 150% 이상 갖추고 관리상태가 양호하다'는 시설이 61.4%로 가장 많았고, 다음으로 '법적조건의 100% 이상~120% 미만 갖추고 관리상태가 대체로 양호하다'는 시설이 17.5%, '법적조건의 120% 이상~150% 미만 갖추고 관리상태가 양호하다'는 시설이 12.3%였고, '법적조건 이하로 갖추고 있거나 관리상태가 불량

하고 불결하다'는 시설은 8.8%였다. 여기서 법적 조건은 '수세식 변기로서 여자용 10인당 변기 2개, 남자용 15인당 대변기 2개 소변기 2개를 설치하여야 한다'이다. 일부 생활시설 부설 시설인 경우에는 생활시설의 화장실을 함께 사용하고 있었고, 시설에서는 이를 기준으로 법적 조건을 갖추었다고 판단하는 경우도 있었는데, 이는 법적 조건에 만족되지 않는 것이다.

부대설비에서는 '재활상담실, 사무실, 집단활동실, 자원봉사자실, 의무실 중 4개 이상을 갖추고 있으며 시설유형별 시행규칙상 법적기준 면적을 확보하고 있다'는 시설이 64.9%로 가장 많았고, '3개를 갖추고, 시설유형별 법적기준 면적을 확보하고 있다'는 시설은 21.1%, '1~2개를 갖추고 있으며, 시설유형별 법적기준 면적을 확보하고 있다'는 시설은 14.0%, 그 외 '부대시설이 없다'는 시설은 전혀 없는 것으로 나타났다.

건물의 조명에서는 '건물 전체적으로 조명도가 우수하고 각 개별 근로 장애인의 작업을 위한 조명도도 뛰어나다'는 시설이 80.7%로 가장 많았고, '건물 전체적으로 조명도가 우수하나 각 개별 근로장애인의 작업을 위한 조명도는 개선을 필요로 한다'는 시설이 19.3%로, 대부분의 시설이 비교적 조명도가 괜찮은 것으로 볼 수 있다.

작업환경에서는 '냉방기, 난방기, 공기청정기를 모두 갖추고 작동상태가 양호하며, 정기적으로 관리가 이루어지고 있다. 또는 특별한 설비가 필요 없을 정도의 환경이다'는 시설이 63.2%, '2가지만 갖추고 있다'는 시설은 36.8%로, 2001년의 평가에서 '3가지를 모두 갖춘 시설'이 29.4%였던 것과 비교해 보면 2004년에는 2배 이상의 시설이 증가한 것이며, 모든 시설이 최소한 2가지 이상의 작업장 설비를 갖춘 작업환경이 되고 있음을 알 수 있다.

작업설비에서는 77.2%가 '장애를 고려한 설비와 장비를 갖춘' 시설이었고, '작업설비는 장애를 고려하고 있으나 작업장비는 장애를 고려하지 못한' 시설이 14.0%, '작업설비는 장애를 고려하지 않으나 작업장비는 장애를 고려한' 시설이 7.0%였다. 그리고 '설비와 장비 모두 장애를 고려하지 못한' 시설은 1.8%였다.

〈표 1-3-4〉 시설과 설비 빈도분포

평가항목	평가기준	빈도	비율
C1. 시설의 입지	④ 대중교통 접근범위가 시설반경 500m이내에 있다.	45	78.9
	③ 대중교통 접근범위가 시설반경 1km이내에 있거나 통근차량을 운행한다.	11	19.3
	② 대중교통 접근범위가 시설반경 2km이내에 있다.	0	0.0
	① 대중교통 접근범위가 시설반경 2km를 벗어나 있다.	1	1.8
C2. 장애인 주차공간 확보	④ 근로장애인 10인 당 1대 이상이다.	47	82.5
	③ 근로장애인 11인 이상~20인 미만 당 1대 이다.	6	10.5
	② 근로장애인 20인 이상 당 1대 이다.	3	5.3
	① 장애인 주차공간이 없다.	1	1.8
C3. 시설내외의 환경	④ 시설위생 환경이 청결하게 유지되고 있으며, 오염도 없고 쾌적하다.	46	80.7
	③ 시설위생 환경의 오염요소나 쾌적성을 저해하는 요소가 다소 있으나 개선을 위한 노력을 한 흔적이 있다.	10	17.5
	② 시설위생 환경이 청결하지 않고 오염요소와 쾌적성을 저해하는 요소가 있다.	1	1.8
	① 시설위생 환경이 청결하지 못할 뿐만 아니라 오염과 쾌적성 저해요인이 심각하다.	0	0.0
C4. 작업실 면적	④ 기계설비를 제외한 작업공간이 1인당 4.0㎡ 이상이다.	40	70.2
	③ 기계설비를 제외한 작업공간이 1인당 3.0㎡ 이상이다.	9	15.8
	② 기계설비를 제외한 작업공간이 1인당 2.0㎡ 이상이다.	6	10.5
	① 기계설비를 제외한 작업공간이 1인당 2.0㎡ 미만이다.	2	3.5
C5. 휴식 및 후생 설비	④ 오락실, 운동장, 체력단련시설, 샤워실, 탈의실, 휴식실 중 5개 이상 갖추고 운영하고 있다.	36	63.2
	③ 오락실, 운동장, 체력단련시설, 샤워실, 탈의실, 휴식실 중 4개를 갖추고 운영하고 있다.	7	12.3
	② 오락실, 운동장, 체력단련시설, 샤워실, 탈의실, 휴식실 중 3개를 갖추고 운영하고 있다.	5	8.8
	① 오락실, 운동장, 체력단련시설, 샤워실, 탈의실, 휴식실 중 2개 이하로 갖추고 운영하고 있다.	9	15.8
C6. 작업의 안전성	④ 작업공정에 따른 산업안전 규칙과 장비가 비치되어 있다.	40	70.2
	③ 작업공정에 따른 안전장비는 비치되어 있으나 규칙이 비치되어 있지 않다.	12	21.1
	② 작업공정에 따른 산업안전 규칙이 비치되어 있으나 안전장비가 비치되어 있지 않다.	3	5.3
	① 작업공정에 따른 산업안전 규칙과 장비가 없다.	2	3.5

〈표 1-3-4〉 계속

평가항목	평가기준	빈도	비율
C7. 재해시설 및 장비의 확보	a) 방화관리자가 있음. b) 자동 화재탐지기가 작동함. c) 소화전이 적절히 구비되어 있음. d) 연 2회 이상의 소방훈련을 함.		
	④ a)b)c)d) 모두 해당된다.	35	61.4
	③ a)b)c)d) 중 3가지가 해당된다.	13	22.8
	② a)b)c)d) 중 2가지가 해당된다.	5	8.8
	① a)b)c)d) 중 1가지 이하이다.	4	7.0
C8. 시설 내 편의 시설 설치상태	④ 근로·훈련장애인에게 적합한 편의시설을 출입구, 복도, 화장실에 충분히 갖추고 있다.	43	75.4
	③ 근로·훈련장애인에게 적합한 편의시설을 출입구, 복도, 화장실 중 2군데에 갖추고 있다.	8	14.0
	② 근로·훈련장애인에게 적합한 편의시설을 출입구, 복도, 화장실 중 1군데에 갖추고 있다.	3	5.3
	① 근로·훈련장애인에게 적합한 편의시설을 갖추고 있지 않다.	3	5.3
C9. 화장실 구비 및 관리상태	④ 법적조건의 150% 이상 갖추고 관리상태가 양호하다.	35	61.4
	③ 법적조건의 120%이상~150% 미만 갖추고 관리상태는 대체로 양호하고 깨끗하다.	7	12.3
	② 법적조건의 100%이상~120% 미만 갖추고 있으며 관리상태는 대체로 양호하고 깨끗하다.	10	17.5
	① 법적조건 이하로 갖추고 있거나 관리상태가 불량하고 불결하다.	5	8.8
C10. 부대설비	④ 재활상담실, 사무실, 집단활동실, 자원봉사자실, 의무실 중 4개 이상 갖추고 있으며 시설유형별 시행규칙상 법적기준 면적을 확보하고 있다.	37	64.9
	③ 재활상담실, 사무실, 집단활동실, 자원봉사자실, 의무실 중 3개 갖추고 있으며 시설유형별 시행규칙상 법적기준 면적을 확보하고 있다.	12	21.1
	② 재활상담실, 사무실, 집단활동실, 자원봉사자실, 의무실 중 1~2개 갖추고 있으며 시설유형별 시행규칙상 법적기준 면적을 확보하고 있다.	8	14.0
	① 부대시설이 없다.	0	0.0

〈표 1-3-4〉 계속

평가항목	평 가 기 준		빈도	비율
C11. 건물의 조명	④	건물 전체적으로 조명도가 우수하고 각 개별 근로장애인의 작업을 위한 조명도도 뛰어나다.	46	80.7
	③	건물 전체적으로 조명도가 우수하나 각 개별 근로장애인의 작업을 위한 조명도는 개선을 필요로 한다.	11	19.3
	②	건물 전체적으로 조명도는 떨어지지 않으나, 각 개별 근로장애인의 작업을 위한 조명도가 떨어진다.	0	0.0
	①	건물 전체적으로 조명도가 떨어진다.	0	0.0
C12. 작업환경	④	냉방기, 난방기, 공기청정기를 모두 갖추고 작동상태가 양호하며 정기적으로 관리가 이루어지고 있음 또는 특별한 설비가 필요 없을 정도의 환경이다.	36	63.2
	③	냉방기, 난방기, 공기청정기 중 2가지만 갖추고 있다.	21	36.8
	②	냉방기, 난방기, 공기청정기 중 1가지만 있다.	0	0.0
	①	냉방기, 난방기, 공기청정기 모두 없다.	0	0.0
C13. 작업설비	④	작업설비가 장애를 고려하여 조절가능하며, 작업장비는 장애를 고려하고 있다.	44	77.2
	③	작업설비가 장애를 고려하고 있으나, 작업장비는 장애를 고려하지 못하고 있다.	8	14.0
	②	작업설비가 장애를 고려하고 있지 않으나, 작업장비는 장애를 고려하고 있다.	4	7.0
	①	작업설비와 작업장비가 모두 장애를 고려하지 못하고 있다.	1	1.8

나. 시설과 설비의 시설유형별 비교

시설유형별 시설과 설비 영역에 대한 평균값을 비교해 보면 <표 1-3-5>와 같다.

시설입지는 근로작업시설과 직업훈련시설의 평균점수가 4.0점으로 매우 높았고, 작업활동시설이 3.76점, 보호작업시설 3.73점으로 근접하게 높은 수준이었다.

장애인 주차공간의 확보에서도 근로작업시설과 직업훈련시설이 4.0점으로 매우 높았고, 다음으로 보호작업시설이 3.76점이었다. 이외 작업활동시설은 3.59점으로 가장 낮았다.

시설내외의 환경에서는 직업훈련시설이 4.0점으로 가장 높았고, 다음으로 보호작업시설(3.82점), 근로작업시설(3.80점), 작업활동시설(3.71점)으로 평균점수가 크게 차이가 없으며, 대부분 높은 점수를 보였다.

작업실 면적에서는 근로작업시설과 직업훈련시설이 4.0점으로 넓은 편이었으며, 보호작업시설이 3.64점, 작업활동시설이 3.12점의 순으로 넓은 것으로 나타났다.

휴식 및 후생설비에서는 근로작업시설이 4.0점으로 가장 많이 즉, 5개 이상의 설비를 갖추고 있었고, 직업훈련시설(3.50점), 작업활동시설(3.24점)이 3개에서 4개 사이의 설비를 갖추고 있는 것으로 나타났다. 보호작업시설(3.09점)이 평균치(3.23점)보다 낮은 설비를 가지고 있는 것으로 나타났다.

작업의 안전성에서는 시설 전체 평균점수가 3.58점인데, 작업활동시설이 3.65점, 근로작업시설이 3.60점, 보호작업시설이 3.55점, 직업훈련시설이 3.50점으로 나타나 거의 비슷한 수준에 있는 것으로 볼 수 있다. 즉, 안전장비는 비치되어 있으나 규칙이 비치되어있지 않은 시설이 대부분인 것으로 볼 수 있다.

재해시설 및 장비의 확보에서는 직업훈련시설이 4.0점으로 가장 높은 가장 높은 평균점수였고, 근로작업시설이 3.80점, 작업활동시설 3.41점, 보호작업시설 3.27점의 순으로 모든 시설이 최소한 3가지 이상의 장비를 확보하고 있는 것으로 볼 수 있다.

시설내 편의시설 설치상태에서는 근로작업시설이 4.0점으로 출입구, 화장실, 복도에 편의시설을 모두 다 설치한 것으로 나타났고, 보호작업시설(3.67점), 직업훈련시설(3.50점), 작업활동시설(3.35점)은 2군데에만 설치한 것으로 나타났다.

화장실 구비 및 관리상태에서는 직업훈련시설이 법적 조건의 150% 이상, 즉 4.0점으로 가장 설치정도가 높았고, 다음으로 근로작업시설(3.80점), 보호작업시설(3.24점), 작업활동시설(3.06점)의 순으로 법적 조건의 120%~150%의 수준으로 설치되어 있었다.

부대설비에서는 직업훈련시설이 4.0점으로 법적기준 면적이 확보되는 등 부대설비가 잘 갖추어져 있었으며, 근로작업시설(3.80점), 작업활동시설(3.59점), 보호작업시설(3.39점)의 순으로 3개 이상의 부대설비를 갖추고 있는 것으로 나타났다.

건물의 조명은 전체 시설 평균이 3.81점으로 매우 우수한 편인데, 작업활동시설이 3.88점으로 가장 우수하였고, 직업훈련시설이 3.50점으로 가장 낮은 점수를 나타냈다.

작업환경에서는 작업활동시설(3.82점)과 근로작업시설(3.80점)의 평균점수가 가장 높았고, 보호작업시설(3.52점)과 직업훈련시설(3.50점)이 낮은 편이었다.

작업설비에서는 근로작업시설(3.80점)과 보호작업시설(3.70점)이 가장 잘 갖추어져 있었고, 작업활동시설(3.59점), 직업훈련시설(3.50점)이 약간 낮은 평가를 받았다.

〈표 1-3-5〉 시설유형별 시설과 설비 평균 비교

항목	시설유형	직업훈련 시설	작업활동 시설	보호작업 시설	근로작업 시설	전체
C1. 시설의 입지		4.00	3.76	3.73	4.00	3.77
C2. 장애인주차공간 확보		4.00	3.59	3.76	4.00	3.74
C3. 시설내외의 환경		4.00	3.71	3.82	3.80	3.79
C4. 작업실 면적		4.00	3.12	3.64	4.00	3.53
C5. 휴식 및 후생설비		3.50	3.24	3.09	4.00	3.23
C6. 작업의 안전성		3.50	3.65	3.55	3.60	3.58
C7. 재해시설 및 장비의 확보		4.00	3.41	3.27	3.80	3.39
C8. 시설 내 편의시설 설치상태		3.50	3.35	3.67	4.00	3.60
C9. 화장실 구비 및 관리 상태		4.00	3.06	3.24	3.80	3.26
C10. 부대설비		4.00	3.59	3.39	3.80	3.51
C11. 건물의 조명		3.50	3.88	3.79	3.80	3.81
C12. 작업환경		3.50	3.82	3.52	3.80	3.63
C13. 작업설비		3.50	3.59	3.70	3.80	3.67

4. 서비스 프로그램

서비스 프로그램 영역에서는 서비스 정보제공, 서비스 만족도 조사, 개별화계획, 프로그램 평가와 환류, 근로장애인의 고충처리 절차, 지역사회연계 프로그램, 급식관리, 응급의료 서비스, 사례회의, 근로·훈련장애인 대 직원비율, 임금수준, 직업훈련수당·임금, 재활프로그램의 다양성, 외부직업 배치율의 빈도분포와 시설유형별 비교를 하였다.

가. 서비스 프로그램의 빈도분포

서비스 프로그램 영역의 빈도 분포는 <표 1-3-6>에 제시되어 있다.

서비스 정보 제공에서는 ‘근로·훈련장애인 및 가족에게 제공되는 서비스 내용과 권리에 대해 내용을 문서화된 정보로서 제공하고 있으며 이들의 서명이 담긴 문서를 보존하고 있다’는 시설이 61.4%로 2001년의 44.1%에 비해 증가하였다. 이는 비교적 많은 시설들이 근로계약을 문서화된 정보로 인정했기 때문으로 보인다. 그 외 ‘근로·훈련장애인 및 가족에게 제공되는 서비스 내용과 권리에 대해 내용을 구두로 제공하고 있다’는 시설이 19.3%, ‘근로·훈련장애인 및 가족에게 제공되는 서비스 내용과 권리에 대해 내용을 문서화된 정

보로서 제공하고 있다’는 시설은 12.3%였고, ‘근로·훈련장애인 및 가족에게 제공되는 서비스 내용과 권리에 대해 내용을 정보로서 전달하지 않는다’는 시설은 7.0%인 것으로 나타났다.

서비스 만족도 조사는 ‘년 1회 이상 조사하여 3가지 이상의 서비스 질적 개선에 활용하고 있다’는 시설이 43.9%로 가장 많았고, ‘년 1회 이상 조사하여 1가지의 서비스 질적 개선에 활용하고 있다’는 시설이 22.8%, ‘년 1회 이상 조사하여 2가지의 서비스 질적 개선에 활용하고 있다’는 시설이 7.0%로 나타나 전체 직업재활시설의 70% 이상은 년 1회 이상의 만족도 조사를 실시하고 있고, 이를 서비스 질적 개선에 활용하고 있음을 알 수 있다. 그러나 ‘조사가 전혀 이루어지고 있지 않은’ 시설도 26.3%나 되고 있었다. 직업재활시설의 소비자가 근로장애인임을 고려할 때 소비자 중심의 서비스 제공이 이루어지기 위해서는 시설의 근로장애인에 대한 만족도 평가를 활발하게 진행하여 서비스 질적 개선에 반영하여야 할 필요성은 점차 확대되고 있다. 따라서, 현재 조사가 전혀 이루어지지 않는 시설의 경우도 근로장애인에 대한 만족도 조사 실시와 더불어 이를 반영한 서비스의 질적 개선을 위한 노력이 이루어지도록 하여야 할 것이다.

개별화 계획의 경우, ‘모든 근로·훈련장애인의 개별화된 서류를 갖추고 서비스 계획에 의한 개별서비스를 제공하고 있다’는 시설이 59.6%로 가장 많았고, ‘일부 근로·훈련장애인의 개별화된 서류를 갖추고 개별서비스를 제공하고 있다’는 시설이 22.8%, ‘개별화된 서류를 갖추고 있지는 않지만 개별화된 서비스를 제공한다’는 시설이 22.8%, 그리고 ‘개별화된 서류도 갖추지 않고, 개별화된 서비스도 제공되지 않는’ 시설은 7.0%나 되는 것으로 나타났다. 즉, 개별화된 서류를 갖추고 서비스를 제공하는 시설이 82.4%가 되고 있는 것을 볼 수 있는데, 2001년의 경우에 23.5%였던 것에 비교한다면 매우 바람직한 형태임을 알 수 있다. 장애인에게 직업재활서비스를 제공함에 있어서 가장 중요한 근거자료가 되는 것이 바로 개별화된 서류, 즉 개별과일의 작성이라고 할 수 있다. 이 개별파일 속에 장애인 개인별 직업재활에 도움이 될 수 있는 모든 정보를 담고 있어야 할 것이며, 이에 근거하여 서비스가 제공되는 것이 가장 바람직한 것이므로 시설에서는 서비스 대상이 되는 모든 장애인에 대해서는 개별파일 작성과 더불어 이에 따른 서비스를 제공하는 것이 반드시 필요하다고 하겠다.

프로그램 평가와 환류에서는 ‘최근 1년간 종합평가를 시행하지 않았다’는 시설이 42.1%

로 가장 많았다. 그 외 ‘최근 1년간 자체적인 종합평가를 실시하고 개선에 반영한’ 시설이 33.3%, ‘최근 1년간 외부 전문가가 포함된 종합평가를 시행하고 개선에 반영한’ 시설은 17.5%, ‘최근 1년간 내·외부적인 종합평가를 시행하고 개선에 반영하지 않은’ 시설이 7.0% 인 것으로 나타났다. 이러한 결과에서 볼 때, 전체 시설의 약 60% 수준은 최근 1년간 종합평가를 실시하고 있었고, 그 나머지 시설은 종합평가를 실시하지 않은 것으로 나타났는데, 시설에서 모든 사업을 진행함에 종합평가를 근거로 한 사업의 운영은 사업의 점검 기회가 되기도 하며, 좀 더 내실있게 운영될 수 있는 기회가 되므로 현재 사업에 대한 종합평가가 실시되지 않고 있는 시설들의 경우 향후 종합적인 평가를 통한 사업의 활성화가 이루어지도록 노력이 이루어져야 할 것이다.

근로장애인의 고충처리절차는 근로작업시설의 경우와 그 외 시설의 경우로 구분하여 알아보았다. 먼저, 근로작업시설의 경우에는 ‘a) 시설내 고충처리에 관한 업무분장을 받은 직원이 있는지 b) 일련의 과정을 기록해 놓은 문서가 있는지 c) 연간 2회 이상 고충처리를 위한 개별면담 기록이 있는지 d) 의사표현을 하지 못하는 장애인의 고충처리를 시설장에게 전달하고 그 처리내용이 기록되어 있는 문서를 관리하고 있는지 e) 지난 1년간 장애인의 고충처리를 위해 2회 이상의 사례회의를 개최하였으며 기록하고 있는지’ 등의 5가지 항목을 어느 정도 시행하고 있는지를 통해 알아보았다. 위의 사항 중 ‘4가지 이상을 시행하고 있는’ 시설이 60.0%로 가장 많았고, 위의 사항 중 ‘1가지 이하’를 시행하는 시설은 전혀 없었다. 즉, 모든 시설들은 시행 정도의 차이는 있지만 근로장애인의 고충처리를 위한 절차를 마련하고 있었다. 근로작업시설을 제외한 나머지 시설들의 경우에는 위의 5가지 사항 중 ‘3가지 이상을 시행’한 시설이 55.8%로 가장 많았고, ‘전혀 시행하지 않는’ 시설이 19.2%나 되는 것으로 나타났다. 이러한 근로장애인의 고충처리 절차를 근로작업시설과 그 이외 시설들로 구분하여 결과를 비교해 보면, 근로작업시설의 경우가 근로장애인의 고충처리를 위한 절차를 더 잘 마련해 놓은 것을 알 수 있다.

지역사회연계 프로그램에서는 ‘지역사회자원과 연계한 자원이 최근 1년간 평균 3개 이상 있으며, 이와 연계한 프로그램이 1년 이상 지속된다’는 시설과 ‘지역사회와 연계된 프로그램이 없다’는 시설이 각각 29.8%씩으로 가장 많았다. 즉, 전체 시설의 약 70%는 지역사회자원과 연계된 상태이나 그 외 시설은 연계가 전혀 이루어지지 않은 상태로 볼 수 있는데, 시설의 경우 인적·물적 자원이 열악한 상황이므로 지역사회 자원의 활용을 통해 사

업을 활성화시키는 것이 필요하다고 하겠다.

급식관리의 경우는 근로작업시설만 해당되는 평가항목으로 다음의 4개 항목, 'a) 일주일 단위의 식단 작성 b) 식단을 공개적 장소에 게시 c) 식당과 부엌의 위생관리 d) 전체 근로 장애인이 식사할 수 있을 정도의 식사공간 등이 어느 정도 마련되어 있는가'에 의해 평가되었다. 평가대상 시설 전체가 위의 4가지 항목을 모두 충족시키고 있는 것으로 나타나 시설에서의 급식관리는 모두 일정 수준에 올라 있음을 알 수 있게 해준다.

응급의료서비스의 경우는 다음의 4가지 항목, 'a) 위급 및 비상사태에 대비할 수 있는 비상조직의 구성 b) 위급상황에 대한 예방교육자료나 비상사태에 대처할 수 있는 내용이 담긴 방침이나 절차에 대한 문서나 자료 배치 c) 지난 1년 동안 1회 이상의 실제훈련을 실시한 경험 d) 지역사회와의 응급구조대, 소방서, 경찰서, 병원, 행정기관 등과의 연계체계 확보' 중 어느 정도에 해당되는지에 의해 평가되었는데, 위의 '4가지 사항이 다 이루어지고 있는' 시설이 전체의 59.6%로 가장 많았고, '3가지가 이루어지고 있는' 시설은 17.5%, '2가지가 이루어지고 있는' 시설은 14.0%인 것으로 나타났고, '1가지 이하가 이루어지고 있는' 시설은 8.8%였다. 90% 이상의 시설들이 응급의료서비스 체계를 어느 정도 갖추고 있는 것으로 볼 수 있는데, 이는 대부분의 시설이 생활시설 부속시설이기 때문인 것으로 볼 수 있다.

사례회의에서는 '전체 근로장애인의 20% 이상에 대해 사례회의를 정기적으로 실시한다'는 시설이 49.1%로 가장 많았고, 사례회의를 전혀 실시하지 않는 시설은 10.5%로 나타났다. 2001년 평가에서는 사례회의를 전혀 실시하지 않는 시설이 38.2%로 가장 많았고, 20% 이상에 대해 정기적인 사례회의를 실시한 경우가 16.2%였던 것과 비교한다면, 2004년 평가에서는 결과가 역전된 것으로 많은 시설들이 사례회의에 대한 중요성을 인식하고 그에 따라 사례회의를 실시하고 있는 것으로 볼 수 있다. 시설에 현재 지원되고 있는 인력이 2명이라는 점을 감안한다면, 생산과 판매, 직업재활서비스의 제공 등을 하고 있는 실무자들의 입장에서 정기적인 사례회의를 실시한다는 것이 매우 어려운 상황임에도 불구하고 실무자들의 많은 노력이 있었다고 하겠다.

근로·훈련장애인 대 직원비율은 근로작업시설은 제외되는 평가항목으로 '근로·훈련장애인 10인당 직원 1인이다'라는 시설이 75.4%로 가장 많았고, '11~15인당 직원 1인이다'라는 시설은 10.5%, '20인 이상 당 직원 1인이다'라는 시설은 3.5%, '16~20인당 직원 1인이다'라

는 시설은 1.8%로 가장 적었다. 이는 2001년 평가결과에서 ‘10인당 직원 1인이다’라고 한 시설이 32.3%였고, ‘20인 이상 당 직원 1인이다’라고 한 시설은 23.1%였다는 것과 비교할 때 직원 1인당 서비스 제공 장애인수가 많이 줄어든 것이다. 즉, 근로훈련장애인에게 보다 수준 높은 직업재활서비스를 제공해 줄 수 있는 환경이 점차 마련되고 있는 것으로 볼 수 있다. 그러나 현실적으로 직업재활서비스가 부족하고, 가능한 많은 장애인들에게 직업재활 서비스를 제공해야 하는 상황에서 근로·훈련장애인 대 직원의 비율이 낮은 것이 바람직한 것인지의 고려도 필요하다고 하겠다.

임금수준은 근로작업시설과 보호작업시설로 구분하여 평가하였는데, 근로작업시설의 경우, ‘최저임금 이상을 전체 근로장애인 95% 이상에게 지급하고 있다’는 시설이 40.0%로 가장 많았고, 그 외 ‘근로장애인의 85% 이상에게 지급하고 있다’와 ‘근로장애인의 75% 이상에게 지급하고 있다’는 시설이 각각 20%였다. 즉, 근로작업시설은 전체 근로장애인의 75% 이상에게 최저임금 이상을 지급해야 하는 상황에서, 현재 전체 시설의 80%는 이러한 법적 기준을 충족시키고 있는 것으로 볼 수 있다. 그러나 ‘전체 근로장애인의 75% 미만에게 지급하고 있다’는 시설도 20%나 되고 있어 법적 기준에 미치지 못하는 임금수준을 유지하고 있는 것으로 나타났다. 보호작업시설의 경우는 ‘전체 근로장애인의 평균임금이 최저임금의 10% 미만이다’는 시설이 39.4%로 가장 많았고, ‘평균임금이 최저임금의 40% 이상’인 시설은 24.2%, ‘평균임금이 최저임금의 20%~39%’인 시설은 21.2%, ‘평균임금이 최저임금의 10%~19%’인 시설은 15.2%인 것으로 나타났다. 근로작업시설을 제외한 직업재활시설의 근로장애인에 대한 임금수준은 상당히 열악한 상태라고 할 수 있을 것이다. 이는 아마도 근로장애인 대부분이 생산성이 낮은 정신지체인이기 때문인 것으로 볼 수 있을 것이다.

직업훈련수당/임금은 작업활동시설과 직업훈련시설만 해당되는 평가항목으로 ‘장애인의 급여체계에 따라 정기적으로 월 1회 수당/임금을 지급한다’는 시설이 42.1%로 가장 많았고, ‘비정기적으로 수당/임금을 준다’는 시설은 31.6%, ‘장애인 급여체계는 없지만 정기적으로 월 1회 수당/임금을 준다’는 시설은 10.5%인 반면, ‘수당/임금을 주지 않는다’는 시설은 15.8%가 되는 것으로 나타났다.

재활프로그램의 다양성에서는 근로작업시설을 제외한 경우와 근로작업시설만 해당하는 경우로 구분하여 다르게 평가하였는데, 근로작업시설을 제외한 경우 ‘재활프로그램을 5종 이상 실시하며, 총 프로그램 제공시간이 주당 평균 10시간 이상이다’라는 시설이 61.5%로

가장 많았고, ‘재활프로그램을 재활프로그램 2종 이하 실시하며, 총 프로그램 제공시간이 주당 평균 6시간 미만이다’라는 시설이 15.4%였다. 근로작업시설만 평가한 경우도 ‘재활프로그램을 3종 이상 실시하며, 총 프로그램 제공시간이 주당 평균 4시간 이상이다’라는 시설이 60.0%로 가장 많았고, ‘프로그램을 실시하지 않는다’는 시설은 한군데도 없었다. 이상의 결과를 볼 때, 직업재활시설 전반적으로 시설유형과는 관계없이 재활프로그램을 다양하게 실시하고 있는 것으로 볼 수 있다.

외부직업 배치율에서는 ‘연간 전체 근로장애인의 5% 미만’인 시설이 57.9%로 가장 많은 것으로 나타났는데, 이는 2001년 평가에서 61.8%였던 것과 비교한다면 좀 나아진 결과이긴 하지만 아직도 근로장애인이 더 나은 시설의 전이가 제대로 이루어지지 않고 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다. 여기서 외부직업배치란 보호작업시설에서는 근로시설, 지원고용, 일반고용을 의미하고, 근로작업시설에서는 일반고용을 의미한다. 단, 동일법인으로의 배치는 외부직업 배치로 인정하지 않았다.

〈표 1-3-6〉 서비스 프로그램 빈도분포

평가항목	평 가 기 준		빈도	비율
D1. 서비스 정보 제공	④	근로·훈련장애인 및 가족에게 제공되는 서비스 내용과 권리에 대해 내용을 문서화된 정보로서 제공하고 있으며 이들의 서명이 담긴 문서를 보존하고 있다.	35	61.4
	③	근로·훈련장애인 및 가족에게 제공되는 서비스 내용과 권리에 대해 내용을 문서화된 정보로서 제공하고 있다.	7	12.3
	②	근로·훈련장애인 및 가족에게 제공되는 서비스 내용과 권리에 대해 내용을 구두로 제공하고 있다.	11	19.3
	①	근로·훈련장애인 및 가족에게 제공되는 서비스 내용과 권리에 대해 내용을 정보로 전달하지 않는다.	4	7.0
D2. 서비스 만족도 조사	④	년1회 이상 조사하여 3가지 이상의 서비스 질적 개선에 활용하고 있다.	25	43.9
	③	년1회 이상 조사하여 2가지의 서비스 질적 개선에 활용하고 있다.	4	7.0
	②	년1회 이상 조사하여 1가지의 서비스 질적 개선에 활용하고 있다.	13	22.8
	①	조사가 전혀 이루어지고 있지 않다.	15	26.3
D3. 개별화 계획	④	모든 근로·훈련장애인의 개별화된 서류를 갖추고 서비스계획에 의한 개별서비스를 제공하고 있다.	34	59.6
	③	일부 근로·훈련장애인의 개별화된 서류를 갖추고 개별서비스를 제공하고 있다.	13	22.8
	②	개별화된 서류를 갖추고 있지는 않지만 개별화된 서비스를 제공한다.	4	7.0
	①	개별화된 서류도 갖추지 않고 개별화된 서비스도 제공되지 않는다.	6	10.5
D4. 프로그램 평가와 환류	④	최근 1년간 외부전문가가 포함된 종합평가를 시행하고 개선에 반영하였다.	10	17.5
	③	최근 1년간 자체적으로 종합평가를 시행하고 개선에 반영하였다.	19	33.3
	②	최근 1년간 내·외부적인 종합평가를 시행하고 개선에 반영하지 않았다.	4	7.0
	①	최근 1년간 종합평가를 시행하지 않았다.	24	42.1

〈표 1-3-6〉 계속

평가항목	평가기준	빈도	비율
D5-1. 근로장애인의 고충처리 절차 (근로작업시설 만 해당)	a) 시설내 고충처리에 관한 업무분장을 받은 직원이 있음. b) 일련의 과정을 기록해 놓은 문서가 있음. c) 연간 2회 이상 고충처리를 위한 개별면담과 기록이 있음. d) 의사표현을 하지 못하는 장애인의 고충처리를 시설장에게 전달하고 그 처리내용이 기록되어 있는 문서를 관리함. e) 지난 1년간 장애인의 고충처리를 위해 2회 이상의 사례 회의를 개최하였으며 기록이 있음.		
	④ 위의 사항 중 4가지 이상을 시행하였다.	3	60.0
	③ 위의 사항 중 3가지를 시행하였다.	1	20.0
	② 위의 사항 중 2가지를 시행하였다.	1	20.0
	① 위의 사항 중 1가지 이하를 시행하였다.	0	0.0
D5-2. 근로장애인의 고충처리 절차 (근로작업시설 제외)	a) 시설내 고충처리에 관한 업무를 분장받은 직원이 있음. b) 일련의 과정을 기록해 놓은 문서가 있음. c) 연간 2회 이상 고충처리를 위한 개별면담과 기록이 있음. d) 의사표현을 하지 못하는 장애인의 고충처리를 시설장에게 전달하고 그 처리내용이 기록되어 있는 문서를 관리. e) 지난 1년간 장애인의 고충처리를 위해 2회 이상의 사례 회의를 개최하였으며 기록이 있음.		
	④ 위의 5가지 중 3가지 이상을 시행하였다.	29	55.8
	③ 위의 5가지 중 2가지를 시행하였다.	8	15.4
	② 위의 5가지 중 1가지를 시행하였다.	5	9.6
	① 전혀 시행하지 않았다.	10	19.2
D6. 지역사회 연계 프로그램	④ 지역사회자원과 연계한 자원이 최근 1년간 평균 3개 이상 있으며, 이와 연계한 프로그램이 1년 이상 지속된다.	17	29.8
	③ 지역사회자원과 연계한 자원이 최근 1년간 평균 2개 이상 있으며, 이와 연계한 프로그램이 1년 이상 실시된다.	8	14.0
	② 지역사회자원과 연계한 자원이 최근 1년간 평균 1개 이상 있으며 이와 연계한 프로그램이 1년 이내 지속된다.	15	26.3
	① 지역사회와 연계된 프로그램이 없다.	17	29.8

〈표 1-3-6〉 계속

평가항목	평가기준	빈도	비율
D7. 급식관리 (근로작업시설 만 해당)	a) 일주일 단위의 식단 작성 b) 식단을 공개적 장소에 게시 c) 식당과 부엌의 위생관리 d) 전체 근로장애인이 식사할 수 있을 정도의 식사 공간		
	④ 4가지 모두 충분하다.	5	100.0
	③ 3가지만 충분하다.	0	0.0
	② 2가지만 충분하다.	0	0.0
	① 1가지 이하로 충분하다.	0	0.0
D8. 응급의료 서비스	a) 위급 및 비상사태에 대비할 수 있는 비상조직이 구성 b) 위급 상황에 대한 예방교육 자료나 비상사태에 대처할 수 있는 내용이 담긴 방침이나 절차에 대한 문서나 자료 배치 c) 지난 1년 동안 1회 이상의 실제훈련을 실시한 경험 d) 지역사회 의 응급구조대, 소방서, 경찰서, 병원, 행정기관 등과의 연계체계를 확보		
	④ 4가지 사항이 모두 이루어지고 있다.	34	59.6
	③ 3가지가 이루어지고 있다.	10	17.5
	② 2가지가 이루어지고 있다.	8	14.0
	① 1가지 이하가 이루어지고 있다.	5	8.8
D9. 사례회의	④ 전체 근로장애인의 20% 이상에 대해 사례회의를 정기적으로 실시한다.	28	49.1
	③ 전체 근로장애인의 20% 미만에 대해 사례회의를 정기적으로 실시한다.	4	7.0
	② 사례회의를 비정기적으로 실시한다.	19	33.3
	① 사례회의를 전혀 실시하지 않는다.	6	10.5
D10. 근로·훈련장애인 대 직원비율(근로 작업시설 제외)	④ 근로·훈련장애인 10인당 직원 1인이다.	43	75.4
	③ 근로·훈련장애인 11~15인당 직원 1인이다.	6	10.5
	② 근로·훈련장애인 16~20인당 직원 1인이다.	1	1.8
	① 근로·훈련장애인 20인 이상 당 직원 1인이다.	2	3.5
D11-1. 임금수준 (근로작업시설 만 해당)	④ 최저임금 이상을 전체 근로장애인 95% 이상에게 지급하고 있다.	2	40.0
	③ 최저임금 이상을 전체 근로장애인 85% 이상에게 지급하고 있다.	1	20.0
	② 최저임금 이상을 전체 근로장애인 75% 이상에게 지급하고 있다.	1	20.0
	① 최저임금 이상을 전체 근로장애인 75% 미만에게 지급하고 있다.	1	20.0

〈표 1-3-6〉 계속

평가항목	평 가 기 준		빈도	비율
D11-2. 임금수준 (보호작업시설 만 해당)	④	전체 근로장애인의 평균임금이 최저임금의 40% 이상이다.	8	24.2
	③	전체 근로장애인의 평균임금이 최저임금의 20%에서 39% 사이이다.	7	21.2
	②	전체 근로장애인의 평균임금이 최저임금의 10%에서 19% 사이이다.	5	15.2
	①	전체 근로장애인의 평균임금이 최저임금의 10% 미만이다.	13	39.4
D11-3. 직업훈련수당/임 금(작업활동시설, 직업훈련시설만 해당)	④	장애인의 급여체계에 따라 정기적으로 월 1회 수당/임금을 지급한다.	8	42.1
	③	장애인의 급여체계는 없지만 정기적으로 월 1회 수당/임금을 준다.	2	10.5
	②	비정기적으로 수당/임금을 준다.	6	31.6
	①	수당/임금을 주지 않는다.	3	15.8
D12-1. 재활프로그램의 다양성 (근로작업시설 제외)	④	재활프로그램을 5종 이상 실시하며, 총 프로그램 제공시간이 주당 평균 10시간 이상이다.	32	61.5
	③	재활프로그램을 4종 이상 실시하며, 총 프로그램 제공시간이 주당 평균 8시간 이상이다.	4	7.7
	②	재활프로그램을 3종 이상 실시하며, 총 프로그램 제공시간이 주당 평균 6시간 이상이다.	8	15.4
	①	재활프로그램을 2종 이하 실시하며, 총 프로그램 제공시간이 주당 평균 6시간 미만이다.	8	15.4
D12-2. 재활프로그램의 다양성(근로작업 시설만 해당)	④	재활프로그램을 3종 이상 실시하며, 총 프로그램 제공시간이 주당 평균 4시간 이상이다.	3	60.0
	③	재활프로그램을 2종 실시하며, 총 프로그램 제공시간이 주당 평균 3시간 이상이다.	1	20.0
	②	재활프로그램을 1종 실시하며, 총 프로그램 제공시간이 주당 평균 2시간 이상이다.	1	20.0
	①	프로그램을 실시하지 않는다.	0	0.0
D13. 외부직업 배치율	④	연간 전체 근로장애인의 15% 이상이다.	12	21.1
	③	연간 전체 근로장애인의 10% 이상~15% 미만이다.	1	1.8
	②	연간 전체 근로장애인의 5% 이상~10% 미만이다.	11	19.3
	①	연간 전체 근로장애인의 5% 미만이다.	33	57.9

나. 서비스 프로그램의 시설유형별 비교

시설유형별 서비스 영역의 평균값을 비교한 결과는 <표 1-3-7>과 같다.

서비스 정보제공에서는 작업활동시설(3.53점)과 직업훈련시설(3.50점)이 높은 점수를 받았고, 근로작업시설(3.20점), 보호작업시설(3.15점)의 순으로 정보제공을 잘 한 것으로 나타났다.

서비스 만족도조사에서는 근로작업시설이 3.40점으로 가장 높았고, 작업활동시설(2.65점), 보호작업시설(2.61점), 직업훈련시설(2.50점)의 순으로 만족도조사가 잘 이루어지고 있는 것으로 나타났다. 전체 평균이 2.68점이라는 점을 감안한다면 시설 전반적으로 만족도 조사를 통해 서비스의 질적 개선을 행하는데 활용하고 있는 것으로 볼 수 있다.

개별화 계획에서는 작업활동시설이 3.53점으로 평균점수가 가장 높게 나타났고, 보호작업시설도 3.33점으로 높았다. 그 외 근로작업시설(2.80점)과 직업훈련시설(2.50점)은 낮은 평가점수를 보였다. 시설 전체적으로 볼 때 현재 시점은 근로·훈련장애인에 대한 개별화계획을 세워가고 있는 과정에 있는 것으로 볼 수 있겠다.

프로그램 평가와 환류에서는 근로작업시설(2.6점)과 직업훈련시설(2.50점)이 높은 점수를 보였고, 작업활동시설과 보호작업시설이 2.2점대의 낮은 점수를 보였다. 시설 전체적으로 평균 점수가 2.26점으로 낮은 편인데, 이는 직업재활시설에서 프로그램 평가와 환류가 제대로 이루어지지 않고 있다는 것을 보여주는 것이며, 특히 보호작업시설에서의 프로그램 평가와 환류 점수가 가장 낮아 전문적 서비스를 제공하기 위해서는 이에 대한 고려가 필요하다고 하겠다.

근로장애인의 고충처리 절차에서는 근로작업시설과 그 외 직업재활시설의 기준이 상이한 것을 고려하더라도 근로작업시설이 3.40점으로 보호작업시설(3.30점), 작업활동시설(2.88점), 직업훈련시설(2.50점)보다 높아서 고충처리 절차에서 시설유형별로 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다. 특히 직업훈련시설에서의 고충처리 절차가 더 필요한 것으로 볼 수 있다.

지역사회연계 프로그램에서는 근로작업시설이 3.40점으로 전체 평균인 2.44점 보다 훨씬 높은 점수를 보였고, 그 외 작업활동시설(2.44점), 보호작업시설(2.33점), 직업훈련시설(2.00점)은 비슷하게 낮은 점수를 나타냈다. 근로작업시설을 제외한 시설들의 지역사회연계를 위한 노력이 더욱 필요하다고 하겠다.

급식관리는 근로작업시설만 평가대상이었는데, 근로작업시설 모두 급식관리가 잘되고 있는 것으로 나타났다. 그리고 응급의료서비스는 근로작업시설이 3.80점으로 가장 높은 평균점수를 받았고, 직업훈련시설(3.50점), 작업활동시설(3.29점), 보호작업시설(3.18점)의 순으로 높은 평균점수를 보였는데, 시설 전반적으로 급식관리의 4개의 항목 중 3개 이상을 갖추고 있음을 알 수 있다.

사례회의에서는 작업활동시설과 보호작업시설이 3.06점으로 높은 평균점수를 보였고, 근로작업시설이 2.40점, 그리고 직업훈련시설이 1.50점으로 가장 낮은 점수를 보였다. 이러한 결과를 볼 때, 생산성을 주 목적으로 하는 시설인 근로작업시설, 직업훈련시설 등의 경우가 개별 장애인에 대한 사례회의가 잘 이루어지지 않고 있음을 알 수 있다. 또한, 전체 평균 점수도 2.95점 즉, 비정기적으로 실시하고 있는 것으로 나타나 사례회의를 통한 전문적 서비스가 아직은 제대로 이루어지지 못하고 있는 상태임을 알 수 있다.

근로작업시설은 제외된 근로·훈련장애인 대 직원비율은 작업활동시설이 3.82점으로 가장 높은 평균점수를 보였고, 보호작업시설은 3.76점, 그리고 직업훈련시설은 2.50점으로 가장 낮은 점수를 보였다. 전체 평균점수가 3.73점 즉, ‘근로·훈련장애인 11~15인당 직원 1인’인 점을 감안한다면 직업훈련시설은 ‘근로·훈련장애인 16~20인당 직원 1인’으로 차이가 나고 있다.

임금수준은 근로작업시설의 경우, 전체 평균 2.80점으로 모든 시설이 ‘최저임금 이상을 전체 근로장애인 75% 이상에게 지급’하고 있는 것으로 볼 수 있으며, 보호작업시설의 경우는 전체 평균점수가 2.3점으로 모든 시설이 ‘전체 근로장애인 평균임금이 최저임금의 10%~19%’ 수준임을 알 수 있다.

직업훈련수당/임금은 작업활동시설과 직업훈련시설에만 지급하고 있는 것으로, 전체 평균점수는 2.79점으로, 작업활동시설의 경우 평균점수가 3.0점으로 ‘정기적으로 월 1회 지급’하는 편이었고, 직업훈련시설은 평균점수가 1.0점으로 ‘수당/임금은 주지 않는’ 편으로 매우 낮은 점수를 보였다.

재활프로그램의 다양성은 근로작업시설을 제외한 경우와 근로작업시설만 해당하는 경우로 구분하여 평가하였는데, 근로작업시설을 제외한 경우는 작업활동시설(3.65점)과 직업훈련시설(3.50점)이 높은 점수를 보여 다양한 개인사회적응훈련을 많이 실시하고 있음을 알 수 있고, 보호작업시설이 평균점수가 2.88점으로 낮았다. 이는 보호작업시설의 경우, 재활

프로그램의 다양성 보다는 생산성에 더 치중하는 경향이 있기 때문으로 볼 수 있다. 근로작업시설만 평가한 경우는 평균 점수가 3.4점으로 비교적 높은 점수를 보였다.

외부직업 배치율에서는 직업훈련시설이 2.50점으로 가장 높은 평균점수를 보였고, 작업활동시설이 1.94점, 보호작업시설이 1.01점, 근로작업시설이 1.0점의 순으로 높게 나타났다. 이와 같이 직업훈련시설이 높은 점수를 받은 이유는 시각·청각장애인시설이 많으며, 대부분 훈련을 받고 외부로 배치되기 때문으로 볼 수 있다.

〈표 1-3-7〉 시설유형별 서비스 프로그램 평균 비교

항목	시설유형	직업훈련 시설	작업활동 시설	보호작업 시설	근로작업 시설	전체
D1. 서비스 정보제공		3.50	3.53	3.15	3.20	3.28
D2. 서비스 만족도 조사		2.50	2.65	2.61	3.40	2.68
D3. 개별화 계획		2.50	3.53	3.33	2.80	3.32
D4. 프로그램 평가와 환류		2.50	2.24	2.21	2.60	2.26
D5-1. 근로장애인의 고충처리 절차 (근로작업시설만 해당)		-	-	-	3.40	3.40
D5-2. 근로장애인의 고충처리절차(근로작업시설 제외)		2.50	2.88	3.30	-	3.13
D6. 지역사회연계 프로그램		2.00	2.41	2.33	3.40	2.44
D7. 급식관리(근로작업시설만 해당)		-	-	-	4.00	4.00
D8. 응급의료서비스		3.50	3.29	3.18	3.80	3.28
D9. 사례회의		1.50	3.06	3.06	2.40	2.95
D10. 근로·훈련장애인 대 직원비율 (근로작업시설 제외)		2.50	3.82	3.76	-	3.73
D11-1. 임금수준(근로작업시설만 해당)		-	-	-	2.80	2.80
D11-2. 임금수준(보호작업시설만 해당)		-	-	2.30	-	2.30
D11-3. 직업훈련수당/임금 (작업활동시설, 직업훈련시설만 해당)		1.00	3.00	-	-	2.79
D12-1. 재활프로그램의 다양성(근로작업시설 제외)		3.50	3.65	2.88	-	3.15
D12-2. 재활프로그램의 다양성(근로작업시설만 해당)		-	-	-	3.40	3.40
D13. 외부직업 배치율		2.50	1.94	1.91	1.00	1.86

5. 인적자원과 개발

인적자원과 개발영역에서는 직원채용의 합리성, 직원업무평가, 직원의 업무분담, 교육훈련기회의 균등제공, 내부교육계획, 복무규정, 직원복리후생, 최근 2년간 직원의 연평균 이직률, 직원의 전문자격유무, 계약직을 포함하는 상근직원의 자격증 소지율 및 장애인 비율에 대해 빈도분포와 시설유형별 비교를 하였다.

가. 인적자원과 개발 빈도분포

인적자원과 개발영역의 빈도분포는 <표 1-3-8>에서 제시하고 있다.

직원채용 합리성에서는 다음의 항목 3개, ‘a) 직원을 채용할 때 직원에 대한 자격기준 명시 b) 채용절차 명문화 c) 직원선발을 위한 공개적 공고’가 어느 정도 이루어지고 있는가에 의해 평가하였다. ‘위의 3가지 절차가 모두 이루어진다’는 시설이 75.4%로 가장 많았고, ‘위의 요소 중 2가지가 이루어진다’는 시설은 19.3%, ‘위의 요소 중 1가지가 이루어진다’는 시설은 5.3%인 것으로 나타났다. 이외 ‘1가지도 이루어지지 않는다’는 시설은 없는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 점차 시설에서의 직원 채용시 합리적인 절차를 따라서 전문적인 직원을 선발하고 있는 것으로 볼 수 있다.

직원업무의 평가는 근로작업시설만 해당되는 평가항목으로, ‘고과평정제도에 따라 연 1회 이상 실시되고 있다’는 시설이 40.0%로 가장 많았고, ‘고과평정제도가 없다’는 시설은 20.2%였다. 시설내 담당 직원이 몇 명 안되는 상황에서 고과평정제도를 만들어 평가까지 한다는 것이 필요한가에 대한 의문을 제기하는 시설도 있기는 하지만, 직원들이 열심히 업무를 수행하고 있는 상황에서 자신의 업무수행결과에 대해 점검할 수 있는 기회가 되고 평가결과 평가가 좋은 직원에게는 인센티브까지 제공된다면 실무자들에게 더욱 확실한 동기부여가 될 것으로 판단된다.

직원의 업무분담에서는 시설의 80.7%가 ‘운영규정 내에 부서 및 팀별 업무분담이 규정되어 있으며 그에 따라 실시되고 있다’고 응답하여 가장 많았고, ‘운영규정 내에 업무분담표가 없다’는 시설은 5.3%, ‘운영규정 내에 부서 및 팀별 업무분담이 규정되어 있으나 전혀 이루어지지 않고 있다’는 시설은 1.8%, ‘업무분담 규정이 없거나, 규정되어 있어도 이루어지지 않는다’ 시설이 7.1%가 되는 것으로 볼 수 있다. 즉, 90% 이상의 시설들에서는 업

무분담 규정이 마련되어 있고, 그에 따라 일부라도 실시되고 있는 것이다.

교육훈련 기회의 균등제공에서는 ‘직원이 외부의 교육훈련에 직원 1인당 평균 연간 3회 이상 참여하고 있다’는 시설이 35.1%로 가장 많았고, ‘직원이 외부의 교육훈련에 직원 1인당 평균 연간 1회 이상~2회 미만 참여하고 있다’는 시설이 26.3%, ‘직원이 외부의 교육훈련에 직원 1인당 평균 연간 2회 이상~3회 미만 참여하고 있다’는 시설은 22.8%였으며, ‘연간 1회 미만 참여’ 하고 있는 시설은 15.8%였다. 이러한 결과는 직업재활시설에서 직원들의 보수교육에 대한 필요성을 인식하고, 그에 따라 교육훈련 기회가 활성화되고 있는 상황을 반영한 것이라고 하겠다. 이러한 직원의 외부교육 참여는 변화하는 사회환경 속에서 적절한 대응방안을 마련하고 전문적인 서비스를 제공하기 위해서는 반드시 필요한 부분이며 더욱 활성화되어야 할 것이다.

내부교육 계획은 근로작업시설만 해당되는 평가항목으로, ‘직원에 대한 내부교육 훈련계획이 연단위로 수립되어 있으며, 외부 강사에 의한 교육을 분기별 1회 이상 실시한다’는 시설이 60.0%로 가장 많았고, ‘연단위로 내부교육 훈련계획이 없다’는 시설은 전혀 없는 것으로 나타났다. 즉, 모든 근로작업시설에서는 내부교육 훈련계획을 연단위로 마련하고 있는 것을 알 수 있다. 교육의 실시 횟수에 있어서는 차이가 있었다.

복무규정에서는 ‘복무규정이 마련되어 있고 직원들이 잘 인지하고 있으며 그대로 이행한다’는 시설이 84.2%로 가장 많았고, ‘복무규정이 없다’는 시설은 1.8%였다. 이는 직업재활시설이 행정상으로는 어느 정도 틀을 갖추고 있음을 보여주는 것이라고 하겠다.

직원복지 후생에서는 ‘연간 직원복지후생을 위해 규정된 휴가실시, 포상제도, 복지후생설비 지원’ 등이 어느 정도 이루어지고 있는가를 통해 알아보았다. 위의 사항이 ‘모두 만족스럽게 실시된다’는 시설이 63.2%로 가장 많았고, ‘위의 사항 중 2가지가 만족스럽게 실시된다’는 시설은 28.1%, ‘위의 사항 중 1가지가 만족스럽게 실시된다’는 시설은 7.0%, 그리고 ‘위의 3가지 사항 모두가 미비하다’는 시설은 1.8%였다. 위의 평가항목에서 제시하고 있는 3가지 사항, 즉 휴가실시, 포상제도, 복지후생설비 지원은 직원복지후생을 위한 가장 기본적인 내용이라는 점을 감안한다면 아직까지 미흡한 시설이 있음을 알 수 있다.

최근 2년간 직원의 연평균 이직률에서는 ‘최근 2년간 직원의 연평균 이직률이 10% 미만이다’라는 시설이 47.4%로 가장 많았고, 다음으로 ‘최근 2년간 직원의 연평균 이직률이 30% 이상이다’라는 시설이 28.1%였다. 그 외 ‘이직률이 10% 이상 20% 미만’인 시설이

17.5%, ‘이직률이 20% 이상 30% 미만’인 시설이 7.0%였다. 이상의 결과를 볼 때, 시설에서의 직원 이직률이 아직은 높은 편임을 알 수 있다.

직원의 전문자격 유무에서는 ‘시설장과 사무국장, 직업훈련교사 모두 자격기준을 갖추고 있다’는 시설이 66.7%로 가장 많았고, ‘2인이 자격기준을 갖춘’ 시설은 22.8%, ‘1인이 자격기준을 갖춘’ 시설은 7.0%, 그리고 ‘모두 자격기준을 갖추고 있지 않은’ 시설은 3.5%가 되는 것으로 나타났다. 이는 2001년 평가에서 ‘모두 기준을 갖춘’ 시설이 4.4%였고, ‘모두 최소자격기준을 갖추지 못한’ 시설이 10.3%였던 것과 비교한다면 많은 시설에서 직원의 전문성을 확보하기 위한 노력을 하여 왔음을 알 수 있다. 그러나 아직도 일부의 시설은 모두 자격을 갖추지 못하고 있는 것으로 나타났는데, 이 기관들은 직원의 전문성을 확보하는 것이 반드시 필요하다.

계약직을 포함하는 상근직원의 자격증 소지율에서는 ‘계약직을 포함하는 상근직원의 자격증 소지율이 100% 이상’인 시설이 63.2%로 가장 많았고, ‘계약직을 포함하는 상근직원의 자격증 소지율이 60% 미만’인 시설은 12.4%였다. 또한, 계약직을 포함하는 상근직원 중 장애인의 수는 근로작업시설에 한해서만 평가하였는데, ‘계약직을 포함하는 상근직원 중 장애인이 3명 이상이다’라는 시설과 ‘계약직을 포함하는 상근직원 중 장애인이 1명도 없다’는 시설이 각각 40%였고, ‘상근직원 중 장애인이 1명인’ 시설은 20%였다. 이 평가항목은 시설 내 장애인의 취업을 장려하는 차원에서 마련된 것으로 시설 내 장애인의 취업률이 점차 증가할 것으로 예상된다.

〈표 1-3-8〉 인적자원과 개발 빈도분포

평가항목	평가 기준	빈도	비율
E1. 직원채용 합리성	a) 직원을 채용할 때 직원에 대한 자격기준 명시 b) 채용절차 명문화 c) 직원선발을 위한 공개적 공고		
	④ 위의 3가지 절차가 모두 이루어진다.	43	75.4
	③ 위의 요소 중 2가지가 이루어진다.	11	19.3
	② 위의 요소 중 1가지가 이루어진다.	3	5.3
	① 1가지도 이루어지지 않는다.	0	0.0
E2. 직원업무 평가 (근로작업시설 만 해당)	④ 고과평정제도에 따라 연 1회 이상 실시되고 있다.	2	40.0
	③ 고과평정제도에 따라 비정기적으로 실시되고 있다.	1	20.0
	② 고과평정제도가 있으나 실시하지 않고 있다.	1	20.0
	① 고과평정제도가 없다.	1	20.0
E3. 직원의 업무분담	④ 운영규정 내에 부서 및 팀별 업무분담이 규정되어 있으며 그에 따라 실시되고 있다.	46	80.7
	③ 운영규정 내에 부서 및 팀별 업무분담이 규정되어 있으나 일부 실시되고 있다.	7	12.3
	② 운영규정 내에 부서 및 팀별 업무분담이 규정되어 있으나 전혀 이루어지지 않고 있다.	1	1.8
	① 운영규정 내에 업무분담표가 없다.	3	5.3
E4. 교육훈련 기회 의 균등 제공	④ 직원이 외부의 교육훈련에 직원 1인당 평균 연간 3회 이상 참여하고 있다.	20	35.1
	③ 직원이 외부의 교육훈련에 직원 1인당 평균 연간 2회 이상~3회 미만 참여하고 있다.	13	22.8
	② 직원이 외부의 교육훈련에 직원 1인당 평균 연간 1회 이상~2회 미만 참여하고 있다.	15	26.3
	① 직원이 외부의 교육훈련에 직원 1인당 평균 연간 1회 미만 참여하고 있다.	9	15.8

〈표 1-3-8〉 계속

평가항목		평 가 기 준	빈도	비율
E5. 내부교육 계획 (근로작업시설 만 해당)	④	직원에 대한 내부교육훈련계획이 연단위로 수립되어 있으며, 외부강사에 의한 교육을 분기별 1회 이상 실시한다.	3	60.0
	③	직원에 대한 내부교육훈련계획이 연단위로 수립되어 있으며, 외부강사에 의한 교육을 분기별 1회 이상 실시한다.	1	20.0
	②	직원에 대한 내부교육훈련계획이 연단위로 수립되어 있으나, 외부강사에 의한 교육이 없다.	1	20.0
	①	연 단위 내부교육훈련계획이 없다.	0	0.0
E6. 복무규정	④	복무규정이 마련되어 있고 직원들이 잘 인지하고 있으며 그대로 이행된다.	48	84.2
	③	복무규정이 마련되어 있고 직원들이 잘 인지하고 있으나 그대로 실행되지 않는 것도 있다.	6	10.5
	②	복무규정이 마련되어 있으나 직원들이 잘 모르고 있다.	2	3.5
	①	복무규정이 없다.	1	1.8
E7. 직원복리 후생		연간 직원복리후생을 위해 규정된 휴가실시, 포상제도, 복지후생설비 지원 등		
	④	위의 사항들 모두가 만족스럽게 실시된다.	36	63.2
	③	위의 3가지 사항 중 2가지가 만족스럽게 실시된다.	16	28.1
	②	위의 3가지 사항 중 1가지가 만족스럽게 실시된다.	4	7.0
	①	위의 3가지 사항 모두가 미비하다.	1	1.8
E8. 최근 2년간 직원의 연평균 이직률	④	최근 2년간 직원의 연평균 이직률이 10% 미만이다.	27	47.4
	③	최근 2년간 직원의 연평균 이직률이 10% 이상~20% 미만이다.	10	17.5
	②	최근 2년간 직원의 연평균 이직률이 20% 이상~30% 미만이다.	4	7.0
	①	최근 2년간 직원의 연평균 이직률이 30% 이상이다.	16	28.1

〈표 1-3-8〉 계속

평가항목	평 가 기 준		빈도	비율
E9. 직원의 전문자격 유무	④	시설장과 사무국장, 직업훈련교사 모두 자격기준을 갖추고 있다.	38	66.7
	③	시설장과 사무국장, 직업훈련교사 중 2인이 자격기준을 갖추고 있다.	13	22.8
	②	시설장과 사무국장, 직업훈련교사 중 1인이 자격기준을 갖추고 있다.	4	7.0
	①	시설장과 사무국장, 직업훈련교사 모두 자격기준을 갖추고 있지 않다.	2	3.5
E10. 계약직을 포함하는 상근직원의 자격증소지율 (전문자격증소지자수/상근직원의 수)×100	④	계약직을 포함하는 상근직원의 자격증소지율이 100%이다.	36	63.2
	③	계약직을 포함하는 상근직원의 자격증소지율이 80% 이상 100% 미만이다.	10	17.5
	②	계약직을 포함하는 상근직원의 자격증소지율이 60% 이상 80% 미만이다.	4	7.0
	①	계약직을 포함하는 상근직원의 자격증소지율이 60% 미만이다.	7	12.3
E11. 계약직을 포함하는 상근직원 중 장애인 수 (장애인의 수/상근직원수)×100 (근로작업시설만 해당)	④	계약직을 포함하는 상근직원 중 장애인이 3명 이상이다.	2	40.0
	③	계약직을 포함하는 상근직원 중 장애인이 2명이다.	0	0.0
	②	계약직을 포함하는 상근직원 중 장애인이 1명이다.	1	20.0
	①	계약직을 포함하는 상근직원 중 장애인이 1명도 없다.	2	40.0

나. 인적자원과 개발 시설유형별 비교

인적자원과 개발영역에 있어 시설유형별 평균 점수를 비교한 결과가 <표 1-3-9>이다.

직원채용의 합리성에서는 근로작업시설이 4.0점으로 가장 높았고, 다음으로 작업활동시설(3.71점), 보호작업시설(3.67점), 직업훈련시설(3.50점)의 순으로 나타났다.

직원 업무평가는 근로작업시설에 있어서 평균 2.80점으로, 고과평정제도는 있으나 실시하지는 않고 있는 것으로 볼 수 있다.

직원의 업무분담에서는 근로작업시설이 4.0점으로 가장 높은 점수였고, 그 다음으로 작업활동시설(3.76점), 보호작업시설(3.64점), 직업훈련시설(3.0점)의 순으로 나타났다. 직업훈련시설의 경우만이 평균 점수(3.68점)보다 많이 낮은 것으로 나타났다.

교육훈련기회의 균등제공에서는 작업활동시설이 3.12점으로 가장 높은 점수를 보였고, 보호작업시설(2.70점), 근로작업시설(2.40점), 직업훈련시설(2.0점)의 순으로 나타났는데, 시설 전체 평균적으로 ‘직원 1인당 평균 연간 1회 이상~2회 미만의 외부 교육훈련에 참여하고 있는’ 것으로 볼 수 있다.

근로작업시설에만 해당되는 평가항목인 내부교육 계획에서는 전체 시설 평균적으로 ‘연단위로 수립된 내부교육 훈련계획에 의해 외부강사에 의한 교육을 받기별 1회 이상’ 실시하고 있는 것으로 볼 수 있다.

복무규정에서는 근로작업시설과 직업훈련시설이 각각 4.0점으로 가장 높은 평균점수를 나타냈고, 보호작업시설이 3.67점으로 가장 낮은 점수를 나타냈다. 시설 전체 평균점수는 3.88점으로 시설 전체적으로 복무규정이 마련되어 있는 것으로 볼 수 있고, 직원의 인지도도 높으나 그대로 실행되지는 못하고 있는 것으로 볼 수 있다.

직원복지후생에서는 근로작업시설이 4.0점으로 가장 높았고, 보호작업시설(3.52점), 작업활동시설(3.47점), 직업훈련시설(3.0점)의 순으로 나타났다. 전체 평균은 3.53점으로 근로작업시설을 제외한 모든 시설이 평균 점수보다 낮은 점수를 보였는데, 특히 직업훈련시설의 경우 직원복지후생을 위한 노력이 더욱 필요한 것으로 판단된다.

최근 2년간 직원의 연평균 이직률은 직업훈련시설이 3.5점으로 가장 높았고, 근로작업시설(3.40점), 보호작업시설(2.94점), 작업활동시설(2.41점)의 순으로 나타났다. 시설 전체 평균 점수가 2.84점인 것을 감안한다면, 직업훈련시설과 근로작업시설의 직원 이직률이 높은 편인데, 이용장애인들에게 지속적인 서비스를 제공하기 위해서는 직원의 근무연속성이 유지

될 수 있도록 하는 방안을 마련하는 것이 필요할 것이다.

직원 전문자격유무에서는 작업활동시설이 3.71점으로 가장 높았고, 직업훈련시설(3.50점), 보호작업시설(3.48점), 근로작업시설(3.20점)의 순으로 나타났는데, 전체적으로 상근직원의 자격증소지율이 80% 이상 100% 미만 수준인 것으로 볼 수 있다.

계약직을 포함하는 상근직원의 자격증 소지율에서는 작업활동시설이 3.71점으로 가장 높았고, 직업훈련시설(3.50점), 보호작업시설(3.24점), 근로작업시설(2.40점)의 순으로 나타났다. 전체 평균 점수가 3.32점임을 감안할 때, 근로작업시설 상근직원의 자격증 소지율은 낮은 점수로 상근직원의 자격증 소지율을 높일 수 있는 전문적인 교육의 기회를 제공한다든지 등의 노력이 필요하다고 하겠다. 여기서 상근직원이라 함은 계약직을 포함하여 채용된지 3개월 이상된 자를 의미하며, 전문자격증은 직업재활 관련, 사회복지사, 간호사, 특수교사, 영양사, 조리사, 생산직종 관련 국가기술자격사 등을 의미하며, 청각장애인 시설의 경우는 수화통역사, 시각장애인 시설의 경우는 점역사를 전문자격증 소자자로 인정하였다.

그리고 근로작업시설의 계약직을 포함하는 상근직원 중 장애인수는 평균 2.4점, 즉 전체 시설 평균 1명 정도의 장애인을 상근직원으로 고용하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 1-3-9〉 시설유형별 인적자원과 개발 평균 비교

항목	시설유형	직업훈련 시설	작업활동 시설	보호작업 시설	근로작업 시설	전체
E1. 직원채용합리성		3.50	3.71	3.67	4.00	3.70
E2. 직원업무평가(근로작업시설만 해당)		-	-	-	2.80	2.80
E3. 직원의 업무분담		3.00	3.76	3.64	4.00	3.68
E4. 교육훈련 기회의 균등 제공		2.00	3.12	2.70	2.40	2.77
E5. 내부교육계획(근로작업시설만 해당)		-	-	-	3.40	3.40
E6. 복무규정		4.00	3.88	3.67	4.00	3.77
E7. 직원복리후생		3.00	3.47	3.52	4.00	3.53
E8. 최근 2년간 직원의 연평균 이직률		3.50	2.41	2.94	3.40	2.84
E9. 직원의 전문자격유무		3.50	3.71	3.48	3.20	3.53
E10. 계약직을 포함하는 상근직원의 자격증소지율(전문자격증소지자수/상근직원의 수)×100		3.50	3.71	3.24	2.40	3.32
E11. 계약직을 포함하는 상근직원 중 장애인수 (장애인의 수/상근직원수)×100 (근로작업시설만 해당)		-	-	-	2.40	2.40

6. 행정 및 기록

행정 및 기록영역에서는 문서비치 상태, 상담기록에 대한 수퍼비전, 정보화수준, 근로·훈련장애인에 대한 인적·물적보험가입, 4대보험 가입여부, 작업공정의 흐름도에 대한 빈도분포와 시설유형별 비교를 하였다.

가. 행정 및 기록의 빈도분포

행정 및 기록영역의 빈도분포는 <표 1-3-10>에서 제시하고 있다.

문서비치 상태에서는 ‘법에 의한 필수 비치서류 이외에도 시설운영과 서비스에 관한 각종 문서와 자료를 잘 비치하고 내용기록도 잘 되어 있으며 전산화되어 있다’는 시설이 47.4%로 가장 많았고, ‘법에 의한 필수 비치서류를 다 갖추지 않고 있거나 관리가 부실하다’고 한 시설은 3.5%였다. 시설 전체적으로 약 96%가 법에 의한 필수 비치서류를 갖추고 있어 행정적인 기록은 대부분 갖추고 있는 것으로 볼 수 있다. 이외 직업재활시설에 대한 전산화 작업까지 이루어진다면 더욱 바람직할 것으로 여겨진다. 여기서 법에 의한 필수 비치서류란 장애인복지법 시행규칙 별표 4호의 관리장부, 사업장부, 재무·회계장부와 추가장부를 의미한다.

상담기록에 대한 수퍼비전에서는 ‘분기별 1회 이상’ 실시하는 시설이 52.6%로 가장 많았고, ‘수퍼비전을 전혀 하지 않는’ 시설도 22.8%나 되었다. 그 외에는 ‘반기별 1회’ 또는 ‘년 1회’ 실시하고 있는 것으로 나타났다. 이는 2001년의 평가결과에서 ‘수퍼비전을 전혀 실시하지 않는’ 시설이 64.7%였던 것이 2004년에는 22.8%가 된 것으로 2001년 보다는 많은 시설들이 수퍼비전을 실시하고 있는 것으로 볼 수 있다. 직원의 업무능력을 향상시키고 장애인 근로자의 직업재활서비스를 효과적으로 제공하기 위해서는 적절한 수퍼비전을 실시하는 것이 바람직하다는 점을 고려할 때 시설은 수퍼비전 제공을 위한 노력을 하는 것이 필요하다고 하겠다.

정보화수준에서는 다음의 4개의 항목, 즉 ‘a) 직원 현원 대비 컴퓨터 비율이 50% 이상 b) 시설의 e-mail ID를 가지고 있으며 인터넷을 활용 c) 시설의 홈페이지가 있음 d) 시설내 근거리통신망이 구축’ 등이 어느 정도 이루어져 있는지를 통해 평가하였다. ‘위의 사항 중 3가지 이상을 갖추고 있다’는 시설이 89.5%로 가장 많았고, ‘위의 사항 중 2가지가 갖추어

져 있다'는 시설과 '위의 사항 중 1가지가 갖추어져 있다'는 시설이 각각 5.3%였다. 위의 사항 중 1가지도 없는 시설은 없었는데, 시설 전체적으로 일정 수준의 정보화가 이루어져 있음을 알 수 있다.

근로·훈련장애인에 대한 인적·물적 보험가입에서는 다음의 4개 보험(산재보험, 상해보험, 화재보험(대인), 화재보험(대물))을 어느 정도 가입하고 있는가에 의해 평가되었다. '위의 사항 중 2가지가 가입되어 있다'는 시설이 45.6%로 가장 많았고, '3가지 이상 가입되어 있다'는 시설은 38.6%, '위의 사항 중 1가지가 가입되어 있다'는 시설은 10.5%, '위의 사항 중 1가지도 가입되어 있지 않다'는 시설은 5.3%인 것으로 나타났다. 2001년도 평가에서는 '4가지 중 2가지에 가입되어 있는' 시설이 29.4%였고, '1가지도 가입되어 있지 않은' 시설이 7.4%였던 것과 비교해 본다면, 시설 전체적으로 인적·물적보험 가입정도가 매우 높아진 상태임을 알 수 있다. 즉, 장애인들이 위험에 대한 대비를 많이 이룬 것으로 볼 수 있다. 그리고 근로작업시설의 4대 보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험) 가입여부에서는 '위의 사항 중 3가지 이상 가입되어 있다'는 시설이 80.0%였고, '위의 사항 중 1가지도 가입되어 있지 않다'는 시설이 20.0%였다.

작업공정의 흐름도에서는 '작업공정도가 비치되어 있고 그 내용을 직원, 근로·훈련장애인이 충분히 이해하고 있다'는 시설이 80.7%로 가장 많았고, '작업공정도가 없다'는 시설은 10.5%나 되었다. 그 외 '작업공정도가 비치되어 있고 그 내용을 직원, 근로·훈련장애인이 부분적으로 이해하고 있다'는 시설이 5.3%, '작업공정도가 비치되어 있으나 그 내용을 직원, 근로·훈련장애인이 이해하지 못하고 있다'는 시설은 3.5%였다. 즉, 전체 시설의 약 90%는 작업공정도가 비치되어 있으나 근로·훈련장애인의 이해 정도는 차이가 나타나고 있는 것으로 볼 수 있다.

〈표 1-3-10〉 행정 및 기록 빈도분포

평가항목	평가 기준		빈도	비율
F1. 문서비치 상태	④	법에 의한 필수 비치서류 이외에도 시설운영과 서비스에 관한 각종 문서와 자료를 잘 비치하고 내용기록도 잘되어 있으며 전산화 되어 있다.	27	47.4
	③	법에 의한 필수 비치서류 이외에도 시설운영과 서비스에 관한 각종 문서와 자료를 비치하고 있다.	22	38.6
	②	법에 의한 필수 비치서류만 비치하고 있다.	6	10.5
	①	법에 의한 필수 비치서류를 다 갖추지 않고 있거나 관리가 부실하다.	2	3.5
F2. 상담기록에 대한 수퍼비전	④	분기별 1회 이상	30	52.6
	③	반기별 1회	9	15.8
	②	년 1회	5	8.8
	①	없음	13	22.8
F3. 정보화수준	a) 직원현원대비 컴퓨터 비율이 50%이상 b) 시설의 e-mail ID를 가지고 있으며 인터넷을 활용 c) 시설의 홈페이지가 있음. d) 시설내 근거리 통신망이 구축			
	④	위의 사항 중 3가지 이상 갖추어져 있다.	51	89.5
	③	위의 사항 중 2가지가 갖추어져 있다.	3	5.3
	②	위의 사항 중 1가지가 갖추어져 있다.	3	5.3
	①	위의 사항 중 1가지도 없다.	0	0.0
F4. 근로·훈련장애 인에 대한 인 적·물적 보험 가입	산재, 상해보험, 화재보험(대인), 화재보험(대물)			
	④	위의 사항 중 3가지 이상 가입되어 있다.	22	38.6
	③	위의 사항 중 2가지 가입되어 있다.	26	45.6
	②	위의 사항 중 1가지 가입되어 있다.	6	10.5
	①	위의 사항 중 1가지도 가입되어 있지 않다.	3	5.3
F5. 4대보험 가입 여부(근로작업 시설만 해당)	국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험			
	④	위의 사항 중 3가지 이상 가입되어 있다.	4	80.0
	③	위의 사항 중 2가지 가입되어 있다.	0	0.0
	②	위의 사항 중 1가지 가입되어 있다.	0	0.0
	①	위의 사항 중 1가지도 가입되어 있지 않다.	1	20.0
F6. 작업공정의 호 름도	④	작업공정도가 비치되어 있고 그 내용을 직원, 근로·훈련장애인이 충분히 이해하고 있다.	46	80.7
	③	작업공정도가 비치되어 있고 그 내용을 직원, 근로·훈련장애인이 부분적으로 이해하고 있다.	3	5.3
	②	작업공정도가 비치되어 있으나 그 내용을 직원, 근로·훈련장애인이 이해하지 못하고 있다.	2	3.5
	①	작업공정도가 없다.	6	10.5

나. 행정 및 기록의 시설유형별 비교

행정 및 기록의 시설유형별 평균비교는 <표 1-3-11>에서 제시하고 있다.

문서비치의 상태에서는 직업훈련시설이 3.5점으로 가장 높은 점수를 보였고, 근로작업시설(3.40점), 보호작업시설(3.39점), 작업활동시설(3.06점)의 순으로 나타났다. 즉, 시설 전체적으로 법에 의한 필수 비치서류 이외에도 시설 운영과 서비스에 관한 각종 문서와 자료를 비치하고 있는 것으로 볼 수 있다.

상담기록에 대한 수퍼비전에서는 작업활동시설이 3.06점으로 가장 높은 평균점수를 보였고, 보호작업시설과 근로작업시설이 각각 3.0점, 그리고 직업훈련시설이 2.0점으로 가장 낮은 점수를 보였다. 2001년 평가에서의 수퍼비전 제공의 평균 점수가 1.72점이었던 것에 비하면 평균점수가 높아진 상태이긴 하지만, 아직도 다른 평가항목들에 비해 점수가 낮은 편으로 아직도 좀 부족하다고 할 수 있다. 보다 전문적이고 개별화된 서비스를 제공하기 위해서는 개별 장애인에 대한 수퍼비전이 제대로 이루어져야 할 것이다.

정보화수준에서는 근로작업시설이 4.0점으로 가장 높은 점수를 보였고, 작업활동시설이 3.94점, 보호작업시설이 3.82점, 그리고 직업훈련시설이 3.0점인 것으로 나타났다. 정보화수준은 시설 전체 평균 점수가 3.84점으로 비교적 높은 수준에 있다고 하겠다.

근로·훈련장애인에 대한 인적·물적 보험가입에서는 근로작업시설의 가입정도가 3.80점으로 가장 높았고, 보호작업시설의 3.03점으로 가장 낮았다. 근로작업시설의 4대 보험 가입여부에서는 전체 평균점수가 3.40점으로 4가지의 보험 중 2가지가 가입되어 있다고 하겠다.

작업공정의 흐름도에서는 근로작업시설이 4.0점으로 가장 높은 점수를 보였고, 그 다음으로 보호작업시설(3.70점), 작업활동시설(3.24점), 직업훈련시설(3.0점)의 순으로 작업공정도를 비치하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 1-3-11〉 시설유형별 행정 및 기록 평균 비교

항목	시설유형	직업훈련	작업활동	보호작업	근로작업	전체
	시설	시설	시설	시설	시설	
F1. 문서비치 상태		3.50	3.06	3.39	3.40	3.30
F2. 상담기록에 대한 수퍼비전		2.00	3.06	3.00	3.00	2.98
F3. 정보화수준		3.00	3.94	3.82	4.00	3.84
F4. 근로·훈련장애인에 대한 인적·물적 보험가입		3.50	3.24	3.03	3.80	3.18
F5. 4대보험 가입여부(근로작업시설만 해당)		-	-	-	3.40	3.40
F6. 작업공정의 흐름도		3.00	3.24	3.70	4.00	3.56

7. 재정

재정영역에서는 예산집행의 투명성, 임금 대 수익금의 비율, 회계업무의 투명성, 후원물품의 관리, 장애인 임금체불기간, 매출액 대비 수익비율에 대한 빈도분포와 시설유형별 비교를 하였다.

가. 재정의 빈도분포

재정영역의 빈도분포는 <표 1-3-12>에서 제시하고 있다.

예산집행의 투명성에서는 ‘직접 서비스를 제공하는 직원이 예산을 청구하여 집행한다’는 시설이 89.5%로 가장 많았으며, ‘중간관리자(총무, 팀장)가 예산을 청구하여 집행한다’는 시설은 8.8%, ‘시설장에 예산을 청구하여 집행한다’는 시설은 1.8%였다. 그 외 ‘어떻게 예산이 청구되고 집행되는지 알 수 없다’는 시설은 전혀 없었다. 이러한 결과는 모든 시설이 예산 집행을 하는데 있어 비교적 투명하게 처리하고 있는 것으로 볼 수 있다.

근로작업시설의 임금 대 수익금의 비율에서는 모든 시설이 ‘임금이 수익금의 100% 이상’이었다.

회계업무의 투명성에서는 다음의 4가지 항목, ‘a) 사회복지법인 재무회계규칙을 준수하며 b) 법인에 감사를 두고 c) 정기적인 회계감사를 년 1회 실시하며 d) 사회복지법인 재무회계규칙 제 19조에 의거 결산서를 공개한다’ 를 어느 정도 시행하고 있는가를 통해 평가하였다. ‘위의 사항 중 4가지 모두를 시행하고 있다’는 시설이 64.9%로 가장 많았고, ‘위의 사항 중 3가지를 시행하고 있다’는 시설은 24.6%, ‘위의 사항 중 2가지를 시행하고 있다’는

시설은 10.5%인 것으로 나타났다. ‘위의 사항 중 1가지를 시행하고 있다’는 시설은 전혀 없는 것으로 나타났다. 이를 2001년의 평가결과에서 ‘정기적인 감사를 실시하지 않는 시설’이 17.3%였던 결과와 비교해 본다면, 회계업무의 투명성은 높아진 것으로 볼 수 있겠다.

후원물품의 관리에서는 ‘후원물품을 접수대장에 기재하고, 물품의 인수자를 확인하고 적절히 분배한다’는 시설이 82.5%, ‘후원물품의 분배가 확인되지 않는 경우가 많다’는 시설은 8.8%, ‘접수대장에 정확히 기재되지 않지만 적절히 분배되고 있거나 분배를 확인할 수 있다’는 시설은 7.0%, ‘기재는 일부 되고 있지만 분배가 적절하지 않거나 확인하기 어렵다’는 시설이 1.8%인 것으로 나타났다. 즉, 후원물품을 적절히 분배하는 시설이 82.5%로 2001년의 평가결과인 75.0%보다 높아진 것으로 바람직한 결과라고 할 수 있다.

장애인 임금체불기간에서는 ‘임금체불이 없다’는 시설이 82.5%로 가장 많았고, ‘5개월 이상의 임금체불이 있다’는 시설은 8.8%, ‘3~4개월의 임금체불이 있다’는 시설은 5.3%, ‘1~2개월의 임금체불이 있다’는 시설도 3.5%인 것으로 나타났다. 이상의 결과를 볼 때, 많은 시설에서의 임금체불이 비교적 원활하게 이루어지고 있음을 알 수 있다.

매출액 대비 수익비율에서는 ‘중위 50%’가 43.9%로 가장 많았고, ‘상위 25%’는 29.8%, ‘하위 25%’는 26.3%인 것으로 나타났다.

〈표 1-3-12〉 재정 빈도분포

평가항목	평가기준	빈도	비율
G1. 예산집행의 투명성	④ 직접서비스를 제공하는 직원이 예산을 청구하여 집행한다.	51	89.5
	③ 중간관리자(총무, 팀장)가 예산을 청구하여 집행한다.	5	8.8
	② 시설장이 예산을 청구하여 집행한다.	1	1.8
	① 어떻게 예산이 청구되고 집행되는지 알 수 없다.	0	0.0
G2. 임금 대 수익금의 비율(근로작업시설만 해당)	④ 임금이 수익금의 100% 이상이다.	5	100.0
	③ 임금이 수익금의 90% 이상이다.	0	0.0
	② 임금이 수익금의 80% 이상이다.	0	0.0
	① 임금이 수익금의 80% 미만이다.	0	0.0
G3. 회계업무의 투명성	① 사회복지법인 재무회계규칙을 준수하며, ② 법인에 감사를 두고, ③ 정기적인 회계감사를 년 1회 실시하며, ④ 사회복지법인 재무회계규칙 제 19조에 의거 결산서를 공개한다.		
	④ 위의 사항 중 4가지 모두를 시행하고 있다.	37	64.9
	③ 위의 사항 중 3가지를 시행하고 있다.	14	24.6
	② 위의 사항 중 2가지를 시행하고 있다.	6	10.5
G4. 후원물품의 관리	① 위의 사항 중 1가지를 시행하고 있다.	0	0.0
	④ 후원물품을 접수대장에 기재하고, 물품의 인수자를 확인하고 적절히 분배한다.	47	82.5
	③ 접수대장에 정확히 기재되지 않지만 적절히 분배되고 있거나 분배를 확인할 수 있다.	4	7.0
	② 기재는 일부 되고 있지만 분배가 적절하지 않거나 확인하기 어렵다.	1	1.8
G5. 장애인 임금체불기간	① 후원물품의 분배가 확인되지 않는 경우가 많다.	5	8.8
	④ 임금체불이 없다.	47	82.5
	③ 1~2개월의 임금체불이 있다.	2	3.5
	② 3~4개월의 임금체불이 있다.	3	5.3
G6. 매출액 대비 수익비율	① 5개월 이상의 임금체불이 있다.	5	8.8
	③ 상위 25%	17	29.8
	② 중위 50%	25	43.9
	① 하위 25%	15	26.3

다. 재정의 시설유형별 비교

재정 영역에 대한 시설유형별 평균값을 비교해 보면, <표 1-3-13>과 같다.

예산집행의 투명성에서는 시설 전체적으로 평균 점수가 3.88점으로 높은 점수를 보였는데, 특히 장애인 근로작업시설의 평균점수가 4.0점으로 가장 높았고, 작업활동시설(3.94점), 보호작업시설(3.85점)의 경우도 비교적 높은 점수였으나, 직업훈련시설은 3.50점으로 가장 낮은 점수였다. 이는 직업훈련시설에서 직업훈련을 시키면서 임금은 주지 않기 때문인 것으로 보인다.

근로작업시설의 임금 대 수익금의 비율은 전체 시설이 모두 ‘임금이 수익금의 100% 이상’이었다.

회계업무의 투명성에서는 근로작업시설이 3.80점으로 가장 높은 점수를 보였고, 보호작업시설(3.55점), 직업훈련시설(3.50점), 작업활동시설(3.47점)의 순으로 비슷한 수준을 보였다. 2001년의 평가결과에서 회계업무의 투명성 전체 평균 점수가 2.91점이었던 것과 비교해 볼 때, 2004년은 3.54점으로 높아진 것으로 볼 수 있다.

장애인 임금체불기간에서는 보호작업시설이 3.73점으로 가장 높았으며, 작업활동시설(3.65점), 근로작업시설(3.60점)의 순으로 높은 점수를 보였으나, 직업훈련시설은 1.0점으로 매우 낮은 점수를 보였다. 즉, 직업훈련시설만이 ‘임금체불기간이 5개월 이상’인 수준에 있는 것으로 볼 수 있다. 이는 직업훈련시설의 경우, 생산보다는 직업훈련이 중심사업이 되고 있기 때문이다.

매출액 대비 수익비율에서는 근로작업시설이 2.20점으로 가장 높은 점수를 보였고, 작업활동시설(2.12점), 보호작업시설(2.03점)이 매출액 대비 수익비율이 중위 50% 수준이었고, 직업훈련시설은 직업훈련이 중심사업이기 때문에 1.0점 즉, 하위 25% 수준의 매출액 대비 수익비율을 보였다.

〈표 1-3-13〉 시설유형별 재정 평균 비교

항목	시설유형	직업훈련	작업활동	보호작업	근로작업	전체
	시설	시설	시설	시설	시설	
G1. 예산집행의 투명성		3.50	3.94	3.85	4.00	3.88
G2. 임금 대 수익금의 비율(근로작업시설만 해당)		-	-	-	4.00	4.00
G3. 회계업무의 투명성		3.50	3.47	3.55	3.80	3.54
G4. 후원물품의 관리		3.50	3.59	3.64	3.80	3.63
G5. 장애인 임금체불기간		1.00	3.65	3.73	3.60	3.60
G6. 매출액 대비 수익비율		1.00	2.12	2.03	2.20	2.04

8. 지역사회 관계

지역사회관계 영역에서는 시설의 개방성, 실습지도 인원, 자원봉사자 총수 및 교육, 인터넷상의 홈페이지, 지역자원 활용빈도, 재가장애인 비율에 대한 빈도분포와 시설유형별 비교를 하였다.

가. 지역사회 관계의 빈도분포

지역사회 관계 영역의 빈도분포는 <표 1-3-14>에서 제시하고 있다.

시설개방성에서는 ‘시설방문 및 견학이 월평균 4회 이상이다’라는 시설이 56.1%로 가장 많았고, 다음으로 ‘월평균 1회 이하’인 시설이 19.3%, ‘월평균 2회’인 시설이 14.0%, ‘월평균 3회’인 시설은 10.5%의 순으로 나타났다. 시설개방성을 2001년 평가결과와 비교해 보면, 가장 많은 시설이 응답한 ‘시설방문 및 견학이 월평균 4회 이상’인 경우는 2001년의 경우 2004년의 평가결과 보다 더 높은 79.4%였고, ‘월평균 2회와 3회’인 경우는 2001년보다 더 증가하였으며, ‘월평균 1회 이하’인 시설도 2001년의 경우(10.3%) 보다 더 증가하였다. 즉, 시설의 개방성은 전체적으로 양극화 현상에서 벗어나고 있다고 할 수 있겠다.

실습지도 인원은 ‘년 1명 이하’인 시설이 40.4%로 가장 많았고, ‘년 10명 이상’인 시설은 28.1%, ‘년 2~5명’인 시설은 17.5%, 그리고 ‘년 6~9명’인 시설은 14.0%인 것으로 나타났다. ‘실습지도 인원이 1명 이하’인 시설은 2001년 평가에서도 가장 많은 비율을 차지하고 있었고 2004년에서도 가장 많은 비율을 차지하고 있었는데, 이는 시설의 담당 인력이 업무를 수행하는 데에도 시간이 많이 부족한 상황에서 실습생까지 지도할 여력이 모자라기 때문

인 것으로 볼 수 있겠다.

자원봉사자 총수에서는 ‘연인원이 61명 이상’인 시설이 75.4%로 가장 많았고, ‘연인원 20명 이하’와 ‘연인원 41명~60명’인 시설은 각각 8.8%, 그리고 ‘연인원 21명~40명’인 시설이 7.0%로 많은 시설들이 많은 자원봉사자들을 활용하고 있음을 알 수 있다. 이는 많은 직업재활시설이 생활시설 부설시설이기 때문에 직업재활시설에만 오는 자원봉사자가 아니라 생활시설에 오는 자원봉사자가 직업재활시설에서도 활동하는 경우가 포함되어 있기 때문으로 볼 수 있다. 자원봉사자 교육은 ‘월 1회 이상 실시하는’ 시설이 49.1%로 가장 많았고 ‘교육실적이 없는’ 시설은 17.5%인 것으로 나타났는데, 2001년 평가에서 ‘월 1회 이상 실시하는’ 시설은 32.4%로 가장 많았고 ‘교육실적이 없는’ 시설은 29.4%였던 것과 비교해 보면, 자원봉사자 교육을 위한 노력이 많이 있었음을 알 수 있다.

인터넷상의 홈페이지에서는 ‘시설의 사업을 충분히 소개하고 있을 뿐 아니라 잘 활용되고 있다’는 시설이 54.4%로 가장 많았고, ‘홈페이지가 개설되지 않았다’는 시설은 17.5%, ‘기관 사업을 소개하고 있으나 부분적으로 활용되고 있는’ 시설이 15.8%, ‘개설은 되었으나 활용되지 않고 있다’는 시설은 12.3%였다. 이는 ‘홈페이지가 개설되어 있는 않은’ 시설이 2001년에는 32.4%나 되었던 것과 비교해 볼 때, 홈페이지 개발에 노력을 하여 왔음을 알 수 있게 해준다. 그러나 아직도 시설의 29.8%는 ‘홈페이지가 개설되어 있지 않거나 개설되어 있어도 활용되지 않고 있는’ 시설로 직업재활시설의 홍보와 지역사회 관계 개선을 위해서는 홈페이지 개발이 우선적으로 필요하다.

지역사회자원 활용빈도에서는 ‘기업체를 포함, 관리하고 있는 지역사회 자원의 수가 연간 20개 이상 체계적으로 관리되고 있다’는 시설이 59.6%로 가장 많았고, 가장 낮은 평가점수인 ‘지역사회 자원의 수가 연간 10개 이하로 관리되거나 일정하지 않다’는 시설이 그 다음으로 많은 19.3%였다. 지역사회관계 영역에서 양극화 현상이 나타나고 있음을 알 수 있다.

재가장애인 비율은 생활시설만 해당되는 평가항목으로 ‘전체 장애인의 30% 미만이다’라는 시설이 78.9%로 가장 많았고, ‘전체의 50% 이상이다’라는 시설은 10.5%, ‘전체의 40% 이상이다’와 ‘전체의 30% 이상이다’인 시설이 각각 5.3%였다. 생활시설 부설 직업재활시설의 경우, 생활시설 장애인만을 대상으로 하는 직업재활훈련은 지양되어야 하며, 보다 넓게 지역사회 재가장애인을 대상으로 직업훈련에 참여하게 하는 노력이 지속적으로 필요하다고 하겠다.

〈표 1-3-14〉 지역사회 관계 빈도분포

평가항목	평 가 기 준		빈도	비율
H1. 시설 개방성	④	시설방문 및 견학이 월평균 4회 이상이다.	32	56.1
	③	시설방문 및 견학이 월평균 3회이다.	6	10.5
	②	시설방문 및 견학이 월평균 2회이다.	8	14.0
	①	시설방문 및 견학이 월평균 1회 이하이다.	11	19.3
H2. 실습지도 인원	④	년 10명 이상	16	28.1
	③	년 6~9명	8	14.0
	②	년 2~5명	10	17.5
	①	1명 이하	23	40.4
H3. 자원봉사자 총수	④	연인원 61명 이상	43	75.4
	③	연인원 41명~60명	5	8.8
	②	연인원 21명~40명	4	7.0
	①	연인원 20명 이하	5	8.8
H4. 자원봉사자 교육	④	월 1회 이상 교육을 실시한다.	28	49.1
	③	년 5회 이상~12회 미만 교육을 실시한다.	13	22.8
	②	년 1회 이상~4회 이하 교육을 실시한다.	6	10.5
	①	자원봉사자 교육실적이 없다.	10	17.5
H5. 인터넷상의 홈페이지	④	시설의 사업을 충분히 소개하고 있을 뿐 아니라 잘 활용되고 있다(최소 1개월마다 신규정보 개정).	31	54.4
	③	기관의 사업을 소개하고 있으나 부분적으로 활용되고 있다(최소 2~5개월마다 신규정보 개정).	9	15.8
	②	개설은 되었으나 활용되지 않고 있다(최소 6개월 이상).	7	12.3
	①	홈페이지가 개설되지 않았다.	10	17.5
H6. 지역자원 활용빈도	④	기업체를 포함, 관리하고 있는 지역사회 자원의 수가 연간 20개 이상 체계적으로 관리되고 있다.	34	59.6
	③	기업체를 포함, 관리하고 있는 지역사회 자원의 수가 연간 15개 이상 체계적으로 관리되고 있다.	9	15.8
	②	기업체를 포함, 관리하고 있는 지역사회 자원의 수가 연간 10개 이상 체계적으로 관리되고 있다.	3	5.3
	①	기업체를 포함, 관리하고 있는 지역사회 자원의 수가 연간 10개 이하로 관리되거나 일정하지 않다.	11	19.3
H7. 재가장애인 비율 (생활시설 부 설만 해당)	④	전체의 50% 이상이다.	2	10.5
	③	전체의 40% 이상이다.	1	5.3
	②	전체의 30% 이상이다.	1	5.3
	①	전체의 30% 미만이다.	15	78.9
		비해당	38	

나. 지역사회 관계의 시설유형별 비교

시설유형별로 지역사회 관계의 평균값을 비교해 본 결과는 <표 1-3-15>와 같다.

시설개방성에서는 근로작업시설이 3.40점으로 가장 높은 평균점수를 보였고, 다음으로 작업활동시설(3.06점), 보호작업시설(3.0점)의 순으로 높은 평균점수를 보였고, 직업훈련시설(2.50점)이 가장 낮은 점수를 보였다. 전체적으로 시설의 개방성은 평균 3.04점으로 '시설방문 및 견학이 월 평균 3회에서 4회 사이'에서 이루어지고 있는 것으로 볼 수 있다.

실습지도 인원에서는 보호작업시설이 2.73점으로 가장 높은 평균점수를 받았고, 근로작업시설(1.80점), 작업활동시설(1.71점), 직업훈련시설(1.50점)의 순으로 높은 평균점수를 나타냈다. 실습지도 인원은 시설의 지역사회 관계 전체 평가항목 중 비교적 낮은 평균점수를 보인 항목으로 보호작업시설을 제외한 모든 시설들의 실습지도인원은 '년 2~5명' 수준인 것으로 볼 수 있다.

자원봉사자 총수에서는 직업훈련시설이 4.0점으로 가장 높은 평균점수를 보였고, 작업활동시설(3.82점), 근로작업시설(3.80점), 보호작업시설(3.72점)의 순으로 나타나, 시설 전체적으로 자원봉사자 활용이 잘 이루어지고 있는 것으로 볼 수 있다.

자원봉사자 교육은 직업훈련시설이 3.50점으로 가장 높은 평균점수를 보였고, 다음으로 작업활동시설(3.29점), 근로작업시설(3.20점), 보호작업시설(2.85점)의 순으로 나타났다. 시설 전체적으로 자원봉사자 교육은 '년 5회 이상 12회 미만' 실시되고 있는 것으로 나타났다. 이는 2001년의 평가에서 자원봉사자 교육이 전반적으로 2점대였던 것보다 2004년의 평가는 발전된 것이며, 이는 자원봉사 교육에 대해 보다 많은 노력을 기울였던 것으로 볼 수 있다.

인터넷상의 홈페이지에서는 근로작업시설이 3.60점으로 가장 높은 점수를 보였고, 보호작업시설(3.09점), 작업활동시설(2.94점), 직업훈련시설(2.50점)의 순으로 나타났다. 2001년 평가에서 시설 전체적으로 평가점수가 2점대였던 것과 비교한다면 많은 정보화노력이 이루어졌다고 하겠다.

지역자원 활용빈도에서는 작업활동시설(3.24점), 근로작업시설(3.20점), 보호작업시설(3.15점)이 3점대로 높은 평균점수였고, 직업훈련시설만이 2.50점으로 가장 낮은 점수였다.

재가장애인 비율은 보호작업시설이 1.70점으로 가장 높았고, 작업활동시설이 1.25점, 직업훈련시설이 1.0점인 것으로 나타났다.

〈표 1-3-15〉 시설유형별 지역사회 관계 평균 비교

항목	시설유형	직업훈련	작업활동	보호작업	근로작업	전체
	시설	시설	시설	시설	시설	
H1. 시설개방성		2.50	3.06	3.00	3.40	3.04
H2. 실습지도 인원		1.50	1.71	2.73	1.80	2.30
H3. 자원봉사자 총수		4.00	3.82	3.72	3.80	3.51
H4. 자원봉사자 교육		3.50	3.29	2.85	3.20	3.04
H5. 인터넷상의 홈페이지		2.50	2.94	3.09	3.60	3.07
H6. 지역자원 활용빈도		2.50	3.24	3.15	3.20	3.16
H7. 재가장애인 비율(생활시설 부설만 해당)		1.00	1.25	1.70	-	1.47

9. 평가위원의 점수

평가위원 점수 영역에서는 기관장의 관심도, 직업재활담당자의 전문성 및 열의, 현장평가시 협조정도에 대하여 빈도분포와 시설유형별 비교를 하였다.

가. 평가위원의 점수 빈도분포

평가위원 점수 영역의 빈도분포는 <표 1-3-16>에서 제시하고 있다.

평가위원 점수는 ‘4점’이 35.1%로 가장 많았고, ‘5점’은 26.3%, ‘3점’이 19.3%의 순으로 많았으며, 가장 하위 점수인 ‘1점’은 7.0%였다. 전체적으로 평가위원의 60% 이상은 4점 이상의 점수를 주었다.

기관장의 관심도는 ‘높음’이 54.4%로 가장 많았고, ‘중간’이 35.1%, ‘낮음’이 10.5%였다.

직업재활 담당자의 전문성에서는 ‘높음’이 40.4%, ‘중간’이 36.8%, ‘낮음’이 22.8%인 것으로 나타났는데, 장애인들에게 보다 전문적인 직업재활서비스를 제공하기 위해서는 직업재활 담당자들의 전문성을 확보하기 위한 노력이 시설 차원에서 이루어져야 할 것이다.

직업재활 담당자의 열의에서는 ‘높음’이 56.1%로 가장 많았고, ‘중간’이 28.1%, ‘낮음’은 15.8%인 것으로 나타났다.

현장 평가시 협조정도에서는 ‘높음’이 63.2%로 가장 많았고, ‘중간’이 36.8%, 그리고 ‘낮음’은 없는 것으로 나타나 비교적 대부분의 직업재활시설들은 현장평가시 협조를 잘 해 준 것으로 볼 수 있겠다.

〈표 1-3-16〉 평가위원의 점수 빈도분포

평가항목	평 가 기 준		빈도	비율
평가위원 점수	5점		15	26.3
	4점		20	35.1
	3.5점		1	1.8
	3점		11	19.3
	2.5점		1	1.8
	2점		5	8.8
	1점		4	7.0
II. 기관장의 관심도	③	높음	31	54.4
	②	중간	20	35.1
	①	낮음	6	10.5
I2. 직업재활담당자 의 전문성	③	높음	23	40.4
	②	중간	21	36.8
	①	낮음	13	22.8
I3. 직업재활 담당 자의 열의	③	높음	32	56.1
	②	중간	16	28.1
	①	낮음	9	15.8
I6. 현장평가시 협조 정도	③	높음	36	63.2
	②	중간	21	36.8
	①	낮음	0	0.0

나. 평가위원의 점수 시설유형별 비교

시설유형별로 평가위원 점수의 평균값을 비교해 본 결과는 <표 1-3-17>과 같다.

평가위원 점수는 시설 전체 평균 3.65점이었는데, 작업활동시설이 3.82점으로 가장 높은 평균 점수였고, 보호작업시설(3.61점), 근로작업시설(3.60점), 직업훈련시설(3.0점)의 순으로 나타났다.

기관장의 관심도는 근로작업시설이 2.80점으로 가장 높은 평균점수를 보였고, 작업활동시설(2.53점), 보호작업시설(2.36점), 직업훈련시설(2.0점)의 순으로 나타났다. 전체 시설의 평균 점수는 2.4점으로 직업훈련시설의 평균점수가 가장 미치지 못하고 있음을 알 수 있다.

직업재활담당자의 전문성은 전체 평균 2.18점으로 중간 보다 약간 높은 수준이었으며, 작업활동시설이 2.24점으로 가장 높은 평균점수를 나타냈고, 직업훈련시설이 1.5점으로 가장 낮은 평균점수를 나타냈다.

직업재활 담당자의 열의는 작업활동시설의 평균점수가 2.47점으로 가장 높았고, 직업재활 담당자의 전문성에서와 마찬가지로 직업훈련시설의 평균 점수가 2.0점으로 가장 낮아, 직업훈련시설에서 직업재활 담당자의 전문성과 열의가 가장 낮은 평균점수에 있음을 알 수 있다. 시설의 전체 평균점수는 2.40점으로 중간보다 높은 수준이었다.

현장평가시 협조정도에서는 작업활동시설의 평균점수가 2.65점, 보호작업시설의 평균점수는 2.64점, 근로작업시설은 2.60점, 직업훈련시설은 2.50점으로 시설 전체적으로 현장 평가시 협조를 잘 해 주었음을 알 수 있다.

<표 1-3-17> 시설유형별 평가위원의 점수 평균 비교

항목	시설유형	직업훈련 시설	작업활동 시설	보호작업 시설	근로작업 시설	전체
평가위원 점수		3.00	3.82	3.61	3.60	3.65
II. 기관장의 관심도		2.00	2.53	2.36	2.80	2.44
I2. 직업재활담당자의 전문성		1.50	2.24	2.21	2.00	2.18
I3. 직업재활담당자의 열의		2.00	2.47	2.39	2.40	2.40
I6. 현장평가시 협조정도		2.50	2.65	2.64	2.60	2.63

제 2 절 총점과 영역 및 개별항목의 상관관계

2004년 장애인직업재활시설 평가에서 사용된 변수들은 사업실적, 조직과 운영, 시설과 설비, 서비스 프로그램, 인적자원과 개발, 행정 및 기록, 재정, 지역사회 관계 등의 평가영역과 평가위원 점수이다. 각 평가 영역별 총점 및 개별항목과의 상관관계는 총점에 영향을 미치는 변수를 파악하기 용이하게 할 뿐만 아니라, 장애인직업재활시설 운영의 효과성 및 효율성에 영향을 미칠 수 있는 변수를 함께 파악해 볼 수 있는 기초자료가 될 수 있다.

1. 전체 시설의 총점과 영역의 상관관계

전체 장애인직업재활시설 57개소를 대상으로 상관관계를 분석한 결과는 <표 1-3-18>과 같다. 우선, 총점과의 상관관계가 매우 높은 영역으로는 서비스 프로그램(0.900), 사업실적(0.819)이며, 행정 및 기록(0.797), 지역사회관계(0.778), 조직과 운영(0.754), 시설과 설비

(0.720), 평가위원 점수(0.643), 인적자원과 개발(0.637) 등은 총점과 높은 상관관계를 보였다. 또한, 재정(0.476)은 총점과의 상관관계가 가장 낮은 것으로 나타났지만, 모두 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 보였다.

이렇게 볼 때, 서비스 프로그램, 사업실적, 행정 및 기록, 지역사회 관계, 조직과 운영, 시설과 설비 등의 영역이 총점과 매우 밀접한 상관관계를 보였으며, 이들 영역에서 우수한 평가를 받을 때, 전체적으로 우수한 평가를 받을 가능성이 높다는 것을 보여주고 있다. 다시 말해서 이러한 결과는 현재 장애인직업재활시설에서 사업수행을 원활하게 실시하는 시설은 서비스 프로그램, 사업실적, 행정 및 기록, 지역사회 관계, 조직과 운영, 시설과 설비 등의 영역과 상관관계가 있는 것으로 볼 수 있다.

〈표 1-3-18〉 전체 장애인직업재활시설 평가변수 상관관계

구분	사업 실적	조직과 운영	시설과 설비	서비스 프로그램	인적자원과 개발	행정 및 기록	재정	지역사회 관계	평가위원 점수	총점
사업실적	1.000									
조직과 운영	0.503(**)	1.000								
시설과 설비	0.502(**)	0.454(**)	1.000							
서비스프로그램	0.645(**)	0.635(**)	0.568(**)	1.000						
인적자원과개발	0.380(**)	0.464(**)	0.649(**)	0.527(**)	1.000					
행정 및 기록	0.481(**)	0.667(**)	0.633(**)	0.720(**)	0.764(**)	1.000				
재정	0.248	0.409(**)	0.383(**)	0.424(**)	0.560(**)	0.595(**)	1.000			
지역사회 관계	0.669(**)	0.544(**)	0.690(**)	0.609(**)	0.524(**)	0.612(**)	0.384(**)	1.000		
평가위원 점수	0.399(**)	0.549(**)	0.332(*)	0.586(**)	0.323(*)	0.546(**)	0.237	0.319(*)	1.000	
총점	0.819(**)	0.754(**)	0.720(**)	0.900(**)	0.637(**)	0.797(**)	0.476(**)	0.778(**)	0.643(**)	1.000

주: ** p<0.01, *p<0.05

2. 시설유형에 따른 총점과 영역의 상관관계

시설유형에 따른 총점과 각 영역의 상관관계를 살펴봄에 있어서 직업훈련시설과 근로작업시설은 평가대상 시설이 각각 2개소, 5개소로 상관관계를 보는 것이 의미를 갖지 않는다. 따라서, 직업훈련시설과 근로작업시설을 제외한 작업활동시설, 보호작업시설의 변수간 상관관계를 살펴보도록 한다.

가. 작업활동시설

평가대상 작업활동시설은 총 17개소로 이들을 대상으로 평가 총점과 각 변수별 상관관계를 살펴본 결과는 <표 1-3-19>와 같다. 작업활동시설에서도 총점과의 상관관계가 매우 높은 영역은 행정 및 기록(0.852), 서비스 프로그램(0.828)으로 나타났으며, 상관관계가 높은 영역으로는 인적자원과 개발(0.729), 사업실적(0.715), 평가위원 점수(0.615), 시설과 설비(0.536)의 순으로 나타났다. 반면에 조직과 운영, 재정 영역은 작업활동시설의 총점과의 상관관계가 낮은 것으로 나타났으며, 통계적으로도 유의하지 않았다. 작업활동시설에서의 총점과 각 변수별 상관관계는 모든 영역에서 전체 장애인직업재활시설에서의 총점과 각 변수별 상관관계보다 낮게 나타났다.

<표 1-3-19> 작업활동시설 평가변수 상관관계

구분	사업 실적	조직과 운영	시설과 설비	서비스 프로그램	인적자원과 개발	행정 및 기록	재정	지역사회 관계	평가위원 점수	총점
사업실적	1.000									
조직과 운영	0.136	1.000								
시설과 설비	0.358	-0.213	1.000							
서비스프로그램	0.487(*)	0.402	0.305	1.000						
인적자원과 개발	0.401	0.181	0.626(**)	0.351	1.000					
행정 및 기록	0.408	0.671(**)	0.413	0.594(*)	0.724(**)	1.000				
재정	-0.039	0.248	-0.060	0.212	0.300	0.374	1.000			
지역사회 관계	0.566(*)	0.259	0.488(*)	0.350	0.697(**)	0.768(**)	0.239	1.000		
평가위원 점수	-0.040	0.573(*)	0.278	0.591(*)	0.571(*)	0.715(**)	0.197	0.263	1.000	
총점	0.715(**)	0.467	0.536(*)	0.828(**)	0.729(**)	0.852(**)	0.244	0.703(**)	0.615(**)	1.000

주: ** p<0.01, *p<0.05

나. 보호작업시설

평가대상 보호작업시설은 총 33개소로 이들을 대상으로 평가 총점과 각 변수별 상관관계를 살펴본 결과는 <표 1-3-20>과 같다. 보호작업시설에서 평가 총점과 상관관계가 가장 높은 영역은 전체 장애인직업재활시설에서와 마찬가지로 서비스 프로그램(0.924)이었으며, 행정 및 기록(0.863), 사업실적(0.861), 시설과 설비(0.842), 지역사회 관계(0.820), 조직과 운

영(0.813), 인적자원과 개발(0.767)의 순으로 나타났다. 또한, 재정(0.618)과 평가위원 점수(0.595)도 평가 총점과 비교적 높은 상관관계를 보이고 있다. 보호작업시설에서의 평가영역과 총점과의 상관관계는 평가위원 점수를 제외한 모든 영역에서 전체 시설의 상관관계 보다 높았다.

〈표 1-3-20〉 보호작업시설 평가변수 상관관계

구분	사업 실적	조직과 운영	시설과 설비	서비스 프로그램	인적자원과 개발	행정 및 기록	재정	지역사회 관계	평가위원 점수	총점
사업실적	1.000									
조직과 운영	0.601(**)	1.000								
시설과 설비	0.610(**)	0.736(**)	1.000							
서비스프로그램	0.717(**)	0.703(**)	0.731(**)	1.000						
인적자원과 개발	0.539(**)	0.666(**)	0.766(**)	0.652(**)	1.000					
행정 및 기록	0.622(**)	0.728(**)	0.789(**)	0.816(**)	0.754(**)	1.000				
재정	0.429(*)	0.480(**)	0.654(**)	0.544(**)	0.411(*)	0.516(**)	1.000			
지역사회 관계	0.731(**)	0.612(**)	0.795(**)	0.698(**)	0.645(**)	0.683(**)	0.598(**)	1.000		
평가위원 점수	0.496(**)	0.514(**)	0.360(*)	0.512(**)	0.351(*)	0.504(**)	0.314	0.285	1.000	
총점	0.861(**)	0.813(**)	0.842(**)	0.924(**)	0.767(**)	0.863(**)	0.618(**)	0.820(**)	0.595(**)	1.000

주: ** p<0.01, *p<0.05

3. 총점과 개별평가항목의 상관관계

다음은 평가 총점과 사업실적을 제외한 개별 평가항목의 상관관계를 살펴보게 될 것이다. 이는 향후 장애인직업재활시설의 효과적인 운영을 위하여 우선적으로 수행해야 할 지향점을 제시해 줄 수 있으며, 또한 앞으로 계속되는 장애인직업재활시설 평가지표의 개선에 커다란 도움이 될 수 있을 것이다.

총점과 개별평가항목의 상관관계에서는 해당 시설수가 5개소 이하인 항목(근로작업시설만 해당)의 경우에는 상관관계를 통계적으로 해석하는 것이 의미가 없으므로 분석하지 않았다.

각 평가영역별로 평가 총점과의 상관관계가 높은 항목을 살펴보면, 먼저 조직과 운영 영역에서는 연간 사업계획 수립과 실제활동(0.726)이 가장 높은 상관관계를 보였으며, 그 다음으로는 판매처개발 노력의 다양성(자체생산품 해당시설)(0.701), 하청품목개발노력의

다양성(하청업체 해당시설)(0.686), 설립목적 및 운영목표의 명확성(0.639), 시설사업의 홍보 노력(0.639), 시설의 설립목적 및 운영목표 인지도(0.604), 운영개선을 위한 외부 전문가 활용 횟수(0.500) 등의 순으로 나타났다. 따라서, 사업을 원활하게 수행하고 있는 장애인직업 재활시설은 무엇보다도 사업계획을 연단위로 수립하며, 세워진 계획을 토대로 실제활동이 이루어지도록 하는 시설이라고 할 수 있다. 또한, 자체생산품 해당시설의 경우, 판매처 개발을 위해 어느 정도 판매처 시장조사, 바자회 또는 박람회 참석, 판매품 제안서 제작, 사업체 방문홍보, 판매처 간담회 개최, 온라인 소핑몰 제작 등(기타 방법도 인정함)의 활동을 하는 것이 중요하며, 하청업체 해당시설은 하청품목의 다양성을 위해 어느 정도 지역사회 시장분석, 사업체 분석, 박람회 참석, 제안서 제출, 사업주 면담 및 접촉, 직종/직무 분석 등의 활동을 하는 것이 중요하다는 것을 보여주고 있다. 이에 더하여 사업을 원활하게 수행하고 있는 시설은 설립목적 및 운영목표가 명확하며, 시설의 사업을 홍보하고, 시설의 설립목적 및 운영목표를 직원과 근로·훈련장애인이 명확히 인지하도록 하는데 노력을 기울이고 있음을 나타내고 있다. 또한, 외부 전문가를 활용하여 운영을 개선하는 것이 장애인직업재활시설의 효과적인 운영에 있어 중요한 의미를 갖는다는 것을 보여주고 있다. 생산품/서비스 판매노력(자체생산품 판매시설)(0.128), 운영위원회 개최(0.134), 법인 이사 중 이사장 및 시설장과의 친족비율(0.230), 운영위원회의 전문가와 장애인(부모) 참여율(0.256), 생산품/서비스 판매노력(하청업체 해당시설)(0.283)의 항목은 총점과의 상관관계가 매우 낮은 것으로 나타났으며, 이는 통계적으로도 유의미하지 않았다.

시설과 설비 영역에 있어서는 휴식 및 후생설비(0.634), 작업의 안전성(0.616) 항목이 총점과의 상관관계가 높은 것으로 나타났으며, 부대설비(0.591), 건물의 조명(0.552), 작업환경(0.531), 작업설비(0.531), 재해시설 및 장비의 확보(0.523) 등은 총점과의 상관관계가 조금 있는 것으로 나타났다. 반면에 화장실 구비 및 관리상태(0.422), 장애인 주차공간 확보(0.385), 시설 내 편의시설 설치상태(0.352), 시설의 입지(0.297) 등은 총점과의 상관관계가 낮은 것으로 나타났으며, 작업실 면적은 총점과의 상관관계가 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

서비스 프로그램 영역에서는 개별화 계획(0.759)이 총점과의 상관관계가 가장 높았으며, 그 다음으로는 서비스만족도 조사(0.702), 응급의료서비스(0.700), 서비스 정보제공(0.650), 사례회의(0.640) 등의 순으로 총점과의 상관관계가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는

장애인직업재활시설의 평가 총점이 높은 시설의 경우, 근로·훈련장애인의 욕구 및 만족도 조사를 통하여 그들이 원하는 서비스를 제공하며, 근로·훈련장애인에게 제공되는 서비스 및 그들의 권리를 구체적으로 제공하는데 노력을 기울이고 있다고 할 수 있다. 또한, 사례 회의를 통하여 근로·훈련장애인의 욕구와 능력에 맞는 개별화 계획과 이에 대한 서비스가 제공되는 것이 장애인직업재활시설의 평가 총점과 높은 상관관계가 있음을 알 수 있다. 또한, 재활프로그램의 다양성(근로작업시설 제외)(0.597), 근로장애인의 고충처리절차(근로작업시설 제외)(0.557), 프로그램 평가와 환류(0.520), 근로·훈련장애인 대 직원비율(근로작업시설 제외)(0.518), 외부직업 배치율(0.514), 지역사회연계 프로그램(0.407)의 항목은 총점과의 상관관계가 조금 있는 것으로 나타났다.

반면에 임금수준(보호작업시설만 해당)과 직업훈련수당/임금(작업활동시설, 직업훈련시설만 해당)은 총점과의 상관관계가 매우 낮으며, 통계적으로도 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보호작업시설의 임금수준과 작업활동시설이나 직업훈련시설의 직업훈련수당/임금이 현재 직업재활시설이 생산을 중시하는 시설과 사회복지서비스 제공을 중시하는 시설이 함께 혼재하고 있기 때문에 임금수준이 높다고 반드시 좋은 직업재활시설이라고 할 수 없으며, 반대로 임금수준이 낮다고 좋지 않은 직업재활시설이라고 할 수 없다는 사실을 보여주는 것이라고 할 수 있다.

인적자원과 개발 영역에 있어서 총점과 높은 상관관계가 있는 항목은 직원의 업무분담(0.626)인 것으로 나타났다. 또한, 직원복리후생(0.519), 직원채용합리성(0.488), 복무규정(0.464), 교육훈련 기회의 균등 제공(0.418) 등의 항목은 총점과 조금 상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 직원간의 합리적이고 효율적인 업무분담이 시설의 원활한 운영에 긍정적인 결과를 가져다 줄 수 있으며, 직원복리후생과 교육훈련 기회의 균등 제공 등으로 직원의 사기가 향상된다면, 근로·훈련 장애인에게도 더욱 양질의 서비스가 제공될 수 있다는 사실이 다시 한번 입증된 것이라 할 수 있다. 반면, 직원의 전문자격 유무는 총점과 상관이 낮은 것으로 나타났으며, 최근 2년간 직원의 연평균 이직률, 상근직원의 자격증 소지율 등은 총점과의 상관관계가 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

행정 및 기록 영역에서 총점과 높은 상관관계를 갖는 항목은 상담기록에 대한 수퍼비전(0.678), 문서비치 상태(0.619) 등으로 나타났으며, 정보화수준(0.588), 작업공정의 흐름도(0.546), 근로·훈련장애인에 대한 인적·물적 보험가입(0.402)은 총점과의 상관관계가 조금

있는 것으로 나타났다.

재정 영역에서는 예산집행의 투명성(0.612)이 총점과의 상관관계가 높은 것으로 나타났다. 반면, 회계업무의 투명성(0.378), 후원물품의 관리(0.264) 항목은 총점과 상관이 낮은 것으로 나타났으며, 매출액 대비 수익비율과 장애인 임금체불기간 등의 항목은 상관관계가 매우 낮고, 이는 통계적으로도 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 매출액 대비 수익비율이 장기적으로 매우 중요하지만, 이를 제대로 고려하지 않은 결과인 것으로 보이며, 장애인 임금체불기간은 제대로 확인하기 어려운 측면과 또한 임금수준이 낮은 시설보다 상대적으로 임금이 높은 시설에서 오히려 임금체불이 발생할 가능성이 높다는 점도 충분히 고려되어야 한다. 또한, 생산을 중시하는 시설일수록 외부사업체가 대금을 지급하지 않으면 임금체불이 발생할 수 있다는 점도 고려되어야 할 것이다.

지역사회 관계 영역에서는 지역사회 활용 빈도(0.799), 자원봉사자 교육(0.637)의 항목에서 총점과의 상관관계가 높은 것으로 나타났다. 또한, 인터넷상의 홈페이지(0.585), 자원봉사자 총수(0.498), 실습지도 인원(0.404) 등의 항목은 총점과의 상관관계가 조금 있는 것으로 나타났다. 반면에 시설개방성(0.316)은 총점과의 상관관계가 낮은 것으로 나타났으며, 재가장애인 비율(생활시설부설만 해당)은 매우 낮은 부적 상관관계를 보였으며, 통계적으로도 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과를 볼 때, 지역사회와의 관계에 있어서 지역사회 활용 빈도, 자원봉사자 총수 등의 시설이 지역사회로부터 제공받을 수 있는 측면과 자원봉사자 교육, 실습지도, 시설개방성 등의 시설이 지역사회에 제공하는 측면 모두가 장애인직업재활시설의 평가에서 중요한 의미를 갖는다는 것을 알 수 있다. 한편, 생활시설 부설의 장애인직업재활시설인 경우, 시설에 있는 장애인뿐만 아니라 재가장애인에 게도 얼마나 서비스를 제공하는 지를 평가하기 위한 재가장애인 비율(생활시설부설만 해당) 항목은 총점과 매우 낮은 부적상관관계를 보이며 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이는 2004년 장애인직업재활시설의 평가대상 시설 중 생활시설부설 시설은 19개소로 통계적 의미를 부여하기에는 적은 수치이며, 본 항목은 장기적으로 보았을 때 생활시설 부설의 장애인직업재활시설이라 할지라도 시설의 장애인만을 대상으로 서비스를 제공하는 것이 아닌 재가장애인으로의 서비스 대상 확대를 지향하기 위한 항목임을 고려해 보아야 한다.

평가위원 점수는 기관장의 관심도(0.625), 직업재활담당자의 열의(0.601), 직업재활담당자

의 전문성(0.600)의 항목에서 총점과 높은 상관관계를 보였으며, 현장평가시 협조정도 항목에서는 총점과 상관이 조금 있는 것으로 나타났다.

각 영역에서 총점과 가장 높은 상관관계를 가지는 항목은 지역사회 관계 영역에서 지역 자원 활용 빈도, 서비스 프로그램 영역에서 개별화 계획, 조직과 운영 영역에서 연간 사업 계획 수립과 실제활동, 행정 및 기록 영역에서 상담기록에 대한 수퍼비전, 시설과 설비 영역에서 휴식 및 후생설비, 인적자원과 개발 영역에서 직원의 업무분담, 평가위원 점수에서 기관장의 관심도 재정 영역에서 예산집행의 투명성 등의 순으로 나타났다.

따라서, 장애인직업재활시설이 지역사회 내에서 활용가능한 자원을 최대한 활용하며, 개별 장애인의 능력과 욕구에 적절한 개별 계획수립을 통한 서비스 제공을 하는 것은 긍정적인 평가결과 및 효율적인 시설의 운영에 있어서도 매우 의미 있는 작업이라 할 수 있다.

〈표 1-3-21〉 평가항목과 총점간의 상관관계

평가영역	평가항목	총점과의 상관관계 계수
조직과 운영	B1. 시설장의 자격 및 전문성	0.299(*)
	B2. 법인 이사 중 이사장 및 시설장과의 친족비율	0.230
	B3. 운영위원회의 전문가와 장애인(부모) 참여율	0.256
	B4. 운영위원회 개최	0.134
	B5. 설립목적 및 운영 목표의 명확성	0.639(**)
	B6. 연간 사업계획 수립과 실제활동	0.726(**)
	B7. 운영개선을 위한 외부 전문가 활용 횟수	0.500(**)
	B8. 시설의 설립목적 및 운영목표 인지도	0.604(**)
	B9. 시설사업의 홍보노력	0.639(**)
	B10-1. 생산품/서비스 판매노력(자체생산품 해당시설)	0.128
	B10-2. 판매처개발 노력의 다양성(자체생산품 해당시설)	0.701(**)
	B10-3. 생산품/서비스 판매노력(하청업체 해당시설)	0.283
	B10-4. 하청품목개발노력의 다양성(하청업체 해당시설)	0.686(**)
	시설과 설비	C1. 시설의 입지
C2. 장애인 주차공간 확보		0.385(**)
C3. 시설내외의 환경		0.283(*)
C4. 작업실 면적		0.128
C5. 휴식 및 후생설비		0.634(**)
C6. 작업의 안전성		0.616(**)
C7. 재해시설 및 장비의 확보		0.523(**)
C8. 시설 내 편의시설 설치상태		0.352(**)
C9. 화장실 구비 및 관리 상태		0.422(**)
C10. 부대설비		0.591(**)
C11. 건물의 조명		0.552(**)
C12. 작업환경		0.531(**)
C13. 작업설비		0.531(**)

주: ** p<0.01, *p<0.05

〈표 1-3-21〉 계속

평가영역	평가항목	총점과의 상관관계 계수
서비스 프로그램	D1. 서비스 정보제공	0.650(**)
	D2. 서비스만족도 조사	0.702(**)
	D3. 개별화 계획	0.759(**)
	D4. 프로그램 평가와 환류	0.520(**)
	D5-1. 근로장애인의 고충처리 절차(근로작업시설만 해당)	-
	D5-2. 근로장애인의 고충처리 절차(근로작업시설 제외)	0.557(**)
	D6. 지역사회연계 프로그램	0.407(**)
	D7. 급식관리(근로작업시설만 해당)	-
	D8. 응급의료서비스	0.700(**)
	D9. 사례회의	0.643(**)
	D10. 근로·훈련장애인 대 직원비율(근로작업시설 제외)	0.518(**)
	D11-1. 임금수준(근로작업시설만 해당)	-
	D11-2. 임금수준(보호작업시설만 해당)	0.177
D11-3. 직업훈련수당/임금(작업활동시설, 직업훈련시설만 해당)	0.134	
D12-1. 재활프로그램의 다양성(근로작업시설 제외)	0.592(**)	
D12-2. 재활프로그램의 다양성(근로작업시설만 해당)	-	
D13. 외부직업 배치율	0.514(**)	
인적자원 과 개발	E1. 직원채용합리성	0.488(**)
	E2. 직원업무평가(근로작업시설만 해당)	-
	E3. 직원의 업무분담	0.626(**)
	E4. 교육훈련 기회의 균등 제공	0.418(**)
	E5. 내부교육계획(근로작업시설만 해당)	-
	E6. 복무규정	0.464(**)
	E7. 직원복리후생	0.519(**)
	E8. 최근 2년간 직원의 연평균 이직률	0.087
	E9. 직원의 전문자격 유무	0.318(*)
	E10. 계약직을 포함하는 상근직원의 자격증 소지율	0.231
	E11. 계약직을 포함하는 상근직원 중 장애인 비율 (근로작업시설만 해당)	-

주: ** p<0.01, *p<0.05

〈표 1-3-21〉 계속

평가영역	평가항목	총점과의 상관관계 계수
행정 및 기록	F1. 문서비치 상태	0.619(**)
	F2. 상담기록에 대한 수퍼비전	0.678(**)
	F3. 정보화수준	0.588(**)
	F4. 근로·훈련장애인에 대한 인적·물적 보험 가입	0.402(**)
	F5. 4대보험 가입여부(근로작업시설만 해당)	-
	F6. 작업공정의 흐름도	0.546(**)
재정	G1. 예산집행의 투명성	0.612(**)
	G2. 임금 대 수익금의 비율(근로작업시설만 해당)	-
	G3. 회계업무의 투명성	0.378(**)
	G4. 후원물품의 관리	0.264(*)
	G5. 장애인 임금체불기간	0.223
	G6. 매출액 대비 수익비율	0.147
지역사회 관계	H1. 시설개방성	0.316(*)
	H2. 실습지도 인원	0.404(**)
	H3. 자원봉사자 총수	0.498(**)
	H4. 자원봉사자 교육	0.637(**)
	H5. 인터넷상의 홈페이지	0.585(**)
	H6. 지역자원 활용 빈도	0.799(**)
	H7. 재가장애인 비율(생활시설 부설만 해당)	-0.370
평가위원 점수	평가위원 점수	0.643(**)
	I1. 기관장의 관심도	0.625(**)
	I2. 직업재활담당자의 전문성	0.600(**)
	I3. 직업재활담당자의 열의	0.601(**)
	I6. 현장평가시 협조정도	0.528(**)

주: ** p<0.01, *p<0.05

제 4 장 평가결과 분석 II : 순위 분석

장애인직업재활시설 평가결과를 시설유형에 따라 평가영역별 점수를 산출하였으며, 시설유형 및 시설특성별로 만점이 다르므로 비교의 편의를 위하여 평가영역별 점수는 100점 만점으로 환산한 점수를 함께 제시하였다.

또한, 시설유형에 따라 평가영역별로 사업실적, 조직과 운영, 시설과 설비, 서비스 프로그램, 인적자원과 개발, 행정 및 기록, 재정, 지역사회 관계 등 8개의 평가영역²⁾과 평가 총점에서 평가대상시설을 상위, 중위, 하위집단으로 나누어 제시하였다. 여기에서 각 시설의 순위는 순위 그 자체가 중요한 것이 아니라 상위시설은 칭찬의 의미와 함께 다른 시설들과 정보를 공유하고 함께 발전해 나가는 데 관심을 가질 수 있도록 하며, 중위시설과 하위시설에 대해서는 효과적인 시설운영 및 양질의 서비스 제공을 위한 교육의 의미와 함께 시설의 수준을 높이는 계기로 삼는 것이 바람직할 것이다.

제 1 절 평가영역별 점수와 총점의 분포

본 절은 사업실적, 조직과 운영, 시설과 설비, 서비스 프로그램, 인적자원과 개발, 행정 및 기록, 재정, 지역사회 관계, 평가위원의 점수 등 각 평가영역과 평가총점을 평가대상시설의 유형별로 비교하여 살펴보았다. 각 시설유형별로 주기능과 부기능이 서로 다르기 때문에 직접적인 비교는 어려움이 있지만 본 절에서는 시설유형별로 평가영역별 사업수행 수준이 어느 정도인지를 상호비교하기 위한 목적으로 살펴보았다.

직업훈련시설의 평가영역 점수를 살펴보면, 직업훈련시설의 평가 총점 평균은 64.98점으로 나타났으며, 사업실적은 평균 26.50(100점 환산시 51.96)점, 조직과 운영은 평균 29.0(70.73)점, 시설과 설비는 평균 49.00(94.23)점, 서비스 프로그램은 평균 32.00(57.14)점,

2) 본 평가의 영역은 사업실적, 조직과 운영, 시설과 설비, 서비스 프로그램, 인적자원과 개발, 행정 및 기록, 재정, 지역사회 관계, 평가위원의 점수 등 총 9개로 구성되어 있으나, 평가영역별 시설의 순위에서는 평가위원점수는 제외하였다.

인적자원과 개발은 평균 26.00(81.25)점, 행정 및 기록은 평균 15.00(75.00)점, 재정은 평균 12.50(66.07)점, 지역사회 관계는 평균 17.00(66.07)점, 평가위원의 점수는 평균 3.00(60.00)점으로 나타났다. 영역별로 보면, 시설과 설비의 점수가 가장 높으며, 그 다음으로 인적자원과 개발, 행정 및 기록, 조직과 운영, 지역사회 관계, 재정, 평가위원의 점수, 서비스 프로그램, 사업실적 등의 순으로 나타났다.

이러한 결과를 2001년도의 장애인직업재활시설 평가와 비교³⁾하여 살펴보면, 2001년도 평가의 시설과 설비 평균 74.42점에 비하여 2004년도 평가는 94.23점으로 현저히 상승하였으며, 행정 및 기록에 있어서도 2001년도 평균 70.0점에 비하여 2004년도 평균 75.00점으로 시설과 설비, 행정 및 기록의 영역에 있어서 향상된 것으로 나타났다. 하지만 그 외의 영역에 있어서는 2001년에 비하여 점수가 낮게 나타났으며, 특히 사업실적에서는 2001년도 평균 68.18점에 비하여 2004년도에는 평균 51.96점으로, 서비스 프로그램에 있어서는 2001년도 평균 70.31점에서 2004년도 평균 57.14점으로 큰 차이를 보였다.

작업활동시설의 각 평가영역별 점수를 살펴보면, 평가 총점은 평균 74.25점으로 나타났으며, 사업실적 평균 30.47(100점 환산시 59.96)점, 조직과 운영은 평균 35.59(78.11)점, 시설과 설비는 평균 45.76(88.01)점, 서비스 프로그램은 평균 42.00(75.00)점, 인적자원과 개발은 평균 27.76(86.76)점, 행정 및 기록은 평균 16.53(82.65)점, 재정은 평균 16.76(88.24)점, 지역사회 관계는 평균 18.65(72.20)점, 평가위원의 점수는 평균 3.82(76.47)점으로 나타났다. 이를 영역별로 보면, 재정 영역이 가장 높은 점수로 나타났으며, 그 다음으로 시설과 설비, 인적자원과 개발, 행정 및 기록, 조직과 운영, 평가위원의 점수, 서비스 프로그램, 지역사회 관계, 사업실적 등의 순으로 나타났다.

이러한 작업활동시설의 평가영역 점수를 2001년도와 비교하여 살펴보면, 2001년도에 비하여 평균 점수가 상승한 영역은 시설과 설비, 서비스 프로그램, 행정 및 기록, 지역사회 관계 등의 영역으로 특히, 시설과 설비는 2001년도 평균 78.18점에서 2004년도 평균 88.01점으로, 행정 및 기록은 2001년도 평균 74.25점에서 2004년도 평균 82.65점으로 점수가 상당히 높아진 것을 볼 수 있다. 하지만 그 외의 영역에 있어서는 2001년에 비하여 점수가 낮게 나타났다.

3) 2001년도 장애인직업재활시설 평가는 2004년도의 장애인직업재활시설 평가와 가중치, 항목수, 배점 등이 상이하여 본 보고서에서는 100점 환산시 점수만을 비교·제시하였다.

보호작업시설의 각 평가영역별 점수는 다음과 같다. 평가 총점은 평균 73.28점으로 나타났으며, 사업실적은 평균 29.48(100점 환산시 61.42)점, 조직과 운영은 평균 36.48(78.62)점, 시설과 설비는 평균 46.15(88.75)점, 서비스 프로그램은 평균 38.55(68.83)점, 인적자원과 개발은 평균 26.85(83.90)점, 행정 및 기록은 평균 16.94(84.70)점, 재정은 평균 16.79(88.38)점, 지역사회 관계는 평균 18.61(74.01)점, 평가위원의 점수는 3.61(72.12)점으로 나타났다. 이를 영역별로 살펴보면, 시설과 설비 영역의 점수가 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 재정, 행정 및 기록, 인적자원과 개발, 조직과 운영, 지역사회 관계, 평가위원의 점수, 서비스 프로그램, 사업실적 등의 순으로 나타났다.

보호작업시설의 각 영역별 점수를 2001년도와 비교하여 살펴보면, 우선 평가 총점이 2001년도에 비하여 약간 상승하였으며, 사업실적, 인적자원과 개발 영역을 제외한 모든 영역에서 점수가 높은 것으로 나타났다. 특히 시설과 설비에서는 2001년도 평균 77.31점에서 2004년도 88.75점으로, 행정 및 기록에서는 2001년 70.35점에서 2004년 84.70점으로, 지역사회 관계에서는 2001년 64.36점에서 2004년 74.01점으로 상당히 높아진 것을 볼 수 있다.

근로작업시설의 각 영역별 점수를 살펴보면, 평가총점은 평균 76.27점으로 나타났으며, 사업실적은 평균은 29.20(100점 환산시 60.83)점, 조직과 운영은 평균 37.60(85.45)점, 시설과 설비는 평균 50.20(96.54)점, 서비스 프로그램은 평균 41.80(74.64)점, 인적자원과 개발은 평균 36.00(81.82)점, 행정 및 기록은 평균 21.60(90.00)점, 재정은 평균 21.40(93.04)점, 지역사회 관계는 평균 19.00(79.17)점, 평가위원의 점수는 평균 3.60(72.00)점으로 나타났다. 이를 영역별로 살펴보면, 시설과 설비, 재정, 행정 및 기록 등이 매우 높은 점수를 보였으며, 그 다음으로 조직과 운영, 인적자원과 개발, 지역사회 관계, 서비스 프로그램, 평가위원의 점수, 사업실적 등의 순으로 나타났다.

근로작업시설의 평가영역별 점수를 2001년도 평가와 비교하여 살펴보면 다음과 같다. 우선, 평가 총점은 2001년 평균 86.87점에서 2004년 평균 76.27로 낮아졌으며, 조직과 운영, 시설과 설비, 서비스 프로그램, 재정, 지역사회 관계 등의 영역에서 2001년 보다 점수가 높은 것으로 나타났다. 특히 서비스 프로그램은 2001년 69.27점에서 2004년 74.64점으로, 시설과 설비는 91.52점에서 2004년 96.54점으로 상당히 높아진 것을 볼 수 있다. 반면에 사업실적, 인적자원과 개발, 행정 및 기록 등의 영역은 점수가 약간씩 떨어진 것으로 나타났다.

〈표 1-4-1〉 시설유형별 평가영역 점수

영역 \ 시설유형	직업훈련시설	작업활동시설	보호작업시설	근로작업시설	시설전체 평균
사업실적	26.50 (51.96)	30.47 (59.96)	29.48 (61.42)	29.20 (60.83)	29.65 (60.61)
조직과 운영	29.0 (70.73)	35.59 (78.11)	36.48 (78.62)	37.60 (85.45)	36.05 (78.79)
시설과 설비	49.00 (94.23)	45.76 (88.01)	46.15 (88.75)	50.20 (96.54)	46.49 (89.41)
서비스 프로그램	32.00 (57.14)	42.00 (75.00)	38.55 (68.83)	41.80 (74.64)	39.63 (70.77)
인적자원과 개발	26.00 (81.25)	27.76 (86.76)	26.85 (83.90)	36.00 (81.82)	27.89 (84.48)
행정 및 기록	15.00 (75.00)	16.53 (82.65)	16.94 (84.70)	21.60 (90.00)	17.16 (84.21)
재정	12.50 (65.79)	16.76 (88.24)	16.79 (88.36)	21.40 (93.04)	17.06 (87.94)
지역사회 관계	17.00 (66.07)	18.65 (72.20)	18.61 (74.01)	19.00 (79.17)	18.60 (73.64)
평가위원의 점수	3.00 (60.00)	3.82 (76.47)	3.61 (72.12)	3.60 (72.00)	3.65 (72.98)
총점	64.98	74.25	73.28	76.27	73.54

주: ()안의 수치는 100점 환산시 점수임.

제 2 절 평가영역별 시설의 순위

장애인직업재활시설 평가결과를 시설유형에 따라 평가영역별 점수를 산출하여 제시하였다. 또한, 비교의 편의를 위하여 영역별 평가 점수를 100점 만점으로 환산한 점수를 함께 제시하였다.

본 절에서는 시설유형에 따라 사업실적, 조직과 운영, 시설과 설비, 서비스 프로그램, 인적자원과 개발, 행정 및 기록, 재정, 지역사회 관계 등의 평가영역과 평가 총점에서 평가대상시설을 상위, 중위, 하위집단으로 나누어 제시하였다.

1. 직업훈련시설

직업훈련시설은 평가대상시설이 2개소로 상위, 중위 하위집단으로 구분하는 것이 사실상 불가능함에 따라 우수시설과 일반시설 두 범주로 제시하였다. 평가결과 순위는 <표 1-4-2>와 같이 사업실적, 조직과 운영, 시설과 설비, 서비스 프로그램, 인적자원과 개발, 행정 및 기록, 재정, 지역사회 관계의 영역에서 우수시설은 양지직업훈련원, 일반시설은 전북보성원으로 나타났으며, 결과적으로 평가 총점에서 양지직업훈련원이 우수시설로 평가를 받았다.

<표 1-4-2> 직업훈련시설 평가결과 순위

	사업실적	조직과 운영	시설과 설비	서비스 프로그램	인적자원과 개발
우수	양지직업훈련원	양지직업훈련원	양지직업훈련원	양지직업훈련원	양지직업훈련원
일반	전북보성원	전북보성원	전북보성원	전북보성원	전북보성원
	행정 및 기록	재정	지역사회 관계	평가 총점	
우수	양지직업훈련원	양지직업훈련원	양지직업훈련원	양지직업훈련원	
일반	전북보성원	전북보성원	전북보성원	전북보성원	

2. 작업활동시설

작업활동시설의 각 평가 영역을 상위 20%와 하위 20%, 중위 60%로 분류해보면 <표 1-4-3>과 같다. 먼저 사업실적을 살펴보면, 상위 20%에 해당하는 시설은 백선바오로작업활동시설, 요한작업활동시설, 천등산보호작업장, 태연농장, 작업활동시설 한터 등으로 상위권

을 형성하고 있다. 하위 20%에 해당하는 시설은 마라작업활동시설, 믿음작업활동시설, 희망울타리였으며, 중위 60%에 해당하는 시설은 남양동산, 노틀담작업활동시설, 사랑손작업활동시설, 성지장애인작업활동시설, 시온의 집, 아름다운작업활동센터, 은평장애인작업활동시설, 천사작업활동시설, 하남작업활동시설이다.

사업실적 영역의 순위를 평가 총점과 비교하여 분석해보면 다음과 같다. 사업실적 영역 상위로 분류된 시설 중 천등산보호작업장과 태연농장은 평가 총점이 중위로 나타나 사업실적에 비하여 평가 총점이 상대적으로 낮은 것으로 나타났으며, 사업실적 영역이 하위로 분류된 시설 중 마라작업활동시설은 평가 총점이 중위로 나타나 사업실적에 비하여 평가 총점이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 또한, 사업실적이 중위로 분류된 노틀담작업활동시설은 평가 총점에서는 상위로 평가되었으며, 반면에 천사작업활동시설은 평가 총점에서 하위로 평가되었다.

조직과 운영 영역의 상위 20%는 백선바오로작업활동시설, 사랑손장애인작업활동시설, 아름다운작업활동센터, 작업활동시설 한터이며, 하위 20%에 해당하는 시설은 은평장애인작업활동장, 천사작업활동시설, 태연농장이다. 또한, 중위 60%로 평가된 시설은 남양동산, 노틀담작업활동시설, 마라작업활동시설, 믿음작업활동시설, 성지장애인작업활동시설, 시온의 집, 요한작업활동시설, 천등산보호작업장, 하남작업활동시설, 희망울타리이다.

조직과 운영 영역의 순위를 평가 총점과 비교해 보면, 조직과 운영 영역에서 상위시설로 분류된 시설 중 백선바오로작업활동시설과 작업활동시설 한터는 평가 총점에서도 상위로 평가된 반면, 사랑손장애인작업활동시설과 아름다운작업활동시설의 경우에 평가총점은 중위로 평가되었다. 조직과 운영 영역에서 하위시설로 평가된 은평장애인작업활동장과 태연농장은 평가총점에서는 중위시설로 분류되어 이 두 시설의 경우는 조직과 운영에 있어 더욱 노력이 필요한 시설로 분석되었다. 또한, 조직과 운영 영역에서 중위시설로 분류되었던 노틀담작업활동시설과 요한작업활동시설은 평가 총점에서는 상위시설로 평가되었으며, 반면에 믿음작업활동시설과 희망울타리는 평가 총점에서 하위시설로 분류되었다.

시설과 설비 영역의 평가 순위를 살펴보면, 상위 20%로 평가된 시설은 노틀담작업활동시설, 마라작업활동시설, 아름다운작업활동센터, 요한작업활동시설, 은평장애인작업활동장, 태연농장이며, 반면에 하위 20%로 평가된 시설은 믿음작업활동시설, 사랑손장애인작업활동시설, 희망울타리로 나타났다. 중위권에 분류된 시설은 남양동산, 백선바오로작업활동시

설, 성지장애인작업활동시설, 시온의 집, 천등산보호작업장, 천사작업활동시설, 하남작업활동시설, 작업활동시설 한터로 분석되었다.

시설과 설비 영역을 평가 총점과 비교하여 살펴보면, 노틀담작업활동시설과 요한작업활동시설은 시설과 설비와 마찬가지로 평가 총점에서도 상위시설로 평가받았으며, 마라작업활동시설과 아름다운작업활동센터, 은평장애인작업활동장, 태연농장은 시설과 설비 영역에서는 상위시설로 분류되었으나 평가 총점은 중위시설로 평가 받았다. 또한, 백선바로작업활동시설과 작업활동시설 한터는 평가 총점에서는 상위시설이었으나 시설과 설비 영역에서는 중위시설로 평가되어 시설과 설비 영역에 더욱 노력을 기울여야 할 것으로 나타났으며, 반면에 천사작업활동시설은 시설과 설비 영역에서는 중위시설로 분류되었으나 평가 총점에는 하위권으로 분석되었다. 시설과 설비 영역에서 하위시설로 평가받은 사랑손장애인작업활동시설은 평가 총점에서는 중위시설로 나타나 시설과 설비 영역에 있어 더욱 노력이 필요한 시설로 분석되었다.

서비스 프로그램 영역의 평가 순위를 살펴보면 다음과 같다. 서비스 프로그램 영역에서 상위 20%로 분류된 시설은 백선바로작업활동시설, 성지장애인작업활동시설, 아름다운작업활동센터, 요한작업활동시설, 하남작업활동시설이다. 반면, 하위 20%로 분류된 시설은 은평장애인작업활동장, 천사작업활동시설, 희망울타리이다. 또한, 중위 60%로 평가된 시설은 남양동산, 노틀담작업활동시설, 마라작업활동시설, 믿음작업활동시설, 사랑손장애인작업활동시설, 시온의 집, 천등산보호작업장, 태연농장, 작업활동시설 한터로 나타났다.

서비스 프로그램 영역을 평가 총점과 비교하여 살펴보면, 서비스 프로그램 영역에서 상위권으로 평가받은 백선바로작업활동시설과 요한작업활동시설은 평가 총점에서도 상위시설로 평가받았다. 반면에 성지장애인작업활동시설, 아름다운작업활동센터, 하남작업활동시설은 서비스 프로그램은 상위권으로 평가되었지만 평가 총점은 중위권으로 나타나 다른 영역에 비하여 서비스 프로그램의 영역을 잘 수행하고 있는 것으로 분석되었다. 서비스 프로그램 영역에서 하위시설로 평가되었던 은평장애인작업활동장의 경우에는 평가 총점에서는 중위권으로 분류되어 향후 서비스 프로그램 영역에 더욱 노력을 기울일 필요가 있겠다. 또한, 서비스 프로그램 영역에서 중위시설로 평가를 받은 노틀담작업활동시설과 작업활동시설 한터는 평가 총점에서는 상위시설로 평가를 받았으며, 반면에 믿음작업활동시설은 평가 총점에서 하위시설로 평가받았다.

인적자원과 개발 영역의 평가 순위를 살펴보면, 상위 20% 해당 시설로는 남양동산, 노틀담작업활동시설, 요한작업활동시설, 은평장애인작업활동장, 태연농장인 반면, 하위 20%로 분류된 시설은 시온의 집, 천사작업활동시설, 희망울타리이다. 또한, 중위 60%로 평가된 시설은 마라작업활동시설, 믿음작업활동시설, 백선바로작업활동시설, 사랑손장애인작업활동시설, 성지장애인작업활동시설, 아름다운작업활동센터, 천등산보호작업장, 하남작업활동시설, 작업활동시설 한터인 것으로 나타났다.

인적자원과 개발 영역을 평가 총점과 비교하여 살펴보면, 인적자원과 개발 영역에서 상위시설로 평가되었던 노틀담작업활동시설과 요한작업활동시설은 평가 총점에서도 상위권으로 나타났다. 하지만 남양동산, 은평장애인작업활동장, 태연농장은 평가 총점은 중위권인 것으로 나타났다. 인적자원과 개발 영역이 하위권으로 나타난 시설을 보면, 천사작업활동시설과 희망울타리는 평가 총점에서도 하위권으로 나타났으며, 시온의 집은 평가 총점에서는 중위권으로 나타나 인적자원과 개발영역에 있어 노력이 필요한 시설로 분석되었다. 인적자원과 개발 영역에서 중위권에 속한 시설 중 백선바로작업활동시설과 작업활동시설 한터는 평가 총점에서 상위권으로 나타나 역시 인적자원과 개발 영역에 더욱 노력이 필요할 것으로 나타났으며, 믿음작업활동시설은 평가 총점에서는 하위시설로 분석되었다.

행정 및 기록 영역의 평가순위를 살펴보면, 상위 20%에 해당하는 시설은 남양동산, 노틀담작업활동시설, 마라작업활동시설, 백선바로작업활동시설, 작업활동시설 한터로 나타났다. 하위 20%에 분류된 시설은 천사작업활동시설과 희망울타리로 나타났으며, 중위 60%로 평가된 시설은 믿음작업활동시설, 사랑손장애인작업활동시설, 성지장애인작업활동시설, 시온의 집, 아름다운작업활동센터, 요한작업활동시설, 은평장애인작업활동장, 천등산보호작업장, 태연농장으로 분류되었다.

행정 및 기록 영역을 평가 총점과 비교하여 살펴보면, 행정 및 기록 영역에서 상위시설로 평가되었던 노틀담작업활동시설, 백선바로작업활동시설, 작업활동시설 한터는 평가 총점에서도 상위시설로 평가되었으며, 반면에 남양동산과 마라작업활동시설은 평가 총점에서 중위권으로 평가된 것으로 나타났다. 또한, 행정 및 기록 영역에서 중위권으로 평가된 시설 중 요한작업활동시설은 평가 총점에서는 상위시설로 평가되었으며, 믿음작업활동시설은 하위시설로 평가되었다.

재정 영역의 평가영역을 살펴보면, 상위 20%로 평가된 시설은 남양동산과 마라작업활동

시설로 나타났으며, 반면에 하위 20%로 분류된 시설은 노틀담작업활동시설과 천사작업활동시설로 나타났다. 또한, 중위 60%로 평가된 시설은 믿음작업활동시설, 백선바오로작업활동시설, 사랑손장애인작업활동시설, 성지장애인작업활동시설, 시온의 집, 아름다운작업활동센터, 요한작업활동시설, 은평장애인작업활동장, 천등산보호작업장, 태연농장, 하남작업활동시설, 작업활동시설 한터, 희망울타리이다.

재정 영역을 평가 총점과 비교하여 살펴보면, 재정 영역에서 상위권에 속한 남양동산과 마라작업활동시설은 평가 총점에서는 중위권으로 나타났다. 반면에 재정 영역에서 하위권으로 분류되었던 노틀담작업활동시설의 경우, 평가 총점에서는 상위권으로 나타났다. 또한, 재정 영역에서 중위권으로 평가된 시설 중 백선바오로작업활동시설, 요한작업활동시설, 작업활동시설 한터는 평가 총점에서는 상위시설로 나타났으며, 반면에 믿음작업활동시설과 희망울타리는 평가 총점에서는 하위시설로 나타났다.

지역사회 관계 평가영역을 살펴보면, 상위 20%로 평가된 시설은 남양동산, 노틀담작업활동시설, 마라작업활동시설, 사랑손장애인작업활동시설으로 나타났으며, 하위 20%에 해당되는 시설은 성지장애인작업활동시설, 천사작업활동시설, 희망울타리로 나타났다. 또한, 중위 60%에 해당하는 시설은 믿음작업활동시설, 백선바오로작업활동시설, 시온의 집, 아름다운작업활동센터, 요한작업활동시설, 은평장애인작업활동장, 천등산보호작업장, 태연농장, 하남작업활동시설, 작업활동시설 한터로 나타났다.

지역사회 관계 영역을 평가 총점과 비교하여 살펴보면, 지역사회 관계 영역에서 상위권으로 분류된 시설 중 노틀담작업활동시설은 평가 총점에서도 상위시설로 평가되었으며, 남양동산, 마라작업활동시설, 사랑손장애인작업활동시설은 평가 총점에서는 중위시설로 분류되었다. 지역사회 관계 영역에서 하위시설에 해당한 시설 중 천사작업활동시설과 희망울타리는 평가 총점도 하위권에 해당한 것으로 나타났다. 또한, 지역사회 관계 영역에서 중위권으로 나타난 시설 중 백선바오로작업활동시설, 요한작업활동시설, 작업활동시설 한터는 평가 총점에서 상위시설로 평가되었으며, 따라서 이들 시설은 지역사회 관계의 영역에 더욱 노력을 기울여야 할 것으로 나타났다. 반면에 믿음작업활동시설은 평가 총점에서 하위시설로 분류되었다.

마지막으로, 평가 총점의 순위를 살펴보면 상위시설은 노틀담작업활동시설, 백선바오로작업활동시설, 요한작업활동시설, 작업활동시설 한터로 분석되었다. 또한, 중위시설은 남양동

산, 마라작업활동시설, 사랑손장애인작업활동시설, 성지장애인작업활동시설, 시온의 집, 아름다운작업활동센터, 은평장애인작업활동장, 천등산보호작업장, 태연농장, 하남작업활동시설로 나타났으며, 하위시설은 믿음작업활동시설, 천사작업활동시설, 희망울타리로 분석되었다.

〈표 1-4-3〉 작업활동시설 평가결과 순위

(각 순위내에서는 가나다순)

	사업실적	조직과 운영	시설과 설비	서비스 프로그램	인적자원과 개발
상	백선바오로 요한 천등산 태연농장 한터	백선바오로 사랑손 아름다운 한터	노들담 마라 아름다운 요한 은평 태연농장	백선바오로 성지 아름다운 요한 하남	남양동산 노들담 요한 은평 태연농장
중	남양동산 노들담 사랑손 성지 시온의 집 아름다운 은평 천사 하남	남양동산 노들담 마라 믿음 성지 시온의 집 요한 천등산 하남 희망울타리	남양동산 백선바오로 성지 시온의 집 천등산 천사 하남 한터	남양동산 노들담 마라 믿음 사랑손 시온의 집 천등산 태연농장 한터	마라 믿음 백선바오로 사랑손 성지 아름다운 천등산 하남 한터
하	마라 믿음 희망울타리	은평 천사 태연농장	믿음 사랑손 희망울타리	은평 천사 희망울타리	시온의 집 천사 희망울타리
	행정 및 기록	재정	지역사회 관계	평가 총점	
상	남양동산 노들담 마라 백선 한터	남양동산 마라	남양동산 노들담 마라 사랑손	노들담 백선바오로 요한 한터	
중	믿음 사랑손 성지 시온의 집 아름다운 요한 은평 천등산 태연농장	믿음 백선바오로 사랑손 성지 시온의 집 아름다운 요한 은평 천등산 태연농장 하남 한터 희망울타리	믿음 백선바오로 시온의 집 아름다운 요한 은평 천등산 태연농장 하남 한터	남양동산 마라 사랑손 성지 시온의 집 아름다운 은평 천등산 태연농장 하남	
하	천사 희망울타리	노들담 천사	성지 천사 희망울타리	믿음 천사 희망울타리	

3. 보호작업시설

보호작업시설의 각 평가 영역을 상위 20%와 하위 20%, 그리고 중위 60%로 분류하여 살펴보면 <표 1-44>와 같다. 먼저, 사업실적 영역에서 상위 20%에 해당하는 시설은 관악장애인복지관보호작업시설, 구리시장애인종합복지관보호작업시설, 기독교영광의집보호작업시설, 동그라미자활자립장, 북부장애인보호작업시설, 실로암장애인보호작업시설, 양천보호작업시설, 안동영명학교부설영가재활원이며, 중위 60%에 해당하는 시설은 광명보호작업센터, 구로구립장애인직업재활센터, 다니엘직업재활원, 동악포장, 무안자립원, 부산직업재활원, 삼남장애인보호작업장, 상주시장애인보호작업시설, 성동보호작업장, 성모보호작업시설, 성모자애보호작업장, 성분도보호작업장, 엠마우스보호작업장, 여천장애인보호작업장, 인천해내기보호작업장, 장봉혜림보호작업장, 전남장애인보호작업장, 천성보호작업장, 청옥보호작업장이다. 또한, 하위 20%로 분류된 시설은 문혜장애인보호작업시설, 사랑의일터, 보호작업시설아름마을, 자애보호작업장, 정선군장애인보호작업장, 화천군장애인보호작업장으로 분석되었다.

사업실적 영역의 순위를 평가 총점과 비교하여 살펴보면, 사업실적 영역에서 상위시설로 분류된 관악장애인복지관보호작업시설, 구리시장애인종합복지관보호작업시설, 북부장애인보호작업시설, 실로암장애인보호작업시설, 양천보호작업시설은 평가 총점에서도 상위권으로 분류되었으며, 기독교영광의집보호작업시설, 동그라미자활자립장, 안동영명학교부설영가재활원은 평가 총점에서는 중위시설에 해당하는 것으로 나타났다. 또한, 사업실적 영역에서 중위권으로 분류된 시설 중에서 성모자애보호작업장, 성분도보호작업장은 평가 총점에서는 상위시설로 나타났으며, 천성보호작업장은 평가 총점에서 하위시설로 평가되었다. 사업실적 영역에서 하위시설에 해당하는 시설 중에서 문혜장애인보호작업시설, 자애보호작업장은 평가 총점에서는 중위시설로 나타났다.

조직과 운영 영역의 평가결과를 살펴보면, 상위시설은 구리시장애인종합복지관보호작업시설, 삼남장애인보호작업장, 성모자애보호작업장, 성분도보호작업장, 양천보호작업시설, 엠마우스보호작업장, 장봉혜림보호작업장, 전남장애인보호작업장으로 나타났다. 하위권에 해당하는 시설은 기독교영광의집보호작업시설, 부산직업재활원, 보호작업시설아름마을, 자애보호작업장, 천성보호작업장, 화천군장애인보호작업장이다. 또한, 중위권으로 분류된 시설은 관악장애인복지관보호작업시설, 광명보호작업센터, 구로구립장애인직업재활센터, 다

니엘직업재활원, 동그라미자활자립장, 동악포장, 무안자립원, 문혜장애인보호작업시설, 북부장애인보호작업시설, 사랑의일터, 상주시장애인보호작업시설, 성동보호작업장, 성모보호작업시설, 실로암장애인보호작업시설, 여천장애인보호작업장, 안동영명학교부설영가재활원, 인천해내기보호작업장, 정선군장애인보호작업장, 청옥보호작업장으로 나타났다.

조직과 운영 영역의 순위를 평가 총점과 비교하여 살펴보면, 조직과 운영 영역에서 상위시설로 평가받은 구리시장장애인종합복지관보호작업시설, 성모자애보호작업장, 성분도보호작업장, 양천보호작업시설은 평가 총점에서도 상위시설로 평가받았으며, 삼남장애인보호작업장, 엠마우스보호작업장, 장봉혜림보호작업장, 전남장애인보호작업장은 평가 총점에서는 중위시설에 해당하는 것으로 나타났다. 또한, 조직과 운영 영역에서 하위권으로 분류된 시설 중에서 보호작업시설아름마을, 자애보호작업장, 천성보호작업장, 화천군장애인보호작업장은 평가 총점에서도 하위시설로 평가받았으며, 반면에 기독교영광의집과 부산직업재활원은 평가 총점에서는 중위시설로 평가받았다. 조직과 운영 영역에서 중위시설로 평가받은 시설을 살펴보면, 관악장애인복지관보호작업시설, 북부장애인보호작업시설, 실로암장애인보호작업시설은 평가 총점에서는 상위시설로 분류되었으며, 반면에 사랑의일터와 정선군장애인보호작업장은 평가 총점에서 하위시설로 분류되었다.

시설과 설비 영역의 평가결과를 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 상위권으로 평가된 시설은 관악장애인복지관보호작업시설, 광명보호작업센터, 구리시장장애인종합복지관보호작업시설, 기독교영광의집보호작업시설, 성분도보호작업장, 실로암장애인보호작업시설, 장봉혜림보호작업장, 전남장애인보호작업장이었으며, 하위권으로 평가된 시설은 부산직업재활원, 여천장애인보호작업장, 자애보호작업장, 화천군장애인보호작업장이다. 또한, 중위권에는 구로구립장애인직업재활센터, 다니엘직업재활원, 동그라미자활자립장, 동악포장, 무안자립원, 문혜장애인보호작업시설, 북부장애인보호작업시설, 사랑의일터, 삼남장애인보호작업장, 상주시장애인보호작업시설, 성동보호작업장, 성모보호작업시설, 성모자애보호작업장, 보호작업시설아름마을, 양천보호작업시설, 엠마우스보호작업장, 안동영명학교부설영가재활원, 인천해내기보호작업장, 정선군장애인보호작업장, 천성보호작업장, 청옥보호작업장이 해당하는 것으로 나타났다.

시설과 설비 영역의 평가결과를 평가 총점과 비교하여 살펴보면, 시설과 설비 영역에서 상위권으로 평가받은 관악장애인복지관보호작업시설, 구리시장장애인복지관보호작업시설, 실

로암장애인보호작업시설은 평가 총점에서도 상위권으로 평가되었으며, 기독교영광의집보호작업시설, 장봉혜림보호작업장, 전남장애인보호작업장은 평가 총점에서는 중위시설로 나타났다. 시설과 설비 영역에서 하위시설로 분류된 자애보호작업장과 화천군장애인보호작업장은 평가 총점에서도 하위시설로 분류되었으며, 부산직업재활원과 여천장애인보호작업장은 평가 총점에서는 중위시설로 분류되었다. 또한, 시설과 설비 영역에서 중위권으로 평가된 시설 중에서 북부장애인보호작업시설, 성모자애보호작업장, 양천보호작업시설은 평가 총점에서는 상위시설로 평가되었으며, 반면 사랑의일터, 보호작업시설아름마을, 정선군장애인보호작업장, 천성보호작업장은 평가 총점에서는 하위시설로 평가되었다.

서비스 프로그램 영역의 평가결과를 살펴보면 다음과 같다. 상위권에 해당하는 시설은 관악장애인복지관보호작업시설, 기독교영광의집보호작업시설, 북부장애인보호작업시설, 삼남장애인보호작업장, 성모자애보호작업장, 성분도보호작업장, 실로암장애인보호작업시설, 안동영명학교부설영가재활원이다. 하위권으로 평가된 시설은 부산직업재활원, 사랑의일터, 보호작업시설아름마을, 자애보호작업장, 정선군장애인보호작업장, 천성보호작업장으로 나타났다. 또한, 중위권으로 평가된 시설은 광명보호작업센터, 구로구립장애인직업재활센터, 구리시장애인종합복지관보호작업시설, 다니엘직업재활원, 동그라미자활자립장, 동약포장, 무안자립원, 문혜장애인보호작업시설, 상주시장애인보호작업시설, 성동보호작업장, 성모보호작업시설, 양천보호작업시설, 엠마우스보호작업장, 여천장애인보호작업장, 인천해내기보호작업장, 장봉혜림보호작업장, 전남장애인보호작업장, 청옥보호작업장, 화천군장애인보호작업장인 것으로 나타났다.

서비스 프로그램 영역의 평가결과를 평가 총점과 비교하여 살펴보면, 서비스 프로그램 영역의 상위시설로 평가된 관악장애인복지관보호작업시설, 북부장애인보호작업시설, 성모자애보호작업장, 성분도보호작업장, 실로암장애인보호작업시설은 평가 총점에서도 상위시설로 평가되었으며, 반면에 기독교영광의집보호작업시설, 삼남장애인보호작업장, 안동영명학교부설영가재활원은 평가 총점에서는 중위시설로 평가되었다. 서비스 프로그램 영역에서 하위권에 해당하는 시설 중 사랑의 일터, 보호작업시설아름마을, 자애보호작업장, 정선군장애인보호작업장, 천성보호작업장은 평가 총점에 있어서도 하위시설에 해당되었으며, 반면에 부산직업재활원은 평가 총점에서는 중위시설로 평가되었다. 서비스 프로그램 영역에서 중위권으로 평가된 시설 중 구리시장애인종합복지관보호작업시설, 양천보호작업시설

은 평가 총점에서는 상위시설로 평가 받았으며, 반면에 화천군장애인보호작업장은 평가 총점에서는 하위시설에 해당하였다.

인적자원과 개발 영역의 평가결과는 다음과 같다. 상위권으로 평가된 시설은 관악장애인복지관보호작업시설, 구리시장에인종합복지관보호작업시설, 북부장애인보호작업시설, 삼남장애인보호작업장, 상주시장애인보호작업시설, 성동보호작업장, 엠마우스보호작업장, 안동영명학교부설영가재활원이 해당되었다. 하위권으로 평가된 시설은 동악포장, 부산직업재활원, 여천장애인보호작업장, 정선군장애인보호작업장, 천성보호작업장, 화천군장애인보호작업장이다. 또한, 중위권에 해당하는 시설은 광명보호작업센터, 구로구립장애인직업재활센터, 기독교영광의집보호작업시설, 다니엘직업재활원, 동그라미자활자립장, 무안자립원, 문혜장애인보호작업시설, 사랑의일터, 성모보호작업시설, 성모자애보호작업장, 성분도보호작업장, 실로암장애인보호작업시설, 보호작업시설아름마을, 양천보호작업시설, 인천해내기보호작업장, 자애보호작업장, 장봉혜림보호작업장, 전남장애인보호작업장, 청옥보호작업장으로 결정되었다.

인적자원과 개발 영역의 평가결과를 평가 총점과 비교하여 살펴보면, 인적자원과 개발 영역에서 상위권에 해당하는 시설 중 관악장애인복지관보호작업시설, 구리시장에인종합복지관보호작업시설, 북부장애인보호작업시설은 평가 총점에서도 상위시설로 평가되었으며, 삼남장애인보호작업장, 상주시장애인보호작업시설, 성동보호작업장, 엠마우스보호작업장, 안동영명학교영가재활원은 평가 총점에서 중위시설로 평가되었다. 인적자원과 개발 영역에서 하위권으로 분류된 시설 중에서 정선군장애인보호작업장, 천성보호작업장, 화천군장애인보호작업장은 평가 총점에서도 하위권으로 분류되었으며, 동악포장, 부산직업재활원, 여천장애인보호작업장은 평가 총점에서는 중위권으로 분류되었다. 인적자원과 개발 영역에서 중위권으로 평가된 시설 중에서 사랑의일터, 보호작업시설아름마을, 자애보호작업장은 평가 총점에서는 하위시설로 평가되었으며, 반면에 성모자애보호작업장, 성분도보호작업장, 양천보호작업시설은 평가 총점에서 상위시설로 평가되었다.

행정 및 기록 영역의 평가결과를 살펴보면, 상위권으로 평가된 시설은 관악장애인복지관보호작업시설, 광명보호작업센터, 구리시장에인종합복지관보호작업시설, 기독교영광의집보호작업시설, 동그라미자활자립장, 무안자립원, 북부장애인보호작업시설, 삼남장애인보호작업장, 상주시장애인보호작업시설, 성모자애보호작업장, 성분도보호작업장, 실로암장애인

보호작업시설, 양천보호작업시설, 엠마우스보호작업장, 안동영명학교영가재활원으로 나타났다. 하위권에 해당하는 시설은 동약포장, 부산직업재활원, 사랑의일터, 보호작업시설아름마을, 정선군장애인보호작업장으로 결정되었다. 중위권으로 평가된 시설은 구로구립장애인 직업재활센터, 다니엘직업재활원, 문혜장애인보호작업시설, 성동보호작업장, 성모보호작업시설, 여천장애인보호작업장, 인천해내기보호작업장, 자애보호작업장, 장봉혜림보호작업장, 전남장애인보호작업장, 천성보호작업장, 청옥보호작업장, 화천군장애인보호작업장으로 나타났다.

행정 및 기록 영역의 평가결과를 평가 총점과 비교하여 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 행정 및 기록 영역에서 상위권에 해당된 시설 중 관악장애인복지관보호작업시설, 구리시장에인종합복지관보호작업시설, 북부장애인보호작업시설, 성모자애보호작업장, 성분도보호작업장, 실로암장애인보호작업시설, 양천보호작업시설은 평가 총점에서도 상위시설에 해당하였으며, 반면에 광명보호작업센터, 기독교영광의집보호작업시설, 동그라미자활자립장, 무안자립원, 삼남장애인보호작업장, 상주시장애인보호작업시설, 엠마우스보호작업장, 안동영명학교영가재활원은 평가 총점에서는 중위시설에 해당되었다. 행정 및 기록 영역에서 하위권에 해당된 시설 중에서 사랑의일터, 보호작업시설아름마을, 정선군장애인보호작업장은 평가 총점에서도 하위시설에 해당되었으며, 동약포장과 부산직업재활원은 평가 총점에서는 중위시설에 해당되었다. 행정 및 기록 영역에서 중위권으로 평가된 시설 중에서 자애보호작업장, 천성보호작업장, 화천군장애인보호작업장은 평가 총점에서는 하위시설로 평가되었다.

재정 영역의 평가결과를 살펴보면, 관악장애인복지관보호작업시설, 구리시장에인종합복지관보호작업시설, 기독교영광의집보호작업시설, 다니엘직업재활원, 동그라미자활자립장, 무안자립원, 북부장애인보호작업시설, 삼남장애인보호작업장, 성모자애보호작업장, 성분도보호작업장, 실로암장애인보호작업시설, 장봉혜림보호작업장, 전남장애인보호작업장, 정선군장애인보호작업장, 청옥보호작업장은 상위시설로 평가되었다. 하위권에 해당된 시설은 동약포장, 부산직업재활원, 안동영명학교영가재활원, 인천해내기보호작업장, 천성보호작업장, 화천군장애인보호작업장이며, 중위권으로 평가된 시설은 광명보호작업센터, 구로구립장애인직업재활센터, 문혜장애인보호작업시설, 사랑의일터, 상주시장애인보호작업시설, 성동보호작업장, 성모보호작업시설, 보호작업시설아름마을, 양천보호작업시설, 엠마우스보호

작업장, 여천장애인보호작업장, 자애보호작업장으로 나타났다.

재정 영역의 평가결과와 평가 총점을 비교하여 살펴보면, 재정 영역에서 상위권으로 평가받은 시설 중에서 관악장애인복지관보호작업시설, 구리시장장애인종합복지관보호작업시설, 북부장애인보호작업시설, 성모자애보호작업장, 성분도보호작업장, 실로암장애인보호작업시설은 평가 총점에서도 상위시설로 평가받았으며, 정선군장애인보호작업장은 평가 총점에서는 하위시설로 평가받았다. 재정 영역에서 하위권에 해당된 시설 중에서 천성보호작업장과 화천군장애인보호작업장은 평가 총점에서도 하위시설에 해당되었으며, 동약포장, 부산직업재활원, 안동영명학교영가재활원, 인천해내기보호작업시설은 평가 총점에서는 중위시설로 평가받았다. 재정 영역에서 중위권으로 평가받은 시설 중에서 양천보호작업시설은 평가 총점에서 상위시설로 평가받은 반면에 사랑의일터, 보호작업시설아름마을, 자애보호작업장은 평가 총점에서 하위시설에 해당되었다.

지역사회 관계 영역의 평가결과를 살펴보면 다음과 같다. 지역사회 관계 영역에서 상위시설은 관악장애인복지관보호작업시설, 구리시장장애인종합복지관보호작업시설, 북부장애인보호작업시설, 상주시장애인보호작업시설, 성분도보호작업장, 실로암장애인보호작업시설, 전남장애인보호작업장으로 결정되었다. 하위시설은 자애보호작업장, 정선군장애인보호작업장, 천성보호작업장, 화천군장애인보호작업장이 해당되었으며, 중위권으로 평가받은 시설은 광명보호작업센터, 구로구립장애인직업재활센터, 기독교영광의집보호작업시설, 다니엘직업재활원, 동그라미자활자립장, 동약포장, 무안자립원, 문혜장애인보호작업시설, 부산직업재활원, 사랑의일터, 삼남장애인보호작업장, 성동보호작업장, 성모보호작업시설, 성모자애보호작업장, 보호작업시설아름마을, 양천보호작업시설, 엠마우스보호작업장, 여천장애인보호작업장, 안동영명학교부설영가재활원, 인천해내기보호작업장, 장봉혜림보호작업장, 청옥보호작업장이 해당되었다.

지역사회 관계 영역의 평가결과와 평가 총점을 비교하여 살펴보면, 지역사회 관계 영역에서 상위권으로 평가받은 시설 중에서 관악장애인복지관보호작업시설, 구리시장장애인종합복지관보호작업시설, 북부장애인보호작업시설, 실로암장애인보호작업시설은 평가 총점에서도 상위시설로 평가받았으며, 상주시장애인보호작업시설, 성분도보호작업장, 전남장애인보호작업장은 평가 총점에서는 중위시설로 평가받았다. 지역사회 관계 영역에서 하위시설에 해당된 시설은 모두 평가 총점에서도 하위시설로 평가받았다. 지역사회 관계 영역에서 중

위시설로 평가받은 사랑의일터와 보호작업시설아름마을은 평가 총점에서는 하위시설에 해당되었으며, 성모자애보호작업장과 양천보호작업시설은 평가 총점에서 상위시설로 평가되었다.

마지막으로, 평가 총점의 순위를 살펴보면 상위시설은 관악장애인복지관보호작업시설, 구리시장장애인종합복지관보호작업시설, 북부장애인보호작업시설, 성모자애보호작업장, 성분도보호작업장, 실로암장애인보호작업시설, 양천보호작업시설로 분석되었다. 또한, 중위시설은 광명보호작업센터, 구로구립장애인직업재활센터, 기독교영광의집보호작업시설, 다니엘 직업재활원, 동그라미자활자립장, 동약포장, 무안자립원, 문혜장애인보호작업시설, 부산직업재활원, 삼남장애인보호작업장, 상주시장애인보호작업시설, 성동보호작업장, 성모보호작업시설, 엠하우스보호작업장, 여천장애인보호작업장, 안동영명학교부설영가재활원, 인천해내기보호작업장, 장봉헤림보호작업장, 전남장애인보호작업장, 청옥보호작업장으로 나타났으며, 하위시설은 사랑의일터, 보호작업시설아름마을, 자애보호작업장, 정선군장애인보호작업장, 천성보호작업장, 화천군장애인보호작업장으로 분석되었다.

〈표 1-4-4〉 보호작업시설 평가결과 순위

(각 순위내에서는 가나다순)

	사업실적	조직과 운영	시설과 설비	서비스 프로그램	인적자원과 개발
상	관악 구리시 기독교영광의집 동그라미 북부 실로암 양천 영가재활원	구리시 삼남 성모자애 성분도 양천 엠마우스 장봉혜림 전남	관악 광명 구리시 기독교영광의집 성분도 실로암 장봉혜림 전남	관악 기독교영광의집 북부 삼남 성모자애 성분도 실로암 영가재활원	관악 구리시 북부 삼남 상주시 성동 엠마우스 영가재활원
중	광명 구로구립 다니엘 동약포장 무안자립원 부산직업재활원 삼남 상주시 성동 성모 성모자애 성분도 엠마우스 여천 인천해내기 장봉혜림 전남 천성 청옥	관악 광명 구로구립 다니엘 동그라미 동약포장 무안자립원 문혜 북부 문혜 사랑의일터 삼남 상주시 성동 성모 성모자애 아름마을 양천 엠마우스 영가재활원 인천해내기 정선군 청옥	구로구립 다니엘 동그라미 동약포장 무안자립원 문혜 북부 사랑의일터 삼남 상주시 성동 성모 성모자애 아름마을 양천 엠마우스 영가재활원 인천해내기 정선군 천성 청옥	광명 구로구립 구리시 다니엘 동그라미 동약포장 무안자립원 문혜 문혜장애인 상주시 성동 성모 양천 엠마우스 여천 인천해내기 장봉혜림 전남 청옥 화천군	광명 구로구립 기독교영광의집 다니엘 동그라미 무안자립원 문혜 사랑의일터 성모 성모자애 성분도 실로암 아름마을 양천 인천해내기 자애 장봉혜림 전남 천성 청옥
하	문혜 사랑의일터 아름마을 자애 정선군 화천군	기독교영광의집 영가재활원 부산직업재활원 아름마을 자애 천성 화천군	부산직업재활원 여천 자애 화천군	부산직업재활원 사랑의일터 아름마을 자애 정선군 천성	동약포장 부산직업재활원 여천 정선군 천성 화천군

〈표 1-4-4〉 계속

	행정 및 기록	재정	지역사회 관계	평가 총점
상	관악 광명 구리시 기독교영광의집 동그라미 무안자립원 북부 삼남 상주시 성모자애 성분도 실로암 양천 엠마우스 영가재활원	관악 구리시 기독교영광의집 다니엘 동그라미 무안자립원 북부 삼남 성모자애 성분도 실로암 장봉혜림 전남 정선군 청옥	관악 구리시 북부 상주시 성분도 실로암 전남	관악 구리시 북부 성모자애 성분도 실로암 양천
중	구로구립 다니엘 문혜 성동 성천 여천 인천 해내기 자애 장봉 혜림 전남 성우 천군 화	광명 구로구립 문혜 사랑의 일터 상주시 성동 성모 아름 마을 양천 엠마우스 여천 자애	광명 구로구립 기독교영광의집 다니엘 동그라미 동악포장 무안자립원 문혜 부산직업 재활원 사랑의 일터 삼남 성동 성모 성모 자애 아름 마을 양천 엠마우스 여천 영가재활원 인천 해내기 장봉 혜림 청옥	광명 구로구립 기독교영광의집 다니엘 동그라미 동악포장 무안자립원 문혜 부산직업 재활원 삼남 상주시 성동 성모 엠마우스 여천 영가재활원 인천 해내기 장봉 혜림 전남 청옥
하	동악포장 부산직업 재활원 사랑의 일터 아름 마을 정선군	동악포장 부산직업 재활원 영가재활원 인천 해내기 정선군 천군 화	자애 정선군 천군 화	사랑의 일터 아름 마을 자애 정선군 천군 화

4. 근로작업시설

근로작업시설의 평가결과 순위를 살펴보면 <표 1-4-5>와 같다.

먼저, 사업실적 영역의 평가결과를 살펴보면, 상위권으로 평가받은 시설은 근로복지센터 We Can, 우리마을이며, 반면 하위권에 해당되는 시설은 가나안근로복지관이다. 또한, 중위권에 해당하는 시설은 무궁화전자와 에덴하우스로 나타났다.

사업실적 영역의 순위를 평가 총점과 비교하여 살펴보면, 근로복지센터 We Can은 평가 총점에서도 상위시설로 평가되었으며, 사업실적 영역에서 상위시설로 평가되었던 우리마을은 평가 총점에서 중위시설로 평가되었다. 또한, 사업실적 영역에서 중위시설에 해당되었던 무궁화전자는 평가 총점에서 상위시설로 평가되었다.

조직과 운영 영역의 평가결과를 살펴보면, 상위권으로 평가받은 시설은 근로복지센터 We Can, 무궁화전자, 에덴하우스로 나타났으며, 하위시설은 가나안근로복지관이 해당되었다. 또한, 중위시설은 우리마을로 나타났다.

조직과 운영 영역의 순위를 평가 총점과 비교하여 살펴보면, 조직과 운영 영역에서 상위시설로 평가되었던 근로복지센터 We Can과 무궁화전자는 평가 총점에서도 상위시설로 평가된 반면, 에덴하우스는 평가 총점에서 중위시설에 해당되었다.

시설과 설비 영역의 평가결과를 살펴보면, 상위권에 해당하는 시설에는 근로복지센터 We Can, 무궁화전자로 나타났으며, 가나안근로복지관은 하위시설에 해당되었다. 에덴하우스, 우리마을은 중위시설로 평가되었다. 또한, 시설과 설비 영역의 순위는 평가 총점의 순위와 동일한 것으로 분석되었다.

서비스 프로그램 영역의 평가결과를 살펴보면, 근로복지센터 We Can과 무궁화 전자는 상위시설로 평가되었으며, 우리마을은 하위시설로 평가되었다. 또한, 가나안근로복지관과 에덴하우스는 중위시설에 해당하는 것으로 나타났다.

서비스 프로그램 영역의 평가결과와 평가 총점을 비교하여 살펴보면, 평가 총점에서는 하위시설로 분류되었던 가나안근로복지관이 서비스 프로그램 영역에서는 중위시설로 평가 받은 것을 볼 수 있다.

인적자원과 개발 영역의 평가결과를 살펴보면, 근로복지센터 We Can과 무궁화전자는 상위시설, 가나안근로복지관, 에덴하우스, 우리마을은 중위시설로 평가되었으며, 중위시설 중 2개 시설의 점수가 동일하여 하위권에 해당하는 시설은 없는 것으로 나타났다.

행정 및 기록 영역의 평가결과를 살펴보면, 상위권으로 평가받은 시설은 근로복지센터 We Can, 무궁화전자, 에덴하우스로 나타났으며, 반면에 하위권에 해당하는 시설은 우리마을로 분석되었다. 또한, 중위권으로 평가받은 시설은 가나안근로복지관으로 나타났다.

행정 및 기록 영역의 평가결과와 평가 총점을 비교하여 살펴보면, 행정 및 기록 영역에서 상위권으로 평가받았던 근로복지센터 We Can과 무궁화전자는 모두 평가 총점에서도 상위시설로 평가받았으며, 행정 및 기록 영역에서 중위시설로 평가받았던 에덴하우스도 평가 총점에서는 상위시설로 평가받았다. 또한, 행정 및 기록 영역에서 중위시설에 해당되었던 가나안근로복지관은 평가 총점에서는 하위시설로 평가되었으며, 행정 및 기록 영역에서 하위시설로 평가되었던 우리마을은 평가 총점에서는 중위시설로 평가되었다.

재정 영역의 평가결과를 살펴보면, 상위시설은 가나안근로복지관, 근로복지센터 We Can으로 나타났으며, 하위시설은 우리마을, 중위시설은 무궁화전자, 에덴하우스로 평가되었다.

재정 영역의 평가결과와 평가 총점을 비교하여 살펴보면, 재정 영역에서 상위시설로 평가된 가나안근로복지관은 평가 총점에서 하위시설에 해당되었으며, 재정 영역에서 중위시설로 평가된 무궁화 전자는 평가 총점에서는 상위시설로 평가되었다. 또한, 재정 영역에서는 하위시설에 해당된 우리마을은 평가 총점에서는 중위시설에 해당된 것으로 나타났다.

지역사회 관계 영역의 평가결과를 살펴보면, 근로복지센터 We Can과 에덴하우스는 상위시설, 가나안근로복지관은 하위시설로 평가되었다. 또한, 무궁화전자와 우리마을은 중위시설에 해당되는 것으로 나타났다.

지역사회 관계 영역의 평가결과와 평가 총점을 비교하여 살펴보면, 지역사회 관계 영역에서 상위시설에 해당된 근로복지센터 We Can은 평가 총점에서도 상위시설에 해당되었으며, 에덴하우스는 평가 총점에서 중위시설로 평가되었다. 또한, 지역사회 관계 영역에서 중위시설로 평가된 무궁화전자는 평가 총점에서 상위시설로 평가되었다.

마지막으로, 평가 총점의 순위는 다음과 같다. 근로복지센터 We Can과 무궁화전자는 상위시설, 에덴하우스와 우리마을은 중위시설, 가나안근로복지관은 하위시설로 평가되었다.

〈표 1-4-5〉 근로작업시설 평가결과 순위

(각 순위내에서는 가나다순)

	사업실적	조직과 운영	시설과 설비	서비스 프로그램	인적자원과 개발
상	근로복지센터 우리마을	근로복지센터 무궁화전자 에덴하우스	근로복지센터 무궁화전자	근로복지센터 무궁화전자	근로복지센터 무궁화전자
중	무궁화전자 에덴하우스	우리마을	에덴하우스 우리마을	가나안 에덴하우스	가나안 에덴하우스 우리마을
하	가나안	가나안	가나안	우리마을	
	행정 및 기록	재정	지역사회 관계	평가 총점	
상	근로복지센터 무궁화전자 에덴하우스	가나안 근로복지센터	근로복지센터 에덴하우스	근로복지센터 무궁화전자	
중	가나안	무궁화전자 에덴하우스	무궁화전자 우리마을	에덴하우스 우리마을	
하	우리마을	우리마을	가나안	가나안	

제 5 장 결론 및 정책건의

제 1 절 결론

1. 평가영역별 결론

가. 사업실적

사업실적을 전반적으로 살펴보면, 작업활동시설은 사업체 개발에서의 방문업체 개발, 취업알선 연인원, 재택고용 등에서 다른 시설유형보다 많은 실적을 올린 것으로 나타났으며, 보호작업시설은 취업알선 실인원과 지원고용에서 다른 시설유형보다 많은 실적을 올린 것으로 나타났다. 또한, 근로작업시설은 직업상담, 직업평가, 직업적응훈련, 보호고용, 기타고용, 취업확정, 서비스 의뢰건수, 하청업체/판매처개발노력, 전년도매출액, 월평균 임금/훈련수당 등에서 다른 시설유형보다 높은 실적을 보였으며, 직업훈련시설은 사업체 개발에서의 고용연계업체개발, 일반고용, 자영업 및 창업지원 등에서 다른 시설유형보다 실적이 높게 나타났다.

특히, 근로작업시설이 보호고용, 하청업체 및 판매처개발 노력, 전년도 매출액, 월평균 임금/수당 등에서 많은 실적을 올릴 수 있는 이유 중 하나는 시설의 규모뿐만 아니라 시설의 설치 목적과 관련이 있다고 하겠다. 즉, 근로작업시설은 일반적으로 다른 유형의 시설에 비하여 정부의 재정지원이 많으며, 최저임금을 지급하기 위하여 생산성을 강조하기 때문에 경증장애인이 많아 매출액도 많으며, 이에 따라 고용을 제공하는 인원도 많을 수 밖에 없는 것이다.

또한, 사업체 개발의 경우, 실제 고용으로 연계된 업체개발은 직업훈련시설이 가장 많았으며, 취업과는 상관없이 업체만 개발한 경우는 작업활동시설이 가장 많은 것으로 나타났다. 이는 주로 중증장애인을 대상으로 작업능력 향상을 도모하는 작업활동시설의 경우 취업으로의 연계는 어렵지만, 업체개발에 많은 노력을 기울이는 것으로 볼 수 있다.

나. 조직과 운영

조직과 운영에서 장애인직업재활시설이 전반적으로 가장 큰 문제를 나타낸 항목은 운영 개선을 위한 외부 전문가 활용횟수였다. 전체 평균점수가 4점 만점에 2.25점으로 조직과 운영 영역에서 가장 낮은 점수로 나타나 외부전문가의 활용이 제대로 이루어지지 않는 것으로 해석된다. 또한, 본 항목은 2001년도의 평가에서도 조직과 운영 영역에서 가장 큰 문제를 드러낸 항목이며, 아직도 개선의 여지가 많은 항목이다.

반면에 시설의 설립목적 및 운영목표 인지도는 조직과 운영 영역에서 가장 높은 평가를 받은 항목이었다. 이는 직업재활시설이 어느 정도 시설의 설립목적이나 운영목표를 명확히 설정하고 있으며, 직원과 근로·훈련 장애인도 이를 인지하고 있는 것으로 보인다.

조직과 운영을 시설유형별로 살펴보면, 직업훈련시설은 운영위원회의 전문가와 장애인(부모)참여율, 운영위원회 개최 등에서 다른 시설유형 보다 높은 수준인 것으로 평가를 받았으며, 작업활동시설은 시설장의 자격 및 전문성과 시설사업의 홍보노력 등에서 높은 평가를 받았다. 근로작업시설은 다른 시설유형 보다 많은 항목에서 높은 평가를 받았는데, 즉 법인 이사 중 이사장 및 시설장과의 친족비율, 설립목적 및 운영목표의 명확성, 연간 사업계획 수립과 실제활동, 운영개선을 위한 외부 전문가 활용횟수, 시설의 설립목적 및 운영목표 인지도 등의 항목이다. 근로작업시설이 조직과 운영에서 높은 점수를 받을 수 있는 것은 정부의 인력지원 기준이 다른 유형의 직업재활시설보다 많기 때문이다. 반면, 보호작업시설은 가장 높은 평가를 받은 항목이 없는 것으로 나타났다.

다. 시설과 설비

시설과 설비 영역은 모든 평가 항목에서 3점 이상의 평가를 받은 것으로 나타났으며, 이는 그동안 장애인직업재활시설과 설비 영역에서 많은 노력을 기울인 결과로 볼 수 있다. 본 영역에서 가장 낮은 평가를 받은 항목은 휴식 및 후생설비로 전체 시설 평균이 3.23점으로 나타났으며, 가장 높은 평가를 받은 항목은 건물의 조명으로 전체 시설 평균이 3.81점으로 나타났다. 시설과 설비 영역은 2001년 평가와 비교하여 살펴볼 때, 전반적으로 발전된 양상을 보였다. 하지만 휴식 및 후생설비 항목은 2001년에도 낮은 점수로 평가된 바 있어서 향후 종사자의 후생을 위한 휴식 시설이 직업재활시설에 갖추어져야 할 것으로 판단된다.

시설과 설비를 시설유형별로 살펴보면, 직업훈련시설은 시설의 입지, 장애인주차공간 확보, 시설내외의 환경, 작업실 면적, 재해시설 및 장비의 확보, 화장실 구비 및 관리 상태, 부대 설비 등에서 4점으로 평가받았다. 작업활동시설은 작업의 안전성, 건물의 조명, 작업 환경 등에서 다른 시설유형보다 높은 수준인 것으로 평가 받았으며, 근로작업시설은 직업훈련시설과 마찬가지로 시설의 입지, 장애인주차공간 확보, 작업실 면적 등에서 4점으로 평가 받았으며, 이 외에도 휴식 및 후생설비, 시설 내 편의시설 설치상태, 작업 설비 등에서 다른 시설유형보다 높은 평가를 받았다. 반면, 보호작업시설은 조직과 운영에서와 마찬가지로 가장 높은 평가를 받은 항목이 없는 것으로 나타나 다른 시설 유형에 비해 상대적으로 시설·설비 수준이 열악한 것으로 나타났다.

라. 서비스 프로그램

서비스 프로그램 영역에서는 외부직업 배치율이 여전히 낮은 수준인 것으로 평가되었다. 2001년 평가 당시보다는 조금 나아진 결과이긴 하지만, 아직도 상위 시설로의 전이가 제대로 이루어지지 않고 있음을 보여주는 것이다. 시설유형별로 보면, 직업훈련시설은 다른 시설 유형에 비해 외부직업 배치율 항목에서 상대적으로 높은 평가를 받았는데, 이는 직업훈련시설에서는 대부분의 장애인이 훈련을 이수한 후 외부로 배치되기 때문인 것으로 보인다.

또한, 서비스 프로그램 영역 내에서 프로그램 평가와 환류, 지역사회연계 프로그램 항목도 다른 항목에 비해 상대적으로 낮은 수준인 것으로 평가되었다. 이는 직업재활시설에서 프로그램 평가와 환류가 제대로 이루어지지 않고 있다는 것을 보여주는 것이며, 특히 보호작업시설에서의 프로그램 평가와 환류 점수가 가장 낮은 것으로 나타나, 보다 전문적인 서비스 제공을 위하여 이 항목에 대한 고려가 필요한 것으로 판단된다.

반면에 서비스 프로그램에서 가장 높은 평가를 받은 항목은 근로·훈련장애인 대 직원비율(근로작업시설 제외)로 나타났으며, 비교적 높은 평가를 받은 항목은 재활프로그램의 다양성(근로작업시설만 해당), 개별화 계획, 서비스 정보제공, 응급의료서비스 등으로 나타났다.

서비스 프로그램을 시설유형별로 살펴보면, 직업훈련시설은 외부직업 배치율에서 다른 시설유형보다 높은 평가를 받은 것으로 나타났다. 작업활동시설은 서비스 정보제공, 서비스 만족도 조사, 개별화 계획, 사례회의, 근로·훈련장애인 대 직원비율(근로작업시설 제

외), 직업훈련수당/임금(작업활동시설, 직업훈련시설만 해당), 재활프로그램의 다양성(근로작업시설 제외) 등에서 다른 시설유형보다 높은 평가를 받았다. 보호작업시설은 근로장애인의 고충처리절차(근로작업시설 제외)와 사례회의 항목에서 높은 평가를 받았으며, 근로작업시설은 프로그램 평가와 환류, 지역사회연계 프로그램, 응급의료서비스 항목에서 다른 시설유형보다 상대적으로 높은 평가를 받은 것으로 나타났다.

종합적으로 보면, 서비스 프로그램 영역에서 작업활동시설이 상대적으로 높은 평가를 받은 것으로 나타났다. 한편 근로작업시설은 다른 영역에 비하여 서비스 프로그램 영역에서 상대적으로 낮은 평가를 받았는데, 이는 근로작업시설이 생산성을 주목적으로 하기 때문에 프로그램 실시에 다소 소홀하기 때문에 나타난 결과로 보인다.

마. 인적자원과 개발

인적자원과 개발영역에서 직업재활시설이 전반적으로 가장 낮은 평가를 받은 부분은 근로작업시설에만 해당하는 항목인 계약직을 포함하는 상근직원 중 장애인 수와 직원업무평가 항목이었으며, 모든 시설에 해당하는 항목에서는 최근 2년간 직원의 연평균 이직률이 었다. 특히, 근로작업시설만 해당하는 항목인 계약직을 포함하는 상근직원 중 장애인 수는 시설내 장애인의 취업을 장려하는 차원에서 마련된 것으로 현재에는 낮지만, 향후 시설내 장애인의 취업률이 점차 증가할 것으로 보인다. 직원업무평가는 담당 직원이 몇 명 안되는 현 상황에서 현실적인 제약이 많아 낮은 점수로 나타난 것으로 보인다. 특히, 최근 2년간 직원의 연평균 이직률은 대부분의 직업재활시설에서 높은 것으로 나타나 직업재활 담당 직원이 안정적인 분위기에서 근무할 수 있도록 시설의 노력이 요구된다. 특히 직업훈련시설과 근로작업시설의 경우 상대적으로 직원의 이직률이 높은 편인데, 그 원인이 무엇인지 규명하여 직원의 근무연속성을 위한 방안 마련이 필요하다.

인적자원과 개발 영역을 시설유형별로 살펴보면, 직업훈련시설은 복무규정과 최근 2년간 직원의 연평균 이직률 항목에서 다른 시설유형보다 높은 평가를 받았으며, 작업활동시설은 교육훈련 기회의 균등 제공, 직원의 전문자격 유무, 계약직을 포함하는 상근직원의 자격증소지율 등에서 다른 시설유형보다 높은 평가를 받았다. 또한, 근로작업시설은 직원 채용합리성, 직원의 업무분담, 복무규정, 직원복지후생 등의 항목에서 높은 평가를 받았다.

바. 행정 및 기록

행정 및 기록 영역에 포함된 지표 중 상담기록에 대한 수퍼비전 항목의 평가 점수가 낮은 것으로 나타나 이에 대한 개선이 필요한 것으로 사료된다. 2001년의 평가와 비교해 볼 때, 2001년에 ‘수퍼비전을 전혀 실시하지 않는 시설’이 64.7%인 것에 비해 2004년에는 22.8%인 것으로 나타나 직업재활시설들이 수퍼비전에 대한 중요성을 인지하고 이를 위해 노력을 기울였음을 보여주고 있다. 하지만, 직원의 업무능력을 향상시키고 장애인 근로자의 직업재활서비스를 보다 효과적으로 제공하기 위해서는 적절한 수퍼비전을 실시하는 것이 바람직하다는 점을 고려할 때 수퍼비전을 실시하지 않은 시설은 상담기록에 대한 적절한 수퍼비전 제공을 위해 추가적인 노력이 필요하다.

행정 및 기록 영역을 시설유형별로 살펴보면, 직업훈련시설은 문서비치 상태, 작업활동 시설은 상담기록에 대한 수퍼비전, 정보화 수준, 근로작업시설은 근로·훈련장애인에 대한 인적·물적보험 가입, 작업공정의 흐름도 등의 영역에서 다른 시설유형과 비교하여 높은 평가를 받은 것으로 나타났다.

사. 재정

재정 영역 평가항목 가운데 매출액 대비 수익비율 항목의 평가 결과가 상대적으로 점수가 낮은 것으로 나타났다. 그러나 이 항목은 시설 유형별로 차이가 나타나고 있는데, 생산성을 주목적으로 하는 근로작업시설은 가장 높은 점수로 나타났으며, 직업훈련시설은 직업훈련이 중심사업이기 때문에 매우 낮은 점수로 나타났다. 반면에 예산집행의 투명성은 재정 영역에서 가장 높은 평가를 받은 항목으로 나타났다. 이러한 결과는 모든 시설이 예산 집행을 비교적 투명하게 처리하고 있다는 것을 반영하는 것으로 보인다.

재정 영역을 시설유형별로 살펴보면, 작업활동시설에서 매출액 대비 수익비율, 보호작업 시설에서 장애인 임금체불기간, 근로작업시설에서 예산집행의 투명성, 회계업무의 투명성, 후원물품의 관리 등의 영역이 다른 시설유형보다 높은 평가를 받은 것으로 나타났다.

아. 지역사회 관계

지역사회 관계 영역의 평가 항목 가운데 재가장애인 비율이 상당히 낮은 것으로 나타났

다. 재가장애인 비율은 생활시설 부설 직업재활시설에만 해당되는 항목이다. 대부분의 생활시설 부설 직업재활시설은 생활시설에서 거주하고 있는 장애인만을 대상으로 직업재활 훈련을 하고 있었다. 그러나 직업재활이 결국은 장애인에게 직업을 가지도록 유도하는 서비스라는 점을 감안하여 지역사회에서 생활하고 있는 재가장애인이 직업훈련에 참여하도록 하는 노력을 지속적으로 기울여야 하겠다.

자원봉사자 총수는 지역사회 관계 영역에서 가장 높은 평가를 받은 것으로 나타났다. 하지만, 이는 많은 직업재활시설이 생활시설 부설이었기 때문에 직업재활시설에만 오는 자원봉사자가 아니라 생활시설에 오는 자원봉사자가 직업재활시설에서도 활동하는 경우가 포함되어 있다는 점을 고려하여야 할 것이다.

지역사회 관계 영역을 시설유형별로 살펴보면, 직업훈련시설에서 자원봉사자 총수, 자원봉사자 교육, 작업활동시설에서 지역자원 활용빈도, 보호작업시설에서 실습지도 인원, 재가장애인 비율(생활시설 부설만 해당), 근로작업시설에서 시설 개방성, 인터넷상의 홈페이지 등의 항목에서 다른 시설유형과 비교하여 높은 평가를 받은 것으로 나타났다.

자. 평가위원의 점수

전체 직업재활시설의 평가위원 점수를 각 항목별로 살펴보면, 직업재활담당자의 전문성 항목에 가장 낮은 점수를 부여하고 있으며, 기관장의 관심도는 상대적으로 가장 높은 점수를 받은 것으로 나타났다.

이를 시설 유형별로 살펴보면, 작업활동시설이 직업재활담당자의 전문성, 직업재활담당자의 열의, 현장평가시 협조정도 등의 부문에서 상대적으로 가장 높은 평가를 받았다. 또한, 평가위원의 총 점수에서도 작업활동시설이 가장 높은 점수를 받은 것으로 나타났다. 한편, 기관장의 관심도는 근로작업시설에서 상대적으로 가장 높은 점수를 받은 것으로 나타났다.

2. 전체 종합

장애인직업재활시설의 전체 총점의 평균은 100점 만점 환산시 73.54점으로 나타났다. 이는 2001년도 전체 총점의 평균인 73.80과 거의 비슷한 수준으로서 여전히 우리나라의 장

애인직업재활시설은 개선의 여지가 상당히 남아 있는 것으로 판단된다. 시설유형별로는 근로작업시설이 76.27점으로 가장 높은 점수로 평가되었고, 작업활동시설(74.25점), 보호작업시설(73.2점)이 거의 비슷한 수준으로 나타났으며, 직업훈련시설은 64.98점으로 가장 낮은 점수로 평가되었다.

총점과 평가영역의 상관관계는 서비스 프로그램(0.900), 사업실적(0.819), 행정 및 기록(0.797), 지역사회관계(0.778), 조직과 운영(0.754), 시설과 설비(0.720), 평가위원의 점수(0.643), 인적자원과 개발(0.637)로 나타나 이들 영역은 총점과 높은 상관관계를 보인 반면, 재정(0.476)은 총점과의 상관관계가 낮은 것으로 나타났다. 즉, 서비스 프로그램과 사업실적이 평가 총점과 가장 높은 상관관계를 보임으로서 평가를 위해서 서비스 프로그램과 사업실적이 중요하다는 것을 보여주었다. 또한, 이는 2004년도 평가 영역 중에서 서비스 프로그램과 사업실적의 배점 비율이 높았던 것을 반영하는 것이기도 하다.

제 2 절 장애인직업재활시설 발전을 위한 정책건의

1. 시설유형의 재분류

평가대상시설은 시설유형별로 근로작업시설, 보호작업시설, 작업활동시설, 직업훈련시설로 나누어져 있다. 그러나 시설유형을 등록하면서 시설의 실제 형태와는 맞지 않게 등록된 사례들이 상당히 있기 때문에 앞으로 일정한 기간을 거치면서 적합한 시설유형을 재등록할 필요가 있는 것으로 보인다. 또한, 시설 유형이 크게 4가지 유형으로 분류는 되어 있지만, 실제 각 시설에서 근로하고 있는 장애인의 장애정도가 시설 유형과 맞지 않아 시설 고유의 기능과 역할 수행에 어려움이 있는 실정이다. 예를 들면 일부 근로시설의 경우 중증장애인이 다수 근로하고 있고 직업재활사업의 생산품이 최저 임금을 줄 정도가 되지 못하여 근로시설임에도 불구하고 보호작업장 수준의 임금을 지급하는 등 시설의 설립 목적에 부합되는 기능을 수행하지 못하는 시설이 있었다. 따라서, 장애인직업재활시설 유형의 재편과 재등록하는 과정이 필요하며, 이러한 시설의 유형 재편 방안에 대해서는 본 보고서의 제2부에 정리되어 있다.

2. 생활시설 부설 직업재활시설의 문제

생활시설 부설 장애인직업재활시설은 생활시설 부설의 형태로 운영되기 때문에 이사회, 운영위원회, 기타 행정이나 인사의 측면을 생활시설에서 다루게 되며, 그 결과 직업재활시설의 독립성이 확보되지 못하고 있다. 예를 들어, 이사회는 법인 이사회이기 때문에 직업재활시설에 대한 관심은 상당히 낮은 상태이다. 또한, 운영위원회조차도 생활시설 운영위원회라고 할 수 있을 정도로 직업재활에 대한 전문성이 떨어져서 직업재활시설의 발전에 상당한 저해 요인으로 작용하고 있다. 따라서 직업재활시설은 생활시설과는 독립적으로 운영하여야 하며 명목상의 이사회보다는 직업재활시설만을 위한 전문가로 구성되는 운영위원회를 구성하도록 유도하여야 한다.

생활시설 부설시설이기 때문에 발생하는 또 다른 문제는 직업재활시설이 독립된 시설이라기보다는 생활시설의 직업재활프로그램으로 운영되는 경향이 있다는 것이다. 따라서, 직업재활시설의 운영이 형식적인 면이 많고, 실질적인 직업재활과정으로 장애인의 훈련과정, 소득확보로 연결되지 못하고 있는 실정이다. 실제로 직업재활시설의 근로자들이 대부분 생활시설의 생활자이기 때문에 직업재활시설로서의 의미가 상당히 결여되어 있다고 하겠다. 따라서 이러한 문제를 해결하기 위해서는 먼저 지역사회의 재가장애인을 일정 비율 이상 고용하도록 의무화하는 것이다. 그렇지 않다면 생활시설 부설 직업재활시설은 생활자들에게 낮 동안의 프로그램을 제공하는 것일 뿐 진정한 의미의 소득창출은 어렵기 때문에 생활시설 부설 직업재활시설은 생활시설과는 독립적으로 운영하도록 한다.

3. 인력과 운영

직업재활시설에 근무하는 직원의 전문성이 강화되어야 한다. 일부 시설의 경우 각종 행정무를 생활시설이나 복지관 등에 근무하는 일반 행정요원이 담당하고 있는 경우가 많으며, 직업재활업무도 생활시설의 생활재활교사가 담당하는 경우도 있어서 직업재활 직원의 전문성에 문제가 있는 시설이 다수 있었다. 또한 직업재활시설에 사회복지사가 많이 근무하고 있는데, 장애인의 직업재활사업의 발전을 위해서는 직업재활을 전공한 직업재활사의 배치를 장려하여야 할 것이다.

제 3 절 장애인직업재활시설 평가를 위한 정책건의

1. 평가지표의 문제

평가지표가 갖고 있는 가장 큰 문제 중의 하나는 다양한 형태의 장애인직업재활시설을 모두 고려하기가 어려웠다는 점이다. 평가에 사용된 지표는 다양한 장애유형에 따른 특성, 그리고 지역에 따른 특성을 충분히 반영하지 못하였다. 이를 고려하기 위해 몇몇 문항을 포함하고 지역 가중치를 사용하는 등의 방법을 사용하였으나 일부 부족한 점이 있었다. 따라서, 향후 지속적인 지표에 대한 검토를 통해 보완해 나가야 할 것이다.

평가지표를 직업재활 수행기관의 특성을 강화할 수 있는 방향으로 구성하여 현장평가가 이루어져야 할 것이다. 예를 들면, 정신지체인을 중심으로 직업재활사업을 수행하는 기관과 시각장애인을 중심으로 직업재활사업을 수행하는 기관은 장애유형별 특성이 반영된 평가가 이루어져야 할 것이다. 이외 기관별 특화사업이 평가에서 불이익을 받지 않도록 할 필요가 있으며, 이를 위해 사업계획서의 신청 및 평가를 통해 특화사업을 인정할 수 있는 방안을 강구할 필요가 있다.

한편 시설의 입장에서는 평가를 받기 위해서 서류 준비에 많은 시간을 소비하고 있었다. 그러나 본 평가지표는 업무일지와 개별과일만 제대로 작성해 둔다면 큰 부담 없이 평가를 받을 수 있다. 다만, 업무일지와 개별과일의 작성 방법을 모르고 있는 시설이 많고 작성방식이 표준화되어 있지 않아 업무일지와 개별과일을 작성하되, 필요한 내용이 모두 포함되지 못한 경우가 많이 있다. 따라서, 업무일지 및 개별과일의 표준화와 작성방법을 예시적으로 설명해 줄 수 있는 매뉴얼의 개발이 필요하다.

그리고 장애인직업재활시설이 독립시설이 아니라 부설의 형태로 운영되고 있는 시설의 경우, 평가지표의 구성상 직업재활사업의 실적이나 운영을 별도로 분리하는 것이 어려운 실정이다. 그 결과, 실제 직업재활시설에 대한 평가인지 아니면 상위시설에 대한 평가인지 모호한 경우가 많이 있었다. 앞으로는 직업재활시설이 독립적으로 운영될 수 있도록 하여 실적이나 운영도 독립적으로 관리할 수 있어야 할 것이다.

한편, 모든 장애인 직업재활시설은 연초에 사업계획서를 작성하게 된다. 이러한 사업계획서에 대한 평가가 필요하다. 사업계획서의 작성이 제대로 된다면 평가지표도 이러한 사업계획서의 목표 대비 실적의 형태로 개선이 가능하기 때문이다. 현재는 이러한 사업계획

서에 근거를 두지 않고 계량적인 방법으로 실적을 평가하기 때문에 규모가 큰 시설이 유리해지는 구조적인 문제가 있으므로 이러한 구조적인 문제의 해결을 위해서는 사업계획서의 적절성에 대한 평가가 반드시 이루어져야 할 것으로 사료된다. 평가지표 구성에 있어서도 전년대비 실적 상승 등도 평가할 수 있는 지표를 개발할 필요가 있다.

2. 평가방법의 문제

평가과정 중에 제기된 문제는 시설이 자체평가에서 지나치게 높은 점수를 부여하고 있다는 사실이다. 자체평가는 자체적으로 개별시설에서 평가지표를 적용해 봄으로써 미비점을 스스로 찾게 해주는 학습 효과가 있다. 그러나 자체평가를 지나치게 높게 한 경우에는 현장 평가시 이를 수정하기에는 상당한 어려움을 겪게 된다. 앞으로는 자체평가의 이러한 장점과 현장 평가의 용이함을 살리기 위하여 자체평가 점수와 현장 평가 점수 사이에 일정 부분 이상의 차이가 나면 감점하는 제도의 도입이 필요하다.

평가를 실시하면서 나타난 문제는 상대평가이다. 상대평가를 하게 되면, 아무리 노력하여도 반드시 상중하로 구분될 수 밖에 없다. 특히, 평가결과가 하위로 나타날 경우 실무자 입장에서는 이러한 평가가 커다란 스트레스 요인으로 작용하게 된다. 따라서, 이러한 상대평가 시스템 하에서는 실무자의 노력에도 불구하고, 평가결과 ‘하’를 받을 수 있는 개연성이 존재하기 때문에 실무자의 입장에서는 더욱 평가에 매달리게 되므로 장기적으로는 평가인증제도로의 전환이 필요하다고 하겠다.

평가결과에 의한 서열화는 절대평가를 한다고 하더라도 어쩔 수 없이 나타날 수밖에 없다. 다만, 평가결과에 의한 서열은 내부적으로 incentive 및 disincentive에 활용하면 될 것이므로 대외적으로 공포할 필요는 없다고 판단된다. 그리고 평가의 방향은 단순 서열 파악보다도 직업재활사업의 전반적인 발전방향을 모색하는데 두어져야 할 것이다.

3. 평가주기의 문제

사회복지사업법에 의하면 직업재활시설을 포함한 모든 사회복지시설은 3년마다 1회 이상 평가를 받아야 하는 것으로 규정되어 있다. 장애인 직업재활시설의 경우 2000년에 평가를 받은 시설은 이미 4년이 경과되었고, 2001년에 평가를 받은 시설은 3년이 경과된 실

정이다. 따라서 이러한 시설에 대해서도 평가를 실시하여 3년 주기로 평가하는 체계가 정착되어야 하며, 이러한 평가를 통해 직업재활시설의 운영을 개선할 필요가 있다.

4. 평가위원의 문제

평가과정 중에 제기된 문제는 평가위원의 주관적인 판단으로 인해 평가위원간 형평성에 문제의 소지가 있다는 점이다. 일부 평가위원은 평가지표를 매우 엄격하게 적용하고 일부는 시설의 입장에서 완화된 형태로 적용하는 경우도 나타나고 있어서 평가위원에 따라 점수의 분포에 차이가 나는 현상이 나타날 수 있다. 이러한 평가위원의 문제를 해결하기 위해 공동평가 등의 방법을 활용하고는 있으나, 보다 근본적인 해결을 위해서는 이러한 평가위원단을 상설화하고 평가지표를 모든 평가위원이 동일하게 적용할 수 있도록 평가위원에 대한 충분한 교육이 선행되어야 할 것이다.

또한 평가기관 실무자에 대한 교육이 더욱 충실히 이루어져야 한다. 평가자와 피평가자 사이에 견해차이가 많이 발생되고 있기 때문에 이들에 대한 1회성 교육효과보다는 일정시간 워크숍을 통해 평가방법과 내용의 객관성을 유지할 수 있도록 해야 할 것이다. 이러한 논의 자체가 직업재활사업의 발전에 중요한 역할을 하게 될 것으로 판단된다.

2004년의 평가를 통해서 시설평가가 반드시 필요한 과정이라는 것을 느낄 수 있었다. 이번 평가는 그동안 평가를 받지 않은 시설이 대상이었지만 일부 시설은 장애인고용촉진 및 직업재활기금사업을 수행하여 평가를 받아본 적이 있는 경우가 있었으며, 이러한 평가 경험이 있는 시설과 그렇지 않은 시설 사이에는 직업재활에의 접근 자체에 커다란 차이가 나고 있었다. 시설평가에 대해 대부분의 시설장이나 실무자들이 행정적인 서류를 준비하느라 힘들고 시간이 많이 들었지만, 평가준비를 통해 시설운영에 대해 전반적으로 점검할 수 있는 기회를 가졌다는 의견을 표명하고 있다. 직업재활시설의 평가는 직업재활의 발전을 위하여 매우 중요하다고 할 수 있으므로 이러한 평가는 계속 시행되어야 할 것이다. 다만, 보다 효율적인 평가가 되기 위해서는 평가지표나 평가 방법이 현실에 적합하도록 계속해서 수정·보완되어야 할 것이다.

제 2 부

시설유형 재편방안 연구

요약

제1장 서론

□ 연구의 필요성 및 목적

- 본 연구는 장애인 직업재활시설이 경쟁고용 되지 못하는 장애인들에게 유일한 고용의 대안으로서 제 기능을 발휘하고 궁극적으로 경쟁고용으로 전이 시키는 역할을 수행할 수 있도록 효과를 발휘할 수 있는 직업재활시설 유형을 제시하는데 있음.

□ 연구 내용 및 방법

- 본 연구는 다음의 연구 내용을 담고 있음. 첫째, 직업재활시설의 의미 및 특성, 시설운영에 대한 이론적 논거를 마련함. 둘째, 미국, 영국, 독일, 일본, 우리나라 등의 직업재활시설 유형과 실태를 체계적으로 분석하여 우리나라 직업재활시설 유형구분의 실태와 문제점을 구명함. 셋째, 경쟁고용이 어려운 장애인들의 고용의 대안으로서 새로운 직업재활시설 유형구분 방안을 마련함.
- 본 연구는 문헌연구와 각 국의 직업재활시설 유형구분에 대한 실태 및 문제점의 비교 분석, 그리고 현재 직업재활시설 운영 및 유형구분에 대한 전문가 의견조사와 직업재활 관련학과 교수, 보건복지부관계 공무원이 참여하는 전문가 워크숍을 통해 제시함. 전문가 의견조사는 현재 직업재활시설에 근무하고 있는 직원들을 대상으로 조사하여 92명의 설문지를 분석에 활용하였음.

제2장 직업재활시설유형 구분에 대한 이론적 근거

□ 직업재활시설의 이념적 가치

- 본 연구에서의 직업재활시설은 당장 경쟁고용이 어려운 장애인들에게 유상적인 임금을 제공하거나 훈련하는 시설로 정의할 수 있으며, 이와 같은 직업재활시설은 일반적인 기업이나 공장과는 다른 가치와 역할, 기능을 가져야 하며 이런 의미에서 직업재활시설의 이념적 가치는 고용에 있어 장애인의 노동기본권 확보 즉, 고용에 있어 시민권 이념과 사회적 역할가치부여를 위한 장애인의 역량강화이념이라고 볼 수 있음.

□ 직업재활시설의 유형구분과 기준

- 직업재활시설 설립초기의 유형구분의 기준은 시설의 역할과 기능, 근로기간, 장애유형, 최저임금 등 다양한 방법으로 구분되었으나 최근에는 시설의 역할을 전제로 단순하게 구분하는 추세임. 그러나 한국의 경우는 시설의 역할과 기능에 따라 분류하는 방식을 혼합하다 보니 다른 나라들에 비해 세분화 되어 있으나 대체적으로 직업재활시설의 유형은 크게 적응훈련이나 훈련을 전제로 한 훈련형 시설과 보호고용의 기회를 제공하는 고용형 시설로 구분되는 추세임.

제3장 각국의 직업재활시설 현황

- 각 국의 직업재활시설 현황은 경쟁노동시장에서의 중증장애인 고용촉진운동에도 불구하고 고용의 대안으로서 활발히 사업이 전개되고 있으며 전체 장애인의 2~3%가 보호고용 되어 있는 것으로 추정되며 이들의 장애정도는 당장 경쟁고용이 어려운 장애인으로서 정신지체, 정신장애, 발달장애, 학습장애, 뇌병변과 같은 신체장애, 시각 및 청각장애, 내부장애임. 한국은 장애인구의 0.5% 정도가 보호고용 되어 있고 대부분 장애인은 정신지체와 지체장애인들임.

제4장 한국 직업재활시설의 현황

- 훈련형 직업재활시설은 운영비와 시설신축, 장비, 장애인 근로자의 훈련수당은 사회복지 체계와 연계되어 지급 받고 있으며 고용형 직업재활시설은 미국은 생산품을 국가

나 지방자치단체가 우선구매해 주는 우선구매제도를 통해 최저임금 수준을 보장 받으며, 영국, 독일, 일본은 사회보장급여나 정부지원에 의해 운영비와 근로장애인의 임금 지원이 이루어지고 있는 것으로 분석되었으나 지원의 수준은 장애정도에 따라 중증인 훈련형 시설에 지원이 많이 이루어지는 것으로 나타났으나 한국은 훈련형, 고용형 모두 시설건축, 장비, 운영비는 정부지원으로 이루어지고 있지만 장애인근로자의 임금 지원은 장애인 수당이나 일부 시설의 고용장려금 외에는 지원이 없으며 더욱이 시설유형구분에 따른 지원이 이루어지고는 있으나 역으로 장애정도가 경한 고용형시설인 근로작업시설에 지원이 많이 이루어지는 실정이기 때문에 고용형이긴 하지만 상대적으로 지원이 적은 보호작업시설은 실제 고용의 기회를 제공하는 역할을 수행하지 못하고 있음. 또한, 이들 시설들은 지역적으로 장애인 수에 비하여 고루 편중되어 있지 않은 것으로 나타났음. — 지난 2000년부터 실시된 6차례의 직업재활시설 평가와 직업재활기금사업의 직업재활시설 평가에서는 지속적으로 시설의 실적과 질적인 측면들이 점진적으로 개선되고 있으나 6차례 평가에서 공통적으로 직업재활시설의 문제점을 시설 유형의 정체성 및 유형구분, 장애인근로자의 전이부족, 시설간 연계부족, 생활시설이나 복지관부설의 경우 독립성과 운영의 문제, 직원의 전문성 및 서비스 전문성 부족, 운영비 및 직원의 부족, 생산품선정 및 마케팅 부족으로 지적하여 시설유형에 대한 논의가 필요함을 제시하였음.

- 직업재활시설운영실태와 유형재편에 관한 전문가 의견조사에서의 결과는 현재의 직업재활시설 유형구분과 이에 따른 지원방식에 상당히 문제가 있는 것으로 인식하고 있으며 이것은 시설유형구분에 관계없이 모든 직원들이 같은 의견을 나타냈으며 직원들 중에서도 원장들이 다른 직원들보다 강한 불만을 나타냈음. 또한, 직업재활시설의 운영실태에 대해서도 독립시설 형태의 운영을 제외하고 현재의 직업재활시설 운영지침, 지도·감독 방식, 시설신고 방식, 생산품판매지원 방식, 시설의 조정 및 지원을 위한 단체의 역할, 현재 직업재활시설의 성격에 불만을 나타냈으며 특히, 생산품판매를 위한 현재의 지원방식에 대해서는 가장 강한 불만을 나타내어 시설유형구분의 개선과 아울러 우선적으로 개선될 필요가 있는 것으로 분석되었음.
- 직업재활시설운영과 유형구분 개선에 대한 전문가들의 의견은 먼저, 현재의 시설유형구분과 이에 따른 지원방식의 개선은 직원들의 근무시설 유형과 관계없이 가장 우선

적으로 개선되어야 할 것으로 나타났으며 특히, 원장들은 직원들 보다 이에 대한 개선이 정부의 정책에서 가장 우선시 되어야 한다고 응답하였음. 이 외에도 시설운영과 관련하여 직업재활시설의 운영지침, 지도·감독, 직업재활시설과 근로장애인의 근로기준법 적용, 시설운영을 위한 매뉴얼 개발은 시급하게 개선될 필요가 있는 정책이라고 응답하였으며 특히, 직업재활시설의 운영을 위한 매뉴얼 개발은 가장 시급히 개선되어야 할 것으로 분석되었음.

- 직업재활시설 유형구분을 재편한다면 기준이 되어야 할 사항은 장애인들의 직업능력 정도가 되어야 하며, 시설유형은 보호작업시설(작업활동기능 포함) - 근로작업시설, 보호작업시설(작업활동기능 포함) - 근로작업시설(작업활동기능 포함)으로 나타났으며 시설간 연계나 전이를 위해 동일 법인이나 시설에 허가하든지 연계를 의무화하는 방안이 고려되어야 하며 운영비 지원은 근로장애인의 직업능력이나 직무의 형태에 따라 지원이 차등되어야 할 것으로 분석되었음. 또한, 시설명칭에 대하여는 현재 명칭 그대로 사용, 시설이라는 명칭은 제외, 직업재활센터, 근로복지센터, 재활사업장, 직업재활사업단 등 다양하게 나타나 특별히 집약되는 명칭이 제시되지는 않았음.
- 상기의 연구결과에서 나타난 실태를 종합해 볼 때 한국의 직업재활시설 유형구분과 운영실태는 다음과 같은 문제점이 있는 것으로 분석되었으며 먼저, 직업재활시설 유형구분의 문제점은 다음과 같음.
 - 첫째, 직업재활시설의 유형구분기준이 역할과 기능을 중심으로 분류되다 보니 분류기준이 모호하고 그 결과 유형이 복잡하게 분류되어 있음. 기능에 의해 분류된 생산품판매시설은 직업재활시설로 분류되었으나 실제 이 시설은 장애인들에게 직접적으로 고용의 기회를 제공하거나 훈련하는 시설이 아니기 때문에 직업재활시설의 개념적 근거에도 맞지 않으며 직업훈련시설과 작업활동시설도 분류의 역할이 불분명하여 신고한 시설의 입장에서도 명확한 기준을 가지고 신고를 하지 못하고 있음.
 - 둘째, 직업재활시설의 지원 방식이 시설유형구분과 맞지 않음. 직업재활시설은 유형에 따라 직업적 재능력이 떨어지는 훈련형시설과 고용형도 최저임금을 적게 받는 시설에 우선적으로 지원이 이루어지고 있는데 비해 우리나라는 근로작업시설에 가장 많은 지원이 이루어짐으로 보호작업시설이나 훈련형 시설들은 제 기능을 발휘하는데 많은 제한점이 있는 것으로 분석됨.

- 셋째, 고용기회제공을 위한 역할을 하는 보호작업시설이 제 기능을 발휘하지 못하고 있음. 직업재활시설은 훈련형과 고용형으로 분류되지만 중심이 되는 것은 고용형이나 우리나라의 경우 이 역할을 하는 보호작업시설이 수적으로도 가장 많이 있지만 예산 지원방식과 운영의 문제로 보호고용의 기회를 제공하는 역할을 수행하지 못함으로 장애인의 고용이 더욱 어려워지고 있는 것으로 분석됨.
 - 넷째, 직업재활시설간 연계나 전이가 부족함. 훈련형시설과 고용형시설은 연계나 전이가 되어야 만이 궁극적으로 장애인이 유상적인 임금을 전제로 한 고용이 가능한데 시설들의 역할이 불분명하고 지역적 분포나 수도 절대적으로 부족하고, 제도적으로도 이를 뒷받침 해주지 못하기 때문에 상당한 기간동안 훈련만을 받게 된다는지 훈련이 끝났지만 고용으로 연결되지 못하는 현상들이 발생되고 있는 것으로 분석됨.
 - 다섯째, 생활시설이나 장애인복지관 부설로 설립되는 경우 또 다른 생활시설이나 프로그램으로 전락하는 문제가 있음. 생활시설이나 복지관 부설의 경우 실제적인 독립이 이루어지지 못함으로 직업재활시설이라는 전문성을 살리고 지역사회 장애인들에게 많은 기회를 제공하는 역할을 제대로 수행하지 못하고 궁극적으로 당장 경쟁고용이 어려운 장애인들에게 고용의 기회를 제공한다는 직업재활시설의 특성을 살리지 못하는 것으로 분석됨.
- 직업재활시설의 운영실태와 관련하여서는 다음과 같은 문제가 있는 것으로 분석됨.
- 첫째, 직업재활시설의 수가 절대적으로 부족하고 지역적으로나 시설유형별로 편중현상이 심함. 각 국은 사회·환경 변수에 따라 많은 차이가 있겠지만 일할 의사가 있고 능력이 있는 장애인들을 위한 보호고용은 장애인구의 2~3%인 것으로 추정되나 우리나라는 0.5%수준이며 지역적으로나 시설유형별로 강원도나 보호작업시설로의 편중현상이 심하게 나타나는 것으로 분석됨.
 - 둘째, 직업적 중증장애인의 보호고용기회 제공을 위한 시설이 부족함. 직업재활시설은 당장 경쟁고용이 어려운 장애인을 위한 곳이며 대부분 정신지체, 정신장애, 발달장애, 학습장애, 뇌병변, 시각장애인으로 구성되나 우리나라는 대부분 정신지체나 지체장애 중심이기 때문에 시설이 절대적으로 부족하기도 하지만 발달장애, 정신장애, 뇌병변, 학습장애, 내부장애는 더욱 고용의 기회접근이 어려운 것으로 나타났음.

- 셋째, 생산품판매를 위한 지원방식이 문제가 있음. 직업재활시설의 생산품은 시장경쟁에서 경쟁하기에는 근본적으로 제품개발이나 디자인, 생산성 등에 문제가 있음. 따라서, 각국은 제도나 정부의 지원확대를 통해 해결하고 있으나 우리나라의 경우 이 부분에 대한 지원이 약하고 생산품 판매시설의 경우도 운영과 마케팅 능력이 제한적이기 때문에 생산품판매가 원활히 이루어지지 못하는 것으로 분석됨.
- 넷째, 직업재활시설운영을 위한 지침이나 매뉴얼이 부족함. 직업재활시설은 제한된 인력과 예산을 가지고 움직이기 때문에 개별 시설들이 독자적인 운영능력을 갖기에는 많은 문제가 따르고 또한 시설간 역할이 다르기 때문에 이 차별성과 운영방식에 대해서는 세부적인 지침이나 매뉴얼이 개발되어 보급되고 이것을 통해 자연스럽게 연계나 전이가 이루어지도록 해야 하는데 이것이 부족한 것으로 분석됨.

제5장 논의 및 개선방안

- 결론적으로 상기의 결과요약과 문제점에서 도출된 내용을 중심으로 연구목적에 비추어 직업재활시설이 효율적으로 운영되기 위해서는 먼저, 시설유형이 재편되어야 하며 재편방안은 다음과 같음.
 - 첫째, 현재의 직업재활시설 유형을 역할과 장애인의 직업적 제능력을 중심으로 재분류하며 재분류방안은 보호작업시설(작업활동역할 포함)-근로작업시설(보호작업역할 포함)을 제안함. 즉, 기존의 다섯가지 유형에서 두가지 방안으로 축소하되 작업활동시설은 보호작업시설의 프로그램으로 두는 방안으로 실제적으로는 세가지 유형으로 재편하며 신고는 2년 정도의 유예기간을 두어서 신고하도록 함. 그리고 시설의 역할은 보호작업시설에 설치되는 작업활동프로그램은 훈련형으로 보호작업시설과 근로작업시설은 고용형의 시설로 구분하되 보호작업시설은 직업준비훈련과 보호고용기능을 갖는 시설로써 최저임금 30~50% 하한선을 적용하고 근로작업시설은 보호고용에 기능을 갖는 시설로 최저임금에 70%이상을 적용하는 시설로 함. 그리고 기존에 생산품판매시설은 장애인복지법 제 40조(생산품 구매)와 연계된 별도의 시설로 구분함. 또한, 시설명칭은 유사적인 임금을 받는 근로자와 사회복지시설이라는 점이 부각되어야 한다는 점을 고려하여 현재의 보호작업시설과 근로작업시설이라는 명칭을 사용하도록 함.

- 둘째, 시설인증위원회를 두어서 일정한 자격의 검증을 거친 후 시설성격에 맞는 시설로 신고될 수 있도록 하는 방안이 마련되어야 함. 이 때 인증을 위한 위원회는 상시적으로 설치되는 것이 바람직하나 당장 이것을 설치하는 것이 문제가 된다면 보건복지부나 한국보건사회연구원 내에 한시적으로 설치하는 방안도 검토될 수 있을 것임.
 - 셋째, 직업재활시설의 지원방식을 근로장애인의 직업적 제능력을 기준으로 직원과 운영비를 지원하는 방식으로 개선되어야 함. 현재는 근로시설이 보호작업시설보다 많은 지원이 이루어지고 있고 이 가운데 시설과 설비는 어쩔 수 없다 할지라도 운영비와 직원에 대해서는 보호작업시설도 적어도 근로시설 정도의 지원이 이루어져야 하며 이는 보호작업시설의 예산을 점차적으로 증액하는 방식으로 개선되어야 할 것임.
 - 넷째, 시설간 연계나 전이가 원활하게 이루어질 수 있도록 시설간 연계방안, 전이를 위한 사례관리체계를 구축하도록 함.
 - 다섯째, 장애인복지관이나 직업재활시설에 부설될 경우 독립적으로 운영될 수 있도록 하는 지침이 제정될 필요가 있으며 시설 신고 시 독립시설에 대한 제도적 장치를 전제로 인증을 해주는 방안을 검토해야 함.
- 직업재활시설의 운영의 개선방안은 다음과 같음.
- 첫째, 직업재활시설 수를 장기적으로는 장애인의 2%정도 수준까지(현재의 약 3~4배) 증대하도록 하며, 우선 단기적으로는 1%수준(현재의 2배)까지 확대하며 이때 지역별, 시설유형별 분포를 고려함.
 - 둘째, 시설유형재편 후 인증이나 지침 재정 시 시설역할에 맞는 장애인이 분포될 수 있도록 인증절차를 엄격히 적용하여 발달장애, 정신장애, 뇌병변, 내부장애 등이 고용의 기회에 실제적으로 접근될 수 있도록 하여야 함.
 - 셋째, 직업재활시설의 생산품이나 서비스의 판매를 위하여 법적구속력이 뒷받침되고 많은 직업재활시설이 적용될 수 있는 제도적 장치를 마련해야 하며 현재 국회에 제출되어 있는 가칭 장애인생산품 및 서비스우선구매를 위한 특별조치법이 조속히 입법될 수 있도록 해야 함.
 - 넷째, 직업재활시설 유형재편에 따른 세부적인 운영지침과 매뉴얼이 조속히 개발

되어야 함.

- 다섯째, 직업재활시설이 제 기능을 발휘하기 위해서는 직업재활의 기초가 충실해지고 전문화 되어야 하기 때문에 이를 지속적으로 연구할 수 있는 센터가 필요하며 이는 새로운 센터를 설치하기 보다는 관련 대학 내에 두는 방안이 검토되어야 함.

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

인간에게 고용의 의미는 직업적인 의미뿐만 아니라 심리적, 사회적, 문화적, 환경적으로 다양한 의미를 내포하고 있다. 그러므로 직업은 직업적 능력의 경·중의 차이에도 불구하고 모든 인간의 삶에 반드시 필요하며 사회는 모든 구성원의 고용유지를 위해 노력해야 한다. 이러한 사회적 책임에 따라 직업적 중증장애인도 다양한 고용제도가 필요하게 되었고, 그중 한 가지 측면이 바로 보호고용이다.

보호고용 제도는 18세기 말 서구사회에서 주로 특정한 시설과 환경을 꾸미는 단순한 형태에서 시작하여 최근에는 통합고용 현장에서 필요한 서비스를 지속적으로 제공하는 지원고용(supported employment) 서비스로 발전해 왔다.

보호고용이란 용어가 장애인복지정책에 처음 사용된 것은 1955년 국제노동기구의 제 99호 장애인 직업재활에 관한 권고로 보여진다. 그러나 몇몇 선진국에서는 보호고용이란 용어는 아니지만 비슷한 형태로 이미 시행되어왔다. 예를 들면, 영국은 1944년 장애인고용법을 통해 보호작업장인 램프로이(Remploy Ltd.)와 유보고용 제도(designated employment scheme)를 규정하였고, 미국은 1838년 퍼킨스맹아협회에서 보호작업장을 운영하였으며, 1943년과 1954년 직업재활법에 보호작업장 지원에 관한 사항이 포함되어 있었다.

그러나 실제로 보호고용이란 용어가 정책과정에 처음 등장하게 된 것은 제 99호 권고이다. 이 권고에서는 보호고용을 “통상적인 고용이 될 수 없는 장애인을 위해 보호적인 조건에서 행해지는 훈련과 고용”으로 정의하고, 보호고용이 이루어지는 장소와 보호고용 시설에서 일하는 종사자와 관련하여 다음과 같은 몇 가지 기본원칙을 정해놓고 있다.

첫째, 국가는 관련 민간기구와 협력하여 일반 경쟁고용이 어려운 장애인들을 위해 보호적인 조건하에서 훈련과 고용방안을 개발하도록 모든 조치를 취해야 하고(32조 1항), 이러한 조치에는 보호작업장 설립과 신체적, 심리적, 또는 지리적 이유로 규칙적으로 작업장에 오고 갈 수 없는 장애인을 위한 특별한 대책이 포함되어야 한다(32조 2항).

둘째, 보호작업장은 효과적인 의료와 직업지도하에 유용하고 수익성 있는 작업을 제공해야 하고, 직업적응기회와 경쟁고용으로 나아갈 수 있도록 해야 한다(33조).

셋째, 장애인이 자신의 가정에서 적절한 의료와 직업지도하에 유용하고 수익성이 있는 작업을 할 수 있도록 특별한 재가장애인 프로그램을 마련하고 개발해야 한다(34조).

넷째, 보호작업장에 취업된 장애인도 일반 근로자들에게 적용되는 법적임금 규정과 고용조건이 적용되어야 한다(35조). 이러한 보호고용의 원칙은 그 후 몇 번의 세미나(1959년 네덜란드, 1966년 스웨덴, 1975년 영국)를 통해 새롭게 정리되었고, 1966년 스웨덴 스톡홀름에서 열린 국제세미나를 통해 보호고용의 이념, 대상, 원칙, 국가의 책임, 보호고용의 유형이 구체적으로 정리되었다. 여기서 보호고용의 이념은 장애인이 사회의 다른 구성원과 동일하게 되고, 그 사람의 능력에 따라 동등한 권리를 가지며 고용기회를 갖도록 준비시키는데 있으며, 또한 경쟁적인 노동시장에서 정상적인 조건으로 적절한 임무를 부여하지 못할 경우에는 보호고용을 통해서라도 고용기회를 제공하는데 두었으며, 보호고용에 대한 책임은 국가에 둬야 명시하고 만약 국가가 주도하지 못한다면 국가는 책임을 대행할 수 있는 전담기관을 지정하여 돕도록 해야 함을 규정하였다.

따라서, 보호고용은 일반고용이 될 수 없는 장애인을 위해 보호적인 조건하에서 행해지는 훈련 및 고용으로 중증장애인을 수용시설에서 그 생애를 마치게 하는 것보다 사회활동을 통해 그들이 사회에 통합되도록 하는 것을 말하며, 우리나라의 직업재활시설도 이 범주에 반드시 포함될 때 의미를 가질 수 있을 것이다(강위영·나운환, 2001).

우리나라에서 보호고용은 1960년대부터 간헐적이고 자생적인 형태의 보호작업장이 시설에서 실시되었지만, 보호작업장이라는 형식의 시설과 장비를 갖추고 시작된 것은 아마도 1979년 삼육아동재활원(현 삼육재활센터)의 수산시설이 최초라고 볼 수 있을 것이다. 그 이후 1981년 심신장애자복지법의 제정과 동 법 제 15조에서 심신장애자로서 취업이 곤란하거나 생활이 곤란한 자를 입소 또는 통원하게 하여 필요한 훈련을 행하고 직업을 주어 자활시키는 시설인 근로시설을 규정하였고 보건복지부는 동 규정에 의거 1986년 심신장애자복지시설 자립작업장 설치운영 계획을 수립, 발표하였다. 동 계획은 자립작업장의 설치 목적은 적성직종의 직업훈련 및 생산적 기능 습득이 가능하나 장애의 특성 때문에 일반기업체의 취업이 곤란한 심신장애인에게 생산적인 직업에 종사할 장소와 기회를 제공하여 자립생활을 하도록 하는데 두고 있으며, 운영주체는 기존의 수용시설에 자립작업장을 설

치하는 것으로 하며, 선정기준은 ① 관련 생산종목 직업훈련 실시 후 제품생산이 가능한 시설 ② 기존 재활시설 중 활용면적이 있어 증축이 필요치 않은 시설 ③ 시설소재지에 공업단지나 대량소비처가 있어 판매가 용이한 지역의 시설 등으로 규정함으로 본격적으로 직업재활시설이 설립되게 되었다. 2004년 현재 약 230개의 직업재활시설에 약 7천여명의 장애인들이 직업경험 및 고용의 기회를 제공 받고 있으나, 미국을 중심으로 한 국가들은 보호고용에 대한 비판이 끊임없이 제기되고 있는 것이 현실이다.

1970년대부터 경쟁노동시장에서 중증장애인의 고용촉진운동이 시작되면서 미국내의 보호작업장은 증가가 둔화되기 시작하였으며, 보호작업장의 개혁과 재정, 철학적인 딜레마에 관한 논쟁들이 등장하기 시작하였다(Schuster, 1990; McLoughlin, Garner & Challahan, 1987; Whitehead, 1986). 그러나 급속도로 감소할 것이라는 예상을 뒤엎고 보호작업장은 경쟁고용과 함께 지속적인 고용체계로서 운영이 되었고 특히, 지원고용으로의 전환이 어려운 장애인들에게는 보호작업장은 확고한 고용체계로서의 역할을 하게 되었다.

따라서, 미국 내에서 보호작업장은 중증장애인들이 선택하고 활용할 수 있는 유일한 고용대안일 뿐만 아니라 ① 내담자의 well-being을 위한 기본수단 ② 서비스 체계의 통합적 부분 ③ 불필요한 자원을 더 이상 요구하지 않는다는 측면에서 고용체계의 주요한 수단이 되고 있다.

그럼에도 불구하고 보호작업장의 비용/효과, 생산성의 추고, 장애인들의 경쟁고용으로의 전이, 임금상승을 주제로 한 개혁과 비판은 끊임없이 제기되고 있으며, 이제 이에 대한 문제점들을 개선하기 위한 노력들은 보호작업장의 과제로 등장하고 있다. 우리나라도 2000년 장애인고용촉진 및 직업재활법 개정과 지원고용 사업의 시작으로 직업재활시설에 대한 비판이 제기되고 있지만 지원고용이 이루어지기 위해서는 지속적인 지원 수단이 강구되어야 하는데 이에 대한 문제로 인해 지원고용은 활성화되지 못하고 경쟁고용 되지 못한 많은 장애인들은 결국 직업재활시설에서 고용의 기회를 제공 받거나 대기하고 있는 실정이다. 따라서, 정부는 1989년 장애인복지법을 개정하면서 제 37조에서 장애인 근로시설과 보호작업장으로 분류하였고 1999년 개정법에서는 장애인 작업활동시설, 보호작업시설, 직업훈련시설, 근로작업시설, 생상품판매시설로 분류하여 활성화를 모색하였다.

이러한 노력으로 직업재활시설이 수적으로는 증가하였지만 직업재활시설이 고용의 기회를 제공하는 고용의 대안으로 확립되지 못하였고 시설유형별로 역할과 기능, 운영면에서 많은 문제점이 노출되고 있다(한국보건사회연구원, 2000, 2001, 2002, 2003).

따라서, 본 연구는 장애인 직업재활시설이 경쟁고용 되지 못하는 장애인들에게 유일한 고용의 대안으로서 제 기능을 발휘하고 궁극적으로 경쟁고용으로 전이 시키는 역할을 수행할 수 있도록 하는데 효과를 발휘할 수 있는 직업재활시설 유형을 제시하는데 있으며 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 직업재활시설의 의미 및 특성, 시설운영에 대한 이론적 논거를 마련하며,

둘째, 미국, 영국, 독일, 일본, 우리나라 등의 직업재활시설 유형과 실태를 체계적으로 분석하여 우리나라 직업재활시설 유형구분의 실태와 문제점을 구명하며,

셋째, 경쟁고용이 어려운 장애인들의 고용의 대안으로서 새로운 직업재활시설 유형구분 방안을 마련한다.

1. 직업재활시설 유형구분의 이론적 논거 마련

직업재활시설은 이미 18세기부터 경쟁고용이 어려운 장애인들의 고용의 대안으로서 설치, 운영되기 시작하였으며, 세계 모든 국가가 명칭과 유형은 다르지만 장애인 수의 약 1~3%의 경제활동 장애인을 위한 고용의 장으로서 운영하고 있다. 그리고 이 시설의 기본이념이나 설립근거는 법률에 근거하고 있으며, 경쟁고용에 대한 욕구와 이념이 주장된 후에도 그 수는 줄어들지 않고 지속적으로 운영, 확대되고 있다. 따라서, 직업재활시설 유형을 재편하기 위한 방안을 마련하기 위해서는 재활이나 노동이라는 학문적, 정책적 측면에서 직업재활시설은 어떤 의미와 철학을 가지고 있는지를 문헌연구를 통해 구명하고 시설유형을 구분한다면 어떤 기준과 이념적 논거를 근간으로 구분해야 하는지를 정립하고자 한다.

2. 각국의 직업재활시설 유형의 실태 및 문제점의 비교·분석

미국은 1838년 보호작업장이 설립되기 시작하여 2004년 현재 미주리 주만 93개 보호작업장에 약 8,000명의 장애인이 고용의 기회를 제공받고 있으며(MASWM, 2004), 직업재활시설의 유형도 분류하는 기준에 따라 다양하게 분류되고 있다. 먼저, 성격에 따른 분류에서는 전이작업장과 보호작업장으로 구분하면서 전이작업장(transitional workshop)은 경쟁고용에의 재고용을 목적으로 하는 직업적 재적응과 전이고용에 강조를 두고 있는 작업장으로 정의한다. 반면, 보호작업장(sheltered workshop)은 경쟁고용에 쉽게 참여하기 어려운 장

애인들의 고용에 강조를 두는 시설을 말한다.

다음으로 기간에 따른 분류방법으로 단기재활작업장과 장기고용작업장인데, 단기재활작업장은 장애인을 단기간 내에 작업장으로부터 외부의 생산활동에 적응할 수 있도록 하는 작업장이며, 장기고용작업장은 취업경쟁에 뛰어들 준비가 되어 있지 않다고 여겨지는 장애인들에게 영속적 혹은 장기적으로 고용의 기회를 제공하는 작업장으로 여기서는 장애인의 건강유지, 개인적 의존성의 감소를 포함하여 개인의 직업적 잠재력 평가에 초점을 둔다.

또한, 가장 일반적인 분류방법으로 최저임금과 장애정도에 의한 분류로 정규작업장, 작업활동센터, 평가 및 훈련작업장 등으로 분류하는데 정규작업장(Regular Program)은 최저임금의 1/2이상의 생산력을 발휘할 수 있는 장애인들을 위해 설립된 작업장이며, 작업활동센터(Work Activity Center)는 심신의 장애가 너무 심하여 최소한의 작업생산성이 기대되어지는 장애인들을 위해 마련된 작업장으로 최저임금에 대한 보장은 없으나 어떠한 객관적인 자격기준을 충족하는 치료적 활동을 제공하는 작업장이며, 평가 및 훈련작업장은 장애인의 직업 혹은 작업 잠재력을 결정하는데 있어서 작업을 매개체로 활용하는 작업장으로 최저임금에 대한 보장은 없으나 최저임금의 50% 미만을 받을 경우는 직업재활 당국의 사전 허가를 받아야 한다. 그러나 이러한 분류기준들은 사실상 1992년 개정 재활법에서 지역사회재활프로그램(Community Rehabilitation Programs : CRPs)으로 통합되었으나 아직도 각 주에서는 보호작업장과 작업활동센터로 사용하고 있다. 우리나라도 1981년 심신장애자복지법에서 1989년 개정장애인복지법과 1999년 개정장애인복지법에서 직업재활시설을 구분하는 방식이 변화하였으며, 다른 나라들도 각기 시설유형구분에 따른 다른 기준들을 가지고 있는데 이 실태들을 비교, 분석하여 우리나라 직업재활시설 유형구분의 문제점을 구명한다.

3. 고용의 대안으로서 직업재활시설 유형구분에 대한 전문가 의견조사 및 방안 제시

장애인의 직업재활은 노동시장 상황이나 문화, 환경, 장애인 개인이 가지고 있는 여러 가지 특성에 따라 달라진다. 미국, 영국, 독일, 일본 등에서 성공한 프로그램이 한국에서 실패한다면 그것은 아마도 이와 같은 요인의 차이일 것이다.

따라서, 고용의 대안으로서 직업재활시설 유형구분은 이와 같은 측면들이 고려되는 가운데 본질적인 고용이 유형구분에서 중요하게 다루어져야 할 것이다. 우리나라는 장애인 고용촉진을 중시하는 패러다임에서 직업재활중심의 패러다임전환 이후 양적 성장은 어느

정도 이루어졌다고 본다면 이제는 질적으로 직업재활사업이 정착되어야 만이 중증장애인의 직업재활문제의 근본적 해결을 기대할 수 있을 것이고 이것은 시대적 상황에 부합되는 직업재활사업 유형이 개발되고 정착될 수 있도록 하는 것이다.

본 연구에서는 직업재활시설 유형구분에 대한 이론적 논거와 각 국의 시설유형구분에 대한 실태 분석을 기초로 직업재활시설에 근로하는 전문가들을 대상으로 현재의 직업재활시설 운영과 유형구분에 대한 의견조사와 직업재활관련학과와 보건복지부관계 공무원의 의견을 참조하여 현 실정에 맞는 직업재활시설 유형구분 방안을 제시해보고자 하는 것이다.

제 2 절 연구내용 및 방법

본 연구는 장애인의 고용대안으로서 직업재활시설의 유형구분 방안을 제시하고자 한 연구로서 연구의 목적을 달성하기 위한 방법은 문헌연구와 각 국의 직업재활시설 유형구분에 대한 실태 및 문제점의 비교분석, 그리고 현재 직업재활시설 운영 및 유형구분에 대한 전문가 의견조사와 관계교수와 공무원과의 워크숍을 통해 제시하였으며 연구의 흐름도는 [그림 2-1-1]과 같다.

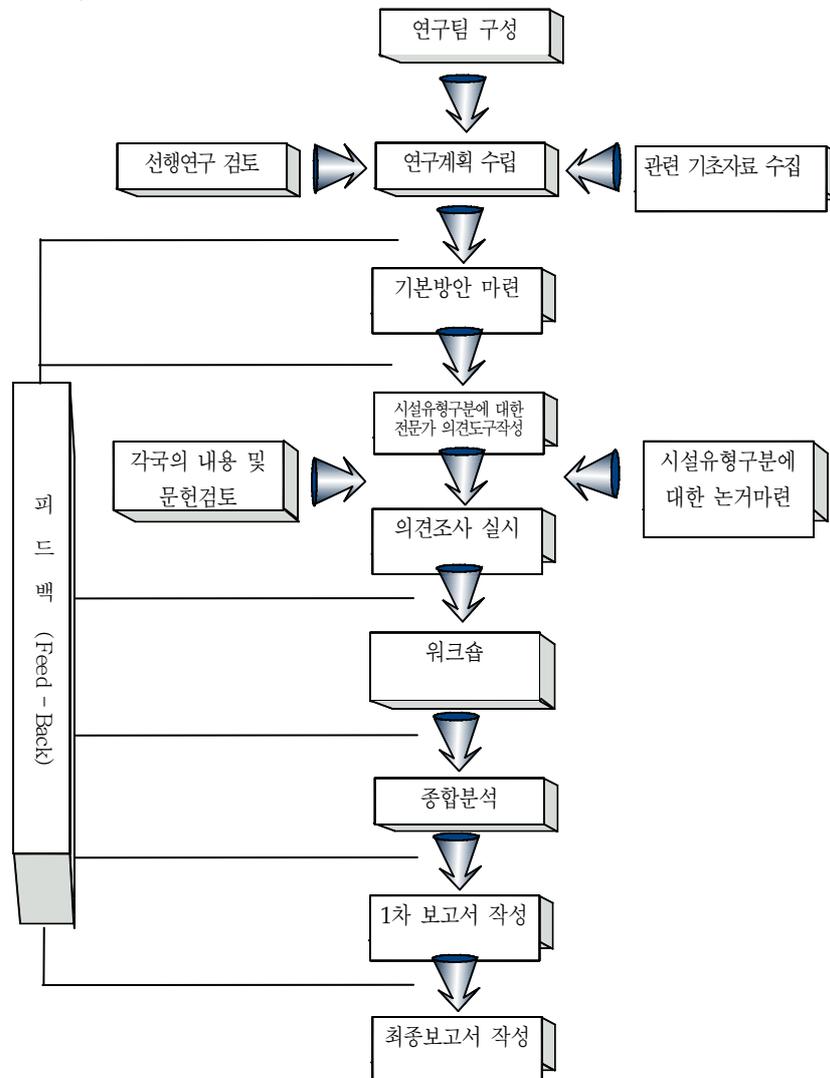
1. 문헌조사 및 비교분석

문헌조사와 비교분석은 장애인 직업재활시설 유형구분 방안을 마련함에 있어 직업재활시설과 유형구분에 대한 이론적 논거 및 국내·외 직업재활시설 유형구분에 대한 기준을 비교·분석한다.

직업재활시설은 이미 100여년 전부터 고용의 대안으로서 활용되어 왔으며, 1970년대 미국의 경쟁고용운동과 함께 세계적으로 강한 비판이 제기되었으나 경쟁고용이나 지원고용이 현실적으로 어렵고 장애인들의 자기선택의 대안으로서 아직까지 고용의 대안으로 전 세계적으로 활용되고 있다. 우리나라도 1979년부터 설립되어 전국적으로 230여개가 운영되고 있으나 최근 지원고용사업의 시작과 더불어 일부 학자들 사이에서 비판의 소리가 있는 것이 사실이나 아직까지 많은 장애인들이 직업재활시설에서의 고용을 위해 대기하고 있는 상황이며 경쟁고용을 위해 대기하고 있는 장애인들도 획기적인 직무개발 및 배치에 대한 방안이 마련되지 못하고 있다.

따라서, 본 연구에서는 이와 관련된 미국, 영국, 독일, 일본 등의 국가에서의 직업재활시설 유형구분에 대한 기준과 내용을 살펴보고, 우리나라의 실태와 비교·분석하고자 한다.

[그림 2-1-1] 연구 흐름도



2. 전문가 의견조사

직업재활시설의 고용의 대안으로서의 생산성과 운영의 효율성은 시설유형구분과 운영방안에 대한 정확한 실태파악이 우선되어야 하는 만큼 현재 직업재활시설에 근무하는 전문

가를 대상으로 의견조사를 실시하는 것은 대단히 중요하다. 이들을 대상으로 한 전문가 의견조사 시 사용된 도구나 표본의 선정은 다음과 같다.

가. 전문가 의견조사표 작성

본 연구의 목적을 달성하기 위해서 문헌연구에서 밝혀진 직업재활시설운영과 유형구분에 대한 이론적 논거를 기초로 하여 실제 직업재활시설에 근무하는 전문가들의 현재의 직업재활시설 유형구분과 운영실태, 그리고 개선방안에 대한 의견을 진단하며 대체로 의견조사표에 포함된 내용은 직업재활시설 유형구분과 실태에 대한 만족도 문항 10개와 직업재활시설 유형 및 운영의 개선에 관한 문항 20개 문항, 일반사항 3개 문항으로 구성하였다.

나. 표본의 선정 및 설문방법

본 연구의 의견조사 대상 전문가의 선정은 현재 직업재활시설에 근무하고 있거나 장애인복지관 직업재활팀, (사)한국장애인복지시설협회에서 직업재활업무를 담당하는 직원을 대상으로 하였다. 직업재활시설 직업재활기금사업 수행기관 전문가 보수교육에 참석한 직원 55명에 대해서는 직접조사와 개별시설과 한국장애인복지시설협회 직원을 대상으로 우편조사를 실시하였으며 회수된 설문지는 92개이며 동 회수된 설문지 전체를 분석에 사용하였다.

다. 자료의 분석

전문가 의견조사에 있어 운영과 유형구분에 대한 내용은 SPSS 통계 프로그램을 활용하였으며, 빈도분석과 기술통계 및 시설유형과 직원 자격기준에 따른 차이를 분석하기 위하여 ANOVA를 사용하였다.

라. 관계자 워크숍

전문가 의견조사와 아울러 직업재활시설의 실제적인 조정업무를 담당하고 있는 보건복지부관계 공무원(과장, 담당사무관)과 직업재활관련학과 교수 6인이 참여하는 워크숍을 2005년 1월 12일 개최, 최종내용을 조율하여 최종보고서를 작성하였다.

제 2 장 직업재활시설유형 구분에 대한 이론적 논거

제 1 절 직업재활시설의 이념적 가치

1970년대부터 경쟁노동시장에서 중증장애인의 고용촉진운동이 시작되면서 직업재활시설의 확대는 주춤하기 시작하였으며 직업재활시설의 개혁과 재정, 철학적인 딜레마에 관한 논쟁들이 등장하기 시작하였고(Schuster, 1990; McLoughlin, Garner & Challahan, 1987; Whitehead, 1986) 우리나라도 예외는 아니었다. 그러나 빠른 속도로 줄어들 것이라는 예상을 뒤엎고 직업재활시설은 경쟁고용과 함께 고용체계로서 지속적인 운영이 되었다. 특히, 지원고용으로의 전환이 어려운 실제상황에서는 그들을 위한 확고한 고용체계로서의 역할을 수행하면서 직업재활시설의 개념과 의미, 이념적 가치에 대한 새로운 조명이 필요하다는 견해들이 제기되고 있는 시점이다.

인간에게 고용의 의미는 직업적인 의미뿐만 아니라 심리적, 사회적, 문화적, 환경적으로 다양한 의미를 내포하고 있다. 그러므로 직업은 직업적 능력의 경·중의 차이에도 불구하고 모든 인간의 삶에 반드시 필요하며 사회는 모든 구성원의 고용유지를 위해 노력해야 한다. 이러한 사회적 책임에 따라 직업적 중증장애인도 다양한 고용제도가 필요하게 되었고, 그중 한 가지 측면이 바로 보호고용인 직업재활시설에서의 고용이다.

보호고용 제도는 18세기 말 서구사회에서 주로 특정한 시설과 환경을 꾸미는 단순한 형태에서 시작하여 최근에는 통합고용 현장에서 필요한 서비스를 지속적으로 제공하는 지원고용(supported employment) 서비스로 발전해 왔다.

보호고용이란 용어가 장애인복지 정책에 처음 사용된 것은 1955년 국제노동기구의 제99호 장애인 직업재활에 관한 권고이다. 그러나 몇몇 선진국에서는 보호고용이란 용어는 아니지만 비슷한 형태로 이미 사용되어 왔다. 예를 들면, 영국은 1944년 장애인고용법을 통해 직업재활시설인 램프로이의 설치와 장애인의 유보고용 제도(designated employment scheme)를 규정하였고, 미국은 1838년 퍼킨스맹아협회에서 보호작업장을 운영하였으며, 1943년과 1954년 직업재활법에 보호작업장 지원에 관한 사항이 포함되어 있었다.

그러나 실제로 보호고용이란 용어가 정책과정에 처음 등장하게 된 것은 제99호 권고이다. 이 권고에서는 보호고용을 “통상적인 고용이 될 수 없는 장애인을 위해 보호적인 조건에서 행해지는 훈련과 고용”으로 정의하고 있고, 보호고용이 이루어지는 장소와 보호고용 시설에서 일하는 종사자와 관련하여 다음과 같은 몇 가지 기본원칙을 정해놓고 있다.

첫째, 국가는 관련 민간기구와 협력하여 일반 경쟁고용이 어려운 장애인들을 위해 보호적인 조건하에서 훈련과 고용방안을 개발하도록 모든 조치를 취해야 하고(32조 1항), 이러한 조치에는 보호작업장 설립과 신체적, 심리적, 또는 지리적 이유로 규칙적으로 작업장에 오고 갈 수 없는 장애인을 위한 특별한 대책이 포함되어야 한다(32조 2항).

둘째, 보호작업장은 효과적인 의료와 직업지도하에 유용하고 수익성 있는 작업을 제공해야 하고, 직업적응기회와 경쟁고용으로 나아갈 수 있도록 해야 한다(33조).

셋째, 장애인이 자신의 가정에서 적절한 의료와 직업지도하에 유용하고 수익성이 있는 작업을 할 수 있도록 특별한 재가장애인 프로그램을 마련하고 개발해야 한다(34조).

넷째, 보호작업장에 취업된 장애인도 일반 근로자들에게 적용되는 법적임금 규정과 고용조건이 적용되어야 한다(35조). 따라서, 국제노동기구는 직업재활시설이라는 개념을 경쟁고용이 어려운 장애인들을 위해 보호적인 조건과 유사적인 임금을 제공하는 고용기회의 장으로 정의하면서 이것은 근로자로서의 최저기준을 규정하는 법적보호가 필요함을 제안하고 있다.

직업재활시설에 대해 미국은 초기에 보호작업장(sheltered workshop)이라는 용어로 사용하면서 1968년 전국보호작업장연합회(National Association of Sheltered Workshops and Homebound Programs)는 동 작업장의 개념정의를 “직업적 장애를 지닌 사람들이 근로자로서의 최대의 잠재력을 유지하거나 성취하도록 원조하는 통제된 직업환경, 지원서비스, 임금, 그리고 개별 목표들을 활용하는 비영리 재활시설”로 규정하였으며, 실제적으로는 2004년 미국 공정노동기준법(the Fair Labor Standards Act : FLSA)은 14조에서 최저임금적용 면제인가와 관련된 작업장으로써, 노동부의 근로시간 및 임금과 (the Wage and Hour Division of the Department of Labor)에 의해 인가된 비영리 조직으로 규정하고 작업장에 고용된 일부 장애인들에게는 특수한 최소임금이 적용된다. 여기에 해당하는 작업장은 ① 자선조직 혹은 시설로 연령, 신체적 혹은 정신적 결함이나 손상으로 인해 소득 혹은 생산 능력이 손상된 사람들을 최저임금보다 낮은 임금에 고용하도록 특별한 인가를 받은 자선조직 혹

은 시설, ② 작업활동센터로 구분하였다. 즉, 공정노동기준법(FLSA) 제 14조는 작업장(workshop)의 개념을 작업장은 이윤이 목적이 아니라 장애를 지닌 근로자의 재활프로그램을 수행하기 위한 목적으로 그리고 혹은 그들에게 교육적이거나 치료적인 기타 직업적 재활활동과 보상적인 고용을 제공하기 위한 자선적 기구 혹은 시설로 규정하고 있다.

그러나 보호작업장이라는 용어는 1973년 재활법(Rehabilitation Act, 1973)에서 재활시설(rehabilitation facility)이라는 용어로 통합되고 1992년 개정 재활법에서 다시 지역사회재활 프로그램(Community Rehabilitation Programs : CRPs)으로 바뀌면서 동 법 제 7조는 CRPs를 진로진도를 비롯한 ① 통합된 체계 내에서 제공되는 의료적·정신적·심리적·사회적 및 직업적 서비스, ② 재활보조기기의 사용을 위한 훈련이나 검사, 제작, ③ 레크리에이션 치료(recreational therapy), ④ 물리 및 작업치료, ⑤ 음성·언어 및 청각 치료, ⑥ 긍정적인 행동강화를 포함한 정신적·심리적·사회적 서비스, ⑦ 직업재활욕구와 적격성 결정을 위한 사정, ⑧ 재활공학(rehabilitation technology), ⑨ 직무개발·배치 및 사후지도서비스(retention service), ⑩ 특수장애(specific disabilities)의 평가, ⑪ 시각장애인을 위한 적응 및 이동서비스, ⑫ 확대 고용(expanded employment), ⑬ 심리·사회재활 서비스, ⑭ 지원고용서비스 및 확대 서비스, ⑮ 직업재활을 위해 필요시 가족을 위한 서비스, ⑯ 대인지원서비스(personal assistance service) 및 기타 서비스를 포함하는 장애인의 고용의 기회를 극대화시킬 수 있는 직업재활서비스를 제공하는 시설 혹은 직접적으로 제공하는 것을 의미한다(Parker & Szymanski, 1998).

직업재활시설에 대해 영국도 1944년 장애인고용법 제 15조에서 중증장애인에게 생산적이고 의미 있는 보호고용을 제공하고 훈련하기 위해 시설을 설립해야 한다는 규정에 따라 1946년 램프로이(Remploy)가 설립됨으로 직업재활시설을 보호고용이라는 개념으로 사용하였고, 독일은 1974년 중증장애인법에서 보호작업장을 일반적 작업환경에서 일할 수 없는 장애인을 위한 보호고용시설로 규정하였고, 일본도 1947년 신체장애인 직업안정요강에서 의료재활이 끝난 장애인의 직업훈련과 고용을 위한 시설로 규정하였다. 우리나라는 1981년 심신장애자복지법의 제정과 동 법 제 15조에서 심신장애자로서 취업이 곤란하거나 생활이 곤란한 자를 입소 또는 통원하게 하여 필요한 훈련을 행하고 직업을 주어 자활시키는 시설로 규정하였다.

따라서, 직업재활시설은 상기의 결과를 토대로 볼 때 당장 경쟁고용이 어려운 장애인들

에게 유상적인 임금을 제공하거나 훈련하는 시설로 정의할 수 있으며, 기업이나 공장과는 다른 가치와 역할, 기능을 가져야 할 것이다.

1. 직업재활시설의 이념적 가치

직업재활시설의 설립목적이나 원칙과 같은 이념적 가치에 대한 정리는 1959년 네덜란드, 1966년 스웨덴, 1975년 영국에서의 국제세미나를 통해 정립되는데(강위영·나운환, 2001), 직업재활시설의 설립이념은 장애인이 사회의 다른 구성원과 동일하게 되고, 그 사람의 능력에 따라 동등한 권리를 가지며 고용기회를 갖도록 준비시키는데 있으며, 또한 경쟁적인 노동시장에서 정상적인 조건으로 적절한 임무를 부여하지 못할 경우에는 보호고용을 통해서라도 고용기회를 제공하는데 있다. 보호고용의 대상은 학령기 이상의 어느 정도의 노동능력을 가진 사람으로 신체적, 정신적, 또는 다른 장애로 인해 특별한 도움이 없는 한 경쟁노동 시장에서 고용을 확보하기 어려운 사람이며, 주요 목적은 장애인에게 일거리를 제공하는 것이다. 그러나 장애인을 보호고용에 취업시키는 경우에는 그 사람의 개인적, 직업적 적성과 지역특성에 충분한 주의를 기울여야 한다. 그래야만 장애인은 노동능력을 가지고 취업을 통해 삶을 증진시킬 수 있으며, 노동력을 가진 인간으로서 건설적인 분위기와 능력에 비해 높은 생산성을 자기 것으로 획득할 수 있게 된다.

그리고 국가는 보호고용에 대한 기본적인 책임을 져야 한다. 만약 국가가 주도하지 못한다면 국가는 책임을 대행할 수 있는 전담기관을 지정하여 돕도록 해야 하며, 이를 위해 국가는 보호고용의 국가계획, 연락조정, 조직, 행정 및 발전을 지지하고 실천해야 하고 설치기준이나 필요한 법제의 정비, 그리고 조사를 해야 함을 명시하였다.

그리고 각 국가들은 직업재활시설에 대한 이념적 가치들을 국가의 재활정책의 이념과 같은 측면에서 다루고 있음을 확인할 수 있다. 대표적으로 미국은 재활법에서 다른 재활 프로그램과 같은 이념과 가치에서 규정하고 있고 영국, 일본, 한국의 경우도 재활이나 장애인복지의 주류로서 직업재활시설의 가치를 규정하고 있다.

미국의 1998년 개정재활법은 장애인의 사회통합과 독립성, 경제적 자립, 고용을 극대화할 수 있도록 역량을 강화하고 연방이나 주정부가 특히, 장애인의 고용을 촉진하는데 리더십 역할을 할 책임이 있음을 규정하고 있는 법률로 제 7조의 동법 목적을 수행하기 위해서 제 1장 직업재활 서비스, 제 2장 연구 및 훈련, 제 3장 전문가 훈련 및 특별사업, 제

4장 국가장애위원회, 제 5장 권리 및 옹호, 제 6장 장애인을 위한 고용기회, 제 7장 독립 생활서비스와 독립생활을 위한 센터 등을 규정하는 종합적인 재활서비스를 규정하고 있는 법률이다. 동 법 제 101조는 지역사회재활프로그램을 위한 주 계획(state plans)에 의해 재활법이 요구하는 사항에 대한 직업재활서비스 계획을 의회의장에게 제출하도록 하고, 이 계획에는 주 단위의 직업재활서비스를 포함한 종합적인 서비스 체계를 명시하고, 직업재활서비스 제공의 적격성 선택기준이나 개별화된 고용계획서(Individual Plan for the Employment : IPE)를 포함하도록 하며, 주의 지역사회재활 프로그램의 자문이나 모니터 평가 등의 활동을 위하여 105조에서 주 재활위원회(State Rehabilitation Council)를 구성하도록 함으로서 직업재활의 가치를 장애인의 고용을 극대화시키는 역량강화에 있음을 명시하고 있다.

영국은 1944년 장애인고용법(the Disabled Persons Employment Act) 제정으로 장애인 고용정책의 공적책임이 규정되었으며, 장애인이 고용을 유지하고 얻는데 실질적인 장애를 가진 사람으로 지정하고, 할당고용제도, 유보고용제도, 램플로이 설립을 통해 보호고용 사업을 시작하였다. 그러나 고용에 있어 장애인의 권리와 시민권에 대한 완전한 접근이 이루어지고 있는지에 대한 논란이 지속되었고, 실제로 장애인 고용은 ① 고용자체에 대한 초기탐색의 어려움 ② 비장애인과 비교되는 낮은 수입 ③ 장애인의 고용주에 대한 명백한 차별 때문에 크게 개선되지 못하였다. 이에 1995년 장애차별법(the Disability Discrimination Act)이 제정되었으며, 고용에 있어 채용, 고용계획 수립단계, 기회제공의 거부, 불합리한 해고 또는 불이익에 있어 차별을 금지하고, 차별금지의 전제조건으로 적절한 적응(reasonable adjustment)을 요구하는 시민권 사상이 고용에 있어 주요한 이념이 되었고, 동 법 제정 이후에도 보호고용은 큰 변화가 없이 유지됨으로 보호고용의 기본적 가치도 차별금지, 즉 시민권 사상이라는 기본 틀에서 접근되고 있다.

독일의 고용정책은 일차대전 전까지만 해도 단순히 시혜적 차원에 머물러 있었으며 당시의 목적은 장애인들에 대한 사회부조적 소득보장에만 두고 있었다. 제1차대전 이후 수많은 전상자문제가 대두되면서 장애인 고용정책은 모든 장애인의 사회통합이 핵심적 정책이념으로 자리 잡게 되었다. 독일의 장애인고용정책은 기본적으로 중증장애인을 위한 정책이며 대표적인 법이 1974년의 중증장애인법이다. 또한, 2001년 7월 1일부터는 사회법전 9편으로 통합되면서 2부에서 고용에 있어 차별을 금지하고 동 법률에 위배되는 차별을 받

있을 경우 금전으로 보상을 요구함으로써 중증장애인의 명확한 노동기본권이 보장되었으며 이를 위반하는 자에 대하여는 법원에 재판을 청구할 수 있다.

일본은 우리나라와 마찬가지로 1981년의 「세계장애인의 해」에 이어 「UN장애인 10년」이 재활정책이나 고용정책의 큰 진전을 가져다 준 계기가 되었다. 1993년 3월에 「UN장애인 10년」 이후의 장애인 시책추진의 기본지침으로서 「장애인 대책에 관한 신장기계획-완전참여와 사회만들기를 지향하며」를 구상하였는데 이 신장기계획의 기본 구상은 장애인 고용정책의 기반이 되고 있다. 첫째, 장애인의 주체성과 자립성의 확립, 둘째, 모든 사람의 참여에 의한 평등한 사회만들기, 셋째, 장애의 중도화·중복화 및 장애인의 고령화에 대비, 넷째, 시책의 연계, 다섯째, 「아시아·태평양 장애인의 10년」에의 대응으로 여기에서 제시된 항목들은 완전참여와 평등, 일반화(normalization)의 이념에 입각한 것으로 보호고용에 있어서도 주요한 가치로 받아들여지고 있다.

이상의 내용을 종합해 볼 때 보호고용은 일반고용이 될 수 없는 장애인을 위해 보호적인 조건하에서 행해지는 훈련 및 고용으로 중증장애인을 수용시설에서 그 생애를 마치게 하는 것보다 사회활동을 통해 그들이 사회에 통합되도록 하는 것을 말한다. 결론적으로 보호고용의 기본이념은 고용에 있어 장애인의 노동기본권 확보, 즉 고용에 있어 시민권 사상과 일반화 이념, 즉, 사회적 역할가치부여를 위한 장애인의 역량강화 이념이 직업재활 시설의 이념적 가치라고 볼 수 있다.

가. 시민권 사상

시민권(citizenship)이란 장애인을 사회로부터 완전히 분리하거나 통합시키는 것을 설명하는데 있어 핵심적인 것이며, 오늘날 장애인정책의 주요한 개념이 되고 있다. 시민이 된다는 것은 사회를 구성하거나 재구성하는 결정에 참여할 수 있다는 것으로서 일, 여가, 정치, 여행, 종교 등에 자유스럽게 참여하는 것이다.

따라서, 시민권은 누가 사회의 일반적인 성원인지 아닌지를 한정짓는 개념으로(Barbalet, 1988), Maeshall(1963)은 시민권을 평등하지 않은 것을 평등하게 해 주는 것이라 가정하고 시민, 정치, 사회적 권리를 내포하는 개념으로 설명하고 있다. 여기서 시민·정치적 권리는 개개인의 자유의 보호와 공평성 혹은 평등성의 접근을 보장할 수 있는 권리를 의미하며, 사회적 권리는 정당한 시민권 행사를 위협하는 사회적인 불평등을 직접적으로 공격하고

반응하는 권리를 의미한다. 어떤 사회라 할지라도 만약 차별이 없고, 통합이 보장된다면 보편적인 시민권은 획득되어지고 충분히 유지될 수 있지만 그렇지 않다면 시민권을 획득하기 위한 운동이 필요해진다. 시민권을 획득하는 것은 사회의 변화와 관련이 있다. 왜냐하면 시민권에 대한 차별은 불평등에 대한 직접적인 충돌일 뿐만 아니라 사회구조의 통치 권력과의 충돌이기 때문이다.

과연 장애인의 원천적인 인식의 차이에도 불구하고 장애인이 동등한 지위에서 차별적인 규정이나 관습에 영향을 받지 않고 얼마나 평등하게 사회에 참여할 수 있을까? 이런 의문에서 자유스럽지 못하기 때문에 다양한 접근을 통해 시민권을 보호해야 하는 것이다.

시민권의 해석은 시대적 상황이나 국가에 따라 달리 해석되고 적용되어진다.

첫째, 시민권이 선택(choice)을 의미하는 것으로 사용되어진다면 장애인에게는 또 다른 편견과 차별을 만드는 것이다. 그것은 권력자의 배려라는 포장 하에 단편적인 서비스 제공과 자유의 보장으로 어떠한 선택도 주지 못하는 형국이 되고 만다.

둘째, 시민권이 사회성원들과 동등한 시민·정치적 권리로 언급되어진다면 그것은 장애인들이 삶이나 환경에서 진정한 사회통합을 이룬다는 것으로 강력한 통제수단이 되는 것이다. 따라서, 시민권 운동은 역사적으로 여러 차례 있어 왔으며 최근에는 UN을 통해 각종 선언과 권고를 통해 전 세계인의 시민권확보를 위한 노력들이 전개되고 있다.

미국의 경우, 재활정책에 직접적으로 영향을 준 것은 1960년 초 킹 목사를 중심으로 일어난 흑인들의 시민권 운동(civil right movement)이었다. 이 운동을 통해 미국 사회는 입으로는 평등을 외치지만 현실적으로 인종차별이나 능력 등에 의해 많은 사람들이 차별대우를 받는다는게 폭로되었다. 그로 인해 미국사회는 평등한 대우와 시민권 확립을 요구받게 되어 1964년 시민권리법(the Civil Right Act)이 제정되게 되었다. 이 법을 통해 미국 국민들은 불평등과 차별 특히, 흑인들의 인권을 크게 개선시킬 수 있게 되었다. 이 법에는 헌법상의 투표권을 보장한 공공시설에서의 차별을 없애고 구제하기 위해 미합중국 법원에 재판권을 부여하였고, 공공기관이나 공교육에서 헌법상의 권리를 보장하기 위해 소송을 제기할 권한을 법무장관에게 주었으며, 인권위원회의 설립과 차별방지, 그리고 균등고용기회위원회를 설치하는 등의 내용이 포함되어 있다.

이 이론은 미국의 장애인운동에도 영향을 주어 1973년 재활법 제 504조를 통해 연방정부와 그 지원을 받는 사업장에서 장애인의 차별을 금지하였고, 1990년에는 마침내 미국장

애인법(the American with Disabilities Act : ADA)을 제정하게 되었다. 이 법은 기본적으로 개인의 특성에 관계없이 시민에게 균등하고 공평한 기회가 보장되어야 한다고 규정하고 있다(ADA, 1990). 특히 고용, 공공 및 대중이용시설과 서비스에의 접근, 교통, 통신 등에 있어서 구체적으로 차별행위를 금지함으로써 장애인들의 시민권을 확보하였다.

국제적으로는 1948년 세계인권선언이 선포되고 동 선언은 인류 모든 성원은 태어날 때부터 인간으로서의 존엄과 평등한 권리의 인정은 세계의 자유, 정의, 평화의 기초가 되는 것으로서 모든 사람, 모든 국가는 이를 보장할 것을 촉구하였으며, 1971년 정신신체인의 권리선언, 1975년 장애인의 권리선언을 통해 장애인도 다른 사람들과 마찬가지로 모든 사회활동에 참여할 권리가 있음을 선언하였고, 1994년 장애인의 기회균등을 위한 표준규칙(Standard Rules for the Equalization of Opportunities for Disabled Persons)을 제정하여 장애인을 비롯한 세계의 모든 성원들이 함께 잘 살 수 있는 만인을 위한 사회를 건설할 것을 제창하는 등 시민권 이론은 국제적인 주요한 이슈가 되었으며, 우리나라도 1998년 장애인의 권리선언을 채택하였다. 이와 같이 장애인을 시민의 한 사람으로서 다른 사람과 동등한 기회를 부여하는 시민권 이론은 직업재활시설의 운영에 있어서도 기본이념이 되고 있다. 직업재활시설운영과 같은 노동에 있어 시민권은 노동기본권으로 표현되는데 우리나라에 있어 노동기본권은 근로자에 대하여 헌법이 보장하고 있는 기본권으로서 ① 헌법 제 32조 근로의 권리와 ② 헌법 제 33조 단결권·단체교섭권·단체행동권의 근로 3권 등을 포괄하여 지칭하는 개념이다. 한편, 최근에는 일부 국가들에서 근로자의 노동기본권에 근로의 권리 및 근로 3권외에도 근로자의 경영 참여권을 인정하려는 움직임이 대두되고 있지만 아직까지 우리나라에서는 이 경영 참여권에 대해 헌법에 어떤 규정도 두지 않고 있다. 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률에서 일부사항을 협의사항으로 규정함으로써 소극적 의미의 경영참여를 인정하고 있을 뿐이다.

헌법 제 32조 제1항은 근로의 권리를 규정하는데 이 권리는 근로기회청구권과 생활비지급청구권이 포함된다. 근로기회청구권은 근로의 의사와 능력이 있는 자는 누구든지 국가에 대하여 근로의 기회를 청구할 수 있는 권리를 의미하며, 이는 실업 중에 있는 근로자가 취업할 수 있는 권리뿐만 아니라 취업 중에 있는 근로자가 부당한 해고를 당하지 아니하는 권리까지를 함께 포함하고 있다. 생활비지급청구권은 국가가 근로의 기회를 제공할 수 없는 경우, 이에 상응하는 생활비의 지급을 국가에 청구할 수 있는 권리를 말한다. 즉,

국가가 국민의 취업권을 보장하지 못하는 경우, 이에 대한 보완책으로 생활비 지급의 책임을 부담하도록 하는 권리이다.

또한, 제1항은 국가의 고용증진 및 적정·최저임금의 보장을 규정하고 있다. 고용증진의 의무를 위하여 사회보장제도와 실업보험제도, 그리고 예금제도 등의 시책을 강구하도록 하고 있는데, 이와 관련하여 국민의 취업기회를 제공하기 위한 고용정책기본법, 직업안정법, 근로자 직업훈련촉진법 및 고용보험법, 남녀고용평등법, 고령자고용촉진법, 장애인 고용촉진 및 직업재활법 등을 제정하고 있다. 그리고 적정임금 및 최저임금의 보장을 위하여 근로기준법 및 최저임금법을 제정하고 있다.

제3항은 근로조건을 규정하고 있는데 민주주의 국가에서 근로자의 근로조건은 근로자와 사용자간의 자유로운 계약에 의해 결정되는 것이 원칙이나 근로자의 교섭력이 일반적으로 사용자 보다 약하므로 낮은 수준의 근로조건으로 계약을 체결할 우려가 있다. 따라서, 이를 방지하고자 최저기준의 근로조건을 법률로 정하기 위한 근로기준법을 제정하고 있다.

제4항과 제5항은 여성과 연소자의 보호와 차별대우의 금지 조항을 규정하고 있다. 여성의 근로는 모성 및 신체적·생리적 특성으로 인하여 특별한 보호가 필요하다. 따라서, 근로기준법 제5항은 여자와 연소자의 근로보호에 관한 별도의 규정을 두고 있다.

마지막으로 제6항은 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족에 대한 근로의 우선권을 규정하고 있다. 이는 국가유공자에 대한 최소한의 국민적 예우를 정하는 것으로 국가유공자예우 등에 관한 법률에서 우선 취업에 관한 조항을 두고 있다.

헌법 제 33조는 근로조건을 향상을 위하여 자주적인 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 규정하는데 이 법에서 의미하는 단결권은 두 가지로 해석해 볼 수 있다. 협의로 해석하는 경우, 이는 단체교섭권 및 단체행동권과 분리되는 별개의 개념으로 근로자가 노동조합을 조직·운영하거나 이에 가입하는 등 단결할 수 있는 권리를 의미하고, 광의적으로 해석하는 경우, 단체교섭권과 단체행동권을 포함하는 권리를 의미한다. 그러나 현재 우리 헌법에서 규정하는 단결권은 협의의 단결권 개념으로 파악하는 것이 일반적인 견해이다.

다음으로 단체교섭권은 근로자가 조직한 노동조합이 근로조건을 유지하거나 개선하기 위하여 사용자와 교섭할 수 있는 권리를 말한다. 단결권은 단결 그 자체만으로는 무의미하며 단결의 존재의의는 단결된 힘을 바탕으로 사용자와 단체교섭을 전개함으로써 근로자의 근로조건을 개선하여 근로자의 경제적 또는 사회적 지위를 향상시키는데 있다.

마지막으로 단체행동권은 단체교섭이 결렬되어 노동쟁의가 발생하는 경우, 쟁의행위를 할 수 있는 권리로 이는 근로자가 자신의 주장을 관철하기 위하여 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 할 수 있는 권리를 의미한다. 그러나 직장폐쇄는 여기에 해당되지 않는다.

따라서, 직업재활시설 운영은 경쟁고용이 어려운 장애인들의 노동기본권을 보장하기 위한 것이 기본이념이며, 이를 위해 최소한의 근로조건과 노동3권을 어떻게 보장할 것이냐는 직업재활시설운영의 상당한 의미를 부여하는 것이다.

나. 역량강화이념

사회에서 가치절하(devaluated)로 평가된 사람들은 일반적으로 형편없이 취급되어 사회로부터 배척되고 학대받기도 하며, 그들의 존엄성, 적응력, 성장, 능력, 건강, 부, 수명 등이 감소되는 방향으로 취급될 것이며 또한 가치 이하로 평가된 사람을 형편없이 취급하는 것은 이러한 개인, 집단에 대한 사회적 역할지각(social role perception)을 나타내는 것으로 이들은 사회로부터 격리된 환경 속에서 살 수 밖에 없을 것이며, 어떤 사람이 다른 사람들에게 의해 어떻게 인식되고 취급되느냐 하는 것은 그 사람이 다음에 어떻게 행동할 것인가를 결정하게 될 것이며, 가치이하로 평가된 사람의 행동은 부정적일 것이라고 판단하는 것이다. 특히, 장애인들이 사회적으로 가치이하로 평가받고 각인되게 되는 이유는 첫째, 대부분의 장애인들이 부정적인 의미에서 인지되고, 둘째, 이것은 장애인들을 평범한 사람들과 평범한 생활을 하지 못하도록 분리하고, 셋째, 이 분리는 평범한 장애인들이 넓은 의미에서 사회적으로 가치 있는 역할을 할 수 있도록 하는 것을 방해하며, 넷째, 이 결과 장애인들은 사회적 역할가치가 더욱 가치이하로 평가되고 이것이 계속적으로 반복되면서 장애인들의 사회적 역할가치를 낮게 각인시킨다는 것이다.

따라서, 장애인들을 사회적으로 가치 있는 생활조건과 가치 있는 역할의 목표를 획득할 수 있도록 하고 사회에 통합되어 살 수 있도록 하기 위해서는 가치 이하로 평가된 사람의 사회적 이미지를 증가시키거나 이들의 능력을 증진시키는 것이다.

많은 장애인들은 기능적 손상을 갖고 있어 때에 따라서는 어떤 직무에 낮은 능력을 갖게 된다. 그러므로 지적, 신체적 장애로 인해 이들은 직업을 얻기 어려울 수 있으며, 다른 사람들과 원활한 인간관계를 유지하기가 힘들 수 있다.

따라서, 이들이 역량(empowerment)을 가질 수 있도록 하는 것은 직업재활에서 중요한 이

념이 된다. Empowerment는 지역사회 내의 자연스러운 지원을 통해 장애인 개인의 능력을 긍정적으로 변화시키고 자기통제력을 증가하는 과정으로(Arai & Labonte, 1995; Lord, 1991) 장애인들에게 존재하는 직·간접적인 무력감을 제거하고 개별화된 지원과 같은 긍정적인 사회관계를 통해 자기통제와 역량을 강화시키는 활동으로 정의할 수 있다. 따라서, Empowerment 이념은 장애인의 능력을 강화시키는 활동으로 먼저, 재활서비스의 중심을 개인이나 전문가의 의존에 두기보다는 장애를 정상과 비정상의 개념으로 보게 한 사회적 참여의 장벽이 되는 국민들의 태도나 정치, 경제, 행정적인 장벽과 이로 인한 사회의 부적절한 서비스의 개선에 둔다. 따라서, 재활문제의 초점은 독립생활패러다임과 마찬가지로 사회, 환경이나 재활과정에 두며 재활문제의 해결은 당연히 이와 같은 환경이나 시스템의 보편적설계나 서비스에 둔다. 여기서 장애인의 주요한 사회적 역할인식은 환자나 소비자도 아닌 지역사회의 한 성원이며 궁극적인 재활서비스의 목표는 장애인도 모든 사람이 함께 하는 다원사회의 진정한 일원이 되게 하는 것이다. 동 이념은 미국에서 1980년대 말 등장하기 시작하였으며, 장애인의 직업재활에서 크게 두가지 가치를 가진다.

첫째, 개인의 생활이나 고용, 직업재활, 복지의 여러 가지 상황을 상호 연관된 것으로 본다는 것으로 이것은 장애인이 가진 문제를 각 문제 영역별로 보는 것이 아니라 통합해서 본다는 것이다(Labonte, 1995).

둘째, Empowerment 이념은 장애인 개인의 변화와 능력개발은 소속집단이나 지역사회에서 더 광범위한 변화 속에서 인식한다는 것이다.

따라서, 직업재활시설을 운영하는데 있어 기본적인 이념은 이와 같은 통합적인 측면화 광범위한 지역사회의 변화를 포함하여 장애인 개인의 역량을 강화하는 것이 중요한 이념이 되어야 한다.

2. 직업재활시설의 역할과 기능

직업재활시설의 역할과 기능은 유형에 따라 조금씩 다르게 나타나고 시대흐름 속에서 조금씩 변화하고 있기 때문에 단정적으로 규정하기는 어렵다. 미국의 경우도 시대적 흐름에 따라 변화해 왔다. 초기에 역할과 기능에 대해서는 1976년 미국 노동부에 의해 조사된 보호작업장 실태조사보고서인 그린레이협회(Greenleigh Association, 1976)의 보고서에서는 다음의 세가지로 지적하고 있다.

첫째, 보호작업장은 재활기관으로서의 역할을 수행해야 한다. 즉, 장애와 관련된 문제나 재활기관의 수를 감소시키는 중요한 역할을 수행하여야 한다.

둘째, 보호작업장은 경쟁노동시장에서의 완전고용과 직무배치를 위해 준비하는 역할을 수행하여야 한다.

셋째, 보호작업장은 보수가 지급되고 보호고용을 하는 것이어야 한다는 것으로 보호작업장의 기능은 중증장애인들이 적절한 수입을 보장받을 수 있도록 하는 기능적인 직무기능과 작업습관을 익히는 것이라고 지적한다.

왈린(Wallin, 1975)도 보호작업장의 기능을 다음과 같이 지적하고 있다.

첫째, 보호작업장은 직업개발이나 직업능력을 향상시키고 직업훈련을 통해 생산적인 상품을 창조하여 고용기회를 제공하고 임금을 지불하는 역할을 수행하여야 하며 지역사회 내의 가정이나 시설, 산업현장 내에서 조직 되어야 한다.

둘째, 보호작업장은 가능한 많은 중증장애인 훈련을 통해 일반 산업현장에서 완전한 직업을 가질 수 있도록 하는 역할을 수행하여야 한다.

셋째, 보호작업장은 장애인들이 사회통합을 하기위해 노력하고 애쓰는 자로서의 역할을 수행하여야 한다. 따라서, 보호작업장은 레크리에이션센터는 아니지만 심리적 즐거움이나 안정, 개선을 위한 모임, 파티, 게임, 오락, 주말모임, 영화, 노래모임 등을 통한 사회적 접촉의 기회를 마련하여야 한다.

넷째, 보호작업장은 정신지체인들이 의사소통을 원활히 할 수 있도록 언어기술을 개발하는 역할을 수행하여야 한다.

다섯째, 보호작업장은 문명사회의 가장 기초적인 의사소통의 도구인 3R's(Reading, Writing, Number skill)의 기능을 발달시키는 역할을 수행하여야 한다. 따라서, 작업장은 그들에게 거리표시, 교통표지판, 공장의 경고나 지시표시 버스번호판과 전화번호 그리고 우표, 계산서 보는 법 등을 가르쳐야 한다.

여섯째, 보호작업장은 정신지체인의 성공적인 생활적응을 방해하는 여러 가지 성격부적응을 최대한 극복할 수 있도록 훈련시키는 역할을 담당하여야 한다.

일곱째, 보호작업장은 위에서 열거한 모든 역할의 의미로서 훈련 시작부터 개인적, 교육적, 사회적, 직업적인 모든 안내와 상담을 제공하는 역할을 수행하여야 한다.

여덟째, 보호작업장은 궁극적으로 개인적으로 차별 있는 직업안내와 사후지도를 제공하

여 그들이 지역사회 내에서 발생할 수 있는 많은 직업적인 문제점을 사전에 예방할 수 있는 역할을 수행하여야 한다.

그러나 1998년 개정재활법에 나타난 직업재활시설의 역할과 기능은 진로진도를 비롯한 다음 사항을 포함하는 장애인의 고용의 기회를 극대화시킬 수 있는 직업재활서비스를 직접적으로 제공하는 것을 의미한다.

- ① 통합된 체계 내에서 제공되는 의료적·정신적·심리적·사회적 및 직업적 서비스
- ② 재활보조기기의 사용을 위한 훈련이나 검사, 제작
- ③ 레크리에이션 치료(recreational therapy)
- ④ 물리 및 작업치료
- ⑤ 음성·언어 및 청각 치료
- ⑥ 긍정적인 행동강화를 포함한 정신적·심리적·사회적 서비스
- ⑦ 직업재활욕구와 적격성 결정을 위한 사정
- ⑧ 재활공학(rehabilitation technology)
- ⑨ 직무개발·배치 및 사후지도서비스(retention service)
- ⑩ 특수장애(specific disabilities)의 평가
- ⑪ 시각장애인을 위한 적응 및 이동서비스
- ⑫ 확대 고용(expanded employment)
- ⑬ 심리·사회재활 서비스
- ⑭ 지원고용서비스 및 확대 서비스
- ⑮ 직업재활을 위해 필요시 가족을 위한 서비스
- ⑯ 대인지원서비스(personal assistance service) 및 기타 서비스

최근에는 직업재활시설 운영에 대한 개선의 목소리가 커지면서 직업재활시설의 비용/효과, 영리추구, 중증장애인의 직업준비도 향상, 임금의 향상을 위해 역할과 기능에서 ① 경영마인드의 이용과 개발 ② 분석과 계획에 기초한 마케팅의 강조 ③ 가격경쟁, 조달확대, 생산 및 계약에 있어 정보기술의 활용 ④ 자동화의 증설 ⑤ 업무혁신 및 지속적인 개혁 ⑥ 비장애인 근로자와의 통합 ⑦ 근로시간의 확대 ⑧ 실천적인 관리기술의 활용과 직원들의 적절한 feed-back과 같은 역할들이 강조되고 있다(Gary & Dan, 1998). 또한, 많은 중증장애인들에게 고용의 기회를 제공하고 장애인들의 직업준비도를 향상시키기 위하여 ①

이동집단모델이나 서비스직종의 확대 및 활용 ② 틈새시장공략 방법의 개발 ③ 전환업무의 강조 ④ 지역사회 기반 공용 프로그램의 활성화 ⑤ 직무나 생산품목의 다양화 추구 ⑥ 동료근로자와의 관계향상 ⑦ 작업세팅에서의 관리자와 동료근로자와의 상호작용 촉진 ⑧ 작업장에서의 여가활동 프로그램의 개발 및 활성화 ⑨ 생산성향상과 임금향상방안 지속적 연구 ⑩ 직원들의 장애인 훈련 및 지원활동의 강화 ⑪ 작업의 질을 개선하기 위한 지속적인 활동 등의 기능들로 확대되고 있다. 즉, 미국의 초기 보호작업장 역할과 기능은 중증장애인들에게 고용과 훈련, 기타 재활편의를 부여하고 그들이 자력으로 일을 해서 적절한 임금을 받고 개개인에 대한 직업목표를 설정, 적응력을 키우도록 하는 것이었다면, 최근에는 생산성을 갖춘 고용의 기회를 제공하는 작업장으로서 생산성과 임금상승, 자연스러운 지역사회통합에 대한 역할과 기능이 점차 강조되고 있는 추세라고 볼 수 있다.

영국은 1944년에 제정된 장애인고용법과 1995년의 장애차별법에서 보호고용인 램플로이 공사(Remploy Ltd.)에 대한 역할과 기능을 적절한 적응(adjustment)을 함에도 불구하고 일반 고용시장에 당장 고용이 어려운 장애인들을 위해 기술이나 잠재능력 향상을 위한 훈련이나 보호고용이라 명시하고 있고, 독일은 중증장애인법에서 보호작업장의 기능을 장기적인 보호고용과 훈련이라고 명시하였고, 일본도 장애인기본법에서 수산시설은 장애인이 현재의 조건으로는 고용이 힘들다고 판단되는 자의 잠재능력을 개발해 일반 사회에 취업시키기 위한 목적으로 지원하는 재활훈련시설이고, 복지공장은 중증장애인에게 취업의 기회를 주어 건전한 사회생활을 영위하도록 하는 것을 목적으로 하는 시설로, 이는 주로 중증신체장애인으로서 작업능력은 있으나 직장의 설비, 구조, 통근시의 교통문제 때문에 일반기업체에 고용이 곤란한 자에게 고용계약을 맺어 장애인에게 직장을 주고 생활지도나 건강관리를 시켜 건전한 사회생활을 영위하도록 하는 것이라 하여 잠재능력의 개발과 보호고용이 주요한 역할과 기능임을 규정하고 있다.

우리나라는 장애인복지법 제 48조와 별표4에서 직업재활시설의 역할과 기능을 ① 교육·훈련사업 ② 일상생활 및 가사생활훈련, 사회적응훈련, 직업훈련, 통합훈련, 취미 및 여가활동 등의 재활서비스 ③ 보호고용 ④ 직업평가 및 직업전훈련 ⑤ 취업알선 등으로 규정하고 있으나 최근 직업재활기금사업과 직업재활시설 평가에서 직업재활시설의 역할과 기능이 재조명되어야 할 필요성이 있음을 제안하고 있고 직업재활시설은 유형에 따라 차이가 있지만 장애인의 잠재능력을 개발하고 고용의 기회를 제공하는 역할을 수행해야 하

며 이것을 위해 장애인의 직업준비도 기능의 향상과 생산성, 임금향상을 위한 기능들이 확대되어야 할 것으로 지적되고 있다(한국보건사회연구원, 2002, 2003, 2004).

결론적으로 직업재활시설의 역할과 기능은 초기에는 보호고용의 기능 보다는 장애인의 잠재능력을 개발하는 기능에 초점이 맞추어졌으나 최근에는 이 기능뿐만 아니라 생산성향상과 장애인 근로자의 임금확대가 전제된 보호고용의 기능이 강조되고 있는 추세이며, 본 연구에서도 직업재활시설의 역할과 기능을 장애인의 잠재능력을 개발하기 위한 직업준비도 향상과 고용의 기회를 제공하기 위한 생산성과 적절한 임금제공을 직업재활시설의 주요한 역할과 기능으로 정립하고자 한다.

제 2 절 직업재활시설의 유형구분과 기준

직업재활시설의 유형구분은 시설의 기능이 고용의 기회를 제공하기 위한 시설(business)인지, 직업능력 향상을 위한 재활서비스 제공을 위한 시설(human service agency)인지에 따라 분류(Wright, 1980)하는 방법이나 장애유형과 정도, 지역사회에서 활용할 수 있는 작업의 성격과 유형에 따라 분류하는 방법이 있다(Parker & Szymanski, 1998).

직업재활시설 초기 미국은 제공하는 서비스 기간, 직원들의 유형과 질, 내담자의 유형, 후원주체, 기금의 원칙과 적절성, 작업유형, 장애정도와 최저임금 등의 다양한 형태로 구분해 왔다.

먼저, 보호작업장의 성격에 따른 분류로 전이작업장과 보호작업장으로 구분하였으며, 여기서 전이작업장(the transitional workshop)은 경쟁고용에의 재고용을 목적으로 하는 직업적 재적응과 전이고용에 강조를 두고 있는 작업장이며, 보호작업장(sheltered workshop)은 경쟁고용에 쉽게 참여하기 어려운 장애인들의 고용에 강조를 두는 시설을 말한다. 이 유형에서의 시설유형의 기준은 기능이지만, 실제적으로 직업적인 잠재능력이 경쟁고용이나 보호고용이냐이기 때문에 실제적으로는 장애정도가 기준이 된다고 볼 수 있다.

다음으로 보호작업장의 기간에 따라 분류하는 방법인데, 단기재활작업장과 장기고용작업장으로 분류하며 단기재활작업장(short-term workshop)은 장애인을 단기간 내에 작업장으로부터 외부의 생산활동에 적응할 수 있도록 하는 작업장이며, 장기고용작업장(long-term workshop)은 취업경쟁에 뛰어들 준비가 되어 있지 않다고 여겨지는 장애인들에게 영속적

혹은 장기적으로 고용의 기회를 제공하는 작업장으로 여기서는 장애인의 건강유지, 개인적 의존성의 감소를 포함하여 개인의 직업적 잠재력 평가에 초점을 둔다. 이 유형구분의 기준도 기능에 따른 분류이나 실제적으로는 직업적 잠재능력이 기준이 되는 분류라고 볼 수 있다.

미국 전국 보호작업장 및 재활프로그램연합회(the National Association of Sheltered Workshops and Homebound Programs Inc.)는 작업장의 역할에 따라 분류하는데 산업보호작업장, 재활보호작업장, 시설 내 재활보호작업장으로 분류하고 있다. 여기서 산업보호작업장(Industrial Workshop)은 경쟁고용에 흡수될 수 없는 장애인 및 노인을 대상으로 상담 등을 통해 치료적 고용과 사회적, 개인적 적응에 필요한 서비스들을 제공하는 시설이며 재활보호작업장(Rehabilitation Workshop)은 의료, 사회, 직업상담, 직업배치 등의 서비스를 통해 치료, OJT훈련, 혹은 고용을 제공하는 시설로서 경쟁고용을 준비하는데 일차적인 목적을 두고 그렇지 못한 내담자들은 작업장에서 고용될 수 있는 시설이며 시설 내 재활보호작업장(Institutional Rehabilitation Workshop)은 비행청소년에게 제공되는 작업장 형태로서 내담자들이 지역사회에 경쟁고용을 준비할 수 있도록 교육과 훈련을 시키는데 일차적인 목적을 둔 시설이다. 여기에서도 표면적으로는 역할이 유형구분의 기준이나 실제적으로는 직업적 잠재능력이 유형구분의 기준이 되고 있다(권도용 외, 1996).

미국에서 공식적이고 가장 일반적인 분류 방법은 미국 노동부 임금국이 최저임금과 장애정도에 따라 정규작업장, 작업활동센터, 평가 및 훈련작업장 분류인데, 정규작업장(regular program)은 최저임금의 1/2이상의 생산력을 발휘할 수 있는 장애인들을 위해 설립된 작업장이며 작업활동센터(work activity center)는 심신의 장애가 너무 심하여 최소한의 작업생산성이 기대되어지는 장애인들을 위해 마련된 작업장으로 최저임금에 대한 보장은 없으나 어떠한 객관적인 자격기준을 충족하는 치료적 활동을 제공하는 작업장이다. 평가 및 훈련작업장은 장애인의 직업 혹은 작업잠재력을 결정하는데 있어서 작업을 매개체로 활용하는 작업장으로 최저임금에 대한 보장은 없으나 최저임금의 50% 미만을 받을 경우는 노동부의 사전 허가를 받아야 한다. 이 유형구분의 기준은 최저임금과 장애정도, 즉 직업적 능력이 직업재활시설 유형을 구분하는데 기준이 되고 있다(나운환, 1992).

그러나 초기의 이와 같은 유형구분은 1992년 재활법 개정과 함께 작업활동센터를 제외하고 모든 작업장은 지역사회재활프로그램(CRPs)으로 통합되었으나, 아직까지 보호작업장, 작업활동센터라는 명칭을 사용하고 있으며, 실제 미국의 직업재활시설 유형은 보호작업장

과 작업활동센터이며 보호작업장은 노동부 임금국 분류의 정규작업장이다.

영국의 직업재활시설 유형은 보호공장(sheltered workshop), 보호산업그룹(sheltered industrial group)으로 분류되는데, 보호공장은 1944년 장애인고용법에 의해 설립된 램플로이공사로 경쟁고용이 어려운 장애인에게 취업의 장을 마련해 주는 대표적인 유형으로 램플로이가 직접 고용의 기회를 제공하는 방식과 지역사회 기업에 지원고용하게 되는 interwork유형이 있다. 일반적으로 보호공장의 장애인들은 주 5일 40시간의 노동을 통해 최저임금 이상의 보통 임금을 받으며, 유급휴가, 상병수당 및 연금제도가 적용되며 노동조합의 가입이 허용되는 등 일반노동자와 동일한 규정이 적용된다. 보호산업그룹은 램플로이 공장 등에 소속되어 있는 중증장애인들이 지역 내의 기업체 등에 그룹으로 나가서 특별한 감독 하에 취업하는 것을 말한다. 이들 장애인의 직접적인 고용주는 램플로이 공장이 된다. 해당 기업체들은 장애인의 생산량에 따라 램플로이 공장에 임금을 지불하고, 이를 받은 램플로이 공장이 장애인에게 임금을 지급하게 된다. 보호산업그룹의 장점은 장애인에게 통상적인 근로환경에서 일반 근로자와 함께 일할 수 있는 기회를 제공하는 것이다. 영국 직업재활시설유형구분의 기준 역시 미국과 마찬가지로 경쟁고용가능성, 직업적 재능력이 기준이 됨을 알 수 있다.

독일의 직업재활시설의 유형은 사회법전에 의해 적용, 직업훈련, 그리고 작업 등의 세 영역으로 나누어진다. 작업 영역에 소속된 장애인들에 대해서는 사회보조청이 생계지원 등의 개별적 재정지원을 하고 있고, 적용 영역과 직업훈련 영역에서의 개별지원은 노동청이 담당하는데 장애청소년 직업훈련센터, 직업재훈련센터, 직업훈련센터, 직업재활클리닉 등으로 구분된다(www.bmwa.bund. de, 2004). 여기서 장애청소년 직업훈련센터는 장애청소년(15~23세)으로 직업준비훈련을 필요한 자를 대상으로 3년간에 걸쳐 직업교육, 직업훈련 및 실습뿐만 아니라 의료적, 심리적, 교육적 서비스를 전반적으로 실시하는 곳이며, 직업재훈련센터는 성인 중도장애인을 대상으로 전직을 위한 직업평가나 직종전환훈련(Umschulung)을 실시하며, 직업훈련센터는 정신장애인을 위한 특수한 재활센터로서 정신장애인이 경쟁 노동시장이나 훈련 혹은 재훈련센터에 참여할 수 있도록 현실적인 능력을 사정하고 작업 세계와 개인의 삶의 있어서 적절한 조화와 사회에 통합될 수 있도록 지원하는 시설이며, 직업재활 클리닉은 중복장애나 특수한 장애를 가진 사람들에게 의료적 서비스 및 직업사정, 진로지도, 초기훈련 등의 서비스를 제공하기 위한 시설이다. 작업영역으로 구분되는 시설은 보호작업장(Werkstatt fuer Behinderte)으로 이 시설은 장애의 종류와 정도에 따라 일

반 노동시장에서 일하기가 곤란한 중증장애인을 위하여 적절한 직장을 마련하여 일할 기회를 제공하는 시설이다. 따라서, 독일의 직업재활시설은 훈련과 고용의 기능에 따라 분류하나 결국 이것도 장애정도에 따라 시설유형이 분류된다고 볼 수 있다.

일본은 직업재활시설의 유형을 신체장애자복지법, 지적장애자복지법, 정신보건 및 정신장애자복지에 관한 법률에 의해 수산시설, 복지공장으로 구분하고 있으며, 수산시설은 장애인이 현재의 조건으로는 고용이 힘들다고 판단되는 자의 잠재능력을 개발해 일반 사회에 취업시키기 위한 목적으로 지원하는 재활훈련시설이고, 복지공장은 중증장애인에게 취업의 기회를 주어 건전한 사회생활을 영위하도록 하는 것을 목적으로 하는 시설로, 이는 주로 중증신체장애인으로서는 작업능력은 있으나 직장의 설비, 구조, 통근시의 교통문제 때문에 일반기업체에 고용이 곤란한 자에게 고용계약을 맺어 장애인에게 직장을 주고 생활지도나 건강관리를 시켜 건전한 사회생활을 영위하도록 하는 것이다. 따라서, 일본도 장애인의 잠재능력에 따라 시설유형을 구분하고 있다.

우리나라는 장애인복지법 제 48조에 의해 작업활동시설, 보호작업시설, 근로작업시설, 직업훈련시설, 생상품판매시설로 구분하고 있으며, 시행규칙 제 32조는 시설유형별 역할과 기능에 대해 다음과 같이 규정하고 있다. 작업활동시설은 작업능력이 극히 낮은 장애인(주로 발달장애인)에게 일상생활훈련, 직업준비훈련, 사회성훈련 등을 통해 기초적인 작업능력을 향상시키고 지속적인 평가기능을 통해 작업제한점을 개선시키는 기능을 담당하고, 직업훈련 시설은 당장 직업전문학교에서 기능훈련을 받을 수 없는 장애인에게 직업평가나 상담을 통하여 고용이 가능한 중증장애인에게 직업전훈련 및 장애를 고려한 기능훈련과 지속적인 평가기능을 통해 장애인의 직업적 잠재력을 개발시켜 취업알선 및 사후지도 등을 실시하는 기능을 담당하며, 보호작업시설은 당장 일반고용이 어려운 장애인에게 취업을 위한 준비훈련을 실시하고 유망적인 근로의 기회를 제공함으로써 전인격적인 발달을 도모하는 한편, 일정기간 동안 안정된 직업생활을 영위하도록 하는 기능을 담당한다. 또한, 근로작업시설은 직업능력은 있으나 사회적 제약 등으로 취업이 어려운 장애인에게 주기적으로 근로의 기회를 제공하여 생산활동에 참여하게 함으로서 최저임금 이상을 지급하고 부기능으로 직업알선 등을 실시하는 시설로 생상품판매시설은 장애인생산품의 판매활동 및 유통을 대행하는 시설로 규정하고 있다. 또한, 시설유형별 세부사업은 <표 2-2-1>과 같이 제시하고 있다.

〈표 2-2-1〉 시설유형별 사업내용

시설유형	사업내용
작업활동시설	<p>(1) 교육·훈련 이용장애인의 사회통합을 위하여 장애인의 유형별·연령별 특성 등을 고려한 재활사업을 지속적으로 개발하고 실시하여야 하며, 이들이 사회에 적응할 수 있도록 지도하여야 한다.</p> <p>(2) 재활사업 ① 일상생활 및 가사생활훈련 : 가정생활 및 독립생활을 수행하는데 필요한 기술을 습득하도록 지도하여야 한다. ② 사회적응훈련 : 지역사회의 한 일원으로 통합하여 살아가는데 필요한 대인관계기술, 각종시설을 이용하는 기술 등을 습득하도록 지도하여야 한다. ③ 작업훈련 : 작업기능의 향상을 위한 작업활동을 제공하고 보호고용으로의 전환을 위한 작업기술을 습득하도록 지도하여야 한다. ④ 통근훈련 : 지역사회의 대중교통 수단을 이용하여 통근할 수 있도록 지도해 주어야 한다. ⑤ 취미 및 여가활동 : 건전한 여가활동을 통하여 사회성과 대인관계기술을 습득하고 긍정적인 생활인의 자세를 기를 수 있도록 지도하여야 한다.</p>
보호작업시설	<p>(1) 보호고용 장애인근로자에게 보호적인 환경에서 유상적인 작업을 제공하여야 하며, 작업에 대한 보수가 제공되어야 한다.</p> <p>(2) 훈련관리 ① 장애인근로자의 개인별 재활계획을 수립하여 직업전훈련, 직업적응훈련, 고용상담 및 직능평가를 실시하여야 한다. ② 장애인근로자가 작업공정을 잘 이해하고 작업기술을 익힐 수 있도록 작업에 대한 직무 분석을 실시하여야 한다. ③ 장애인근로자의 급여지급은 직무수행능력에 따라 차등 지급할 수 있으나 반드시 장애인근로자 개인별 통장으로 지급되어야 한다.</p> <p>(3) 재활사업 ① 보호작업시설의 재활사업은 장애인의 유형, 연령별 특성과 당해 시설에서 수행 중인 업종의 특성을 반영하여 재활사업을 수립하여야 하며, 그 계획에는 일반고용으로의 전환을 위한 내용을 포함하여야 한다. ② 재활사업은 아래의 내용으로 주 10시간 이상 실시하여야 한다. - 직업전훈련 : 기능학습훈련, 일상생활훈련, 사회적응훈련 - 직업적응훈련 : 보상기능훈련, 인성적응훈련, 작업훈련 등 - 직업평가 : 작업수행, 태도, 적응, 기능평가 - 자원봉사자 모집 및 관리 - 부모회의 조직 및 운영 - 전환고용훈련</p>

〈표 2-2-1〉 계속

근로작업시설	<p>(1) 재활사업</p> <p>① 근로작업시설의 재활사업은 장애인의 유형, 연령별 특성과 현재 수행중인 업종의 특성에 따라 재활계획을 수립하여야 하며, 그 계획에는 일반고용으로의 전환을 위한 내용을 포함하여야 한다.</p> <p>② 재활사업은 다음의 내용으로 주 4시간 이상 실시하여야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사회적응훈련 : 대인적응기술, 사회성훈련 등 - 직업평가 : 작업수행, 태도, 적응, 기능평가 - 취업 및 사후지도 : 직업상담, 알선, 사후관리 - 전환고용 및 지원고용 : 전환고용, 지원고용 <p>(2) 근로환경제공</p>
직업훈련시설	<p>(1) 직업훈련·평가</p> <p>직업재활서비스가 필요한 장애인의 잠재능력과 현재의 직업능력의 수준을 파악, 효과적이고 종합적인 재활계획을 수립하여 적성과 능력에 적합한 직업적응훈련, 직업훈련 및 직업평가, 고용알선(지원고용 포함), 사후지도가 이루어져야 한다.</p> <p>(2) 재활사업</p> <p>① 직업준비훈련 : 기술훈련이나 취업에 앞서 직업생활에 공통적으로 필요한 직업의식, 태도, 예절 등을 훈련하여 직업인으로서의 기본소양과 자질을 갖추도록 지도하여야 한다.</p> <p>② 직업훈련 : 장애인의 적성과 능력에 맞는 기술과 기능을 훈련하여 적합한 직종에 취업할 수 있는 기능인으로 양성한다.</p> <p>③ 사회적응훈련 : 직장생활에 필요한 기술 외에 각종 지역사회시설 이용, 대인관계, 직장예절, 작업태도, 금전관리기술 등을 습득하여 원만한 직업생활을 하도록 지도한다.</p> <p>④ 상담지도 : 개인의 신상, 사회적응, 동료관계, 가정문제 등을 상담하여 올바른 가치관을 가질 수 있도록 개별, 집단상담을 실시하고 새로운 정보와 경험을 제공하여 원만한 직업 및 사회생활을 영위하도록 지도한다.</p> <p>⑤ 현장훈련 및 고용전환 : 현장에서의 훈련을 통하여 지역사회 고용으로 전환할 수 있도록 지도한다.</p> <p>⑥ 취업알선 및 사후지도 : 훈련성과를 평가, 분석하여 적성과 능력을 고려한 적합 직종에 취업을 알선하고 안정적으로 직무에 적응할 수 있도록 지속적인 사후관리를 한다.</p>
생산품판매시설	<p>(1) 사업내용</p> <p>판매시설은 장애인생산품의 판매를 촉진하기 위한 다음 각호의 사업을 행하여야 한다.</p> <p>① 상담사업 : 제가장애인 및 생산시설에 대한 상담 및 관리</p> <p>② 판촉사업 : 생산품의 전시·판매, 특별판매행사, 조달관련사업 등</p> <p>③ 홍보사업 : 홍보물의 제작, 배포</p> <p>④ 개발사업 : 개인, 단체별 판로개척</p>

따라서, 우리나라 직업재활시설 유형의 구분기준은 기능, 즉 훈련, 보호고용의 장, 판매에 따라 분류되고 있으며, 작업활동시설과 직업훈련시설은 훈련기능 보호작업시설과 근로작업시설은 고용기능, 생상품판매시설은 판매기능으로 분류되고 있다.

이와 같이 미국, 영국, 독일, 일본, 우리나라의 직업재활시설 유형과 유형구분의 기준을 요약하면 <표 2-2-2>와 같다.

<표 2-2-2> 각국의 직업재활시설 유형과 분류기준

국가별	유형	분류기준
한국	- 작업활동시설 - 보호작업시설 - 근로작업시설 - 직업훈련시설 - 생상품판매시설	- 역할과 기능 (기능훈련, 적응훈련, 보호고용, 판매)
미국	- CRPs (보호작업장) - 작업활동센터	- 역할 - 장애정도 (직업적 능력) - 최저임금 정도
영국	- 램프로이 (보호작업장, Interwork) - 보호산업그룹 (일종의 지원고용)	- 역할 - 직업적 제능력
독일	- 직업훈련센터 - 직업재활센터 - 직업재활클리닉 - 보호작업장	- 역할 - 장애정도 - 장애유형
일본	- 수산시설 - 복지공장	- 역할 - 장애인의 직업적 제능력

상기와 같이 각국의 직업재활시설 유형은 조금씩 다르게 구분되고 있으나, 기능별로는 직업재활시설이 직업적 잠재능력을 개발하기 위한 훈련의 기능을 갖느냐 보호고용의 기회를 제공하느냐에 따라 분류되며, 기준은 장애인의 직업적 제능력인 것으로 분석된다.

제 3 장 각국의 직업재활시설 현황

제 1 절 미국

1. 발전과정

미국 최초의 직업재활시설인 보호작업장은 1838년에 매사추세츠에 있는 퍼킨스맹인협회가 설립한 워타타운이다. 초기의 보호작업장은 ST. Vincent DE Paul Society, Volunteers of America, Goodwill Industries of America(감리교회에서 설립)와 같은 종교단체나 유사 종교 단체 등에서 신체장애인이거나 노인, 알콜중독자의 고용에 중점을 두고 민간기금으로 설립하여 운영한 것이다.

그러나 신체장애인들의 재활을 위해 만들어진 1921년의 직업재활법은 그후 30년간 보호작업장과 실질적인 연계를 맺지 못하였다. 연방정부가 보호작업장과 최초로 관계를 맺게 된 것은 루즈벨트 대통령의 재임 당시로 가격안정을 기하기 위해 전국산업보호법(the National Industrial Recovery Act : NIRA)에 의해 공산품 공정거래법이 시행될 때였다. 보호작업장은 공정거래법을 표시하는 “푸른 독수리(blue eagle)”가 없는 그들의 상품을 판촉하는데 어려움이 많아짐에 따라 보호작업장을 위한 별도의 법령을 제정해 주도록 연방정부에 요청하였다.

이에 따라 보호작업장을 위한 공정거래법이 제정되었고, NRA(the National Recovery Administration)의 행정관료들을 지원하기 위해 보호작업장 분야의 지도급 인사들로 자문위원회가 구성되었다. 그러나 그 직후 연방최고 재판소에서 NIRA법이 위헌이라고 판정함으로써 실효를 거두지 못했다. 이후 1938년 10월 최저임금과 정규노동수당 및 미성년 노동자 보호를 근간으로 하는 공정노동기준법(the Fair Labor Standards Act : FLSA)이 시행되면서 정상적인 생산성을 발휘할 수 없는 장애인들을 위해 최저임금제에 대한 예외 조항이 제정되었으나 이 조항에는 생산성이 낮은 장애인들에 대한 최저임금 수준을 정해 놓지 않아 보호작업장은 법의 적용을 받지 못하게 되었다.

그러나 1938년 11월, 장애인들은 일반 근로자들에 상응하는 최저비율로 임금을 받아야

한다는 조건으로 보호작업장에 고용된 장애인들에게 임시 예외확인서가 발급되었고, 1939년 3월에는 보호작업장 조직 및 노사의 대표자들로 구성된 보호작업장에 관한 자문위원회가 임금국 관리들에 의해 설립되었으며, 1940년 2월에는 보호작업장 내의 장애인의 고용에 관한 최초의 규정이 만들어지게 되었다.

1938년에는 와그너-오데이법(Wagner-O'Day Act)이 발효되어 보호작업장에서 시각장애인들이 만든 상품을 연방정부에 판매하는데 우선권을 갖게 되었고, 이런 움직임은 시각장애인의 보호작업장 성장에 중요한 시발점이 되어 그들을 돕기 위한 분배 및 기술지원 조직으로 전국 시각장애인 산업체(National Industries for Blind)를 발족하게 하였다. 그리고 1940년대 중반에는 정부 재활기관에서 정신지체인들을 위해 직업재활법을 개정하였으나 보호작업장 활동에는 큰 영향을 주지 못했고, 1960년대 초반에는 정신지체인들을 위한 일상생활 및 활동 프로그램의 개발이 시작되어 이후 수년간 많은 활동기구들이 점차 보호작업장으로 확산 발전되었다. 1963년에는 정신지체인 복지시설과 지역사회 정신보건센터 건립법(The Mental Retardation Welfare Facilities and Community Mental Health Centers Construction Act)이 제정되어 건물의 신축이나 증축, 직원채용, 장비구입이 허용되었고, 정신지체인을 위한 보호작업장을 설립할 때 연방정부의 지원을 받게 되었다.

이런 새로운 프로그램은 정신지체인의 부모와 전문기관의 노력으로 1965년 직업재활법을 개정시켰고, 이 개정법은 보호작업장을 포함한 재활시설들에 대한 연방정부의 종합적인 재정 지원 계획을 정상화하였으며, 보호작업장의 개선을 위해 기술지원 계획을 수립하였다. 그로 인해 보호작업장과 여타 재활시설들이 연방 재활기관에 의해 범국가적인 계획사업이 되었고 연방기금을 늘릴 수 있게 되었다. 이런 움직임으로 보호작업장은 전혀 없는 발전을 하게 되었고, 정신지체인을 위한 폭넓은 작업활동센터와 정규프로그램 작업장이 개발되게 되었다.

1966년에는 공정노동기준법(FLSA)을 수정하여 장애인의 임금하한을 법정 최저임금의 50%로 정했고, 일반 근로자와 동질의 작업량에 비례하는 임금을 지불하도록 하는 조항을 설정했다. 또한, 이 조정안은 50%의 임금하한에 대해 다음과 같은 예외조항을 두도록 새로운 특별조항을 마련하였다. 즉, 평가나 훈련계획을 수반하는 작업에 종사하는 장애인과 작업활동센터에 고용된 자로 신체적·정신적 장애가 심해 생산활동이 부적당한 자에 대한 임금하한선을 정해 놓았으며, 중증장애인이 재활훈련을 받으면서 보호작업장에서 일할 수 있도록 하였다.

이렇게 보호작업장이 새롭게 성장하자 연방정부와 주 정부를 포함한 여러 단체에서 보

호작업장의 질적 지원에 대한 관심이 일어났다. 또한, 재활시설인증위원회(the Commission on Accreditation of Rehabilitation Facilities : CARF)나 시각장애인을 위한 국가인증위원회(the National Accreditation Council : NAC), 굿윌 인더스트리(Goodwill Industries of America)와 정신지체인 시설인증위원회(the Accreditation Council for Facilities for the Mentally Retarded : ACFMR) 등의 국가기관을 통해 시설과 지원기준인정에 대한 관심이 커졌다.

1970년 주 직업재활행정가협회(the Council of State Administrators for Vocational Rehabilitation : CSAVR)는 이러한 기준의 필요성을 보증하는 해결안을 통과시켰는데, 이는 보호작업장과 여타 재활시설의 기준에 중요한 변화를 가져왔다. 그리고 1968년 장애인을 위한 서비스 개발과 시설개조법(the Developmental Disabilities Services and Facilities Construction Act : DDSFCA)의 제정과 함께 여러 주에 산재해 있는 보호작업장에서는 장애인들이 경제적 자립과 고용을 증진하도록 지원기금을 마련하기 위해 장기적인 모금사업이 추진되었으며 중증장애인 특히, 우선적으로 주립보호시설에서 돌아오는 정신장애, 정신질환자에 대한 재활의 필요성이 급격히 대두되었다.

1971년에는 와그너-오데이법(Wagner-O'Day Act)에 대한 수정안이 나와 이전에는 연방정부가 시각장애인들의 상품만을 우선 구매하도록 했던 것이 다른 중증장애인들에게 확대되었고, 1974년에는 국립시각장애산업단(National Industries for the Blind : NIB)에 대응하여 국립중증장애인산업단(National Industries for the Severly Handicapped : NISH)이 보건성, 문부성, 사회복지성의 재활사업국의 도움으로 설립되어 상품 및 용도에 대한 연구기술, 생산기술을 개발하게 되었고, 가장 최근에는 중증장애인에 대한 추가지원을 제공하는 1973년의 재활법에 크게 고무되어 보호작업장에서 장애인 고용과 지원이 확대되었다. 또한, 재활법이 74, 86, 93년 지속적인 개정을 거듭하면서 일반노동 경쟁시장에서의 취업이 어려운 중증장애인에게 보다 나은 서비스가 제공될 수 있도록 지원책이 마련되었다.

2. 직업재활시설 현황

미국은 보호작업장의 유형을 보호작업의 허가를 관장하는 노동부 임금국에서 최저임금에 의해 정규작업장(regular program), 작업활동센터(work activity center), 평가 및 훈련프로그램(evaluation or training program)으로 구분하였으나 1992년 재활법 개정 후에는 지역사회재활프로그램(Community Rehabilitation Programs : CRPs)으로 변경하고 역할과 기능을 진로지

도를 비롯한 종합적인 재활서비스를 제공하는 기관으로 정의하였다.

직업재활시설과 관련된 전국적인 실태조사는 1976년 미국 보건, 교육 및 복지부(HEW)가 Greenleigh Associates에 의뢰해서 실시한 조사와 1975년 미국 노동부가 조사한 것이다. 1976년 조사에서 1974년까지 노동부에 의해 인가된 보호작업장은 2,500개소이며, 연간 410,000명 이상의 장애인이 보호고용 되어 있는 것으로 나타났다. 이 수는 1978년 미국인구 1억2천7백만명의 0.36%에 해당하며 장애인 수에 1.92%에 해당한다(Haveman, Halberstadt & Burkhauser, 1984). 이러한 수치는 노동부에 의해 최저임금 면제가 승인된 곳만 포함되었기 때문에 실제적인 숫자는 2,500개와 41만명 이상의 장애인이 있는 것으로 보고하고 있다.

1973년 재활법 개정으로 중증장애인에게 우선적으로 서비스가 제공되도록 개선되고 보호작업장의 역할과 지원이 확대됨으로 1973년 보호작업장 근로자의 임금에 대한 연방 및 주의 보조금 비율을 보면 정규작업장은 21.3%, 작업활동센터 61%, 훈련 및 평가프로그램 29.5%인 것으로 나타나고 있다(Greenleigh Associates, 1976). 이 1976년 조사결과는 모든 보호작업장 장애인의 평균 시간당 임금은 최저임금의 35%에 그쳤고 전체 보호작업장 장애인의 소득은 독신자 빈곤선의 약 23%, 정신지체 보호작업장 장애인의 소득은 독신자 빈곤선의 약 15.5%에 지나지 않았다. 따라서, 보호작업장에 고용된 장애인의 2/3가량이 수입보조나 기타 형태의 정부 지원을 받았다는 사실은 놀라운 일이 아니다. 이런 보호작업장의 훈련과 평가에 속한 20%의 장애인들이 경쟁고용을 위해 직업배치 되었지만, 매년 약 12%의 정규보호작업장 장애인, 그리고 약 7%의 작업활동센터의 내담자들이 경쟁고용을 위해 직업배치되었다.

1975년에 2,766개의 노동부 인가 보호작업장에 대해 층화 추출한 보호작업장에 대한 실태조사 결과, 작업장 평균 장애인 수는 67명이었고 62~75%의 수용률을 보였으며, 장애인의 이직률은 47%였다. 또한, 전체 장애인 수는 174,200명과 일일 140,000명에게 서비스를 제공하였고, 연간 전체 보호작업장에서 410,800명에게 서비스를 제공하였다. 연간 182,000명의 장애인가 서비스 종료되는 것으로 추정되었으며, 장애인의 장애별 구성은 정신지체 53%, 정신질환 19%, 시각장애 10%로 나타났다. 대부분의 장애인은 중증장애를 지니고 있으며, 약 반수의 장애인은 이차적 장애를 지니고 있었다. 장애인의 약 1/3은 특수학급을 마쳤고 16%는 7년 교육 연한, 그리고 단지 1/4이 고등학교 혹은 동등학력을 지녔다. 보호작업장의 작업 유형들로는 포장(66%), 라인조립(64%), 품질관리(35%), 제품대조(34%), 기계조립(30%) 등으로 나타났으며, 보호작업장 1개소 평균 4가지 다른 작업들을 수행하고 있

는 것으로 나타났으나, 시각장애인 보호작업장은 커다란 다양성을 보이지 않았다 (Whitehead, 1979).

미국에서의 최근 직업재활시설에 대한 실태가 전국적으로 조사된 적은 없으며, 주별로 그 실태를 파악할 수 있으나 와그너-오데이법에 의해 우선구매를 실시하는 시설에 대해서는 NISH나 NIB를 통해 그 실태를 파악할 수 있다.

2004년 현재 미주리 주는 93개의 직업재활시설이 있으며 약 8,000명의 장애인 근로자와 900명의 비장애인 근로자가 일을 하고 있으며 2003년 주가 지원한 \$1에 대해 \$4.34의 매출을 올려 연간 \$114,000,000를 지역사회에 환원하는 것으로 나타났다(MASWN, 2004).

미국은 1938년 와그너-오데이법(the Wagne-O'Day Act)을 제정하여 직업재활시설에서 시각장애인들이 만든 상품을 연방정부가 우선구매하도록 하였고, 동 법률은 1971년 자비트-와그너-오데이법(the Javits-Wagner-O'Day Act : JWOD)으로 개정되어 중증장애인들이 훈련 및 고용을 하는 모든 보호작업장으로 확대되어 지금까지 미국 보호작업장의 판로를 보장하는 제도로 정착되고 있다. 동 제도에 의해 우선구매를 하고자 하는 직업재활시설은 매년 NIB(National Industries for Blind)와 NISH(National Industries for the Severly Handicapped)에 신청하여야 하며, 이 기관들은 직업재활시설에 대한 지원과 인증을 하는 시스템으로 운영되고 있다. 따라서, 미국 직업재활시설 전체는 아니지만 우선구매를 하는 직업재활시설에 대한 실태는 이들 단체에 가입된 시설을 통해 살펴볼 수 있다.

2003년 12월 30일 미국의 장애인생산품과 관련된 직업재활시설 수는 <표 2-3-1>과 같이 약 2,700개에 이르며 중증장애인 35,000여명, 시각장애인 5,000명이 근로하고 있으며 시간당 임금은 약 \$8.77이다.

<표 2-3-1> 지역사회재활프로그램(CRPs) 현황

구분		수	비고
CRPs 수	중증장애인	2,664	미국의 경우 약 30개 주에서 시각장애인을 위한 별도의 프로그램을 가지고 있음.
	시각장애인	100	
근로장애인수	중증장애인	35,087	
	시각장애인	5,000	
시간당 임금		\$8.77	

자료: NISH 2003 Annual Report.
NIB 2003 Annual Report.

우선구매하는 직업재활시설에서 생산하는 생산품은 크게 상품과 서비스로 구분되며, 상품의 경우는 <표 2-3-2>와 같이 사무용품, 청소용품, 철물 및 페인트용품, 야외용품, 가정용품, 양호 및 개인용품으로 총 6,846종의 세부적인 생산품을 생산하고 서비스는 행정보조, DB관리, 음식서비스, 청소용역, 상업 및 시설관리, 재활용, 물자배급(물류), 정원관리, 전화센터, 우편 분류 및 우편서비스, 세탁, 창고 및 배달, 연방문서서비스, 주문식서비스, 기타일반지원서비스 등 3,316가지 서비스가 제공되고 있다.

<표 2-3-2> 미국 장애인생산품 및 서비스 현황

구분	품목	품명
생산품	사무용품	볼펜 및 필기도구, 형광펜, 용지, 칠판, 클립, 라벨, 파일, 파일박스, 달력, 다이어리, 바인더, 클립보드, 서류가방, 컴퓨터디스켓, CD, 테이프, 컴퓨터 악세사리, 프린트 토너 카트리지, 사무용 악세사리, 펀치, 커트기, 스탬프, 시계, 봉투, 박스, 기타 사무기구 등
	청소용품	자루걸레, 물걸레, 브러쉬, 청소용 압착기, 스폰지, 수세미, 패드 청소복, 타올, 환경안전표지판, 솔, 환경용품, 청소용세제, 일회용기저귀, 플라스틱가방, 주방용품, 샤워 및 세차용품, 흡착제 등
	철물 및 페인트 용품	전기용 테이프, 각종전등, 용구가방, 각종 공구세트, 드릴, 줄자, 압축 스프레이, 줄, 매트, 소방용호수 등, 각종 수성 및 유성 페인트 등
	야외용품	각종농기구, 눈제거용기구, 애견용품, 텐트, 슬라이딩백, 미국국기 등
	가정용품	각종매트릭스, 베개, 책장, 책상, 의자, 스톨, 회의용 테이블, 응접 테이블, 각종 거울, 컴퓨터용 가구
	양호 및 개인용품	각종 양호 밴드, 거즈, 양호솜, 개인 및 가정양호용품 세트, 치료용팩, 수술용장갑, 안전조끼, 안전모, 각종우의, 칫솔, 치실, 치약, 샴푸, 빗, 물비누, 비누 등
서비스	서비스	행정보조, DB관리, 음식서비스, 청소용역, 상업 및 시설관리, 재활용, 물자배급(물류), 정원관리, 전화센터, 우편 분류 및 우편, 전화교환, 세탁, 창고 및 배달, 연방문서서비스, 주문식서비스, 기타 일반지원서비스 등
전체 종류	상품	6,846
	서비스	3,316

자료: JWOD products and service list, www.JWOD.org, 2004.

미국의 장애인생산품을 생산하는 직업재활시설에 근로하는 중증장애인의 유형을 보면 <표 2-3-3>과 같이 정신지체 31%, 정신장애 24%, 학습장애 20%로 65%가 정신장애와 관련된 것으로 나타나고 있다.

〈표 2-3-3〉 지역사회재활프로그램(CRPs)에 근로하는 장애인 유형

장애	유형
정신지체	31%
정신장애	24%
학습장애	20%
약물남용	6%
청각·언어 장애	6%
지체장애	5%
시각장애	4%
간질장애	2%
뇌성마비	1%
뇌손상	1%
기타(중복포함)	4%
	100%

주: 시각장애는 별도의 시설에 5,000명이 근로하고 있기 때문에 실제 차지하고 있는 비율은 높다고 보아야 한다.

자료: People with Disabilities work : America Benefits. Nish.

그러나 실제 우선구매 품목을 생산하지 않는 대부분의 작업활동시설을 포함하면 이 수는 상당히 증가될 것이다.

제 2 절 영국

1. 발전과정

1900년 초 영국은 산업화와 세계대전으로 인한 산업재해 근로자와 전쟁부상자들을 위한 고용정책을 시작으로 장애인 고용정책이 시작되었다. 특히, 제1차 세계대전으로 수많은 시각장애인이 발생하여, 1920년 영국시각장애인연맹(the National League of the Blind and Disabled : NLBD)은 시각장애인법(the Blind Persons Act)을 제정하게 하고, 동 법에 의해 시각장애인의 직업재활사업이 실시되었다. 이외에도 1917년 상이군인을 위한 훈련학교가 설립되었으며, 1930년대에는 상이군인을 위한 직업알선을 위한 종합계획이 수립되었고, 1935년과 1937년 사이에는 장애인을 위한 여왕직업훈련학교, 성초이스 직업훈련학교 등이

설립되었다. 그러나 장애인재활서비스의 초점이 정상화(normalization)이념에 기초하면서, 작업을 통한 통합고용기회의 확대 등을 중점적인 정책으로 추진하였고, 중증장애인을 위해서는 보호고용에 대한 논의들이 본격적으로 진행되었다.

영국의 직업재활시설은 1941년 노동성이 장애인 고용을 위한 위원회를 설치하고 동 위원회가 장애인 고용을 위한 종합적인 계획을 마련하면서 경증장애인은 할당고용제도를 통해 경쟁고용정책을 중증장애인은 보호고용을 하는 국영기업체를 설립할 것을 제안하고 동 계획을 추진하기 위하여 1944년 장애인 고용법이 제정되었다. 동 법 제 15조는 중증장애인에게 생산적이고 의미 있는 보호고용을 제공하고 훈련시키기 위해 보호고용을 위한 시설의 설립을 규정하고 동 규정에 의해 1945년 장애인 고용공사(Disabled Persons Employment Corporation Limited)를 설립하는 것으로 되어 있었으나 1946년 램프로이 공사(Remploy Ltd.)로 변경되어 설립되고 이것이 최초의 직업재활시설이다.

1953년에는 장애인에 관한 제도의 전반적인 것을 재검토하기 위하여 피어슨위원회가 설치되고 동 위원회에서는 1956년 보고서에서 보호고용을 취미적 작업 내지는 치료적 작업과 명확히 구분하여 취업하는 자에게 생계의 수단을 마련해 주기 위한 고용으로 정의함과 아울러 종래의 보호고용에 대한 책임이 지방자치단체의 권한 및 의무로 규정된 것을 노동성으로 이관하여야 한다고 보고하면서 보호고용에 대한 국가책임을 명확히 규정하고 활성화하기에 이른다. 이 보고서에 영향으로 1958년 장애인고용법은 개정되어 국가에 대하여 장애인 고용을 의무화하기에 이르고 장애인 보호고용을 하는 램프로이에 대한 전문적인 지원과 중증장애인의 생산성 향상을 위해 국가는 다양한 방법으로 지원할 것을 규정하여 램프로이가 전국적으로 직업재활시설을 설치, 확대하는데 영향을 미친다.

1980년과 1986년 개정에서는 장애인고용위원회를 설치하고 동 위원회는 장애인에 대한 지역사회의 직업재활 서비스를 조사하기 위하여 지역사회의 전문지식과 기술을 활용하고 지역 고용주들이 장애인에 대한 고용정책을 긍정적으로 채택하도록 격려하고 용기를 불어 넣어 주는 역할을 하면서 지역사회와 지역의 공공기관이나 민간 고용주들이 램프로이에서 생산품들을 구매할 수 있도록 지원하고 조언하도록 하고 있다. 이 위원회는 독립된 회장과 고용주, 근로자, 장애인고용에 관심을 가지고 있는 기타단체들의 대표를 포함하여 구성된다.

그러나 1944년 제정된 장애인고용법에 의해 20인 이상의 종업원을 고용한 고용주는 종업원의 3%이상을 의무적으로 고용하도록 한 법률과 동 법률에 의해 엘리베이터 조작요원, 주

차장 관리요원 등의 직종에는 장애인 이외의 자의 고용을 유보하는 유보직종제도를 시행해 왔으나 동 법률의 고용효과는 1994년 당시 일반기업체의 경우 80% 기업이 의무고용율을 달성하지 못했으며, 보건성도 1.4%인 68명의 장애인을 고용하였고 램프로이도 늘어나는 중증장애인을 고용하는데 한계를 가지는 등 장애인 고용에 있어 많은 문제점이 노출되자 장애인 고용의 있어 근본적인 문제를 해결하기 위하여 1995년 장애차별법이 제정되게 된다.

이의 영향으로 중증장애인의 보호고용을 위한 직업재활시설인 램프로이에서도 장애인이 라고 해서 보호고용상태에서 반복적인 작업만 해야 된다는 인식은 변화해야 하며 매주 3,000명 이상의 사람들이 장기간의 요양을 필요로 하는 질병으로 인해 직장을 떠나고 있으며 이들 중 90%가 결코 이전 작업장으로 돌아오지 못하고 있기 때문에 장애인들에게 보다 폭 넓게 고용의 기회가 제공되어야 한다는 인식이 확대되었다. 따라서, 1999년 초 Remploy 이사회는 Bourton Group에 컨설팅을 의뢰하여 주요 문제점 도출하게 되는데 이 보고서는 램프로이의 문제점으로 판매·마케팅 업무 중복, 세계적인 경쟁 격화 및 압력 증대, 현대적인 업무수행기법 미도입, 장애인근로자 결근율 상승, 고객중심주의 부재, 경영사업부의 생산목표 달성과 직업훈련부의 장애인직업능력개발간의 마찰, 관리 중복, Remploy 경영사업부별 사업계획 및 추진일정 상호조정 부재, 고객중심의 가격전략 부재를 지적하였고 외생요인으로

첫째, 보호고용 대상 장애인의 수요증가, 즉 1999년 노동성의 노동력 조사결과 경제활동이 가능한 630만명의 장애인 중 34만7천명이 실업상태에 있으며, 300만명이 경제 비활동으로 분류되고 있음을 지적하였다.

둘째, 제조업 중심에서 서비스업 중심으로 산업구조가 변화되고 있으며,

셋째, 학습장애인 및 정신(건강) 장애인이 급격히 증대되며 특히, 이들은 지속적인 지원 없이는 경쟁고용시장에 진입할 수 없는 장애인이라는 것이다(www.remploy.co.kr).

따라서, 램프로이는 이 보고서를 근거로 2000년 새로운 목표와 추진전략을 발표하였다. 제시된 램프로이의 새로운 목적은 장애인에 대해 좀 더 많은 고용기회를 제공하고 Remploy 내외에서 장애인 개인의 직업능력개발·발전을 도모하는데 지원하며 Remploy와 연계고용(interwork) 참여 사업주의 장애인 고용능력을 확대하며 램프로이의 현대화와 직업재활시설의 확대를 통해 궁극적으로 장애인의 실업을 해소하겠다는 것이다. 추진전략은 새로운 마케팅에 의한 이익·매출을 증대시키며, 장애인의 인적자원개발을 통해 직업능력을

극대화 시키며, 새로운 판로(매출처) 개발 및 합리적인 생산관리를 통한 미사용 생산능력 활용을 극대화하며, 신규투자에 의한 직업재활시설의 신설 및 기존 네트워크를 현대화하며, 생산적인 기능과 직업능력개발훈련을 각기 독립적으로 운영하여 탄력적인 조직운영과 관리비용 절감, 관리조직을 극소화 하겠다는 것이다.

그리고 이 추진전략은 2004년 램프로이의 추진계획에서 반영되고 있는데, 2004년 램프로이의 추진계획은 다음과 같다.

첫째, 관계기관들, 즉 근로자, 노동조합, 경영자 3자 협력과 Remploy, 노동성, 장애인직업재활전문기관, 사업주 등과의 협력을 통해 고용기회를 최대화한다는 것이다.

둘째, 수익성과 공공성을 동시에 추구하겠다는 것으로 이것은 생산성 향상과 장애인의 직업능력개발을 동시에 추구하겠다는 것이다.

셋째, 시장과의 공정한 경쟁을 통해 수익성을 최대화하겠다는 것으로 이익이 창출되는 사업 부문에서 성장을 추구하며 신기술적용 분야, 고용이 증대되는 서비스분야에서의 사업을 다각화하고 정부보조금지원을 통해 경쟁력을 유지하며 경쟁력 있는 가격전략, 건전한 마케팅 전략 추진, 고객의 신뢰를 증진함으로써 판매증대를 꾀하는 공공홍보 전략을 강화하겠다는 것이다.

넷째, 마케팅을 강화한다는 것으로 광고 및 홍보 강화, 중앙 Call Center 운영, 고객 DB 구축, 고객 만족도 조사를 정기적으로 실시하겠다는 것이다.

다섯째, 체계적인 생산관리를 실시하겠다는 것으로 전 생산공장을 통합, 관리하며 작업공정을 개선하고 정보화를 통해 고객, 생산맞춤관리를 확대하며 노사관계를 안정시키겠다는 것이다.

2. 직업재활시설 현황

영국의 직업재활시설은 램프로이가 총괄적인 관리를 하고 있기 때문에 램프로이의 현황을 통해 살펴볼 수 있으며, 램프로이의 유형은 직접적인 고용과 지원고용유형이 있다. 1946년 설립 초기에는 4개 시설에 270명이 고용되었으나 1958년 법 개정 이후 램프로이는 자체의 시설 외에도 재가고용이나 보호산업그룹을 통해 지역 내의 기업체 등에 그룹으로 나가서 근로를 하고 이들에 대한 지도, 감독과 임금은 램프로이가 지급하는 일종의 연계고용을 운영하면서 활성화 되었다. 1976년에는 전국적으로 87개의 시설에 8,248명이 고용의 기회를 제공 받았고 많은 장애인들이 재가고용이나 보호산업그룹에서 고용의 기회를 제공 받았다.

1976년 당시 램프로이에 근로하는 장애인들은 주 5일 40시간의 노동에 최저임금이상의 임금과 각종 복지수당, 노동조합 가입이 허용되는 등의 규정이 적용되었으며, 전체적인 재정구조는 생산품 판매가 30~40%이고 국가지원 60~70%이며 건물, 기계, 설비 등에 소요되는 자금을 융자해 주는 등의 지원을 하였다.

2003년 영국의 장애인은 약 860만명이며 인구의 약 1/7에 해당한다. 이것은 전체 노동연령 인구의 1/5이며 690만명이 장애를 가진 것으로 평가되며 약 11만명은 16세 이하의 중증장애인 등이다. 장애인실업률은 10%이며 비장애인은 4%로 나타나며 학습장애인이 22%로 장애유형 가운데에서는 실업률이 가장 높은 것으로 나타나고 있다(DWP, 2003).

2004년 현재 램프로이가 직접 운영하는 공장수와 여기에 고용된 장애인의 현황을 보면 <표 2-3-4>, <표 2-3-5>와 같이 86개 공장에 10,269명이 고용의 기회를 제공 받고 있으며 훈련 받고 있는 장애인 2,634명, 재가고용이나 보호산업그룹에 보호고용 되어 있는 장애인을 추산하면 3만명 정도로 추산된다.

램프로이에 보호고용된 장애인 근로자의 유형을 살펴보면 신체장애인 27%, 학습·정신·인지장애인 40%, 시각 및 청각장애인 14%, 호흡기 및 심장장애 7%이다.

<표 2-3-4> 램프로이 공장수 및 고용인원수

연 도	공 장 수 (개)	고 용 인 원 수 (명)
2004	86	10,269

자료: Remploy Annual Report & Accounts, 2004.

<표 2-3-5> 영국 램프로이 고용된 장애유형

장애유형	백분율
신체장애	27
학습, 정신, 인지장애	40
시각 및 청각장애	14
호흡기 및 심장장애	7
기타	12
계	100

자료: www.remploy.co.kr, 2004.

램프로이의 조직구조는 5명의 실행이사와 5명의 사외이사로 구성되며 이사장은 사외이사 중에서 선임하며 사외이사는 이사회 회장과 협의하여 노동 및 연금부 장관이 위촉한다.

이사회는 기능은 사업계획 및 인수·합병정책을 수립하고 주요 고정자산 구입을 결정하며 추진실적을 점검한다. 램프로이의 통상적인 경영은 5명의 실행이사와 그룹별 부문 관리자가 연간 운영계획에 따라 경영하며 임금결정위원회가 정한 보수를 지급 받는다.

램프로이의 주요생산품목은 <표 2-3-6>과 같이 자동차부품, IT제품, 가구류, 보건기기, 가정 및 세면위생용품, 지원서비스, 각종 서비스대행, 고객관리서비스, 포장 및 인쇄, 의류, 전자 및 기계제품 등의 상품과 서비스를 생산하며 QS9000, ISO9000-2, ISO9002, ISO14001, Q마크 인증 등을 받고 있는 경쟁력 있는 상품과 서비스를 생산하고 있다(Remploy Annual Report & Accounts, 2003).

<표 2-3-6> 램프로이의 생산품목

품목	품명	비고
자동차 부품	타이어, 체인	BMW, Ford, Land Rover Honda, HGRover, JCB에 납품, Qs 9000, ISO19000-2, ISO14001, Q1 마크
IT제품	IT 장비일체, IT 장비 재생산	
가구류	학교가구, 사무용가구, 주방가구	13,000여개 학교와 대학에 납품
보건산업	휠체어, 의료기구, 의료, 건강신발 및 의류 등	ISO9002품질인증
가정 및 세면용품	가정용 방향제, 물비누 등 세면용품	
지원서비스	장애인 근로자의 모집, 직무유지, 훈련 등의 전문서비스	
서비스 재구성	경비, 청소, 식품, 정보관리 등의 서비스 용역	
고객관리서비스	DB 관리, 텔레마케팅, 우편대행성, 주문 및 배송 서비스, 문서제공, 시장조사 대행성, 도서관서비스	국방성 인쇄, 관장 업무 납품
포장 및 인쇄	각종 포장 및 인쇄	
의류	군복, 작업복, 니트, 각종 단체복, 스포츠 의류, 아동복, 하이패션제품	
전자 및 기계제품	전자제품, 기관제품 완성품 및 조립	파나소닉, 소니, 3M 납품

자료: www.remploy.co.kr, 2002.

램프로이는 지난 1999년 새로운 전략을 수립하고 2000년부터 동 전략에 의한 적극적인 마케팅정책에 힘입어 2000년부터 최근 3년 동안 영국 제조업이 6% 하향성장을 지속하였는데 램프로이는 4% 성장을 나타내고 있다.

2003년 램프로이의 총 매출액은 <표 2-3-7>과 같이 약161백만 파운드이며, 2003년의 158

백만 파운드의 2% 증액된 금액이다. 정부의 운영자금 지원은 2003년 119백만 파운드에서 2004년 115백만 파운드로 조금 줄어들었으나 전체 비용의 41.7%를 정부가 지원하는 것으로 나타나, 2004년 원자재비가 97백만 파운드라는 점을 감안한다면 인건비와 운영비의 90% 이상을 정부 지원금으로 충당하는 것으로 볼 수 있다.

〈표 2-3-7〉 램프로이의 총 수입과 매출액 현황

(단위: 천만 파운드)

구분	2004	2003	2002	증감비율
계	275,545	277,120	250,891	110.5%
총매출	160,545	157,958	150,830	104.7%
정부지원	115,000	119,162	100,061	119.1%

자료: Remploy Annual Report & Accounts, 2004.

생산품목 및 서비스별 매출 실태는 <표 2-3-8>과 같이 서비스 대행이 50%로 가장 매출액이 높고 가구류, 의류, 포장 순의 매출액을 나타내고 있고, 2002년 매출액과 비교했을 때 서비스 대행은 매출액이 상승하고 있으나 가구류의 경우에는 매출액이 오히려 떨어지는 것으로 나타나 점차 서비스 매출이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

〈표 2-3-8〉 생산품목 및 서비스별 매출

(단위: 천 파운드)

구분	2004	2003	2002
가구	18,426	18,723	21,621
보건기구	8,768	9,766	8,840
의류	18,534	13,784	12,317
인쇄	3,642	3,428	4,544
가정 및 세면용품	13,201	9,426	9,470
포장	11,868	13,153	12,190
서비스 대행	76,468	82,070	68,057
지원서비스	9,638	10,908	16,394
총매출액	160,545	161,258	153,433
그룹내부거래		3,300	2,603
순수매출액	160,545	157,958	150,830

자료: Remploy Annual Report & Accounts, 2004.

램프로이의 총 수입 중 장애인근로자의 임금지출은 <표 2-3-9>와 같이 총 매출액의 약 80%인 127백만 파운드에 달하고 2003년에 비해서는 근로장애인 수가 줄어들어 전체 지출 금액은 감소한 것으로 나타났고 램프로이에 근로하는 장애인의 임금은 근로기준법에 의한 최저임금 이상을 받는 것으로 나타났다. 결국, 영국의 경우도 직접적인 매출액의 대부분을 인건비로 지출되고 운영비의 대부분은 정부의 지원에 의존하고 있는 것으로 나타났다.

<표 2-3-9> 장애인 근로자의 총 임금

(단위: 천 파운드)

구분	2004	2003	2002
총액	127,045	129,355	137,603
급여	111,615	115,570	124,116
사회보장비용	6,944	6,290	6,750
기타 연금비용	8,486	7,495	6,737
근로자 수	10,269명	10,844명	11,799명

자료: Remploy Annual Report & Accounts, 2004.

제 3 절 독일

1. 발전과정

독일은 제2차 세계대전 후 급속한 경제성장과 더불어 심각한 노동력 부족사태에 직면하게 되면서 장애인의 노동력에 관심을 가지게 되었고, 당시 연방노동부는 이를 위해 기존 직업재활시설의 개축과 증설에 많은 지원을 하게 되었다. 본래 보호작업장은 일반적 작업 환경 하에서 일할 수 없는 장애인을 취업시키는 것으로, 수용시설이 아닌 통근시설이며, 특정의 장애인만을 취업시키는 것이 아니라 원칙적으로 통근가능한 지역 내의 모든 장애인들에게 개방된 시설이었다. 이러한 보호작업장은 먼저 민간차원에서 설립되었으므로 설립목적이나 운영방식 등이 상당히 다양하다. 많은 보호작업장이 작업치료적 차원에서 설립되었으며, 장기고용을 목적으로 설립된 생산중심의 기업형 보호작업장은 소수에 불과했다. 이렇게 생겨난 보호작업장은 그 후 각 보호작업장의 목적이나 형태에 따라서 다양하게 발전하게 되었다.

이러한 과정 속에서 1974년 4월 29일 중증부상자의 노동, 직업 및 사회통합을 위한 법률인 「중증장애인법(Schwerbehindertengesetz)」이 제정되고 ① 장애의 종류나 원인에 관계없이 모든 중증장애인을 대상으로 하고, ② 의무고용율은 16인 이상 公私기업의 6%로 상향조정하며, 대상금(독일은 장애인 고용 대신에 납부(Alternative der Beschaeftigung)하는 금액으로 우리나라의 부담금에 해당됨)을 100DM로 인상하며, ③ 해고로부터 보호하고(중앙복지사무소-Hauptfuersorgestelle의 승인이 필요함), ④ 장애인수권 대표의 청문권을 부여하며, ⑤ 장애인의 근로와 관련된 도움을 제공하고, ⑥ 장애인 보호작업장(Werkstatt fuer Behinderte : WfB)을 설치할 규정하면서 보호작업장은 장애인 보호고용제도 가운데 중추적인 역할을 담당하게 되었다. 동 법에 따라 보호작업장의 성격과 시설기준 등이 명료해졌고, 일정한 기준을 충족하는 보호작업장에 대한 보호의 내용도 보다 정비되고 충실해졌다. 1974년 중증장애인법에는 구체적인 시설요건 등에 관해 언급하였고, 1980년에는 보호작업장령(Werkstättenverordnung Schwerbehindertengesetz)이 공포되어 세부적인 내용이 규정되었다.

1974년 법률은 1986년 7월 24일 개정을 통해 먼저 개념상 많은 혼란을 야기한 직업수행능력의 저하(Die Minderung der Erwerbsfaehigkeit)라는 개념을 장애의 정도(Grad der Behinderung)라는 개념으로 변경시켰고, 해고의 위험을 줄이기 위해 그 규정을 강화하였으며, 고용주의 부담을 덜어주기 위해 6개월의 별도휴가를 5일로 줄였고, 대상금을 150DM로 인상하였으며(현재는 월 200DM을 납부함), 장애인 수권대표의 법적 지위를 향상시키고 보호작업장의 지원확대의 필요성을 규정하였다.

또한, 동 법률은 2001년 7월 1일 사회법전 9편 2부로 개정되어 다음과 같은 사항을 새로이 규정하게 된다.

첫째, 공공 및 민간 고용주들은 상시근로자수 중 5% 이상의 중증장애인을 고용하여야 하며 그렇지 않으면 미고용수 만큼의 조정금을 납부해야한다. 조정금액은 달성된 고용률에 따라 차등적으로 적용된다.

둘째, 중증장애인들을 위한 특별한 해고보호

셋째, 기업에 있어서 중증장애인들의 이해를 대변할 중증장애인 대표의 대리

넷째, 개별적으로 필요한 경우 직업생활 진입을 위한 중증장애인들을 위한 기타 지원들

그리고 중증장애인법 혹은 사회법전 9편에 따르면 모든 고용주들은 비어있는 일자리를 충원할 때 중증장애인 혹은 준중증장애인⁴⁾이 고용될 수 있는가에 대해 검토해야 한다. 뿐

만 아니라 다음과 같은 조치를 통해서 일이 장애에 맞도록 개조할 것을 명시하고 있다.

첫째, 필요한 기술적 작업보조도구를 통한 작업장의 장치

둘째, 작업공간, 시설, 기계 및 작업공구를 장애에 적합하도록 개조 및 유지

셋째, 취업을 통해 중증장애인들이 그들의 지식, 능력을 완전하게 발휘할 수 있도록 해야 함

넷째, 취업을 통해 중증장애인들이 직업적 발전을 촉진하고 지속적인 직업교육에의 참여가 가능할 수 있게 해야 함

다섯째, 중증장애인은 장애에 맞도록 파트타임 근무를 요구할 권리를 갖는다.

여섯째, 상기의 지원에도 불구하고 일반 경쟁고용에 참여할 수 없는 장애인들을 위해 보호작업장에서의 고용기회를 확대하고 다른 근로자들과 마찬가지로 최저임금이나 보험 등의 차별을 없앨 것을 규정하고 있다.

따라서, 독일의 직업재활시설은 경쟁고용과 마찬가지로 경쟁고용 되지 않는 장애인들을 위한 기회균등과 지원을 명확히 규정하고 있다.

2. 직업재활시설 현황

독일의 직업재활시설 유형은 역할과 기능에 따라 직업적응훈련, 직업훈련, 그리고 작업 활동 등의 세영역으로 나누어진다. 작업 영역에 소속된 장애인들에 대해서는 보건 및 사회성이 생계지원 등의 개별적 재정지원을 하고 있고, 적응 영역과 직업훈련 영역에서의 개별지원은 경제 및 노동성이 담당한다.

보호작업장은 직업재활과 장기적 고용기회의 제공이라는 두가지 기능을 동시에 가지고 있으나 사실상 직업재활을 통한 일반 노동시장에의 복귀는 별로 이루지 못하고 있다. 장기적인 고용기회를 제공한다는 측면에서 보면 보호작업장도 경제성이 강조될 수밖에 없고, 그 과정에서 직업재활의 측면이 등한시될 수밖에 없다. 이런 점들을 보완하기 위하여 독일은 보호작업장이 일반상품시장에서 다른 이윤 추구형 경영체로부터 보호하기 위하여 다음과 같은 지원을 하고 있다.

첫째, 시설의 건축비와 확장, 그리고 변경시 보조금 지급,

둘째, 시설 운영에 따른 경상경비 보조,

셋째, 훈련수당의 지급

4) 독일은 장애정도가 30% 이상 50% 미만인 경우 곧바로 중증장애인 판정을 받을 수 없지만 이 사람이 장애로 인하여 노동시장에서 고용이 어려울 경우 중증장애인의 지위를 부여해준다. 독일어로는 Gleichgestellte.

넷째, 보호작업장의 일거리 확보 등이 포함된다.

1980년도까지 보호작업장의 건축비는 연방정부와 주정부로부터 약 12억 DM를 지원받았고, 그 이후로 의무고용을 미달성 기업이 납부한 부담금에서 건축비와 보조금 등이 지급되고 있다. 보호작업장 입소판정 중에 있거나 직업훈련을 받고 있는 장애인에 대해서는 훈련수당이 지급되며, 보호작업장에 취업하고 있는 장애인에게는 보수가 지급된다. 이들에게 지급되는 보수는 일반 근로자의 1/6 내지 1/3 수준이다.

2002년 입소판정 중에 있는 자는 사회법전 제9편 40조에 의해 3개월간, 직업훈련을 받는 장애인에게는 2년간 급여가 제공된다. 작업활동을 하는 보호작업장의 장애인 근로자는 2002년 월 평균 125유로의 임금과 보호작업장 장애인근로자의 참여에 관한 규칙에 의한 월 평균 26유로의 고용촉진수당 등을 포함해 325유로를 받고 있다. 그리고 작업활동하는 장애인에 대하여는 다른 근로자와 마찬가지로 법적 상태를 유지하여 건강보험, 연금, 산재, 실업보험 등에 가입되어 있다(www.bmwa.bund.de, 2004).

2001년 말 독일의 중증장애인의 수는 약 6,700,000명이며, 2004년 5월 중증장애인 실업자 수는 170,969명으로 약 16.5%로 비장애인 9%보다는 높은 것으로 나타나고 있다(www.bmgs.bund.de, 2004).

직업재활시설인 보호작업장에 고용되어 있는 장애인 근로자는 <표 2-3-10>과 같이 2004년 약 669개소에 약 202,000여명의 장애인이 고용되어 있으며, 이 중 174개의 보호작업장이 동독지역에 설치되어 있으며 약 37,000명의 장애인이 고용되어 있다.

<표 2-3-10> 보호작업장에서 근무하고 있는 장애인 근로자 수

구분	장애인 근로자 수
1984	75,000
1985	87,700
1986	94,800
1987	102,600
1988	108,800
1989	114,000
2001	195,000
2004	202,000

자료: Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2000, p.38.

www.bmwa.bund.de, 2004.

제 4 절 일본

1. 발전과정

일본에서 초기 직업재활시설은 빈곤자에 대한 풍속퇴폐방지, 치안유지의 목적으로 명치 초기부터 대도시를 중심으로 실시되었다. 예를 들면, 1870년에 경도의 궁민수산장이 설립되었고, 1871년에 대판부에 대빈원, 1872년에 동경부에 양육원이 설립되었으며 이 수산시설에서는 주로 양돈, 성냥상자제조, 종이봉투제조 등의 작업이 이루어졌다. 양육원은 당초 일할 수 없는 장애인의 보호가 목적이었으나 장애인에 대한 보호비용의 보충을 위해 수용 장애인 중 일할 수 있는 장애인들이 일을 시작한 것이 계기가 되었으며 초기 수산내용은 기계조립, 양재, 편물, 제차(製茶), 목공, 질세공 등 이었다. 또한, 급격한 산업혁명으로 많은 노재자(勞災者)가 발생하고 많은 장애인이 발생되자 민간사회사업 분야에서 철도노재 장애인에 대한 수산사업이 출현되어 최초 민간분야 수산시설이 1904년(명치37년)에 津田龜次郎이 창설한 철도보양원이 설치되었다. 동 철도보양원은 철도종업원으로 공무수행 중에 불구폐질자(장애인)가 된 장애인의 생활안정과 정신위안을 위해 개설되어 대정6년 3월에 법인허가를 받았다. 당시 종업원은 20명으로 수산과목은 미싱재봉, 제화, 양말제조 등으로 일일평균 강습자는 48명이였다.

제 2차대전 후 1946년에 연합군 의해 칙령제 27호가 발표되면서 군사원호원이 폐지되고 그 업무 중 직업보도에 관한 것은 노동성 직업안정국으로 의료에 관한 것은 후생성 의무국으로, 그 외의 원호는 후생성 사회국으로 각각 이관되었다.

1947년에 노동성은 신체장애인 직업안정요강을 입안하는 한편 후생성은 약 5,000만엔의 예산으로 신체장애인 수용 수산시설을 9개의 도도부현(都道府縣)에 12개소를 설치했다. 그리고 그 다음해인 1948년 2월에 후생성은 상이자 생활원호에 관한건을 발표하여 의료재할이 끝났으나 특수보호가 필요한 상이자의 원호로서 수산시설이 병설된 수용시설을 국고보조로 설치, 운영하기로 결정했다.

한편, 후생성은 농아자와 신체장애인을 포함한 법안을 구상하여 신체장해자복지법 제정 촉진위원회를 결성하여 법안작성에 들어가 1949년 12월에 신체장해자복지법이 성립되었고, 동 법에서 정부는 신체장애인 갱생(재활) 원호시설을 설치하도록 규정하고 있으며 수산시설로 갱생(재활)시설의 하나로 규정하였다.

1951년 身體障害者福祉法이 시행될 당시 수산시설은 일본 전국에 21개소로 정원은 10명부터 100명이었으며 종목은 양재, 인쇄, 수리, 목공, 축산 등이 주종을 이루었다.

신체장애자복지법에는 정신지체인이 제외되어 있었기 때문에 정신지체에 대한 정부시책은 1960년 정신박약자복지법이 나올 때까지 아동복지법을 근거로 정신지체아 시설을 운영했으며 재가가 어려운 성인정신지체인은 생활보호법을 근거로 구호시설 등에 입소되었다. 정신지체아 시설에서는 직업지도가 학습지도, 생활지도와 병행해서 실시되었으나 1953년부터 1954년에 걸쳐 노동과학연구소가 정신박약아의 직업 적정(適正)과 작업능력에 관한 연구를 실시하여 정신지체인의 작업범위와 작업의 전제조건에 대한 연구보고서를 내놓았다. 이 연구보고서를 근거로 후생성은 1956년에 일정 직업보도 과목에 대해서는 그 설비 비용의 50%를 국고 부담으로 할 것을 결정한 정신박약자 시설 내 직업보도 실시요강을 통달했으며, 이를 근거로 직업보도를 실시한 시설은 1959년에 81개 시설에서 255종 이상의 직종을 실시했다. 그러나 직업훈련을 받은 정신지체아의 취업은 어려웠으며 매년 시설 내 연령초과자가 증가함에 따라 정신지체인 종합입법제정에 관한 요구가 점점 확대되어 1959년 「정신박약자 복지대책 요강작성위원회」가 후생성과 민간단체의 합동으로 조직되었으며, 본 위원회는 다음과 같은 정신박약자 복지법 제정방향을 제시하였고 이를 근거로 1960년 정신박약자복지법이 제정되고 1964년에 정신박약자 수산시설 설치 및 운영요강이 결정됨에 따라 수용시설 내 수산시설 설치가 가능하게 되었다.

1967년 신체장애자복지법을 개정하면서 신체장애자복지심의회에 개정을 위한 의견을 조회한 결과, 다음과 같은 이유로 복지공장의 필요성이 제기되어 규정되고 동 법률에 의해 1972년에 복지공장 운영지침이 제정되었다.

첫째, 노동능력이 있는 신체장애인은 될 수 있는 한 일반기업에 고용시켜 사회복귀시키는 것이 바람직하지만 장애가 중중이라 고용과 함께 건강관리, 일상생활의 도움이 필요하다. 그러나 기업체는 공장설비, 그 외 부대시설을 신체장애인에게 맞게 정비하기 위해서는 많은 투자가 필요하므로 고용을 기피하게 된다.

둘째, 현재 중중의 신체장애인에게 직업을 주어 재활시키는 것을 목적으로 설립한 수산시설이 있으나 이곳은 장애인이 한 사람의 독립된 노동인으로서 사회생활을 영위할 수 있다고 기대할 수 없다.

셋째, 따라서 노동능력은 있지만 신체장애의 상황, 통근사정 등에 있어 일반기업에 고용

되는 것이 곤란한 신체장애인들에게 노동기회를 주어 생산활동에 종사케 해 한 인간으로서 생활할 수 있도록 원조하는 것이 필요하다.

넷째, 복지공장은 이와 같은 문제를 해결하여 중증장애인의 사회복귀를 위한 유일한 수단이라 규정한다.

이와 같은 규정을 근거로 복지공장이 설립되기 시작하였으며, 1972년 제정한 복지공장 운영지침 제 1조는 설치목적은 신체장애자로서 직업능력은 있으나 직장의 설비, 구조, 통근시의 교통사정 등으로 일반기업에 고용이 어려운 자에게 직장을 제공하고 생활지도와 건강관리 하에 건전한 사회생활을 하도록 함을 규정하고 있다.

복지공장 설치주체는 도도부현 또는 사회복지법인으로 하며, 경영주체는 사회복지법인을 원칙으로 하고 있고, 종업원은 20명 이상을 기준으로 하고 있고, 직원은 시설장과 직원, 간호사(수용인 경우), 촉탁의사를 두고 있으며, 년 2회 이상 건강진단을 하도록 하고 있으며, 비상재해대책을 갖추도록 하고 있다.

이와 같은 수산시설과 복지공장에 대한 사항들은 2004년 신체장애자복지법, 지적장애자복지법, 정신보건 및 정신장애자에 관한 법률에 기초해 운영되고 있다.

2. 직업재활시설 현황

일본의 장애인 수는 2001년 후생노동성의 실태조사에 의하면, 신체장애인수(18세 이상)는 3,245천명이다. 이것은 18세 이상의 인구 1천명 당 31.1명으로, 즉 인구 천명 당 약 31명이 신체상에 어떠한 장애를 가지고 있다는 것이며 신체장애인을 장애유형별로 보면 지적부자유가 1,749천명(53.9%)로 가장 많으며 다음으로 내부장애 849천명(26.2%), 청각·언어장애 346천명(10.7%), 시각장애 301천명(9.3%)이다. 또한, 정신지체아·인은 약 32만 9천명이며 이것을 정신지체인 재활시설 등 사회복지시설에 입소하고 있는 정신지체아·인 약 13만 명과 합치면 일본의 정신지체아·인은 약 45만 9천명이다. 이것을 연령별로 보면 18세 미만의 정신지체아가 102,400명(22.3%), 18세 이상의 정신지체인이 342,300명(74.6%)로 (연령불명이 있어 합계는 100%로 안됨) 이중 정신지체인의 정도별 내역은 경중·중간중이 45.8% 중중·최중중이 41.9%이다(日本障害者雇用促進協會, 2002). 정신장애는 1999년도 후생성 보고 등에 의하면 전체 204만명으로 추정하고 있다. 이중 정신병원에 입원중인 사람은 33만 명, 사회복지시설에 입소해 있는 사람 및 그룹홈을 이용하고 있는 사람을 9천명, 재택에서

생활하고 있는 사람은 약 170만명으로 추계하고 있으며 종류별 구성비는 「정신분열병, 분열병형 장애 및 망상성 장애」가 가장 많아 32.5%를 차지하고 있다. 그 다음으로 「기분(감정)장애」21.5%, 「신경성장애, 스트레스 관련 장애 및 신체표현성 장애」20.7%, 「간질」11.5% 등이다(日本障害者雇用促進協會, 2002).

이 중에 수산시설, 복지공장, 제3섹터방식의 공장에 고용되어 있는 장애인 수는 <표 2-3-11>과 같이 2003년 12월 31일 신체장애자 수산시설 418개 지적장애자 수산시설 1,426개, 정신장애자 수산시설 345개에 약 76,649명의 장애인이 고용되어 있으며(내각부, 2004) 복지공장은 2004년 현재 신체장애자 복지공장 36개, 지적장애자 복지공장 57개, 정신장애자 복지공장 14개에 약 3,770여명의 장애인이 근로하고 있다. 제3섹터 방식의 경우는 35개소에 약 2,100여명의 장애인이 근로하고 있는 것으로 나타나고 있다. 그러나 정부의 지원을 받지 않고 있는 소규모작업소 6,000여개에 2만여명의 장애인이 있는 것을 감안하면 이 보다는 훨씬 많은 장애인들이 보호고용 되어 있는 것으로 분석할 수 있다.

<표 2-3-11> 수산시설, 복지공장, 제3섹터 방식고용 현황 (2003. 12. 31)

구분	계	신체장애자			지적장애자			정신장애자			제3섹터 방식
		계	수산*	복지	계	수산*	복지	계	수산*	복지	
시설수	2,331	454	418	36	1,483	1,426	57	359	345	14	35
근로장애인수	82,131	13,613	11,855	1,758	58,340	56,716	1,624	8,078	7,690	388	약2,100

주: 수산시설에는 소규모 작업시설이 포함된 수치임.

자료: 內閣府, 2004.

수산시설, 복지공장, 제3섹터에서 생산, 판매하는 제품은 식료품, 봉제, 가죽제품, 문구류, 가구류, 화장품, 약세사리, 보건, 그릇류, 전자제품 등 다양한 생산품을 생산하고 있으며 최근에는 청소, 용역 등 서비스산업에도 진출하고 있다.

제 4 장 한국 직업재활시설의 현황

제 1 절 발전과정

우리나라에 보호작업장이 처음 시작된 것은 지난 1979년 삼육아동불구원(현 삼육재활센터)에 수산장을 개설한 것이 최초이고, 그 이후 1981년 심신장애자복지법과 동 법률에 근거하여 1986년 자립작업장 설치운영계획에 의하여 22개의 보호작업장이 설치되면서부터 본격화되었다.

1981년 제정 당시 심신장애자복지법은 제 15조에서 심신장애자 근로시설을 규정하고 보호작업장을 설립할 수 있는 기본적인 법적 근거를 마련하였고, 동 법률은 1989년 장애인복지법으로 개정되면서 동 법 37조에서 장애인근로시설과 보호작업장을 규정하고 제 31조(제작품의 판매)에서는 장애인복지시설 등에서 장애인이 제작한 물품의 구매요구가 있을 때에는 최대한 그 요구에 응하도록 노력해야 한다고 규정하고, 장애인복지시설은 제 37조(장애인복지시설)에서 장애인재활시설, 장애인요양시설, 장애인유료복지시설, 장애인이용시설, 장애인직업재활시설, 점자도서관, 점서 및 녹음서 출판시설까지를 포함하였다. 그러나 동 법률은 구체적인 구매에 대한 시행령이나 시행규칙이 없었기 때문에 법 적용의 효과는 없었다.

1986년 4월 보건복지부에 의해 수립된 심신장애자복지시설 자립작업장 설치운영 계획은 장애인의 자립능력배양 및 중증장애인의 고용기회 확대를 위하여 수립한 계획으로 자립작업장의 설치 목적은 적성직종의 직업훈련 및 생산적 기능 습득이 가능하나 장애의 특성 때문에 일반기업체의 취업이 곤란한 심신장애인에게 생산적인 직업에 종사할 장소와 기회를 제공하여 자립생활을 하도록 하는데 두고 있으며, 운영주체는 기존의 수용시설에 자립작업장을 설치하는 것으로 하며, 선정기준은 ① 관련 생산종목 직업훈련 실시 후 제품생산이 가능한 시설, ② 기존 재활시설 중 활용면적이 있어 증축이 필요치 않은 시설, ③ 시설소재지에 공업단지나 대량소비처가 있어 판매가 용이한 지역의 시설 등이다.

선정 경위는 ① 위 선정기준에 해당하는 시설 32개소에 대한 실태조사 실시, ② 실태조사 결과 적격대상시설 중 시·도 분포 및 자립전망들을 고려하여 결정하고 직원의 경우

도 기존의 직업훈련교사 혹은 작업지도원을 활용해서 전담직원을 지정토록 하고 있고, 중업원의 경우는 당해시설 수용자나 타시설 수용자 중 전원희망자, 재가장애자로서 입소희망자 등을 감안하여 20~50명 수준을 연계토록 하고 있고 장비투입, 작업대 등의 국고보조를 하도록 하고 있다.

1989년 개정장애인복지법에 근거하여 보호작업장 설치 및 운영에 관한 관리지침을 제정하였으며, 동 규정은 시설의 설치, 요원확보 및 배치, 대상 장애인근로자 선정기준, 직업훈련 및 근로조건, 지도, 회계 및 임금, 관리체계 등에 대하여 규정하고 있다.

또한, 장애인복지법은 1999년 개정되어 제 48조에서 직업재활시설을 작업활동시설, 보호작업시설, 근로작업시설, 직업훈련시설, 생산품판매시설로 구분하고 제 40조(생산품의 구매)는 국가 및 지방자치단체, 기타 공공단체는 그 소요물품 중 보건복지부 장관이 정한 품목 및 물량의 범위 내에서 매년 그 품목과 물량을 정하여 장애인복지시설, 장애인복지단체에 생산을 의뢰하거나, 동 물품의 구매요구가 있을 경우에는 이를 우선적으로 구매할 것을 규정하고 제 40조 2항은 국가와 지방자치단체 기타 공공단체는 장애인복지시설, 장애인복지단체에서 생산한 물품에 대하여 수의계약 할 수 있도록 규정하고 동 조의 구매의 물량과 내용에 대해서는 장애인복지법시행령 제 23조(생산품의 구매중)에서 행정봉투 : 2/100이상, 복사용지(전산복사용지 및 보존복사용지) : 2/100이상, 재생화장지 : 10/100, 칫솔 : 20/100이상, 면장갑 : 20/100이상, 쓰레기 분리수거용 합성수지 : 20/100이상으로 고시하였다.

2004년 12월 3일 동 시행령은 개정되어 상기 품목은 사무용양식(봉투, 진행문서화일, 책표지) : 100분의 5이상, 사무용지류(복사용지, 신문용지, 중질지, 감열지) : 100분의 5이상, 화장용 종이류(화장지, 종이수건, 기저귀) : 100분의 10이상, 칫솔 : 20/100이상, 장갑 및 피복부속물(장갑, 넥타이, 손수건) : 100분의 20이상, 포대(폴리에틸렌포대, 폴리프로필렌포대) : 100분의 20이상, 피복류(모자, 작업복, 잠바, 조끼) : 100분의 5이상, 가구류 : 100분의 5이상, 전자·정보장비(휴대용플래시메모리저장장치 및 유선전화기) : 100분의 5이상, 가정용 설비물(담요, 수건, 이불, 베개, 방석) : 100분의 5이상, 사무용소모품(결재판, 재생토너·카트리지) : 100분의 5이상, 서적 그 밖의 잡종인쇄물 : 100분의 5이상, 현수막 : 100분의 5이상, 종이컵 : 100분의 5이상, 상자(마분지상자 및 골판지 상자) : 100분의 5이상, 신발류 : 100분의 5이상, 식료품(빵 및 떡류, 땅콩, 견과류 가공품) : 100분의 5이상 등 17개 품목으로 확대되고 동 제도의 실효성을 확보하기 위하여 보건복지부장관은 국가 등의 우선구매

대상물품 구매실적을 파악하여 그 구매실적이 제 23조 제1항의 규정에 의한 우선구매물량에 미달하는 경우에는 해당 기관 또는 단체의 장애인에게 구매증대를 요청하고 필요한 조치를 하여 줄 것을 요청할 수 있도록 하였으며, 동 규정에 의하여 구매증대의 요청을 받은 국가 등은 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 하고 또한 필요하다고 인정하는 경우에는 보건복지부령이 정하는 바에 따라 국가 등의 우선구매실적을 공표할 수 있도록 규정하였다.

제 2 절 직업재활시설 현황

우리나라 장애인 수는 1995년과 2000년 한국보건사회연구원의 장애인실태조사보고에 따르면, 장애범주 확대와 자연증가율에 의해 우리나라의 장애인 출현률은 <표 2-4-1>과 같이 1995년의 2.35%에 비해 0.74% 증가한 3.09%인 1,449,496명으로 조사되어(한국보건사회연구원, 2000) 약 40만여명이 증가한 것으로 나타났다. 이는 연평균 증가율 7.5%로 우리나라 인구증가율 0.7%⁵⁾ 보다 10배 이상 높은 수치를 나타내는 것이다.

<표 2-4-1> 1995년·2000년 장애인 실태조사에 의한 장애인 수

(단위: 명)

계	지체 장애	뇌병변 장애	시각 장애	청각 장애	언어 장애	정신 지체	발달 장애	정신 장애	신장 장애	심장 장애
1,449,496 (2000년)	605,127	223,246	181,881	148,707	26,871	108,678	13,481	71,797	25,284	44,424
1,053,000 (1995년)	614,000		58,000	113,000	23,000	40,000	205,000 (중복)			

자료: 1995년·2000년도 장애인 실태조사 결과, 한국보건사회연구원, 2000.

또한, 직업재활 서비스에 직접적으로 영향을 주는 장애등록률도 <표 2-4-2>와 같이 등록 원년인 1989년에는 218,601명이 등록하였으나 이후 1996년까지 연 3만명 정도로 증가해 왔으며 97년에는 7만여명, 98년 10만, 99년 17만, 2000년 27만명, 2003년 20만명으로 그 추세는 급격히 늘어나고 있다.

5) 2000년 11월 1일 우리나라 총인구는 46,125천명으로 15년 조사에 비해 1,516천명 늘어난 것으로 추산됨. (통계청, 2000년 인구주택 총 조사 결과 보고서, 2001)

〈표 2-4-2〉 연도별 등록인원

(단위: 명)

1989	1990	1995	1996	1997
218,601	248,447	378,323	416,889	480,188

〈표 2-4-2〉 계속

(단위: 명)

1998	1999	2000	2001	2002	2003
582,913	753,451	1,024,371	1,114,259	1,255,885	1,454,215

자료: 보건복지부 내부자료, www.mohw.go.kr, 2004.

또한, 범주가 확대된 정신장애, 심장장애, 신장장애, 기타 내부장애의 경우 <표 2-4-3>과 같이 대부분 성인으로 등록기간이 2002년 이후라는 점을 감안한다면 다른 장애유형보다 등록률이 높음을 알 수 있다.

〈표 2-4-3〉 장애유형별 등록현황 (2003. 12. 30)

(단위: 명)

계	지체 장애	뇌병변 장애	시각 장애	청각 장애	언어 장애	정신 지체	발달 장애
1,454,215	813,916	117,514	152,857	126,488	12,837	112,043	5,717
정신 장애	신장 장애	심장 장애	호흡기 장애	간 장애	안면 장애	장루 장애	간질 장애
46,883	34,884	10,409	7,039	3,108	673	6,585	3,262

자료: 보건복지부 내부자료, www.mohw.go.kr, 2004.

장애인 실업률은 <표 2-4-4>, <표 2-4-5>와 같이 2000년 조사에서 15세 이상 재가 장애인 중 28.4%의 장애인이 실업상태에 있는 것으로 나타났으며, 이는 2000년 6월 우리나라 전체 실업률 4.2%에 비해 6.8배나 높은 수준이다.

<표 2-4-4> 2000년 장애인실태조사에 의한 장애인수

구분	1995년			2000년		
	계	재가장애인	시설장애인	계	재가장애인	시설장애인
장애인 수	1,053.4	1,028.8	24.6	1,449.5	1,398.2	51.3
구성비	100.0	97.7	2.3	100.0	96.5	3.5
출현률	2.35		-	3.09		-

자료: 한국보건사회연구원, 1995·2000년 장애인실태조사, 1995, 2000.

<표 2-4-5> 재가장애인의 성별 취업 인구 및 실업률

구분	15세 이상 인구	경제활동인구			비경제 활동인구
		계	취업	실업	
남	819,450	486,507	356,046	130,461	332,943
여	512,039	150,150	99,684	50,466	361,889
계	1,331,489	636,657	455,730	180,927	694,832

<표 2-4-5> 계속

구분	경제활동 참가율	취업률	실업률	인구대비 취업자비율
남	59.37	73.18	26.82	43.45
여	29.32	66.39	33.61	19.47
계	47.82	71.58	28.42	34.23

자료: 한국보건사회연구원, 1995·2000년 장애인실태조사, 1995, 2000.

그러나 실제 취업률은 비경제활동 장애인 중 15세~59세 사이의 18만여명은 노동시장 진입전의 차별이유 때문에 취업을 포기하고 있는 것을 감안한다면 실업률은 50% 이상으로 분석되며 이들이 경쟁고용이나 지원고용 되기 위해서는 많은 차별적 요소들이 제거되어야 하며 이 요소들이 제거된다 하더라도 많은 장애인들은 직업재활시설에서 고용될 수밖에 없으며 이들을 직업재활시설에서 고용의 기회를 제공하기 위해서는 다른 나라와 상황은 다르지만 최소한 미국, 영국, 독일, 일본의 경우와 비교할 때 경제활동 장애인구의 1.5%수준 현재 직업재활시설 근로장애인의 2~3배 정도가 직업재활시설에서 고용기회가 제공되어야 할 것이다.

2003년 12월 30일 전국 장애인 직업재활시설은 235개이며, 근로장애인 수는 약 8천여명에 이르고 있어 절대적으로 부족하다. 우리나라 직업재활시설의 실태를 세부적으로 분석하기 위해 2002년 12월 30일 기준으로 2003년 (사)한국장애인복지시설협회의 실태조사에 응답한 178개 시설을 대상으로 현황을 분석하였다.

1. 시설유형

현재 허가된 시설 235개 중 보호작업시설이 57.9%인 136개로 가장 많고 22.1%인 52개 시설이 작업활동시설, 8.1%인 20개 시설이 근로시설, 6.8%인 생산품판매시설이 6.8%인 16개, 5%인 11개 시설이 직업훈련시설로 보호작업시설이 <표 2-4-6>과 같이 가장 많은 것으로 나타나고 있다.

<표 2-4-6> 직업재활시설 유형

(단위: 개, %)

계	근로시설	직업훈련시설	작업활동시설	보호작업시설	생산품판매
235	20 (8.5)	11 (4.7)	52 (22.1)	136 (57.9)	16 (6.8)

자료: 한국장애인복지시설협회, 직업재활시설일람표, 2003.

2. 지역별 분포

직업재활시설의 지역별 분포를 보면 <표 2-4-7>과 같이 서울이 26%로 가장 높고 경기도 12.3%, 강원도 9.6% 순이며, 대구가 가장 낮은 1.8인 4개 시설뿐인 것으로 나타났다. 이 수치를 2003년 12월 30일 기준 장애등록비율과 비교해 보면, 서울, 강원도, 울산광역시는 상대적으로 시설수가 많고 대구, 경남지역은 상대적으로 시설수가 부족한 것으로 분석되었다.

<표 2-4-7> 직업재활시설의 지역별 분포

구분	전체시설		등록장애인 (2003. 12. 30 기준)	
	수	백분율	수	백분율
서울	58	25.0	239,647	16.5
부산	15	6.4	107,728	7.0
대구	5	2.1	71,066	4.9
인천	12	5.1	77,922	5.4
광주	10	4.3	38,967	2.7
대전	7	3.0	40,853	2.8
울산	11	4.7	26,820	1.8
강원도	22	9.4	61,528	4.2
경기도	28	11.9	273,382	18.8
경남	11	4.7	102,998	7.1
경북	12	5.1	98,103	6.8
전남	10	4.3	89,706	6.2
전북	9	3.8	84,431	5.8
제주	7	3.0	17,829	1.2
충남	6	2.6	75,313	5.2
충북	12	5.1	53,922	3.7
계	235	100.0	1,460,215	100.0

자료: 한국장애인복지시설협회, 직업재활시설일람표, 2003.

3. 운영법인 현황

직업재활시설의 운영법인 현황은 <표 2-4-8>과 같이 응답시설의 75.3%가 사회복지법인이며 14.0%가 사단법인이며 기타 1.7%는 개인인 것으로 나타났다.

<표 2-4-8> 운영법인 현황

구분	빈도	백분율
사회복지법인	134	75.3
사단법인	25	14.0
종교법인	15	8.4
기타	3	1.7
무응답	1	0.6
계	178	100.0

자료: 한국장애인복지시설협회, 직업재활시설일람표, 2003.

4. 장애유형

직업재활시설의 근로하는 장애인의 주 장애유형은 <표 2-4-9>와 같이 정신지체시설이 75.8%인 135개 시설로 가장 많고, 16.9%가 지체장애시설이나 대부분의 시설들이 장애영역을 구분하지 않고 <표 2-4-9>와 같이 다양한 유형의 장애인이 같은 시설에서 훈련이나 근로를 하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 지체장애가 있는 시설이 80개, 정신지체가 있는 시설이 157개로 시설을 특별히 장애유형을 구분하지 않는 것으로 나타나고 있다.

<표 2-4-9> 시설의 주 장애유형

구분	주 장애유형		현재상태
	빈도	백분율	
지체장애	30	16.9	80
시각장애	5	2.8	15
청각·언어	5	2.8	35
정신지체	135	75.8	157
발달장애	1	0.6	12
정신장애	2	1.1	15
신장장애			3
뇌병변장애			29
계	178	100.0	

자료: 한국장애인복지시설협회, 직업재활시설일람표, 2003.

5. 시설의 장애정도 및 현원

직업재활시설의 근로장애인 수는 <표 2-4-10>과 같이 전체정원 평균 37.2429의 85%인 31.4915명이 직업재활시설에서 훈련 혹은 고용되어 있는 것으로 나타났으며, 근로시설은 정원이 초과되고 있으나 보호작업시설은 정원에 현원이 모자라는 것으로 분석되고 있다. 작업활동시설과 직업훈련시설은 적정인원이 훈련받고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 2-4-10> 직업재활시설의 정원 및 현원 현황

(단위 : 개)

구분	근로시설		직업훈련		작업활동		보호작업		계	
	정원	현원	정원	현원	정원	현원	정원	현원	정원	현원
10인 이하		-	-	-	1	1	5	4	6	5
11-20인		-	-	2	8	11	15	10	23	23
21-30인	5	2	6	5	16	19	40	53	67	79
31-40인	1	5	3	3	10	7	28	27	42	42
41-50인	6	5	1	-	5	3	9	6	21	14
50인 이상	7	7	-	-	4	3	7	4	18	14
계	19	19	10	10	44	44	104	104	177	177
평균	정원 M=37.2429, 현원 M=31.4915									

자료: 한국장애인복지시설협회, 직업재활시설일람표, 2003.

6. 임금현황

직업재활시설에 근로하는 장애인의 평균임금은 2002년 12월 30일 근로자 평균임금 2,036천원에 비해 현저히 낮게 나타났으며 <표 2-4-11>과 같이 최저임금 이하의 임금을 주고 있는 시설이 70% 이상인 것으로 나타났다.

<표 2-4-11> 직업재활시설 근로장애인의 임금현황

구분	빈도	백분율
최저임금 이하	125	70.62
최저임금 이상	22	29.38
계	147	100.0

자료: 한국장애인복지시설협회, 직업재활시설일람표, 2003.

7. 직원현황

응답한 직업재활시설에 근로하는 직원수는 총 776명이며, 이들의 학력을 보면 <표 2-4-12>와 같이 66.4%인 515명이 대졸이상의 학력을 가지며 33.6%인 261명이 고졸이하 학력을 소지하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 2-4-12〉 직원의 학력현황

구분	빈도	백분율
고졸 이하	261	33.6
대졸 이상	515	66.4
계	776	100.0

자료: 한국장애인복지시설협회, 직업재활시설일람표, 2003.

이들 직원들의 자격증 소지 현황을 보면 <표 2-4-13>과 같이 50.5%인 392명이 사회복지사 자격을 소지하고 있으며 10.8%인 84명이 직업재활사 자격, 10.1%인 78명이 생산업종과 관련된 자격증을 소지하고 있는 것으로 나타나 아직도 직업재활시설이 재활이나 생산시설이 아닌 보호나 복지시설로서의 역할을 하는 시설이라는 인식을 가지는 것으로 유추된다.

〈표 2-4-13〉 직원의 자격 현황

구분	빈도	백분율
직업재활사	84	10.8
사회복지	392	50.5
특수교사	21	2.7
훈련직종	78	10.1
기타	94	12.1
무	117	13.8
계	786	100.0

자료: 한국장애인복지시설협회, 직업재활시설일람표, 2003.

8. 생산품 현황

직업재활시설의 생산품 현황은 <표 2-4-14>와 같이 우선구매품목을 생산하는 시설은 20%이하이고, 31.8%인 61개 시설이 단순 임·가공을 하고 있는 것으로 나타났으며, 16.4%인 32개 시설이 제과제빵 및 농산물, 식음료 10.2%와 20개 시설이 면장갑을 생산하는 것으로 나타났다.

<표 2-4-14> 직업재활시설의 생산품 현황

생산품목	빈도	백분율
복사용지, 행정봉투, 사무용품	4	2.1
쓰레기봉투	2	1.0
재생활장지	7	3.6
모자, 칫솔, 종이컵	3	1.5
양초, 행주, pp마대	4	2.1
면장갑	20	10.2
의류, 가구, 목공예, 귀금속, 도자기	27	13.8
생활용품, 종이공예, 악세사리	7	3.6
DM발송, 인쇄, 현수막	7	3.6
제과제빵, 농산물, 식음료 등	32	16.4
단순임가공(포장, 조립 등)	61	31.3
기타(직업훈련, 플래쉬, 세탁 등)	21	10.8
계	195	100.0

주: 총수가 195개로 늘어난 것은 한 시설에서 2개 품목이상을 실시하고 있는 시설 때문임, 시설별 생산품목은 부록 참조.
 자료: 한국장애인복지시설협회, 직업재활시설일람표, 2003.

생산현황은 자체적인 생산시설을 갖추고 생산하고 있는 시설은 <표 2-4-15>와 같이 112개 시설은 하청생산을 하고 있는 시설은 115개 시설이며, 이중 25개 시설은 자가 생산 및 하청생산을 동시에 하는 것으로 나타났다.

<표 2-4-15> 생산현황

구분	빈도	백분율
자가생산	115	50.7
하청생산	112	49.3
계	227	100.0

자료: 한국장애인복지시설협회, 직업재활시설일람표, 2003.

9. 운영비 지원 현황

직업재활시설은 장애인복지법 시행규칙 제 33조 별표4에 규정된 최소의 장애인을 충족하는 시설에 대하여 지원하고 있으며, 시설종별 최소인원은 <표 2-4-16>과 같다.

〈표 2-4-16〉 시설유형별 최소인원

구분	근로작업	보호작업	작업활동	직업훈련
최소인원 수	30인 이상	10인 이상	10인 이상	20인 이상

실제 운영비를 지원함에 있어서도 시설유형별로 일률적으로 지원하는 것이 아니라 장애인 근로자 수 및 발달장애인 수 등 지원기준에 따라 달라지며 지방자치단체에 따라서도 차이가 있을 수 있다. 본 내용에서는 지방자치단체 지원은 고려하지 않았다. 2004년 기준으로 근로작업시설은 최소한 10명 이상의 직원인건비와 33,150천원의 기본운영비, 근로장애인 1인당 446천원의 운영비 지원이 이루어지고 있다. 보호작업시설은 2인의 직원인건비와 18인부터는 3인, 30인부터는 4인의 직원인건비와 10,360천원의 기본운영비, 근로장애인 1인당 125천원의 운영비 지원이 이루어지며, 작업활동시설과 직업훈련시설은 2인의 직원인건비와 23인부터는 3인, 38인부터는 4인의 직원인건비와 10,360천원의 기본운영비, 근로장애인 1인당 125천원의 운영비 지원이 이루어지고 있다. 이 외에도 우수직업재활시설 모델 화사업에 선정되면 시설 당 3천만원 내, 외의 지원이 별도로 이루어지고 있다.

이와는 별도로 상기의 시설 중 39개의 보호작업시설, 22개의 작업활동시설, 8개의 직업훈련시설은 2000년 장애인고용촉진 및 직업재활법에 의한 직업재활기금사업을 수행하기 때문에 보호작업시설의 경우는 1인의 인건비와 5백여만원의 운영비 지원, 작업활동 및 직업훈련시설은 2인의 직원인건비와 5백여만원의 운영비 지원이 이루어진다.

따라서, 지방자치단체의 자체지원을 제외하고 전체적으로 근로시설은 최소 10인 이상의 직원인건비와 5천여만원의 운영비 지원이 이루어지고 보호작업시설은 직업재활기금사업을 수행하는 기관은 최소 3인의 직원인건비와 2천여만원의 운영비 지원, 작업활동시설과 직업훈련시설의 경우는 4인의 직원인건비와 2천여만원의 운영비 지원이 이루어지는 것으로 분석된다.

제 3 절 직업재활시설 평가결과

지난 1999년 사회복지사업법이 개정되면서 동 법 시행규칙 제 27조에 의해 사회복지기관은 매3년마다 1회 이상씩 종사자의 전문성, 시설환경, 서비스의 만족도 등에 대해 평가하도록 법제화 된 이후 직업재활시설도 2000년부터 직업재활시설 평가를 시작하였으며,

직업재활기금사업은 이와는 별도로 평가를 시작하여 지금까지 총 6차례 실시되었다. 동 평가에서 나타난 결과를 토대로 공통적으로 나타나는 문제점을 살펴보는 것은 시설유형 재편방안을 찾는 데 참고가 될 것이다. 동 평가에서 공통적으로 제기된 사항은 시설유형의 정체성 및 유형구분, 장애인근로자의 전이부족, 시설간 연계부족, 생활시설이나 복지관부설의 경우 독립성과 운영의 문제, 직원의 전문성 및 서비스 전문성부족, 운영비 및 직원의 부족, 생산품선정 및 마케팅부족 등으로 이 문제들은 대부분 시설 유형구분과 연계되어 있는 문제들이다.

1. 직업재활시설의 정체성 및 유형구분의 문제

직업재활시설의 정체성과 유형구분의 문제는 전장의 실태에서도 50% 이상의 시설들이 보호작업시설로 신고 되어 있고 6차례의 평가결과에서도 이 문제를 지적하고 있다. 2000년 직업재활시설 평가에서는 많은 수의 시설이 근로시설이면서 보호작업시설의 특성을 보이거나 보호작업시설이면서 근로작업시설 혹은 작업활동시설의 특징을 보이는 시설이 있음을 지적하고 운영의 목적에 따라 직업재활시설의 유형을 생산성 중심, 교육/훈련 중심, 생산성/교육/훈련 중심의 시설로 구분하여 지원할 필요가 있음을 제안하고 있다. 2001년 직업재활시설 평가에서도 이 문제를 가장 중요한 문제로 적시하면서 어떤 경우는 보호작업시설로 등록되어야 함에도 불구하고 지방자치단체 담당공무원이 직업훈련시설로 등록하도록 하였고 또한 직업재활기금 사업수행기관으로서 지원을 받기 위해 보호작업시설임에도 직업훈련이나 작업활동시설로 신고하는 시설이 있는 등 문제가 있으므로 근로작업, 보호작업, 작업활동시설로 유형을 단순화 할 필요가 있음을 제안하였다.

2002년, 2003년, 2004년 직업재활기금사업 평가에서도 이 문제를 가장 개선되어야 할 사항으로 지적하고 있으며 특히, 2003년 평가에서는 직업훈련시설의 경우 직업적응훈련과 공과중심의 훈련이 있는데 직업적응훈련의 경우는 작업활동시설과 차이점을 발견하기 어렵고 공과중심훈련의 경우 근로자직업훈련촉진법의 직업능력개발훈련시설과의 차별성도 없다. 따라서, 직업적응훈련은 작업활동시설로 공과중심훈련은 근로자직업훈련촉진법의 직업능력개발훈련시설로의 전환을 고려할 것을 제안하고 있다.

2. 전이 및 연계의 부족

직업재활시설은 대부분의 국가에서 경쟁고용으로의 전이를 위한 과정이며 직업재활시설 유형을 분류할 때도 훈련중심의 직업재활시설은 상위시설로의 전이를 목표로 하며 이를 위해 관련 기관간, 시설간 연계를 전제하고 있다. 그러나 직업재활시설평가에서 나타난 결과는 시설들이 팀접근이나 기관간 연계, 전이가 잘 이루어지지 않는 것으로 평가하고 있다. 2000년 평가에서는 보호작업시설의 경우, 상위시설로의 전이와 다른 기관과의 연계나 팀접근이 이루어지지 않고 있음을 문제로 지적하고 있고, 이것은 2001년 보고서에서도 적시되고 있다.

2003년, 2004년 직업재활기금사업 평가에서도 상위시설로의 전이나 기관간 연계가 이루어지지 않아 직업재활시설의 전반적인 효율성이나 장애인의 고용이 잘 이루어지지 않는 것으로 분석하고 있다.

3. 생활시설 및 복지관부설 직업재활시설의 독립성문제

직업재활시설은 다른 생활시설이나 복지관이 아니며 이들 시설이나 기관에서 실시하는 직업재활프로그램과는 다른 특성, 즉 장애인들에게 훈련과 고용의 기회를 제공하는 역할과 기능을 수행해야 한다. 따라서, 복지관이나 생활시설에 부설되어 있는 직업재활시설은 별도의 체계에서 독립적으로 운영하도록 하고 지역사회기관으로서 지역에 있는 장애인들에게 적극적으로 개방할 것을 규정하고 있는데 6차례 평가에서 이들 부설 시설들은 몇 가지 문제를 나타내는 것으로 평가결과 보고하고 있다. 2000년 평가에서는 직업재활시설 운영에 있어 중요한 사항을 이사회나 복지관운영위원회가 결정하다 보니 직업재활시설에 대한 이해가 부족하여 실제적인 지원이 이루어지지 못하고 있으며 일부 시설의 경우 원장을 겸직하는 현상까지 나타나고 있다. 특히, 장애인복지단체가 위탁하는 경우 회장이나 지부장이 원장을 겸직하는 사례가 있으며 이들이 바뀔 때 마다 신고를 다시하거나 재산권분쟁이 일어나는 등의 문제가 있다고 지적하였으며, 2001년 평가에서도 이들 문제를 적시하면서 생활시설 부설의 경우 생활시설의 또 다른 직업재활프로그램으로 전략하는 시설도 있는 것으로 보고하고 있다. 이와 같은 문제점은 2002년부터의 직업재활기금사업에서도 같은 사항을 지적하고 있다.

4. 직원과 직업재활시설의 역할 전문성문제

직업재활시설은 장애인의 직업적 제능력 향상과 고용이 될 수 있도록 직업재활과 관련된 서비스와 고용의 기회를 제공하는 시설이기 때문에 종사자는 전문성이 요구되며, 시설도 장애인복지법 시행규칙에서 제시하고 있는 사업을 전문적으로 수행해야 한다. 2004년 장애인복지사업안내는 직원의 전문성을 위해 직업재활시설의 원장은 대학에서 직업재활 또는 특수교육을 전공한 자(또는 특수교사자격증 소지자)로서 관련 업무를 1년 이상 담당한 자나 사회복지사업법에 의한 사회복지사 3급 이상의 자격증 소지자로서 장애인복지사업에 사회복지사 1급은 1년 이상, 2급은 2년 이상, 3급은 3년 이상 종사한 경력이 있는 자나 장애인 직업재활 또는 장애인 직업재활시설 운영직종과 관련된 자격증 소지자로서 장애인복지사업에 5년 이상 종사한 경력이 있는 자로 전임하여야 함을 명시하였고, 직업훈련교사는 고등교육법에 의한 대학에서 직업재활 또는 특수교육을 전공하고 졸업한 자(또는 특수교사 자격증 소지자), 사회복지사업법에 의한 사회복지사, 장애인 직업재활 또는 장애인 직업재활시설 운영직종과 관련된 자격증 소지자로서 장애인복지사업에 2년 이상 종사한 경력이 있는 자로 규정하고 있음에도 2000년 이후 평가에서 원장이 겸직을 한다던지 직업훈련교사의 대부분이 사회복지사로 채용되어 전문성에 문제가 있는 것으로 나타나 실제 사업에 있어서도 재활사업이 전문적으로 추진되지 못하는 것으로 분석되고 있다.

5. 운영비 및 직원의 부족

직업재활시설의 경우 훈련형 시설은 직업상담 및 평가, 직업적응훈련이나 훈련, 작업활동의 역할을 하고, 고용기회제공형 시설인 근로작업이나 보호작업시설은 재활훈련 및 생산, 판매, 고용의 기회제공 등의 역할을 개별시설들이 해야 하기 때문에 기획, 조직, 인사, 전문서비스, 생산, 판매 등의 역할을 수행하기 위해서는 많은 전문인력과 예산을 필요로 한다. 그러나 인력과 예산은 제한되어 있기 때문에 개별시설이나 지방자치단체의 부담 능력에 따라 시설 간 편차가 크게 나타나고 있으며, 이와 같은 사항들이 실제 직업재활시설 운영에 문제점으로 나타나고 있다. 2000년 평가에서는 직원의 수도 부족하지만 비현실적인 직원인건비의 지원이 직업재활시설운영에 문제임을 지적하고 있으며, 2001년 평가에서는 이런 이유로 인해 직업재활시설의 전문성을 떨어뜨리는 것으로 보고하고 있다.

6. 생산품선정 및 마케팅부족

보호작업시설이나 근로작업시설은 장애인 근로자에게 유상적인 임금을 전제로 한 고용 기회를 제공하는 시설이기 때문에 경쟁력 있는 생산품의 선정과 마케팅은 시설의 존재이유가 된다. 그러나 이들 시설의 생산품 선정이나 마케팅과정을 보면 시장조사나 수요예측을 기반으로 하기 보다는 2000년, 2001년 평가보고서에서 적시하고 있듯이 한 시설에서 생산하는 품목이 좋다는 이야기를 들으면 따라가는 형태로 선정되다 보니 마케팅도 이루어지지 못하고 있다. 이것은 직업재활기금사업 평가에서도 문제점으로 지적되고 있다.

상기 문제점 외에도 직업재활기금사업평가에서는 관리감독의 이원화와 전달체계의 문제 등이 지적되고 있다.

제 4 절 직업재활시설 유형재편에 관한 전문가 의견조사 결과

직업재활시설유형 재편에 대하여 직업재활시설에 근무하는 직원들은 어떤 생각을 하고 있는지 (사)한국장애인복지시설협회의 협조를 얻어 직업재활기금사업 실무자 연수시와 개별적인 방법으로 직업재활시설 직원들을 대상으로 설문조사를 실시하여 92명의 직원이 응답하였으며, 이를 전체를 분석에 활용하였다.

1. 일반사항

설문조사에 응답한 직원들의 근무시설을 보면 <표 2-4-17>과 같이 보호작업시설이 40.2%인 37명으로 가장 많고, 28.3%인 26명이 작업활동시설 9.8%인 9명이 직업훈련시설, 6.5%인 6명이 근로작업시설, 7.6%인 7명이 장애인복지관이며 5.4%인 5명의 시설협회 직원이 응답에 참여하였다.

<표 2-4-17> 응답자의 근무시설

근무시설	빈도	퍼센트
작업활동시설	26	28.3
보호작업시설	37	40.2
근로작업시설	6	6.5
직업훈련시설	9	9.8
시설협회	5	5.4
장애인복지관	7	7.6
기타	2	2.2
계	92	100.0

응답직원들의 자격은 <표 2-4-18>과 같이 51.1%인 47명이 사회복지사, 28.3%인 26명이 직업재활사, 13.0%인 12명의 원장이었다.

<표 2-4-18> 응답자의 자격

직무	빈도	퍼센트
원장	12	13.0
직업재활사	26	28.3
사회복지사	47	51.1
기타	7	7.6
계	92	100.0

또한, 이들의 평균 근무기간은 40개월로 약 3년 4개월 경력이 있는 직원들이 응답하였다.

2. 직업재활시설 유형구분과 실태

현재의 직업재활시설 유형구분과 이에 따른 운영실태에 대해 4점 척도로 의견을 조사한 결과, <표 2-4-19>와 같이 유형구분과 운영에 대한 10개 문항 중 독립시설형태의 운영만 평균이상 (M=2.6087)으로 나타났고, 나머지 9개 문항은 불만족한 것으로 나타났다. 가장 불만족한 문항은 현재의 시설 유형구분에 따른 지원방식(M=1.8043)과 생산품 판매지원방식 (M=1.8043)으로 시설유형구분도 문제이지만 구분에 따른 지원방식이 가장 문제가 있는 것으로 직원들은 응답하였다. 그리고 시설유형에 따른 지원방식은 <표 2-4-20>과 같이 직원들의

근무시설유형에 따라서는 차이가 없었지만 <표 2-4-21>과 같이 직원의 자격기준에 따라서는 차이가 있었으며 이 차이를 등분산을 가정한 사후검증 방법인 Scheffe검증을 한 결과 <표 2-4-22>와 같이 분산의 동질성은 Levene값이 0.150, 유의확률 0.930으로 P값이 0.05보다 크므로 분산이 동일하며 원장이 직업재활사나 사회복지사보다 더욱 유형구분에 따른 지원방식에 불만이 있는 것으로 분석되었다.

<표 2-4-19> 직업재활시설 유형구분과 실태에 대한 의견

항목	최소값	최대값	평균	표준편차
S1. 현재의 시설유형구분	1.00	4.00	2.0109	.7774
S2. 시설유형구분에 따른 지원방식	1.00	3.00	1.8043	.6155
S3. 시설유형구분에 따른 운영지침	1.00	3.00	2.1522	.5332
S4. 시설의 지도·감독	1.00	3.00	2.0000	.5742
S5. 시설의 평가방식	1.00	3.00	2.1087	.7331
S6. 시설의 신고방식	1.00	3.00	2.2717	.6810
S7. 생산품판매 지원방식	1.00	3.00	1.8043	.7737
S8. 독립시설형태 운영	1.00	4.00	2.6087	.9134
S9. 시설의 조정·지원단체	1.00	3.00	2.0543	.5420
S10. 현재의 시설성격	1.00	3.00	2.0543	.7011

〈표 2-4-20〉 직업재활시설 유형구분 실태와 직원들의 근무시설 유형에 대한 분산분석

항목		제공합	자유도	평균제공	F	유의확률
S1. 시설유형구분에 따른 지원방식	집단-간	4.484	7	.641	1.794	.099
	집단-내	29.995	84	.357		
	계	34.478	91			
S2. 시설유형구분에 따른 운영지침	집단-간	5.181	7	.831	3.482	.003
	집단-내	20.052	84	.239		
	계	25.870	91			
S3. 직업재활 시설 지도·감독	집단-간	6.375	7	.911	3.238	.004
	집단-내	23.625	84	.281		
	계	30.000	91			
S4. 직업재활시설의 평가방식	집단-간	7.713	7	1.102	2.247	.038
	집단-내	41.200	84	.490		
	계	48.913	91			
S5. 직업재활시설의 신고방식 개선	집단-간	4.649	7	.664	1.485	.184
	집단-내	37.558	84	.447		
	계	42.207	91			
S6. 직업재활시설의 판매지원방식	집단-간	6.674	7	.953	1.675	.126
	집단-내	47.805	84	.569		
	계	54.478	91			
S7. 독립시설형태운영	집단-간	24.453	7	3.493	5.702	.000
	집단-내	51.460	84	.613		
	계	75.913	91			
S8. 현재의 직업재활시설 유형구분	집단-간	8.740	7	1.249	2.914	.009
	집단-내	35.989	84	.428		
	계	44.728	91			
S9. 직업재활시설의 조정·지원단체	집단-간	5.330	7	.761	2.989	.008
	집단-내	21.398	84	.255		
	계	26.728	91			
S10. 현재의 직업재활시설 성격	집단-간	8.740	7	1.249	2.914	.009
	집단-내	35.989	84	.428		
	계	44.728	91			

주: * p< .05

〈표 2-4-21〉 직업재활시설 유형구분 실태와 직원들의 자격기준에 대한 분산분석

항목		제공합	자유도	평균제공	F	유의확률
S1. 시설유형구분에 따른 지원방식	집단-간	5.280	3	1.760	5.304	.002
	집단-내	29.198	88	.332		
	계	34.478	91			
S2. 시설유형구분에 따른 운영지침	집단-간	1.953	3	.651	2.396	.074
	집단-내	23.916	88	.272		
	계	25.870	91			
S3. 직업재활시설의 지도·감독방법	집단-간	.122	3	4.060E-02	.120	.948
	집단-내	29.878	88	.340		
	계	30.000	91			
S4. 직업재활시설의 평가방식	집단-간	3.252	3	1.084	2.089	.107
	집단-내	45.661	88	.519		
	계	48.913	91			
S5. 직업재활시설의 신고방식	집단-간	.314	3	.105	.220	.882
	집단-내	41.892	88	.476		
	계	42.207	91			
S6. 생산품판매 지원 방식	집단-간	1.279	3	.426	.705	.551
	집단-내	53.199	88	.605		
	계	54.478	91			
S7. 독립시설형태 운영	집단-간	1.925	3	.642	.763	.518
	집단-내	73.988	88	.841		
	계	75.913	91			
S8. 현재의 직업재활시설 유형구분	집단-간	10.677	3	3.559	7.068	.000
	집단-내	44.312	88	.504		
	계	54.989	91			
S9. 직업재활시설 의 조정·지원 단체	집단-간	.893	3	.298	1.013	.391
	집단-내	25.836	88	.294		
	계	26.728	91			
S10. 현재의 직업 재활시설 성격	집단-간	4.508	9	1.503	3.288	.024
	집단-내	40.220	88	.457		
	계	44.728	91			

주: * $p < .05$

<표 2-4-22> 시설유형구분에 따른 지원방식과 직원들의 자격기준에 대한 Scheffe사후검정 결과

자격기준		평균차 (I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간	
(I) 자격기준	(J) 자격기준				하한값	상한값
원장	직업재활사	-.7500*	.2010	.005	-1.3230	-.1770
	사회복지사	-.6223*	.1863	.014	-1.1534	-9.1E-02
	기타	-.3204	.2740	.712	-1.1023	.4594
직업재활사	원장	.7500*	.2010	.005	.1770	1.3230
	사회복지사	.1277	.1408	.844	-.2736	.5290
	기타	.4286	.2453	.389	-.3706	1.1277
사회복지사	원장	.6223*	.1863	.014	9.130E-02	1.1534
	직업재활사	-.1277	.1408	.844	-.5290	.2736
	기타	.3009	.2334	.647	-.3643	.9661
기타	원장	.3214	.2740	.712	-.4594	1.1023
	직업재활사	-.4286	.2453	.389	-1.1277	.2706
	사회복지사	-.3009	.2334	.647	-.9661	.3643

주: * p< .05

현재의 시설유형구분에 대해서는 <표 2-4-23>, <표 2-4-24>와 같이 응답자의 시설유형이나 자격기준에 따라 차이가 있는 것으로 나타났으며 Scheffe사후검정 결과 <표 2-4-25>와 같이 시설유형 간에는 시설협회 응답자와 다른 응답자간에 차이가 있으며 시설협회 직원들 제외하고는 다른 직업재활시설 직원들은 현재의 직업재활시설 유형구분이 더욱 문제가 있는 것으로 분석되었다.

〈표 2-4-23〉 현재 직업재활시설 유형구분과 직원들의 근무시설유형 Scheffe사후검정 결과

근무시설		평균차 (I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간	
(I) 근무시설	(J) 근무시설				하한값	상한값
작업활동시설	보호작업시설	-6.549E-02	.1512	1.000	-.6158	.4848
	근로작업시설	.6282	.2676	.486	-.3457	1.6022
	직업훈련시설	.1838	.2285	.995	-.6479	1.0154
	시설협회	-2.0385*	.2886	.000	-3.0886	-.9884
	장애인복지관	.1044	.2516	1.000	-.8113	1.0201
	기타	.9615	.4336	.558	-.6164	2.5395
보호작업시설	작업활동시설	6.549E-02	.1512	1.000	-.4848	.6158
	근로작업시설	.6937	.2601	.322	-.2527	1.6401
	직업훈련시설	.2492	.2196	.971	-.5500	1.0485
	시설협회	-1.9730*	.2816	.000	-2.9976	-.9483
	장애인복지관	.1699	.2436	.998	-.7165	1.0562
	기타	1.0270	.4290	.461	-.5341	2.5882
근로작업시설	작업활동시설	-.6282	.2676	.486	-1.6022	.3457
	보호작업시설	-.6937	.2601	.322	-1.6401	.2527
	직업훈련시설	-.4444	.3114	.914	-1.5778	.6889
	시설협회	-2.6667*	.3578	.000	-3.9688	-1.3645
	장애인복지관	-.5238	.3288	.862	-1.7202	.6726
	기타	.3333	.4825	.998	-1.4225	2.0892
직업훈련시설	작업활동시설	-.1838	.2285	.995	-1.0154	.6479
	보호작업시설	-.2492	.2196	.971	-1.0485	.5500
	근로작업시설	.4444	.3114	.914	-.6889	1.5778
	시설협회	-2.2222*	.3296	.000	-3.4217	-1.0228
	장애인복지관	-7.937E-02	.2978	1.000	-1.1631	1.0044
	기타	.7778	.4619	.827	-.9033	2.4588
시설협회	작업활동시설	2.0385*	.2886	.000	.9884	3.0886
	보호작업시설	1.9730*	.2816	.000	.9483	2.9976
	근로작업시설	2.6667*	.3578	.000	1.3645	3.9688
	직업훈련시설	2.2222*	.3296	.000	1.0228	3.4217
	시설협회	2.1429*	.3460	.000	.8837	3.4020
	기타	3.0000*	.4944	.000	1.2008	4.7992

<표 2-4-23> 계속

근무시설		평균차 (I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간	
(I) 근무시설	(J) 근무시설				하한값	상한값
장애인복지관	작업활동시설	-.1044	.2516	1.000	-1.0201	.8113
	보호작업시설	-.1699	.2436	.998	-1.0562	.7165
	근로작업시설	.5238	.3288	.862	-.6726	1.7202
	직업훈련시설	7.937E-02	.2978	1.000	-1.0044	1.1631
	시설협회	-2.1429*	.3460	.000	-3.4020	-.8837
	기타	.8571	.4738	.772	-.8670	2.5813
기타	작업활동시설	-.9615	.4336	.558	-2.5395	.6164
	보호작업시설	-1.0270	.4290	.461	-2.5882	.5341
	근로작업시설	-.3333	.4825	.998	-2.0892	1.4225
	직업훈련시설	-.7778	.4619	.827	-2.4588	.9033
	시설협회	-3.0000*	.4944	.000	-4.7992	-1.2008
	장애인복지관	-.8571	.4738	.772	-2.5813	.8670

주: * p< .05

현재의 시설유형구분과 직원들의 자격기준에 대한 Scheffe사후검정 결과로 <표 2-4-24>와 같이 원장과 직업재활사가 사회복지사보다 더욱 불만족한 것으로 분석되었다.

<표 2-4-24> 현재 직업재활시설 유형구분과 직원의 자격기준 Scheffe사후검정 결과

자격기준		평균차 (I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간	
(I) 자격기준	(J) 자격기준				하한값	상한값
원장	직업재활사	-.3462	.2476	.584	-1.0520	.3597
	사회복지사	-.8191*	.2295	.008	-1.4733	-.1650
	기타	7.0143E-02	.3375	.997	-.8905	1.0334
직업재활사	원장	.3462	.2476	.584	-.3597	1.0520
	사회복지사	-.4730	.1734	.066	-.9674	2.137E-02
	기타	.4176	.3022	.593	-.4437	1.2789
사회복지사	원장	.8191*	.2295	.008	.1650	1.4733
	직업재활사	.4730	.1734	.066	-2.1E-02	.9674
	기타	.8906*	.2875	.027	7.0114E-02	1.7100
기타	원장	-7.143E-02	.3375	.997	-1.0334	.8905
	직업재활사	-.4176	.3022	.593	-1.2789	.4437
	사회복지사	-.8906*	.2875	.027	-1.7100	-7.1E-02

주: * p< .05

3. 직업재활시설 유형과 운영개선

현재 장애인직업재활시설을 고려할 때 정부는 시설유형과 운영개선을 위해 어느 정도의 노력을 해야 하는지에 대한 의견에 대해서는 <표 2-4-25>와 같이 모든 항목이 개선되어야 할 필요성이 있는 것으로 나타났으며, 특히 직업재활시설 운영을 위한 실제적인 매뉴얼 개발, 현재의 시설유형 구분과 유형구분에 따른 지원, 운영지침의 개선, 지도방법의 개선, 근로 기준법 적용 등은 시급히 개선해야 할 것으로 분석되었다.

직원들의 근무시설 유형과 직원의 자격기준에 따른 차이를 분석하기 위한 차이분석에서는 <표 2-4-26>, <표 2-4-27>과 같이 유형구분에 따른 지원방식, 지침의 개선, 신고방식개선, 판매지원 방식개선, 독립시설 형태의 운영방식 개선 중에 차이가 있는 것으로 분석되었다.

시설유형 구분에 따른 지원방식의 차이에 대한 Scheffe사후검정 결과, 근무시설유형에 따른 차이는 크지 않았고, 직원자격기준에 따라 <표 2-4-28>과 같이 원장이 사회복지사보다 더욱 시설유형 구분에 따른 지원방식의 개선이 필요하다고 응답한 것으로 분석되었다.

<표 2-4-25> 직업재활시설 유형 구분과 운영개선

항목	최소값	최대값	평균	표준편차
S1. 시설유형구분에 따른 지원방식 개선	2.00	4.00	3.2717	.6647
S2. 시설유형구분에 따른 운영지침의 개선	2.00	4.00	3.0652	.6923
S3. 직업재활시설 지도·감독방법 개선	2.00	4.00	3.0870	.7210
S4. 직업재활시설 신고방식 개선	.00	4.00	2.5978	.8394
S5. 직업재활시설의 판매지원방식 개선	.00	4.00	2.8587	.9560
S6. 독립시설형태의 운영방식 개선	.00	4.00	2.7717	.9270
S7. 현재의 직업재활시설 유형구분 개선	.00	4.00	3.2065	.7780
S8. 직업재활시설의 조정·지원단체 개선	.00	4.00	2.7826	.7820
S9. 직업재활시설의 성격개선	.00	4.00	2.8478	.7253
S10. 직업재활시설의 근로기준법 적용	.00	4.00	3.0870	.8727
S11. 직업재활시설 장애근로자의 근로기준법 적용	.00	4.00	3.0978	.9265
S12. 직업재활시설 운영을 위한 실제적 매뉴얼 개발	.00	4.00	3.4891	.7774
S13. 직업재활시설의 증설	.00	4.00	2.8913	.9545

〈표 2-4-26〉 직업재활시설 유형구분 운영개선과 근무시설 유형에 대한 분산분석

항목		제공합	자유도	평균제공	F	유의확률
S1. 시설유형구분에 따른 지원방식 개선	집단-간	7.127	7	1.018	2.585	.018
	집단-내	33.079	84	.394		
	계	40.207	91			
S2. 시설유형구분에 따른 운영지침의 개선	집단-간	10.607	7	1.515	3.857	.001
	집단-내	33.002	84	.393		
	계	43.609	91			
S3. 직업재활시설 지도·감독방법 개선	집단-간	12.334	7	1.762	4.233	.000
	집단-내	34.970	84	.416		
	계	47.304	91			
S4. 직업재활시설의 신고방식 개선	집단-간	13.467	7	1.924	3.191	.005
	집단-내	50.652	84	.603		
	계	64.120	91			
S5. 직업재활시설의 판매지원방식 개선	집단-간	15.315	7	2.188	2.709	.014
	집단-내	67.848	84	.808		
	계	83.163	91			
S6. 독립시설형태의 운영방식 개선	집단-간	12.304	7	1.758	2.240	.039
	집단-내	65.903	84	.785		
	합계	78.207	91			
S7. 현재의 직업재활 시설 유형구분 개선	집단-간	7.485	7	1.069	1.887	.082
	집단-내	47.591	84	.567		
	계	55.076	91			
S8. 직업재활시설의 조장·지원단체의 개선	집단-간	4.970	7	.710	1.177	.325
	집단-내	50.682	84	.603		
	계	55.652	91			
S9. 직업재활시설의 성격개선	집단-간	8.489	7	1.213	2.587	.018
	집단-내	39.381	84	.469		
	계	47.870	91			
S10. 직업재활시설의 근로기준법 적용	집단-간	8.809	7	1.258	1.747	.109
	집단-내	60.495	84	.720		
	계	69.304	91			
S11. 직업재활시설 장애근로자의 근로기준법 적용	집단-간	12.723	7	1.818	2.335	.032
	집단-내	65.396	84	.779		
	계	78.120	91			
S12. 직업재활시설 운영을 위한 실제적인 매뉴얼 개발	집단-간	3.145	7	.449	.728	.649
	집단-내	51.844	84	.617		
	계	54.989	91			
S13. 직업재활시설의 증설	집단-간	19.461	7	2.780	3.680	.002
	집단-내	63.452	84	.755		
	계	82.913	91			

주: * p< .05

〈표 2-4-27〉 직업재활시설 유형구분 운영개선과 직원자격기준에 대한 분산분석

항목		제공합	자유도	평균제공	F	유의확률
S1. 시설유형구분에 따른 지원방식 개선	집단-간	4.246	3	1.415	3.464	.020
	집단-내	35.960	88	.409		
S2. 시설유형구분에 따른 운영지침의 개선	계	40.207	91			
	집단-간	6.873	3	2.191	5.206	.002
	집단-내	37.036	88	.421		
S3. 직업재활시설 지도·감독방법 개선	계	43.609	91			
	집단-간	2.468	3	.823	1.615	.192
	집단-내	44.836	88	.509		
S4. 직업재활시설의 신고방식 개선	계	47.304	91			
	집단-간	9.432	3	3.144	5.059	.003
	집단-내	54.688	88	.621		
S5. 직업재활시설의 판매지원방식 개선	계	64.120	91			
	집단-간	11.148	3	3.716	4.541	.005
	집단-내	72.015	88	.818		
	계	83.163	91			
S6. 독립시설형태의 운영방식 개선	집단-간	11.250	3	3.750	4.929	.003
	집단-내	66.957	88	.761		
	합계	78.207	91			
S7. 현재의 직업재활시설 유형구분 개선	집단-간	3.526	3	1.175	2.006	.119
	집단-내	51.551	88	.586		
	계	55.076	91			
S8. 직업재활시설의 조정·지원단체의 개선	집단-간	.825	3	.275	.441	.724
	집단-내	54.807	88	.623		
	계	55.652	91			
S9. 직업재활시설의 성격개선	집단-간	2.305	3	.768	1.484	.224
	집단-내	45.565	88	.518		
	계	47.870	91			
S10. 직업재활시설의 근로기준법 적용	집단-간	7.166	3	2.389	3.383	.022
	집단-내	62.138	88	.706		
	계	69.304	91			
S11. 직업재활시설 장애근로자의 근로기준법 적용	집단-간	3.669	3	1.223	1.446	.235
	집단-내	74.451	88	.846		
	계	78.120	91			
S12. 직업재활시설 운영을 위한 실제적인 매뉴얼 개발	집단-간	6.018	3	2.006	3.605	.017
	집단-내	48.971	88	.556		
	계	54.989	91			
S13. 직업재활시설의 증설	집단-간	1.143	3	.381	.410	.746
	집단-내	81.770	88	.929		
	계	82.913	91			

주: * p < .05

〈표 2-4-28〉 시설유형구분에 따른 지원방식 개선과 직원의 자격기준에 대한 Scheffe사후 검정 결과

자격기준		평균차 (I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간	
(I) 자격기준	(J) 자격기준				하한값	상한값
원장	직업재활사	.5577	.2231	.108	-7.8E-02	1.1936
	사회복지사	.6011*	.2068	.044	1.174E-02	1.1904
	기타	.1786	.3040	.951	-.6880	1.0451
직업재활사	원장	-.5577	.2231	.108	-1.1936	7.820E-02
	사회복지사	4.337E-02	.1562	.994	-.4020	.4887
	기타	-.3791	.2722	.587	-1.1550	.3968
사회복지사	원장	-.6011*	.2068	.044	-1.1904	-1.2E-02
	직업재활사	-4.337E-02	.1562	.994	-.4887	.4020
	기타	-.4225	.2590	.451	-1.1607	.3157
기타	원장	-.1786	.3040	.951	-1.0451	.6880
	직업재활사	.3791	.2722	.587	-.3968	1.1550
	사회복지사	.4225	.2590	.451	-.3157	1.1607

주: * p< .05

4. 직업재활시설 유형구분 개선방안

직업재활시설의 직원들은 직업재활시설 유형을 재편한다면, 유형구분의 기준은 <표 2-4-29>와 같이 66.3%인 61명의 직원들은 직업능력 정도가 되어야 한다고 응답하였고, 12.0%인 11명의 장애인이 장애유형, 9.8%인 9명이 직무의 형태가 되어야 한다고 응답하여 시설유형 구분의 기준은 훈련 혹은 근로하는 장애인의 직업능력 정도가 되어야 함을 나타내 주었으며 이는 직원들의 근무시설유형, 자격기준과 관계없이 응답되었다.

〈표 2-4-29〉 직업재활시설 유형구분의 기준

유형구분	빈도	퍼센트
장애유형	11	12.0
장애등급	2	2.2
직업능력정도	61	66.3
직무형태	9	9.8
기타	9	9.8
계	92	100.0

직업재활시설 유형을 재편할 때 가장 바람직한 구분이라고 생각되는 방식에 대해서는 <표 2-4-30>과 같이 33.7%인 31명의 응답자는 작업활동프로그램을 가진 보호작업시설과 근로시설로 구분하는 것이 바람직하다고 응답하였으며, 23.9%인 22명은 작업활동시설을 각자 가진 보호작업시설과 근로작업시설로, 20.7%인 19명은 작업활동시설-보호작업시설-근로작업시설로 9.8%인 9명은 보호작업시설-근로작업시설로 분류하는 것이 바람직하다고 응답하였다.

<표 2-4-30> 직업재활시설의 바람직한 유형구분 방안

직업재활시설	빈도	퍼센트
작업활동시설-보호작업시설-근로작업시설	19	20.7
보호작업시설-근로작업시설	9	9.8
보호작업시설(작업활동기능 포함)-근로작업시설	31	33.7
보호작업시설(작업활동기능 포함)-근로작업시설(작업활동기능 포함)	22	23.9
작업활동시설-보호작업시설-근로작업-직업훈련시설	6	6.5
기타	5	5.4
계	92	100.0

시설간 연계는 장애인근로자의 전이가 원활하게 이루어지게 하기 위해서 어떤 방식이 바람직하겠느냐 라는 질문에는 48.9%인 45명은 연계가 필요한 시설은 한개의 법인에 허가하는 것이 바람직하다고 응답하였으며, 34.8%인 32명은 제도적으로 연계하도록 하는 것이 바람직하다고 응답하였다.

<표 2-4-31> 직업재활시설간 연계의 전이방식

전이방식	빈도	퍼센트
한개시설 허가	45	48.9
연계의 의무화	32	34.8
기타	15	16.3
계	92	100.0

직업재활시설의 운영비 지원은 어떤 기준으로 지급되어야 하느냐는 질문에 대해서는 46.7%인 43명이 장애인근로자의 직업능력에 따라 지원되어야 한다는 응답하였으며, 19.6%

인 18명은 직무형태, 14.1%인 13명은 인증기관의 인증에 따라 지원되어야 한다는 응답하여 시설유형 구분기준과 마찬가지로 예산지원도 장애인근로자의 직업능력이 기준이 되어야 함을 나타내 주었다.

〈표 2-4-32〉 직업재활시설의 운영비 지원기준

지원기준	빈도	퍼센트
현재와 동일	2	2.2
근로장애인 직업능력	43	46.7
장애유형별	7	7.6
장애등급별	3	3.3
직무의 형태	18	19.6
인증기관의 인증	13	14.1
기타	2	2.2
계	92	100.0

직업재활시설의 명칭에 대해서는 현재 명칭 그대로 사용, 시설이라는 명칭은 제외, 직업재활센터, 근로복지센터, 재활사업장, 직업재활사업단 등 다양하게 나타나 특별히 집약되는 명칭이 제시되지는 않았다.

제 5 장 논의 및 개선방안

제 1 절 논의

본 연구는 장애인 직업재활시설이 경쟁고용 되지 못하는 장애인들에게 유일한 고용의 대안으로서 제기능을 발휘하고 궁극적으로 경쟁고용으로 전이 시키는 역할을 수행할 수 있도록 효과를 발휘할 수 있는 직업재활시설 유형을 제시하는데 있다. 따라서, 본 연구에서의 직업재활시설은 당장 경쟁고용이 어려운 장애인들에게 유상적인 임금을 제공하거나 훈련하는 시설로 정의할 수 있으며 이와 같은 직업재활시설은 일반적인 기업이나 공장과는 다른 가치와 역할, 기능을 가져야 할 것이며 직업재활시설의 이념적 가치는 고용에 있어 장애인의 노동기본권 확보, 즉 고용에 있어 시민권 이념과 사회적 역할가치부여를 위한 장애인의 역량강화이념이라고 볼 수 있다.

직업재활시설 설립초기의 유형구분의 기준은 시설의 역할과 기능, 근로기간, 장애유형, 최저임금 등 다양한 방법으로 구분 되었으나, 최근에는 시설의 역할을 전제로 단순하게 구분하는 추세이다. 그러나 한국의 경우는 시설의 역할에 따라 분류하고 또한 기능에 따라 분류하는 방식을 혼합하다 보니 다른 나라들에 비해 세분화 되어 있으나 대체적으로 직업재활시설의 유형은 크게 적응훈련이나 훈련을 전제로 한 훈련형 시설과 보호고용의 기회를 제공하는 고용형 시설로 구분되는 추세이다.

각 국의 직업재활시설 현황은 경쟁노동시장에서의 중증장애인 고용촉진운동에도 불구하고 고용의 대안으로서 활발히 사업이 전개되고 있으며 전체 장애인의 2~3%가 보호고용되어 있는 것으로 추정되며 이들 장애인의 장애정도는 당장 경쟁고용이 어려운 장애인으로서 정신지체, 정신장애, 발달장애, 학습장애, 뇌병변과 같은 신체장애, 시각 및 청각장애, 내부장애이다. 한국은 장애인구의 0.5% 정도가 보호고용 되어있고 대부분 직업재활시설의 장애인은 정신지체와 지체장애인들이다.

훈련형 직업재활시설은 운영비와 시설신축, 장비, 장애인 근로자의 훈련수당은 사회보장체계와 연계되어 지급받고 있으며 고용형 직업재활시설은 미국은 생산품을 국가나 지방자

치단체가 우선구매해 주는 우선구매제도를 통해 최저임금 수준을 보장받고 있으며 영국, 독일, 일본은 사회보장급여나 정부지원에 의해 운영비와 근로장애인의 임금지원이 이루어지고 있는 것으로 분석되었으며 지원의 수준도 장애정도에 따라 중증인 훈련형 시설에 지원이 많이 이루어지는 것으로 나타났으나, 한국은 훈련형, 고용형 모두 시설건축, 장비, 운영비는 정부지원으로 이루어지고 있지만 장애인근로자의 임금지원은 장애인 수당이나 일부 시설의 고용장려금 외에는 지원이 없으며 더욱이 시설유형구분에 따른 지원이 이루어지고는 있으나 역으로 장애정도가 경한 고용형시설인 근로작업시설에 지원이 많이 이루어지는 실정이기 때문에 고용형인 보호작업시설은 실제 고용의 기회를 제공하는 역할을 수행하지 못하고 있다. 또한, 이들 시설들은 지역적으로 장애인 수에 비하여 고루 편중되어 있지 않은 것으로 나타났다.

지난 2000년부터 실시된 6차례의 직업재활시설 평가와 직업재활기금사업의 직업재활시설 평가에서는 지속적으로 시설의 실적과 질적인 측면들이 점진적으로 개선되고 있으나 6차례 평가에서 공통적으로 직업재활시설의 문제점을 시설유형의 정체성 및 유형구분, 장애인근로자의 전이부족, 시설간 연계부족, 생활시설이나 복지관부설의 경우 독립성과 운영의 문제, 직원의 전문성 및 서비스 전문성부족, 운영비 및 직원의 부족, 생산품선정 및 마케팅부족으로 지적하여 시설유형에 대한 논의가 필요함을 제시하였다.

직업재활시설운영실태와 유형재편에 관한 전문가 의견조사에서의 결과는 현재의 직업재활시설 유형구분과 이에 따른 지원방식에 상당히 문제가 있는 것으로 인식하고 있으며 이것은 시설유형구분에 관계없이 모든 직원들이 같은 의견을 나타냈으며 직원들 중에서도 원장들이 직원들보다 강한 불만을 나타냈다. 또한, 직업재활시설의 운영실태에 대해서도 독립시설 형태의 운영을 제외하고 현재의 직업재활시설 운영지침, 지도·감독 방식, 시설신고방식, 생산품판매지원 방식, 시설의 조정 및 지원을 위한 단체의 역할, 현재 직업재활시설의 성격에 불만을 나타냈으며 특히, 생산품판매를 위한 현재의 지원방식에 대해서는 가장 강한 불만을 나타내어 시설유형구분의 개선과 아울러 우선적으로 개선될 필요가 있는 것으로 분석되었다.

직업재활시설운영과 유형구분 개선에 대한 전문가들의 의견은 현재의 시설유형 구분과 이에 따른 지원방식의 개선은 직원들의 근무시설 유형과 관계없이 가장 우선적으로 개선되어야 할 것으로 나타났으며 특히 원장들은 직원들 보다 이에 대한 개선이 정부의 정책

에서 가장 우선시 되어야 한다고 응답하였다. 이 외에도 시설운영과 관련하여 직업재활시설의 운영지침, 지도·감독, 직업재활시설과 근로장애인의 근로기준법 적용, 시설운영을 위한 매뉴얼 개발은 시급하게 개선될 필요가 있는 정책이라고 응답하였으며 특히, 직업재활시설 운영을 위한 매뉴얼 개발은 가장 시급히 개선되어야 할 것으로 분석되었다.

직업재활시설 유형구분을 재편한다면 기준이 되어야 할 사항은 장애인들의 직업능력 정도가 되어야 하며 시설유형은 보호작업시설(작업활동기능 포함)-근로작업시설, 보호작업시설(작업활동기능 포함)-근로작업시설(작업활동기능 포함)으로 나타났으며 시설간 연계나 전이를 위해 동일 법인이나 시설에 허가하든지 연계를 의무화하는 방안이 고려되어야 하며 운영비 지원은 근로장애인의 직업능력이나 직무의 형태에 따라 지원이 차등되어야 할 것으로 분석 되었다. 또한, 시설명칭에 대하여는 현재 명칭 그대로 사용, 시설이라는 명칭은 제외, 직업재활센터, 근로복지센터, 재활사업장, 직업재활사업단 등 다양하게 나타나 특별히 집약되는 명칭이 제시되지는 않았다.

직업재활시설의 실제적인 정책을 담당하는 보건복지부관계 공무원과 관련학과 교수들이 참여하는 워크숍에서는 시설유형을 보호작업시설(작업활동역할 포함)-근로작업시설(보호작업역할 포함)을 구분하고 현재의 시설들은 자유롭게 재신고하도록 하고 인증절차를 거치는 것이 필요하다는 의견과 직업재활과 관련된 기초적이고 전문적인 연구가 지속적으로 이루어질 수 있는 체계가 필요하며 이 체계는 관련대학과 연계될 수 있도록 하는 방안이 고려되어야 한다는 의견이 제시되었다.

제 2 절 문제점 도출

상기의 연구결과에서 나타난 실태를 종합해 볼 때 한국의 직업재활시설 유형구분과 운영실태는 다음과 같은 문제점이 있는 것으로 분석되었다.

먼저, 직업재활시설 유형구분의 문제점은 다음과 같다.

첫째, 직업재활시설의 유형구분의 기준이 역할과 기능을 중심으로 분류되다 보니 분류 기준이 모호하고 그 결과 유형이 복잡하게 분류되어 있다.

기능에 의해 분류된 생산품판매시설은 직업재활시설로 분류되었으나, 실제 이 시설은 장애인들에게 직접적으로 고용의 기회를 제공하거나 훈련하는 시설이 아니기 때문에 직업재

활시설의 개념적 근거에도 맞지 않으며 직업훈련시설과 작업활동시설도 분류의 역할이 불분명하여 신고한 시설의 입장에서도 명확한 기준을 가지고 신고를 하지 못하고 있다.

둘째, 직업재활시설의 지원 방식이 시설유형구분과 맞지 않다.

직업재활시설은 유형에 따라 직업적 제능력이 떨어지는 훈련형시설과 고용형도 최저임금을 적게 받는 시설에 우선적으로 지원이 이루어지고 있는데 비해, 우리나라는 근로작업시설에 가장 많은 지원이 이루어짐으로 보호작업시설이나 훈련형 시설들은 제 기능을 발휘하는데 많은 제한점이 있는 것으로 분석된다.

셋째, 고용기회제공을 위한 역할을 하는 보호작업시설이 제기능을 발휘하지 못하고 있다. 직업재활시설은 훈련형과 고용형으로 분류되지만 중심이 되는 것은 고용형이나 우리나라의 경우 이 역할을 하는 보호작업시설이 수적으로도 가장 많이 있지만 예산 지원방식의 문제와 운영의 문제로 보호고용의 기회를 제공하는 역할을 수행하지 못함으로 장애인의 고용이 더욱 어려워지고 있는 것으로 분석된다.

넷째, 직업재활시설간 연계나 전이가 부족하다.

훈련형 시설과 고용형 시설은 연계나 전이가 되어야 만이 궁극적으로 장애인이 유상적인 임금을 전제로 한 고용이 가능한데 시설들의 역할이 불분명하고 지역적 분포나 수가 절대적으로 부족하고, 제도적으로도 이를 뒷받침 해주지 못하기 때문에 상당한 기간동안 훈련만을 받게 된다든지 훈련이 끝났지만 고용으로 연결되지 못하는 현상들이 발생되고 있는 것으로 분석된다.

다섯째, 생활시설이나 장애인복지관 부설로 설립되는 경우 또 다른 생활시설이나 프로그램으로 전락하는 문제가 있다.

생활시설이나 복지관 부설의 경우 실제적인 독립이 이루어지지 못함으로 직업재활시설이라는 전문성을 살리고 지역사회 장애인들에게 많은 기회를 제공하는 역할을 제대로 수행하지 못하고 궁극적으로 당장 경쟁고용이 어려운 장애인들에게 고용의 기회를 제공한다는 직업재활시설의 특성을 살리지 못하는 것으로 분석된다.

직업재활시설의 운영실태와 관련하여서는 다음과 같은 문제가 있는 것으로 분석되었다.

첫째, 직업재활시설의 수가 절대적으로 부족하고 지역적으로나 시설유형별로 편중현상이 심하다.

각 국은 사회·환경 변수에 따라 많은 차이가 있겠지만 일할 의사가 있고 능력이 있는 장

애인들을 위한 보호고용은 장애인구의 2~3%인 것으로 추정되나 우리나라는 0.5%수준이며 지역적으로나 시설유형별로 강원도나 보호작업시설로의 편중현상이 심하게 나타나는 것으로 분석된다.

둘째, 직업적 중증장애인의 보호고용기회 제공을 위한 시설이 부족하다.

직업재활시설은 당장 경쟁고용이 어려운 장애인을 위한 곳이며 대부분 정신지체, 정신장애, 발달장애, 학습장애, 뇌병변, 시각장애인으로 구성되나 우리나라는 대부분 정신지체나 지체장애 중심이기 때문에 시설이 절대적으로 부족하기도 하지만 발달장애, 정신장애, 뇌병변, 학습장애, 내부장애는 더욱 고용의 기회에 접근하는 것이 어려운 것으로 나타났다.

셋째, 생산품판매를 위한 지원방식이 문제가 있다.

직업재활시설의 생산품은 시장경쟁에서 경쟁하기에는 근본적으로 제품개발이나 디자인, 생산성 등에 문제가 있다. 따라서, 각국은 제도나 정부의 지원확대를 통해 해결하고 있으나 우리나라의 경우 이 부분에 대한 지원이 약하고 생산품 판매시설의 경우도 운영과 마케팅 능력이 제한적이기 때문에 생산품 판매가 원활히 이루어지지 못하는 것으로 분석된다.

넷째, 직업재활시설운영을 위한 지침이나 매뉴얼이 부족하다.

직업재활시설은 제한된 인력과 예산을 가지고 움직이기 때문에 개별 시설들이 독자적인 운영능력을 갖기에는 많은 문제가 따르고 또한 시설간 역할이 다르기 때문에, 이 차별성과 운영방식에 대해서는 세부적인 지침이나 매뉴얼이 개발되어 보급되고 이것을 통해 자연스럽게 연계나 전이가 이루어지도록 해야 하는데 이것이 부족한 것으로 분석된다.

제 3 절 개선방안

상기의 결론과 문제점에서 도출된 내용을 중심으로 연구목적에 비추어, 직업재활시설이 효율적으로 운영되기 위한 방안을 시설유형재편과 운영의 개선방안으로 구분하여 제안하면 다음과 같다.

먼저, 시설유형의 재편방안은 다음과 같다.

첫째, 현재의 직업재활시설 유형을 역할과 장애인의 직업적 제능력을 중심으로 재분류하며, 재분류방안은 보호작업시설(작업활동역할 포함)-근로작업시설(보호작업역할 포함)을 제안한다. 즉, 기존의 다섯가지 유형에서 두가지 방안으로 축소하되 작업활동시설은 보호

작업시설의 프로그램으로 두는 방안으로 실제적으로는 세가지 유형으로 재편하며, 신고는 2년 정도의 유예기간을 두어서 신고하도록 한다. 그리고 시설의 역할은 보호작업시설과 근로작업시설에 설치되는 작업활동프로그램은 훈련형으로 보호작업시설과 근로작업시설은 고용형의 시설로 구분하되 보호작업시설은 직업준비훈련과 보호고용기능을 갖는 시설로써 최저임금 30~50% 하한선을 적용하고 근로작업시설은 보호고용에 기능을 갖는 시설로 최저임금에 70% 이상을 적용하는 시설로 한다. 그리고 기존에 생산품판매시설은 장애인복지법 제 40조(생산품 구매)와 연계된 별도로 시설로 구분한다. 또한, 시설명칭은 유사적인 임금을 받는 근로자와 사회복지시설이라는 점이 부각되어야 한다는 점을 고려하여 현재의 보호작업시설과 근로작업시설이라는 명칭을 사용하도록 한다.

둘째, 시설인증위원회를 두어서 일정한 자격의 검증을 거친 후 시설성격에 맞는 시설로 신고될 수 있도록 하는 방안이 마련되어야 한다. 이 때 인증을 위한 위원회는 상시적으로 설치되는 것이 바람직하나, 당장 이것을 설치하는 것이 문제가 된다면 보건복지부나 한국보건사회연구원내에 한시적으로 설치하는 방안도 검토될 수 있을 것이다.

셋째, 직업재활시설의 지원방식을 근로장애인의 직업적 제능력을 기준으로 직원과 운영비를 지원하는 방식으로 개선되어야 한다. 현재는 근로시설이 보호작업시설보다 많은 지원이 이루어지고 있으며 이 가운데 시설과 설비는 어쩔 수 없다 할지라도 운영비와 직원에 대한 지원은 보호작업시설도 적어도 근로시설 정도의 지원이 이루어져야 하며 이는 보호작업시설의 예산을 점차적으로 증액하는 방식으로 개선되어야 할 것이다.

넷째, 시설간 연계나 전이가 원활하게 이루어질 수 있도록 시설간 연계방안, 전이를 위한 사례관리체계를 구축하도록 한다.

다섯째, 장애인복지관이나 직업재활시설에 부설될 경우 독립적으로 운영될 수 있도록 하는 지침이 제정될 필요가 있으며 시설 신고시 독립시설에 대한 제도적 장치를 전제로 인증을 해주는 방안을 검토해야 한다.

직업재활시설의 운영의 개선방안은 다음과 같다.

첫째, 직업재활시설 수를 장기적으로는 장애인의 2%정도 수준까지(현재의 약 3~4배) 증대하도록 하며, 우선 단기적으로는 1%수준(현재의 2배)까지 확대하며, 이때 지역별, 시설유형별 분포를 고려한다.

둘째, 시설유형재편 후 인증이나 지침 제정시 시설역할에 맞는 장애인이 분포될 수 있

도록 인증절차를 엄격히 적용하여 발달장애, 정신장애, 뇌병변, 내부장애 등이 고용의 기회에 실제적으로 접근될 수 있도록 하여야 한다.

셋째, 직업재활시설의 생산품이나 서비스의 판매를 위하여 법적구속력이 뒷받침되고 많은 직업재활시설이 적용될 수 있는 제도적 장치를 마련해야 하며, 현재 국회에 제출되어 있는 가칭 장애인생산품 및 서비스우선구매를 위한 특별조치법이 조속히 입법될 수 있도록 해야 한다.

넷째, 직업재활시설 유형재편에 따른 세부적인 운영지침과 매뉴얼이 조속히 개발되어야 한다.

다섯째, 직업재활시설이 제기능을 발휘하기 위해서는 직업재활의 기초가 충실해지고 전문화되어야 하기 때문에 이를 지속적으로 연구할 수 있는 센터가 필요하며, 이는 새로운 센터를 설치하기 보다는 관련 대학 내에 두는 방안이 검토되어야 한다.

참고문헌

- 강위영·나운환, 직업재활개론. 나눔의 집, 2001.
- 권도용·이달엽·나운환, 중증장애인 보호작업장 활성화방안 연구. 한국장애인재활협회, 1996.
- 나운환, 중증장애인을 위한 보호작업장의 모형개발에 관한 연구. 단국대학교행정대학원 석사학위논문, 1990.
- 나운환, 장애인생산물 우선구매제도의 활성화를 위한 시설 및 단체의 역할정립에 관한 연구. 직업재활연구12권1호. 한국직업재활학회, 2002.
- 나운환, 직업재활시설의 판로확대 및 우선구매제도개선방안. 2003직업재활실무자연수회. 한국장애인복지시설협회, 2003.
- 서성한·박기안·이영희, 최신마케팅. 서울: 삼우사, 2003.
- 한국보건사회연구원, 저출산에 대비한 인구정책 및 추진체계 수립 연구. 한국보건사회연구원, 2000.
- _____, 장애인실태조사. 서울 : 한국보건사회연구원, 2001.
- 한국장애인복지시설협회, 직업재활시설 조달촉진을 위한 환경조사보고서, 1999.
- _____, 장애인직업재활시설 편람, 한국장애인복지시설협회, 2003.
- 內閣府, 障害者白書. 內閣府, 2004.
- Anthony, W. A., Characteristic of people with psychiatric disabilities that are predictive of entry into the rehabilitation process and successful employment. Psychological Rehabilitation Journal, 17(3), 1994.
- Blanck, P. D., Employment, Disability, and the ADA, Illinois: Northwestern University Press, 2000.
- Blakely, S., A sheltered workshop's search for contracts. Nation's Business, 85(4), 83, 1997.

- Botterbusch, K. F., Employment history and employment of persons with severe disabilities. *Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin*, 28(3), 68-72, 1995.
- Botterbusch, K. F., Short-term vocational evaluation. Menomonie, WI: Materials Development Center, 1995.
- Department of Labor, Sheltered Workshop Study, 1997.
- Dick, N. & Shepherd, G., Work and mental health: A preliminary test of Warr's model in sheltered workshops for the mentally ill. *Journal of Mental Health*, 3, 1998.
- Druke, R. F., Understanding Disability Policies. London: MACMILLAN Press Ltd, 1999.
- Gary L. S., & Dan S., Worker and facilities, systems and values: A study of sheltered employment with options for the future. Institute of Applied Research ST. Louis, Missouri, 1998.
- Haveman R. H., Halberstadt, V., & Burkhauser, R. V., Public Policy Toward Disabled Workers. Cornell University Press, 1984.
- Hower, B., The federal procuring agency & JWOD, www.hq.usace.army.mil/cepr/roundtable/nish-coe.pptcp.15, 2000.
- Jenkins, W., & Strauser, D., Horizontal expansion of the role of the rehabilitation counselor. *Journal of Rehabilitation*, 65(1), 1999.
- Johnsen, D. A., Schik, T. L., Koehler, R. S., & Schalock, R. L., Developing a customer-oriented employment service program. Hastings: Mid-Nebraska Mental Retardation Services, 1987.
- Marshak, L. E., Bostick, D., & Turton, L. J., Closure outcomes for clients with psychiatric disabilities served by the vocational rehabilitation system, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 33(3), 1990.
- Katz-Garnis, L., McCue, M., Garris, R. P., & Herring, J., Psychiatric rehabilitation: An Outcome Study. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 29, 1983.

- Kiernan, W. E., & Schalock, R. L., Economics, industry, and disability. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co, 1989.
- Mank, D., Reaction to a plan for a demonstration project for a comprehensive integrated employment system. Prepared for Employment Services Steering Committee, Productive Living Board of St. Louis County, 1998.
- MASWN, 2004-05 Directory. The Missouri Association of Sheltered Workshop Managers, 2004.
- McLoughlin, C. S., Garner, J. B., & Callahan, M. J., Getting employed, staying employed. Job Development and Training for Persons with Severe Handicaps. Paul H. Brooks Publishing Co, 1987.
- NIB, 2003Annual Report. NIB, 2004.
- NISH, People with disabilities work: America benefits. NISH, 2003.
- NISH, 2002 Annual Report. NISH, 2003.
- Paukert, L., Report on the seminar on the management of enterprises for disabled persons under market economy conditions. International Labour Office: Geneva, 1996.
- Remploy, Annual report & accounts 2003.
- Rubin, S. E., & Rossler, R. T., Foundations of the vocational rehabilitation process(5th ed.), Austin, TX: Pro-ed, 2001.
- Schneider, M., Achieving greater independence through assistive technology. Job Accommodation and Supported Employment. Journal of Vocational Rehabilitation, 12(2), 1999.
- Schraeder, C. et al., Alzheimer's disease. Journal of Case Management, 2(3), 1996.
- Schuster, J. W., Sheltered workshops: Financial and philosophical liabilities. Mental Retardation, 28(4), 233-239, 1990.
- Szymanski, E. M., & Parker, R. M., Work and disability: Issues and Strategies in Career Development and Job Placement. Pro-ed, 1996.

Taylor, D. W., Bordieri, J. E., Crimando, W., & Janikowski, T. P., Job tasks and functions of vocational evaluations in three sectors of practice. *Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin*, 26(2), 1993.

Whitehead, C. W., The sheltered workshop dilemma: Reform or replacement. *Remedial and Special Education*, 7(6), 18-24, 1986.

Wright, G. N., *Total rehabilitation*. Boston: Little, Brown, 1980.

<http://www.bmgs.bund.de>

<http://www.bmwa.bund.de>

<http://www.JWOD.org>

<http://www.mohw.go.kr>

<http://www.nib.org>

<http://www.nish.org>

<http://www.remploy.co.kr>

부 록

1. 2004년 장애인직업재활시설 평가 지표
2. 전문가의견 조사표

장애인 직업재활시설 유형 재편에 관한 전문가 의견조사

본 연구는 현 장애인 직업재활시설 유형구분이 명확한 기준없이 다양하게 구분되어 있어 오히려 시설운영이나 장애인의 직업재활에 저해요소로 작용할 수 있다는 평가결과에 기초하여 시설유형 재편에 관한 방안을 수립하기 위한 것입니다.

본 연구의 결과는 보건복지부의 직업재활시설 유형재편에 반영될 것이므로 전문가 여러분들은 전문적 식견으로 응답해 주시면 감사하겠습니다.

2004년 11월

연구책임자 나 운 환 교수

대구대학교 직업재활 및 보조공학연구소

전화 : 053-650-8267

e-mail : whna@daegu.ac.kr

직업재활시설 실태에 대한 의견

다음은 현재 장애인 직업재활시설에 대해 여러분들은 어느정도로 생각하는지 의견을 말씀해 주십시오.

구 분	매우불만족 (1)	불만족 (2)	만족 (3)	매우만족 (4)
1. 현재의 시설유형구분에 따른 지원방식				
2. 현재의 시설유형구분에 따른 운영지침 (장애인복지사업안내, 장애인복지법 시행규칙)				
3. 직업재활시설의 지도·감독에 대해				
4. 직업재활시설의 평가방식				
5. 현재의 직업재활시설 신고방식				
6. 직업재활시설 판매지원방식				
7. 독립시설형태의 운영				
8. 현재의 직업재활시설 유형구분				
9. 직업재활시설의 조정·지원단체				
10. 현재의 직업재활시설의 성격 (역할과 기능)				

26. 직업재활시설유형구분을 개선한다고 전제할 때 가장 바람직한 구분이라고 생각되는 방식은?

- ① 작업활동 - 보호작업 - 근로작업시설
- ② 보호작업 - 근로작업시설
- ③ 보호작업(작업활동기능 포함) - 근로작업시설
- ④ 보호작업(작업활동기능 포함) - 근로작업시설(작업활동기능 포함)
- ⑤ 작업활동 - 보호작업 - 근로작업 - 직업훈련시설
- ⑥ 기타()

27. 시설간 연계나 장애인근로자의 전이가 원활하게 이루어지기 위해서는 어떻게 하는 것이 바람직하다고 생각하십니까?

- ① 연계가 필요한 시설은 한 개의 시설에 허가
(예를들어 작업활동, 보호작업시설은 동일시설에서 운영하도록 허가)
- ② 지침에서 연계가 의무적으로 이루어지도록 규정
- ③ 기타()

28. 직업재활시설의 운영비 지원 (인건비 및 운영비-기능보장 제외)은 어떤 기준으로 지급되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 현재와 동일 (시설구분)
- ② 근로장애인의 직업능력
- ③ 장애유형별
- ④ 장애등급별
- ⑤ 직무의 형태
- ⑥ 인증기관의 인증
- ⑦ 기타()

29. 직업재활시설의 직원지원은 어떤 기준으로 이루어져야 한다고 생각하십니까?

- ① 현재와 동일 (시설구분)
- ② 근로장애인의 직업능력
- ③ 장애유형별
- ④ 장애등급별
- ⑤ 직무의 형태
- ⑥ 인증기관의 인증
- ⑦ 기타()

30. 직업재활시설이라는 명칭외에 다른 명칭을 사용한다면 어떤 명칭이 좋겠는지 의견을 기록해 주시면 고맙겠습니다.

()

일반사항

1. 귀하의 근무시설은?

- | | | |
|----------|-----------|----------|
| ① 작업활동시설 | ② 보호작업시설 | ③ 근로작업시설 |
| ④ 직업훈련시설 | ⑤ 생산품판매시설 | ⑥ 시설협회 |
| ⑦ 장애인복지관 | ⑧ 기타() | |

2. 귀하의 직무는?

- | | | |
|---------|---------|---------|
| ① 원장 | ② 직업재활사 | ③ 사회복지사 |
| ④ 기타() | | |

3. 귀하의 근무기간은? (개월)