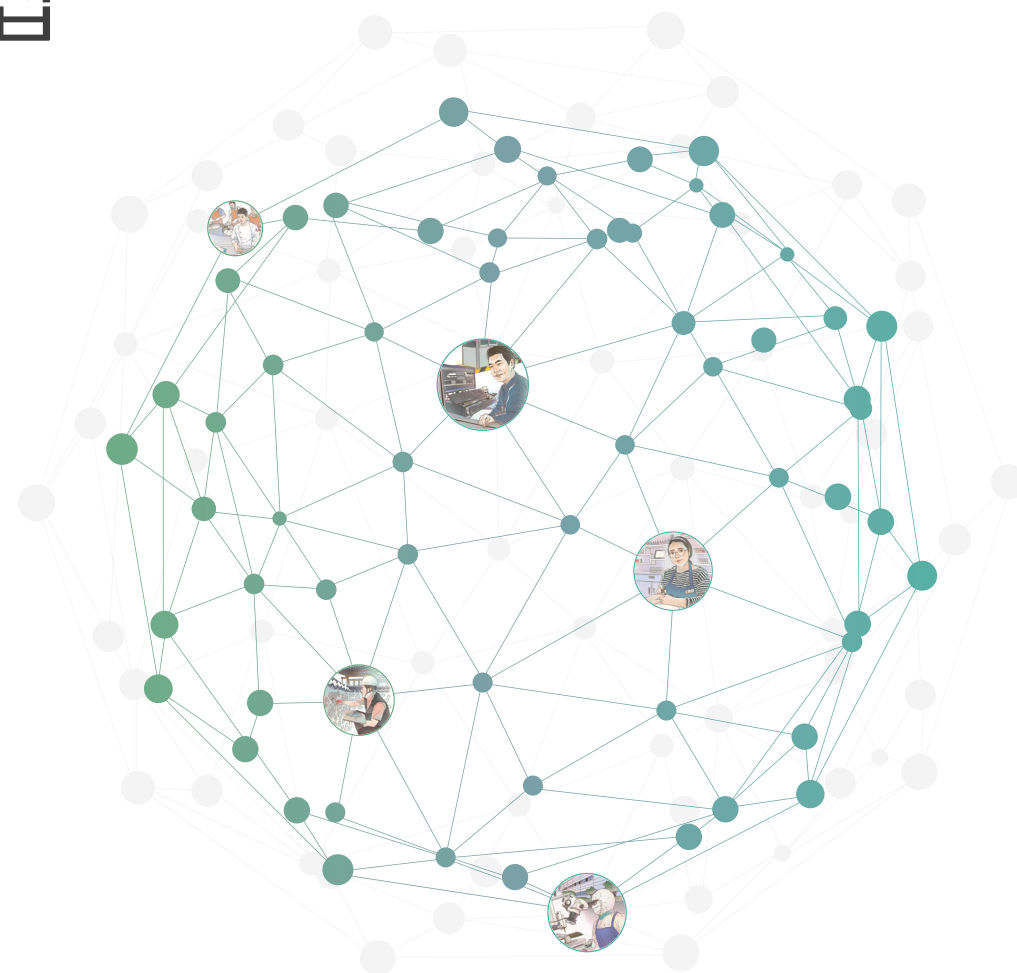


2019

장애인 고용 사례집

한국장애인고용공단



역대 장애인고용신뢰기업(트루컴퍼니) 수상기업

2006년

대상 삼성전기(주)
 금상 교보생명보험(주)
 은상 (주)신세계
 (주)씨제이텔레닉스
 네트론텍(주)

2007년

대상 (주)대한항공
 금상 롯데쇼핑(주)
 은상 (주)그린텔
 대한주택공사
 CIC코리아(주)
 코레일네트웍스(주)

2008년

대상 삼성전자(주)
 금상 삼성증권(주)
 은상 부일정보링크(주)
 삼성화재해상보험(주)
 효성ITX(주)

2009년

대상 (주)부산은행
 금상 CJ푸드빌(주)
 은상 (주)와이즈-원
 (주)TSPS

2010년

대상 롯데쇼핑(주)
 금상 (주)성우하이텍
 은상 태산LCD(주)
 동상 대한무역투자진흥공사
 삼양식품(주)

2011년

대상 캐논코리아비즈니스솔루션(주)
 금상 삼성생명보험(주)
 은상 광전자주식회사
 동상 에스엘전자(주)

2012년

대상 CJ CGV(주)
 금상 하나마이크론(주)
 은상 (주)에프알엘코리아
 동상 부산교통공사

2013년

대상 IBK기업은행
 금상 삼성SDS(주)
 은상 (주)서원유통
 동상 (주)남선알미늄
 한국지역난방공사

2014년

대상 (주)스타벅스커피 코리아
 금상 (주)NS쇼핑
 은상 기술보증기금
 동상 한국도자기(주)
 (주)에스아이플렉스

2015년

대상 LG이노텍(주)
 금상 한화호텔앤드리조트(주)
 은상 강원대학교병원
 동상 (주)웅진
 KCW(주)

2016년

대상 롯데하이마트(주)
 금상 (주)탐앤탐스
 은상 코레일관광개발(주)
 동상 (주)그린씨에스
 서울도시철도공사

2017년

대상 (주)에스원
 금상 울산과학기술원
 은상 (주)올품
 동상 서울의료원
 목포한국병원

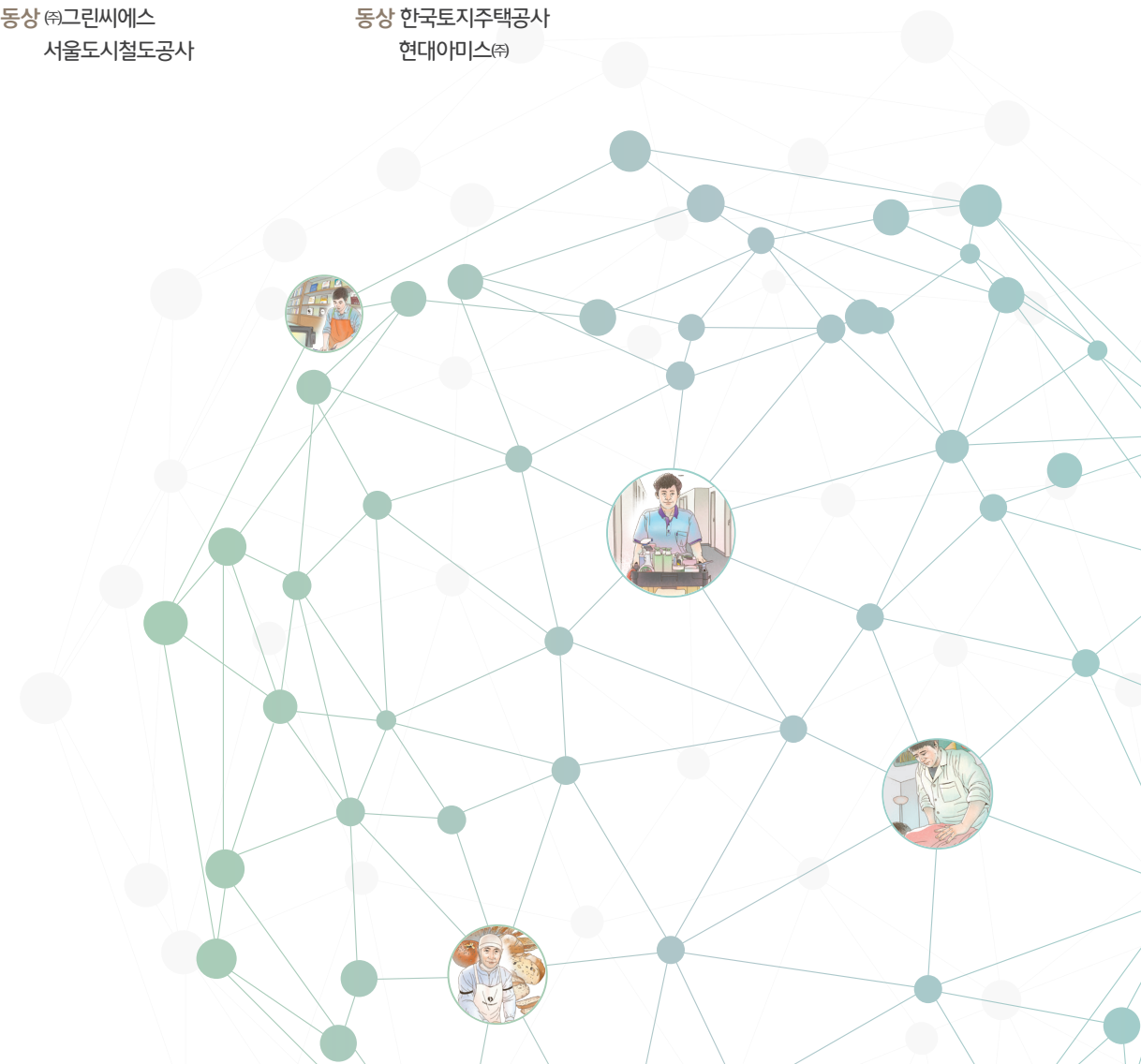
2018년

대상 (주)이마트
 금상 (주)제주항공
 은상 경상대학교병원
 동상 한국토지주택공사
 현대아미스(주)

2019년

대상 국민건강보험공단
 금상 전남대학교병원
 은상 한전KDN(주)
 동상 (주)경기문화재단

2006~2019



인사말

공공기관들의 사례는
우리 사회가 장애인 고용을 통해
‘다 함께 잘 사는 포용 국가’를
향하는 전형을 보여줍니다.



효율과 성장 위주였던 정책 기준이 최근 ‘사회적 가치’ 중심으로 전환되면서 대기업의 장애인 고용에 대한 관심과 노력이 나날이 커지고 있습니다. 이러한 분위기에서 ‘2019년 장애인 고용 사례집’을 선보이게 되어 매우 기쁘게 생각합니다.

이번 사례집에는 총 31개 공공기관 및 민간 기업들의 다양한 장애인 고용 사례를 제시하였습니다. 각 기업(관)이 자사의 기업문화, 경영 가치, 지역사회 특성 등을 종합적으로 고려하여 주체적이고 주도적인 장애인 고용 전략을 수립하여 추진한 점이 특히 과거와 달라진 점이며 각 사례들이 다채롭고 생동감 있게 느껴지는 이유입니다. 남을 의식하지도 않고 획일적인 장애인 채용 방식을 벗어나 있어 자유로움도 느껴집니다.

중증장애인의 진입 문턱을 낮추는 열린 채용, 청년장애인이 사회로 나아가는데 기업이 디딤돌 역할을 하며, 지역사회의 중증 장애인들을 고용하여 사회로 품는 공공기관들의 사례는 우리 사회가 장애인 고용을 통해 ‘다 함께 잘 사는 포용 국가’를 향하는 전형을 보여줍니다.

또한 장애인 채용 후 각 기업에 특화된 복지 서비스를 제공하고 기업의 인재상에 맞도록 전문역량을 키워 사회의 일원으로 의미를 부여하는 노력은 ‘사람 중심 고용’이라는 가치관을 실현하는 모습입니다.

우리나라가 장애인 고용 의무제도를 도입한지도 벌써 내년이면 30주년이 됩니다. 그간 안정적인 제도 시행과 기업의 이행 노력 덕분에 해마다 꾸준히 장애인고용률이 증가하고 있습니다. 앞으로도 한국장애인고용공단은 장애인 고용의 양적 확대뿐 아니라 질적 도약을 위해서도 기업과 장애인의 든든한 파트너가 되기 위해 최선을 다해 노력하겠습니다.

감사합니다.

2019년 6월
한국장애인고용공단 이사장 **조 종 란**

2019

장애인 고용 사례집

CONTENTS

01.

장애인 적합직무 배치

- 10 CJ프레시웨이㈜
노동 강도 높아도
장애인 고용을
막을 수 없다
- 12 경상대학교병원
직무 한계 넘고 장애인
능력에 집중하니
만족도가 향상되다
- 14 롯데하이마트㈜
편견 깨고 다양성 존중,
장애인 고용 확대하는
통로가 되다
- 16 법무법인(유) 율촌
장애인,
법률가 마을의
구성원이 되다
- 18 ㈜교보문고
지식으로 더 나은
세상을 만드는 데
장애인이 앞장서다
- 20 ㈜스타벅스커피코리아
열린 채용 문화로
장애인 바리스타
산실이 되다
- 22 ㈜에스아이플렉스
장애인 스마트폰의
핵심 부품을 만들다

02.

장애인 중심 채용 전형

- 26 CJ푸드빌㈜
고객의 행복하고
맛있는 순간,
장애인 함께하다
- 28 국민건강보험공단
중증장애인
진입 문턱 낮추고
공공기관 최대 규모
장애인 고용하다
- 30 롯데쇼핑㈜
글로벌 유통 시장
장애인과 함께 선도하다
- 32 ㈜그린씨에스
장애인, 전문적인
상담을 통해
고객 가치를 올리다
- 34 한전KDN㈜
청년장애인에게
사회로 나아가는
디딤돌이 되다

03.

자회사형 표준사업장 설립

- 38 ㈜넥슨코리아
장애인 고용으로 게임과
유저를 연결하는
장검다리가 되다
- 40 ㈜에스원
장애인, 상담 품질 높이고
8년 연속 우수 콜센터
선정되다
- 42 ㈜제주항공
항공 업계 최초
장애인 고용,
장애인 항공사의
순항을 이끌다
- 44 ㈜하누리
장애인 고용은 기본,
고용 노하우까지 전수하다
- 46 ㈜행복누리
장애인·비장애인
함께 누리는
행복한 삶을 열다
- 48 행복두드리미㈜
장애인 행복
+ Do Dream
- 50 현대아미스㈜
지역 내 장애인과 함께
지역의 대표 기업이 되다

04.

장애인 직무 다양성 확보

- 54 CJ엠디원
장애인, 식품 브랜드
홍보의 선봉에 서다
- 56 (재)경기문화재단
장애인, 문화재를 돌보다
- 58 롯데카드㈜
장애인을 고용하고,
장애인을 위한
금융 서비스 제공하다
- 60 울산과학기술원(UNIST)
장애인, 세상과의
장벽을 낮추다
- 62 전남대학교병원
의료기관 내 숨은
일자리 찾고
장애인 고용 희망을 보다
- 64 BNK 부산은행
금융권 최초로 장애인 고용,
본사-영업점까지
장애인 배치하다
- 66 ㈜웅진
건강한 사회의 출발, 기업의
장애인 고용에서 시작되다
- 68 한국토지주택공사
중증장년장애인 고용으로
취업 취약계층과 사회복지,
두 마리를 잡다

05.

장애인 전문가 양성

- 72 삼성전자㈜
기업 맞춤형 인재 양성으로
장애인 대기업
취업의 문을 열다
- 74 인천시서구시설관리공단
장애인 자립과 일자리가
곧 복지이다
- 76 ㈜파리크라상
장애인, 제과제빵으로
'꿈'이라는 희망을 빛다
- 78 ㈜하나마이크론
장애인, 기업의
핵심 공정에서 반도체의
기술력을 높이다

01. 장애인 적합직무 배치

CJ프레시웨이(주)

노동 강도 높아도
장애인 고용을
막을 수 없다

경상대학교병원

직무 한계 넘고
장애인 능력에 집중하니
만족도가 향상되다

롯데하이마트(주)

편견 깨고 다양성 존중,
장애인 고용 확대하는
통로가 되다

법무법인(주) 올촌

장애인,
법률가 마을의
구성원이 되다

(주)교보문고

지식으로 더 나은
세상을 만드는 데
장애인이 앞장서다

(주)스타벅스커피코리아

열린 채용 문화로
장애인 바리스타
산실이 되다

(주)에스아이플렉스

장애인
스마트폰의
핵심 부품을 만들다



노동 강도 높아도
장애인 고용을
막을 수 없다



CJ프레시웨이(주)



설립연도

1991년



업종

식자재 유통업



상시 근로자

6,315명



장애인 근로자

132명

장애인고용률 3.64%
(2018년 12월 기준)

그룹사 상생 문화 계열사로 확대

●

CJ프레시웨이(주)(이하 CJ프레시웨이)는 식자재 유통 사업으로 시작해 현재는 식자재 유통은 물론 단체 급식을 하는 푸드 서비스 기업이다. 그룹사인 CJ의 푸드 서비스 산업 밸류 체인으로 식자재 쇼핑물, 고속도로 휴게소 및 공항 식음료 매장까지 사업을 확대하며 시장을 선도하고 있다. CJ프레시웨이는 식자재 유통과 위생 품질관리, 산업체·병원·학교의 단체 급식을 주로 한다. 업무환경과 특성으로 장애인 고용이 쉽지 않아 장애인고용률은 1% 미만이었다. 하지만 공유가치 창출이 중요해지고 더욱이 그룹사인 CJ의 사회 취약층과 상생 문화가 계열사로 확대되면서 CJ프레시웨어도 장애인 고용을 외면할 수 없게 되었다.

급식 점포 특성에 맞춰 장애인 고용 방안 마련

●●

CJ프레시웨이는 직무 검토를 통해 운영 중인 기업이나 학교 단체 급식당의 주방보조 직무에 장애인 고용을 하기로 했다. 급식 점포의 식기 세척과 청소를 장애인 직무로 선정한 후 한국장애인고용공단을 통해 구인 확보에 나섰다. 3주간의 지원고용 기간 급식 업무와 직무 수행 능력을 키웠고 현장에 배치되었다. 2015년 기준 25명의 장애인 고용, 이 중 중증장애인은 15명이었고, 급식 점포가 늘어나면서 장애인 고용도 증가해 2019년 4월 기준 127명의 장애인, 이 중 중증장애인 88명 근무 중이다. 장애인 고용을 지속해오고 있지만, 고용 초기 걱정이 없었던 건 아니다. 급식 점포는 시간에 맞춰 배식이 진행되기 때문에 근무 시간이면 항상 분주하고 발 빠르게 돌아간다. CJ프레시웨이 '장애인이 빠른 업무 속도에 따라올 수 있을까?'하고 고민했다. 이들의 속도가 뒤처지면 비장애인 직원의 피로가 가중될 것이라 생각한 것이다. CJ프레시웨이는 이러한 걱정을 해결하고 장애인 직원의 초기 적응을 돕기 위해 근무 시간을 6시간 이하로 단축하고 3~6개월 간 적응 기간을 두었다. 이 방법을 통해 장애인 직원의 업무 피로도를 낮추고 근속률을 높였으며 비장애인 직원의 피로도와 기업의 고민도 덜었다.

배려를 통한 시너지 효과

●●●

비장애인 직원과는 면담을 통해 장애인을 이해하고 배려할 수 있는 환경을 조성했다. 장애인 직원의 업무 이해도와 습득력에는 개인별로 차이는 있지만, 이들이 업무와 조직에 적응할 수 있도록 기다렸다. 이런 기다림 속에 장애인 고용은 안정화 되었다. CJ프레시웨이는 장애인 고용을 통해 배운 공유가치를 바탕으로 시각장애인을 위한 점자 도서 만들기, 시각장애인 걷기 동행, 소외 계층에 음식 나눔 등의 사회공헌활동을 펼친다. 급식 업체의 노동 강도는 높다. 하지만 해결책을 찾고 장애인과 상생하는 CJ프레시웨이는 장애인 고용 점포에 혜택을 주는 등 다양한 지원 방안을 바탕으로 고용을 이어 나간다.



직무 한계 넘고
장애인 능력에
집중하니
만족도가 향상되다



경상대학교병원



설립연도

1987년



업종

의료업



상시 근로자

3,008명



장애인 근로자

65명

장애인고용률 2.86%
(2018년 12월 기준)

“병원이 가지는 직무 한계에만 부딪힌다면, 장애인의 병원 취업 문턱은 높을 것입니다.

하지만 그 한계에서 벗어나 개개인이 가진 능력을 파악하고, 직무를 부여한다면

그누구보다도 훌륭한 조직의 일원이 될겁니다.”

- 경상대학교병원 신희석 병원장

병원 직무 한계 뛰어 넘고 장애인 고용 시동

●

경상대학교병원(이하 경상대병원)은 1987년 경상대학교 의과대학 부속병원으로 개원했다. 지역의 거점의료기관으로 경남 최초의 상급종합병원이다. 하지만 전문자격을 필요로 하는 직군이 대부분인 의료기관 특성상 장애인 고용은 쉽지 않았다. 2016년 경상대병원은 ‘함께 하는 세상 만들기’ 위한 노력에 나섰고 장애인 고용에 새 여정을 쓰기 시작했다. 한국장애인 고용공단(이하 공단) 창원맞춤훈련센터 개소와 발맞춰 장애인 고용에 본격적으로 나섰다.

개인별 적성 고려해 고객접점에도 장애인 배치

● ●

장애인 고용에 앞서 경상대병원에 또 하나의 고민은 ‘과연 병원을 찾는 환자들이 불편해하지 않을까?’라는 부분이었다. 걱정과 달리 병원의 특성상 내원객들도 장애인에 대한 거부감이 크지 않았다. 장애유형과 개개인의 특성에 맞는 직무만 찾는다면 장애인 고용도 어렵지 않을 거라는 자신감이 생겼다. 공단과 협력을 통해 직무를 발굴했다. 장애인이라고 해서 무조건 고객접점 지역을 피하지 않았다. 개인별 적성과 능력이 맞다면 과감히 고객 안내부서에서 배치했다. 그렇게 사무행정, 지원부서, 검사실 등 병원 내 적재적소에서 근무 중이다. 공단 창원맞춤훈련센터 개소 후에는 분원인 창원경상대병원에서 근무할 발달장애인 맞춤형 인재까지 양성했다. 단순히 자리를 채우는 것이 아니라 능력을 높게 사니 이직률도 낮았다. 2016년 본격적으로 장애인 고용을 시작한 첫 해 28명을 고용했다. 다양한 부서의 협조와 관심, 장애인 직원의 근무태도는 2017년 19명 - 2018년 11명을 추가 고용을 할 수 있는 원동력이 되었다. 2018년 12월 장애인 직원은 모두 65명으로 이 중 중증장애인 21명, 장애인고용률 2.86%이다.

모두의 노력, 지속적인 고용으로 밝은 미래 기대

● ● ●

고용된 장애인 직원은 장애로 업무에 피해를 주지 않기 위해 노력했다. 원무과에 근무 중인 청각장애인 A씨는 환자의 말을 놓치지 않으려 상대의 입모양을 정확히 파악하고, 지체장애인 B씨는 항상 웃는 얼굴로 내원한 이들의 기분을 좋게 한다. 경상대병원은 의료업 특성에 안주하지 않고 직무개발과 개인 역량에 집중한 고용으로 2018년 트루컴퍼니상(은상)을 받았다. 앞으로도 경상대병원은 필요 인력 일부를 장애인으로 고용해 나갈 예정이다. 적은 인원이라도 꾸준히 진행된다면 장애인고용률과 장애인식 모두 나아질 것이라 믿는다.



편견 깨고
다양성 존중,
장애인 고용 확대하는
통로가 되다



롯데하이마트(주)



설립연도

1999년



업종

도소매업



상시 근로자

3,897명



장애인 근로자

94명

장애인고용률 3.00%
(2018년 12월 기준)

롯데그룹
편입되며
장애인 고용 시작

•

다양성 존중으로
확대되는
장애인 고용

• •

편견 깨고 고용,
고객만족도 제고

• • •

롯데하이마트(이하 하이마트)는 롯데그룹의 계열사로 국내 대표적인 전자 유통기업이다. 접근성이 뛰어난 곳에 있는 '매장', 직접 체험해볼 수 있는 '상품', 풍부한 지식으로 상품 안내를 돕는 '사람' 이 세 가지가 하나 되어 국내 1위의 전자제품 전문점이 되었다. 하이마트는 국내 그룹 중 최초로 그룹 주도의 장애인 고용을 시작한 롯데그룹에 2012년 편입되면서 장애인 고용을 시작했다.

롯데그룹 계열사 중에는 늦은 출발이었지만 경영진들의 장애인 고용 의지는 남달랐다. 2015년 한국장애인고용공단과 장애인고용증진협약을 맺고 당시 2.7%라는 장애인의무고용률 법적 기준 달성이라는 목표를 정했다. 하이마트는 장애인 직무개발을 하면서 고객접점 지역인 매장 배치를 제외하지 않았다. 개통센터, 지점 내 서비스 코너에도 장애인 배치를 시작했다. 덕분에 협약 이전 31명이었던 장애인 직원은 점차 증가하기 시작했고 초기 목표 달성에 성공했다. 2018년 장애인 직원 94명, 장애인고용률도 3.0%까지 확대되는 등 눈에 띄는 결과를 보였다. 더 의미 있는 점은 이들 대부분이 전국 460개의 오프라인 매장에서 불특정 다수의 고객을 대면하는 판매 및 영업 직무를 맡았다는 점이다.

하이마트의 장애인 고용에서 눈여겨 봐야 할 점은 다양성이다. 상·하반기 그룹 채용 및 특별 채용을 통해 고용한 장애인 직원은 성별의 차이를 두지 않았고 장애유형도 지체, 시각, 뇌병변, 청각, 신장, 정신장애 등으로 다양하다. 근무 지역 역시 서울·경기 등 수도권에 집중된 것이 아니라 전국으로 분포되었다. 고용을 지속하면서 영업직 외에도 캐시, 지점 내 미화, 주차 관리, 사내 카페테리아로 직무를 확대하는 등 추가 고용을 위해 직무의 다양성까지 확보했다.

하이마트는 시간제 근무를 도입해 장애친화적 근로환경을 마련했다. 이는 경력단절 여성을 위한 근무형태였지만 장애인 직원에게 확대 운영한 뒤 업무 만족도와 효율성까지 높이며 긍정적인 반응을 얻었다. '장애인은 고객 대면 서비스가 어렵다'라는 편견을 깨고 고객만족에는 직원의 장애 유무가 관계없다는 점을 몸소 보여준 하이마트는 고객의 장애인식개선까지 유도하며 장애인 고용의 진정성 있는 모습으로 2016년 트루컴퍼니상(대상)을 받았다.



장애인,
법률가 마을의
구성원이 되다



법무법인(유)
율촌

법무법인(유) 율촌



설립연도

1997년



업종

법률서비스업



상시 근로자

670명



장애인 근로자

13명

장애인고용률 3.88%
(2018년 12월 기준)

장애인 인재와 소통 시작

•

법률서비스 업종, 장애인 적합 직무발굴

••

법무법인(유) 율촌(이하 율촌)은 각 분야에서 명성을 갖춘 파트너들이 뜻을 모아 설립한 법률가의 마을이다. '좋은 인재가 좋은 회사를 만들고 진심 어린 소통이 그 출발이다'라는 우창록 대표변호사의 경영 철학은 장애인 고용에도 미친다. 율촌은 '장애인은 법무법인에서 일하기 힘들다'라는 고정관념을 깨고 2010년 한국장애인고용공단(이하 공단)과 손을 잡았다.

율촌은 공단과 두 달에 걸친 직무분석을 통해 장애인이 근무 가능한 직무에 중증장애인 고용을 시작했다. 율촌은 도심 내 빌딩에 7개의 공간을 오피스로 사용한다. 로펌 특성상 고객 접견과 회의를 진행하는 공간이 많은데 해당 구역 청소, 헬스키퍼 등의 틈새 직무를 찾아 첫째 3명의 장애인을 고용했다. 이들의 직무수행능력과 근무 태도에 장애인 고용의 문은 더 열렸다. 이후 매년 2명씩 추가 고용했으며 장애인 고용을 시작한 지 3년 만에 장애인고용률 3.4%를 나타냈다. 율촌은 직무개발을 통해 장애인이 할 수 있는 일을 추가로 찾아 청소 외 복사, 우편 분류, 사내 메신저 등 적합 업무에 고용을 이어갔다. 그렇게 2014년 8명을 거쳐 2018년 13명의 장애인 직원이 법률가의 마을을 밝히고 있다.

장애인 직원은 정신, 지체, 뇌병변, 지적장애 등으로 대부분 중증장애인이지만 본인에게 적합한 직무 배치를 통해 업무를 효율적으로 수행 중이다. 비장애인 직원도 이들의 적응이 중요하다는 점을 잘 알기에 각종 지원을 아끼지 않았다. 수시 면담을 통해 어려움은 없는지 확인하고, 업무로 힘들어하면 보직 변경을 제시한다. 또한, 장애인 직원의 업무가 익숙해질 때까지 열린 마음으로 기다리기도 한다.

교육과 사회공헌활동으로 확대

•••

율촌은 소속 전문가들의 교육을 위한 투자가 가장 많고 시스템이 잘 정비된 로펌으로 알려졌는데 장애인 직원 교육도 예외는 아니었다. 장애인 직원의 개인 역량 강화를 위해 문서작성 교육 등을 진행했다. 장애인 고용 외 사회공헌활동도 활발히 펼치고 있다. 장애인을 위한 무료 법률상담을 시작해 사회취약계층이 법을 통해 보호받을 수 있도록 적극적으로 힘쓰고 있다. 법률서비스 업종에서 장애인 고용의 가능성을 제시한 율촌은 지금까지의 경험을 바탕으로 기존 직무에 국한하지 않고 장애인 고용을 확대하기 위해 노력 중이다.



지식으로
더 나은 세상을
만드는 데
장애인이 앞장서다

KYOBO 교보문고

(주)교보문고



1980년



출판서점업



1,034명



18명

장애인고용률 2.03%
(2018년 12월 기준)

1% 미만이던
장애인고용률,
전환기 도래

고객센터와
물류센터에서
장애인 업무 탐색

근속을 위한
환경 마련,
고용만큼 중요

(주)교보문고(이하 교보문고)는 1980년 창립된 기업으로 국내를 대표하는 지식문화기업이다. '사람은 책을 만들고 책은 사람을 만든다'라는 창립자의 철학으로 지금까지 '책'을 통한 다양한 문화 콘텐츠를 제공하고 있다. 교보문고의 장애인 고용은 2013년 전환기를 맞게 된다. 이전까지 1%대 미치지 않은 장애인고용률이었으나 2013년 하정도 부사장이 부임하면서 적극적인 자세로 장애인 고용에 나섰다.

교보문고는 사무직과 현장직 업무를 분석한 결과 고객센터, 물류센터, 사무직 일부에 장애인 고용이 가능한 것을 파악했다. 특히, 전화와 이메일로 고객을 응대하는 서비스부서인 고객센터는 장애인과 비장애인 업무 영역과 범위가 차이가 없다고 판단해 한국장애인고용공단(이하 공단)의 추천을 받아 교육생을 선발했다. 선발된 장애인은 한 달간의 교육 후 정규직으로 7명이 고용되었다. 교보문고에서 판매되는 책은 경기도 파주에 있는 물류센터를 무조건 거쳐야 한다는 점에서 물류센터 내 업무도 살폈다. 물류센터는 입고부터 출고, 배송, 도서정보 관리 등 공정이 세분되어 있다. 현장직 업무는 사무직과 달리 장애유형과 정도에 따라 업무 수행 범위의 차이가 있다고 판단했다. 도서 바코드를 발행하는 업무는 한 손으로도 업무 수행이 가능하다는 점을 알게 된 교보문고는 해당 직무에 취업이 어려운 편마비 중증장애인 4명을 특별채용하는 등 물류센터에만 6명의 장애인 고용 성과를 냈다. 이외에 영업직이나 총무직에서도 장애인이 일부가 근무 중이다. 교보문고는 장애인 고용을 위해 공단과 협조하고 장애인채용박람회에 참가하는 등의 노력을 지속했다. 그 결과 고용 초기 2명이었던 장애인 직원이 현재는 18명으로 늘었다. 근무 중인 장애인 직원의 장애유형을 보면 지체, 시각, 뇌병변, 안면, 언어장애 등이다.

교보문고는 장애인을 고용하면서 인원만큼 중요한 것이 이들이 계속해서 근무할 수 있는 환경과 분위기 조성이라고 여겼다. 비장애인 직원에게는 꾸준히 장애인식개선 교육을 진행하며 공동체 운명이라는 점을 강조했고 장애인·비장애인 직원 간 지속적인 소통으로 편견을 허물어 갔다. 이 때문일까. 2013년 이후 채용된 장애인 직원은 대부분 근속 중이다. 교보문고는 제한된 직무 속에서도 장애인 고용을 지속·유지해오고 있다. 앞으로도 판매수익 기부, 도서 기증 등 다양한 사회공헌활동과 함께 장애인이 지식 산업 안에서 제 일을 찾아 꿈을 키울 수 있도록 장애인 일자리 창출 및 장애인 고용을 지속해 나갈 것이다.



열린 채용 문화로
장애인 바리스타
산실이 되다



1999년



음료소매업



14,187명



312명

장애인고용률 4.00%
(2018년 12월 기준)

“장애인 파트너가 근무하기 좋은 환경은 비장애인 파트너도 근무하기 편한 곳입니다.

그들을 위해 좋은 환경을 구축하는 것이 가장 중요하다고 생각합니다.

환경이 마련되면 장애인 파트너의 장기근속이 가능하고 자신의 능력을 인정받을 기회가 많아집니다.”

- 스타벅스 파트너행복추진팀 박종환 파트너

국내 대표
커피 프랜차이즈,
장애인 고용

●

고객 대면 서비스
직무에 장애인
바리스타 배치

● ●

(주)스타벅스커피코리아(이하 스타벅스)는 1999년 이대 앞 1호점을 시작으로 한 커피 프랜차이즈이다. 국내 커피 전문점이 인기를 누리게 된 배경에 스타벅스의 영향을 빼놓을 수 없을 만큼 국내 커피문화를 선도하는 브랜드로 전국 73개 도시에서 1,291개의 매장을 운영 중이다.

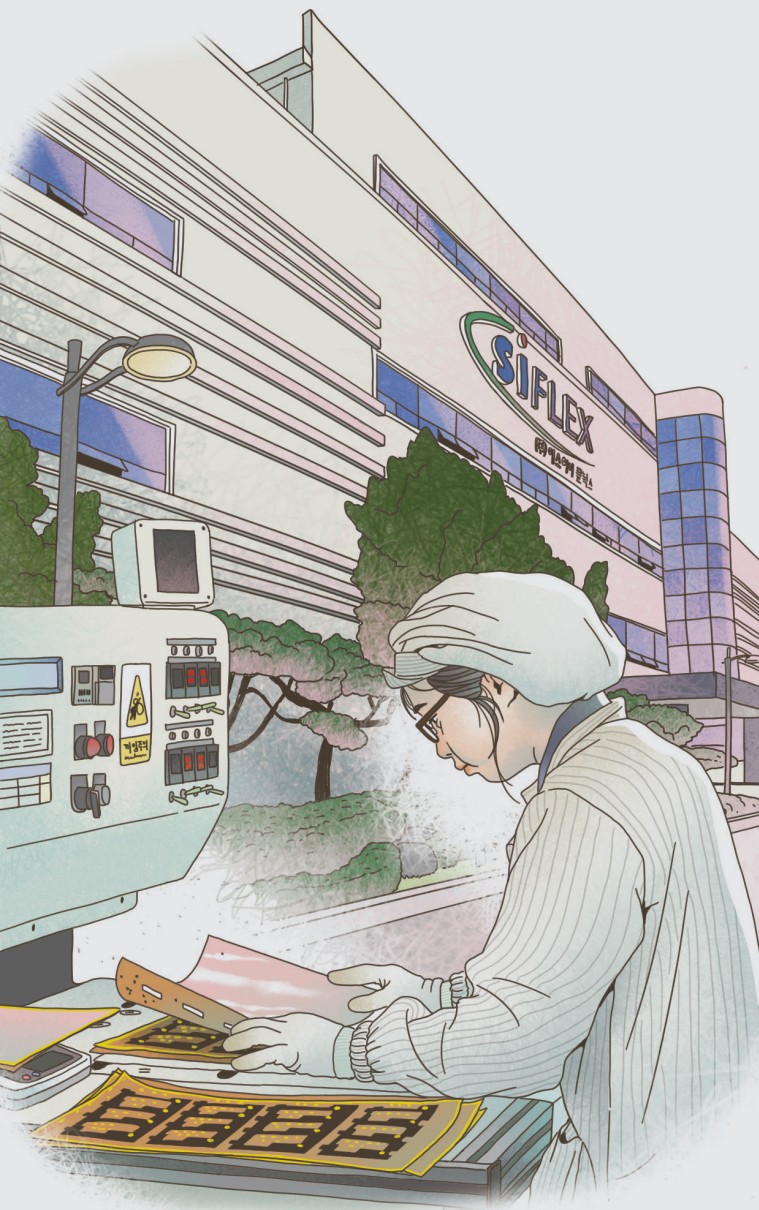
스타벅스의 장애인 고용은 2007년 시작된다. 연령 · 학력 · 장애 여부에 상관없이 누구에게나 열려 있는 채용 문화로 장애인 바리스타를 양성하는 데 신호탄을 쏘았고, 고객 대면 서비스에 장애인 고용 가능성을 보여주는 희망의 아이콘이 되었다. 2012년 동종업계 최초로 한국장애인고용공단(이하 공단) 장애인고용증진협약을 맺고 장애인 고용에 열기를 올렸다. 매장 내 직무분석으로 바리스타, 사무지원, 환경정화 파트를 장애인 직무로 결정하고 지적, 청각, 정신장애 등 여러 유형의 장애인 파트너를 고용했다. 스타벅스는 분기별 공개 채용을 통해 장애인 고용을 지속 중이다. 공단과 연계한 맞춤형훈련으로 장애유형 및 직무를 반영한 훈련이 진행되고 이후 매장에 배치된다. 이렇게 취업에 성공한 장애인은 2013년 96명 - 2019년 4월 기준 359명까지 확대되었고 이 중 중증장애인 비율이 72%에 달한다. 장애인 고용률도 2013년 2.96% - 2019년 4.1%까지 끌어올리는 성과를 냈다.

스타벅스는 장애인 바리스타에 대한 편견을 없애고 우수성을 알리기 위해 2015년부터 매년 장애인의 날 '장애인 바리스타 챔피언십'을 연다. 스타벅스 내 장애인 바리스타들이 참여해 음료 품질과 라떼 아트 솜씨를 겨루는 데 이 기회는 장애인 바리스타의 역량 개발은 물론 자신감을 얻는 계기가 된다. 또한, 차별 없는 승진 제도로 현재 50명의 장애인 파트너가 중간 관리자 직급 이상으로 근무 중이다.

장애인 고용,
스타벅스의
새로운 자부심

● ● ●

스타벅스는 청각장애인이 근무 시 본인의 동의를 받고 이를 안내하는 문구를 게시해 고객의 장애인식개선에 앞장서고 있다. 커피만 파는 기업이 아닌 열린 채용 문화로 장애인 고용이라는 사회적 책임과 성장을 동시에 추구하는 국내 1위 커피 프랜차이즈 스타벅스. 이곳의 자부심은 다름 아닌 장애인 고용이다.



장애인
스마트폰의
핵심 부품을
만들다



(주)에스아이플렉스



설립연도

1988년



업종

인쇄회로기판제조업



상시 근로자

328명



장애인 근로자

4명

장애인고용률 2.44%
(2018년 12월 기준)

스마트폰 시장
성장에 따른
장애인 고용 관심

●

장애인, 고용 전
공정 견학
근무환경 파악 후
근무 여부 결정

● ●

기술 특허에
업무 효율성까지.
고객만족도 제고

● ● ●

(주)에스아이플렉스(이하 에스아이플렉스)는 연성인쇄회로기판을 생산하는 전문 강소기업이다. 연성인쇄회로는 구부러지는 구리막을 입힌 회로기판으로 터치스크린패널, 카메라 모듈 등 스마트폰의 핵심 부품으로 사용된다. 에스아이플렉스는 스마트폰 시장의 급성장에 따른 물량 증가로 장애인 고용을 눈여겨보기 시작했다. 2013년 한국장애인고용공단(이하 공단)과 장애인고용증진협약을 체결했는데, 사실 이전까지 에스아이플렉스에서 장애인은 찾아볼 수 없었다.

에스아이플렉스는 장애인 고용에 관심을 두기 시작하면서 동종 업계 벤치마킹을 했다. 이미 몇몇 기업에서는 장애인 고용이 이뤄졌고 성공한 사례를 접하면서 자신감을 갖게 된다. 에스아이플렉스는 공단을 통해 적합 인력을 추천받고 이들이 입사 전 제조 공정 라인을 견학할 수 있도록 했다. 근무환경 파악을 위한 조치였다. 공정 확인 후 입사를 결정한 장애인 직원은 대부분 생산라인 제조직과 품질 검사 검사직에 배치되어 열을 이용해 압착을 하거나 제품을 검사하는 업무를 담당한다. 대부분 청각, 지체 장애유형의 중증장애인이다. 청각장애인은 생산라인 후공정 과정, 지체장애인은 앉아서 근무할 수 있는 품질관리에서 근무한다. 사실 장애인 고용을 시작해 직무에 배치하기까지 내부에서 이를 반겼던 것은 아니다. 시간 내 맞춰야 하는 생산량이 중요하기 때문에 현장에서 불만의 목소리도 있었다. 인사팀의 설득 끝에 시작된 장애인 고용이지만, 이들의 업무 효율성에 전혀 문제가 없다는 것을 알게 된 각 부서는 앞다투어 장애인 직원 배치를 희망했다. 함께 일한 후에는 오히려 장애인 직원의 집중력이 비장애인 보다 훨씬 높다는 이야기가 나오기도 했다.

에스아이플렉스는 청각장애인의 의사 소통을 위해서 LCD 작업지시장치와 듀얼진동디지탈시계 등 보조공학기기를 지원·설치했다. 직원들의 편리를 위해 소통의 방법을 더하니 전체 매출에도 영향을 미치기 시작했다. 국내 최초로 FPCB(Flexible Printed Circuit Board) 롤루트 방식을 도입해 특허를 획득하고 업무 효율성까지 높아지니 기업들이 요청하는 샘플 제작기간이 3~5일 정도 단축됐다. 이는 결국 고객사의 만족도를 높였다. 장애인 직원과 함께 불량률 제로에 도전하며 FPCB 분야에서 세계 최고 기술력을 인정받은 에스아이플렉스는 현재에 안주하지 않고 장애인 직원과 함께 자동차, 의료기기용 등 여러 분야로 도전해 새로운 시장을 개척해나가는 중이다.

02. 장애인 중심 채용 전형

CI푸드빌㈜

고객의 행복하고
맛있는 순간,
장애인 함께하다

㈜그린씨에스

장애인, 전문적인
상담을 통해
고객 가치를 올리다

국민건강보험공단

중증장애인 진입 문턱
낮추고 공공기관 최대
규모 장애인 고용하다

한전KDN㈜

청년장애인에게
사회로 나아가는
디딤돌이 되다

롯데쇼핑㈜

글로벌 유통 시장
장애인과 함께
선도하다



고객의 행복하고
맛있는 순간,
장애인 함께하다



CJ푸드빌(주)



1994년



음식점업



5,676명



97명

장애인고용률 3.28%
(2018년 12월 기준)

외식기업
동반 성장을 위해
장애인 고용 시작

장애인 의무공채
제도 도입해
고용 확대

관리 시스템
도입하고
다양성 인정하는
환경 마련

CJ푸드빌(주)(이하 CJ푸드빌)은 해외 로열티를 내지 않은 독자적인 양식 패밀리 레스토랑
빕스(VIPS)를 론칭하며 종합 외식기업으로 출발하게 되었다. 음식을 통해 고객의 오감을
사로잡은 CJ푸드빌은 사회 취약계층과 지속적인 동반성장을 하고자 2005년부터 장애인
고용을 통한 인재 육성에 발 벗고 나선다.

CJ푸드빌 2005년 한국장애인고용공단과 장애인고용증진협약을 맺고 장애인 의무공채제
도를 도입했다. 협약 이전 20명 남짓한 장애인 직원은 공채 도입 후 그 수를 늘려갔다.
장애인 의무공채제도는 CJ푸드빌 한 매장에 장애인 2명 이상을 의무적으로 고용하는 제도
이다. 외식 브랜드 빕스 매장을 중심으로 고용을 확대해나갔고, 장애인 고용 시 매장에 인건
비를 지원하는 혜택도 제공했다. 이런 노력으로 2011년 155명 - 2012년 193명을 고용했
다. 특히, 2012년에는 매출 대비 일자리 증가 수가 30대 그룹 중 가장 높은 수치를 보였다.
전년도 대비 278%의 채용이 증가하면서 청년실업 해소에도 일조했다. 이후에도 장애인
고용은 지속되어 2014년 202명으로 장애인고용률 3.54%를 보였고 2019년 3월 기준으
로 장애인고용률 3.81%에 달하고 있다. CJ푸드빌의 장애인 직원 유형은 발달, 청각, 지체
장애 등으로 다양하다. 이들은 주방에서 식기 세척, 매장 정리 등 비교적 단순화된 업무를 하
지만 집중력은 비장애인 직원보다 높아 빠른 시간에 맡은 일 처리를 완벽하게 수행 중이다.

장애인 직원이 많아질수록 이들을 위한 관리와 지원에 신경을 썼다. 근속 유지 방안과 직원
관리를 위해 점포별로 채용관리 실적 점검에 나서 장애인 직원의 근무상황을 파악할 수
있는 체계적인 시스템을 도입했다. 비장애인 직원과의 원활한 소통을 위해서 사내 공감대
형성은 물론 장애인 고용에 대한 중요성을 꾸준히 알렸다. 또한 각 매장에 분기별로 장애인
인력 운영 가이드를 제공해 서로 다양성을 인정하고 동료라는 인식이 자리 잡을 수 있는
환경을 만들었다. 이런 환경은 팀워크 및 전체 조직의 분위기에 긍정적인 영향을 끼쳤고
이는 매장 분위기를 밝게 하는 원동력이 되었다. CJ푸드빌은 장애인 고용뿐만 아니라
그룹사인 CJ와 함께 장애인을 대상으로 하는 사회공헌활동에도 적극적이다. 허기뿐만
아니라 마음마저 채워주는 CJ푸드빌은 장애인 고용을 지속하며 이들과 함께 고객의 행복
한 외식 문화를 만들어나갈 것이다.



중증장애인
진입 문턱 낮추고
공공기관 최대 규모
장애인 고용하다



국민건강보험공단



2000년



금융보험
서비스업



16,831명



501명

장애인고용률 3.43%
(2018년 12월 기준)

“방법이 없다면, 방법을 찾아야지요.

내규 검토에서부터 하나씩 방법을 찾았습니다. 장애인 고용률도 중요하지만,
그보다 더 중요한 건 장애인 고용 이후 안정적인 정착이라고 생각합니다.”

- 국민건강보험공단 인사부 전수옥 팀장

공공기관 장애인 고용에 박차

●

국민건강보험공단(이하 건보공단)은 국민의 건강과 노후 삶의 도움을 주는 사회보장제도를 책임지는 공공기관이다. 건보공단은 공공기관으로 장애인 고용에 있어 자유로울 수 없다. 매년 진행되는 신규 채용으로 법적 장애인고용률을 지속하기에는 무리가 따라 2018년 4월 한국장애인고용공단(이하 공단)과 장애인고용증진협약을 체결, 장애인 유관 기관 다섯 곳과 협력하며 장애인 고용에 속도를 붙였다.

필기시험 간소화, 면접 강화로 진입 문턱 낮추기

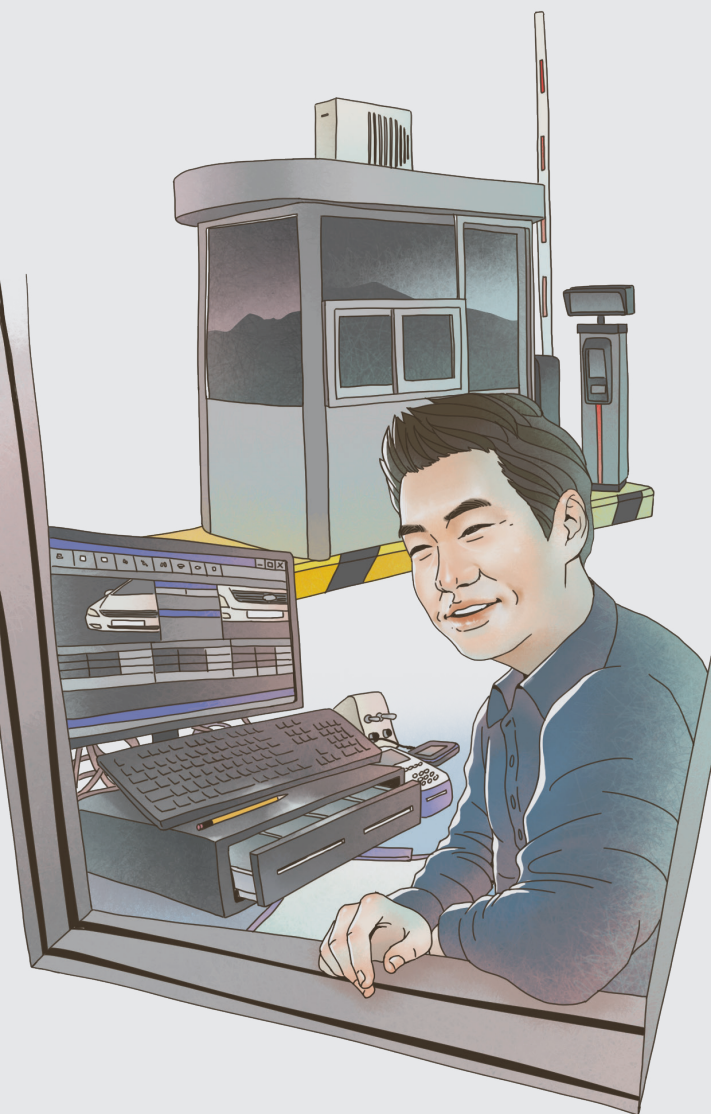
● ●

2018년 건보공단 김용익 이사장 취임 후 장애인 고용 확대 이유에 대해 전사적 차원의 공유가 이뤄졌고, 공공기관 진입에 문턱이 높았던 중증장애인 고용에 새바람이 불었다. 건보공단은 전형 절차까지 수정하면서 중증장애인 고용 시스템 마련에 힘을 실었다. 채용 과정 분석을 통해 일반전형 시 장애인이 필기시험에 어려움을 겪는다는 점을 찾았다. 이 때문에 장애유형마다 차이는 있지만, 우대 가산점을 받고도 최종 문턱을 넘는 이는 소수에 불과했다. 건보공단은 ‘필기시험 간소화’와 ‘면접 강화’라는 전형의 변화를 꾀했다. 채용 방식의 변화는 중증장애인 공공기관 진출과 건보공단 장애인 고용에 활력을 넣었다. 2017년까지만 해도 장애인 고용의무 미이행이라는 불명예를 안았던 건보공단은 2018년 정규직, 청년인턴, 단시간 근로제에 장애인 113명을 고용, 이 중 중증장애인 59명으로 단시간 내 장애인고용률을 3.4%까지 상승시키며 공공기관 최대 규모의 장애인 고용을 했다. 고용된 이들은 행정직, 사무직, 전산직 등 전 부서에서 근무중이며 장애 유형도 지체, 시각, 신장장애, 뇌병변 등 다양하다.

장애인고용률 5%까지 확대 계획

● ● ●

건보공단은 단순히 장애인 수를 늘리는 데 만족하지 않았다. 조직에 안정적으로 적응해 직무를 수행하도록 고용 이후까지 살폈다. 멘토링 제도, 전국 사육 시설을 점검 및 편의 시설을 설치했다. 장애인 인력풀 구축에도 두 팔을 걷어붙였다. 건보공단의 장애인 고용 의지와 다방면에 걸친 노력은 2018년 공공부문 장애인 고용 우수사례 선정, 2019년 트루컴퍼니상(대상) 수상으로 빛을 발했다. 건보공단은 경험을 바탕으로 2022년까지 장애인 고용률을 5%까지 확대할 계획이다.



글로벌
유통 시장
장애인과 함께
선도하다



롯데쇼핑(주)



1979년



소매업



31,071명



613명

장애인고용률 2.98%
(2018년 12월 기준)

유통업 편견 깨고 장애인 일자리 창출 해법 모색

•

롯데쇼핑(주)(이하 롯데쇼핑)은 롯데백화점, 롯데마트, 롯데슈퍼, 롯데이커머스, 롭스의 계열사로 이뤄진 유통기업이다. 다양한 인프라와 시스템을 바탕으로 유통 산업의 발전을 선도하고 있는 기업으로 2003년 '서비스 업종에 장애인 고용은 어렵다'라는 편견을 깨고 장애인 고용에 나섰고 2005년 한국장애인고용공단(이하 공단)과 손을 잡고 일자리 창출에 해법을 제시했다.

특별채용과 공단 지사 활용해 장애인 고용 확대

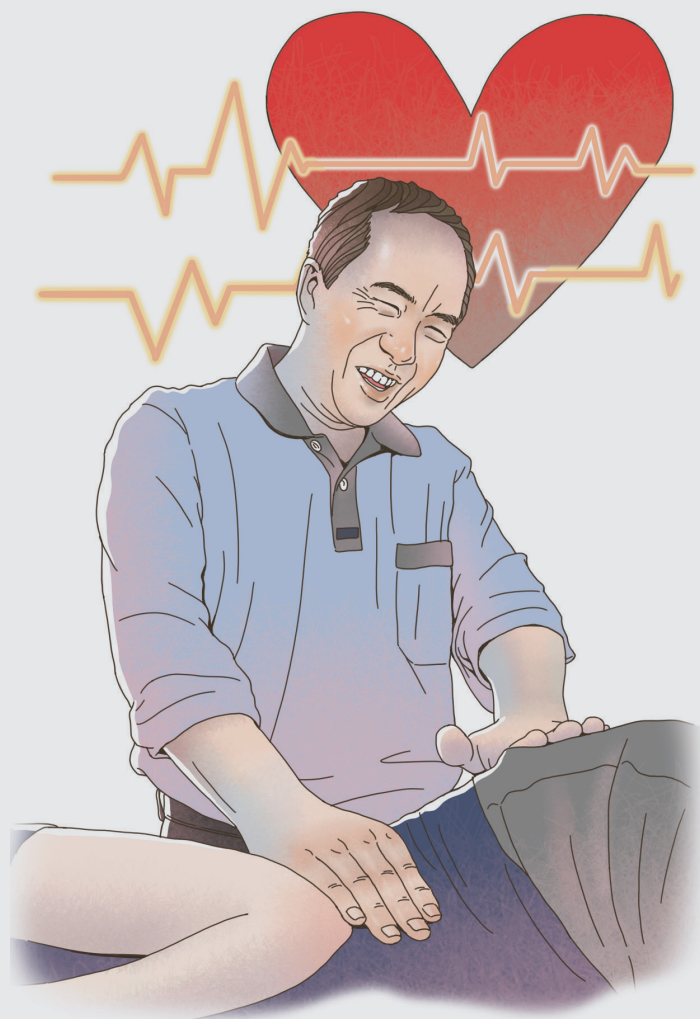
••

롯데쇼핑은 장애인만 별도로 채용하는 특별채용을 수시로 하고 장애인채용박람회에 적극적으로 참가해 적합한 장애 인재를 확보했다. 고용 초기 환경미화 직무가 대부분이었으나, 직무 개발을 통해 주차정산, 사무보조, 고객 대면 업무, 물류 지원, 상품 진열 등에 장애인을 배치했다. 다양해진 직무만큼 장애인 직원 수도 늘어났다. 하지만 롯데쇼핑은 이에 멈추지 않고 지역 및 매장별 관할 공단 지사를 적극적으로 활용하여 지역에 거주하는 장애인에게 일자리를 제공하는 등 고용에 속도를 붙였다. 그 결과 연간 100여 명 이상의 장애인이 신규 고용되는 성과를 냈다. 롯데쇼핑의 다방면에 걸친 노력과 의지로 장애인 고용은 지속되었다. 능력과 다양성을 존중하는 롯데쇼핑의 기업문화는 유통업에서 선제적으로 장애인 고용을 시작할 수 있는 바탕이 되었고, 글로벌 시장에서 기반을 잡고 경쟁력을 높이는 배경이 되기도 했다. 지체, 지적, 뇌병변, 시각, 청각장애 등 다양한 유형의 직원이 근무하는 만큼 환경 개선에도 주의를 기울였다. 출·퇴근 이동 거리를 최소화하기 위해 거주지 인근으로 배치하고, 장애인 전용 엘리베이터와 화장실은 물론 점자 안내책자를 발행해 근무하기 편한 일터를 만들어 갔다.

장애에 대한 인식 돌아보기

•••

롯데쇼핑의 그룹사인 롯데는 국내 기업 중 처음으로 구성원의 다양성 존중과 차별 철폐를 실천하고 있다. 대표적인 것이 '슈퍼블루마라톤'이라는 장애인식개선 캠페인이다. 장애인과 비장애인이 함께 뛰며 장애에 대한 우리 모두의 인식에 대해 돌아보게 하는 시간으로 교감과 공감의 장이 된다. 롯데쇼핑은 사내 복지서비스로 시각장애인 헬스키퍼를 고용해 직원의 육체적 피로를 풀어주는 동시에 장애인 고용을 확대해서 추진 중이다. 장애인 일자리 확대를 시작으로 양질의 일자리를 창출하고, 사내 복지까지 챙긴 롯데쇼핑의 장애인 고용은 결국 고객 서비스 향상으로 이어진다.



장애인,
전문적인 상담을 통해
고객 가치를 올리다



1998년



서비스업



1,245명



25명

장애인고용률 2.81%
(2018년 12월 기준)

“이곳은 다른 곳보다 가족적인 분위기입니다.

참 따뜻하고 좋은 곳입니다.

안정적인 근무환경을 제공하니 마음 놓고 일에만 집중할 수 있어 좋습니다.”

- 그린씨에스 헬스키퍼 조영섭(시각장애)

장애인,
고객 서비스를
시작

●

(주)그린씨에스(이하 그린씨에스)는 고객센터 운영, 검침서비스 제공을 수행하는 고객센터 아웃소싱 전문 기업이다. 국민건강보험공단, 우리카드 등의 고객센터를 운영하고 한국전력 검침서비스를 진행한다. 회사 설립 후 자연스레 장애인 고용에 관심을 가진 그린씨에스는 2005년 한국장애인고용공단과 본격적으로 장애인 고용에 나선다.

본사에서 고용
전 과정 진행,
장애유형별로
직무 분류

● ●

그린씨에스는 ‘장애인 직원은 상담 업무에 강점을 가지고 있다.’라는 점을 각 고객센터 최고 관리자 회의를 통해 지속적으로 공유하고 매년 장애인의무고용률 달성을 목표로 했다. 본사 부터 시작해 각 사업장에 장애인 고용을 시작했다. 초기 장애인 직원은 고객센터 상담업무를 했으나 수어상담, 헬스키퍼, 전기검침, 청소용역으로 직무를 확대해나갔다. 장애유형별로 직무가 조금씩 달라지는데 지체장애인, 뇌병변장애인은 고객센터 상담 및 전기검침, 청각 장애인은 고객 수어상담, 시각장애인은 헬스키퍼로 근무한다.

그린씨에스는 장애인 고용을 시작하며 장애인 직원의 합격률을 높이고자 채용 절차를 간소 화했다. 서류전형 100% 합격, 면접 시 20%의 가산점을 부여한다. 한국장애인고용공단의 인력풀만 활용할 뿐이지 모든 진행을 본사에서 직접 나섰다. 사업장에는 면접 대상자 명단을 통보해 면접 진행만 할 수 있도록 했다. 이는 장애인 지원자가 서류전형에서 탈락하여 면접 의 기회조차 놓치는 것을 방지하기 위함이다.

교육을 통한
직원 역량 강화는
곧 회사의 가치

● ● ●

그린씨에스는 지속적인 근무환경을 위해 장애인 직원 전담 인력을 배치했다. 책상 · 의자 · 음성 메모기 등 보조공학기기를 지원해 업무 편의성을 높였고, 100% 정규직 고용으로 신분의 안정성을 확보했다. 장애인 직원의 역량강화를 ‘CS전문가 양성과정’ 맞춤형 온라인 교육, 감정노동자를 위한 힐링프로그램까지 교육 지원도 아끼지 않았다.

직원이 가진 능력이 곧 회사의 가치라는 것을 잘 아는 그린씨에스는 장애인 직원의 역량을 극대화하고 일에 대한 자부심과 성취감을 높이기 위해 다방면으로 노력한다.



청년장애인에게
사회로 나아가는
디딤돌이 되다

Kdn 한전KDN|주|

한전KDN(주)



1992년



건설업·제조·도매업



2,868명



93명

장애인고용률 4.04%
(2018년 12월 기준)

“청년장애인들이 공공기관 근로 경험을 통해 보다

큰 꿈을 꾸며 사회로 한발 더 나아갈 수 있는 징검다리 역할을 하고 싶습니다.”

- 한전KDN 인사팀 김훈재 차장

한전KDN, 장애인 고용의 전환점 직면

●

한전KDN(주)(이하 한전KDN)은 1992년 한국전력공사가 100% 출자해 설립한 스마트 그리드 서비스 등을 제공하는 전력 ICT 전문 공공기관이다. 급전, 송변전, 배전 등 전력계통 전 과정에서 첨단 전력 ICT 기술을 적용한 토털 서비스를 제공하며 전국 30개의 사업소를 운영한다. 한전KDN의 장애인 우대 가산점을 부여해 고용을 지속해왔다. 하지만 2018년 취임한 박성철 기관장의 장애인 고용 의지는 한전KDN으로 하여금 새로운 전환점을 맞게 한다. 한전KDN은 2018년 한국장애인고용공단(이하 공단)과 장애인고용증진협약을 통해 지역 청년장애인들이 건강한 사회생활을 할 수 있는 방안에 대해 고민하기 시작했다.

청년장애인 고용하고 경쟁력 강화 프로그램 제공

●●

한전KDN은 공단과 함께 일반전형 외 장애인을 우대 채용하는 특별채용을 했다. 서류전형-면접을 통해 공단이 추천한 구직자를 장애유형에 관계없이 다양한 직무에 배치했다. 기획관리본부, ICT사업본부, 전력융합사업본부, 전력 ICT개발원에서 IT 업무와 연구과제 수행 등을 지원하는 사무보조 업무에 청년인턴 형태로 고용했다. 한전KDN은 전년 대비해 중증 및 여성장애인이 채용에도 적극적으로 나서 2017년 전체 장애인 79명 중 여성장애인 13명, 중증비율 18%에서 2018년 전체 장애인 93명 중 여성장애인 18명, 중증비율 24%로 양적 증가를 이뤘다. 청년장애인을 고용해 이들에게 사회 경험 발판을 제공하는가 하면 업무시간 내 자기개발을 할 수 있도록 지원도 아끼지 않았다. 직무개발 및 어학능력 향상을 위한 e-러닝 프로그램(경영, 기술 직무 자격증 및 영어 등 어학), 매주 기술도서관 Study-Time을 통한 기술력 향상 지원으로 경쟁력 강화를 할 수 있도록 한 것이다. 전문적인 업무가 대다수인 한전KDN이지만 다방면의 교육 프로그램을 통해 관련 및 해당 직무에 관심을 갖게 하고 이를 바탕으로 더 큰 사회로 나아갈 수 있는 능력을 제고, 목표 의식이 생기도록 했다.

전국 사업장으로 고용 확대, 단기간 내 장애인고용률 초과 달성

●●●

본사가 있는 전남 나주에서 시작된 장애인 고용은 전국 지역본부와 사업처로 확대되어 서울, 경기, 강원 등 전국 사업장에 총 9명의 장애인 인턴을 추가 고용했다. 양적 증가뿐만 아니라 장애인식개선을 위해 편견 없는 근무환경 조성에도 힘쓴다. 장애인 고용에 적극적인 노력을 통하여 장애인고용률을 초과 달성한 한전KDN은 2019년 트루컴퍼니상(은상)을 수상했다. 앞으로도 수시채용을 진행, 본사 및 지사에 청년장애인 고용을 지속하며 이들에게 직무 제공의 기회를 통해 사회 경험의 자신감을 부여할 계획이다.

03. 자회사형 표준사업장 설립

㈜넥스코리아

장애인 고용으로
게임과 유저를 연결하는
징검다리가 되다

㈜에스원

장애인, 상담 품질
높이고 8년 연속
우수 콜센터 선정되다

㈜제주항공

항공 업계 최초
장애인 고용, 장애인
항공사의 순항을 이끌다

㈜하누리

장애인 고용은 기본,
고용 노하우까지
전수하다

㈜행복누리

장애인 · 비장애인 함께
누리는 행복한 삶을 열다

행복두드리미㈜

장애인 행복
+Do Dream

현대아미스㈜

지역 내 장애인과 함께
지역의 대표 기업이 되다



장애인 고용으로
게임과 유저를
연결하는
징검다리가 되다



(주)넥스코리아



1994년



온라인게임업



2,691명



33명

장애인고용률 2.04%
(2018년 12월 기준)

게임 산업,
자회사형 표준사업장
설립으로 장애인
고용 돌파구 마련



중증 > 경증,
게임 업계
편견 타파



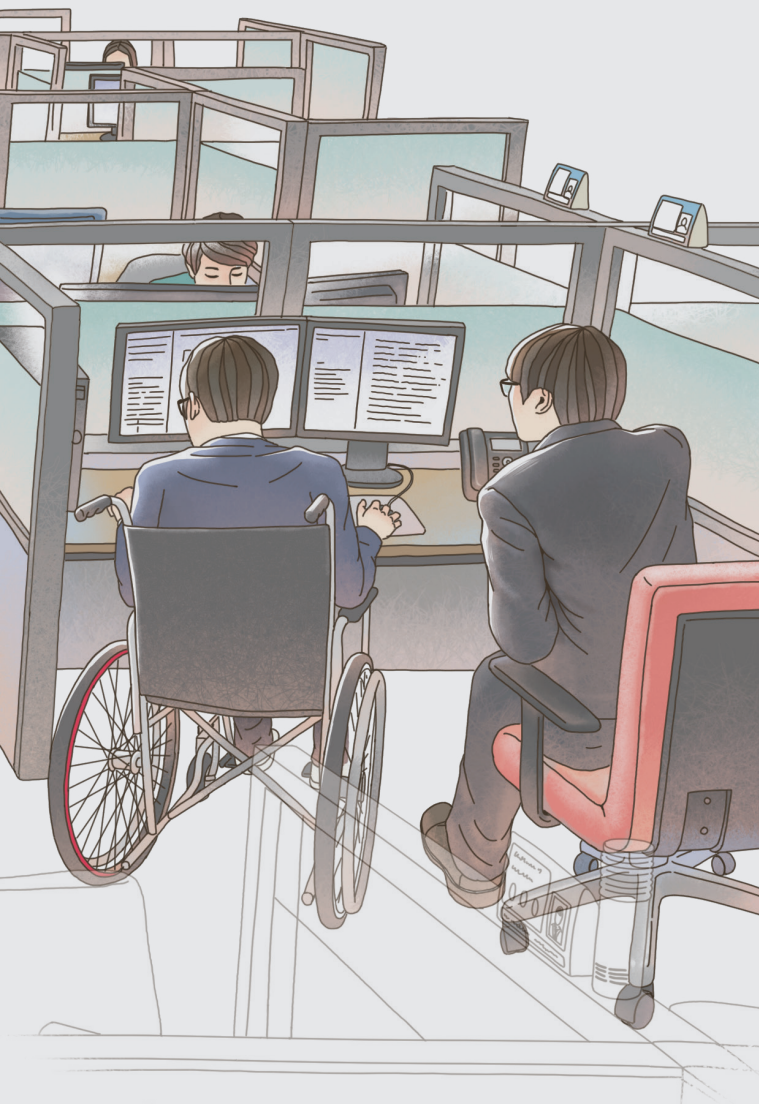
지방 장애인
일자리 창출,
장애인 게임
산업 진출



(주)넥스코리아(이하 넥슨)은 국내 온라인 게임 산업을 선도해온 기업이다. 1996년 세계 최초의 그래픽 온라인 '바람의 나라'를 시작으로 '유료화'라는 새로운 비즈니스 모델을 게임 시장에 도입하며 우수한 게임 콘텐츠 서비스를 제공, IT 코리아의 위상을 높이고 있다. 게임 산업은 하루가 다르게 성장하고 있지만, 업무 특성상 '능력 위주 채용' 원칙이 자리 잡은 넥슨에서 장애인 고용은 쉽지 않았다. 차별은 없었지만 그렇다고 우대 분위기도 아니었다. 이는 대부분의 게임 산업 기업이 가진 문제이다. 넥슨은 해결 방안을 모색하고 장애인 일자리 창출에 나서기 위해 한국장애인고용공단(이하 공단)과 자회사형 장애인표준사업장(이하 자회사형 표준사업장)을 설립하기로 하고 2011년 (주)넥스커뮤니케이션즈(이하 넥스컴즈)를 부산에 오픈했다.

넥스컴즈는 모회사인 넥슨의 게임 운영 서비스지원과 고객 지원 업무를 담당한다. 공단을 통해 맞춤형훈련생을 모집하고 게임 홈페이지 관리, 게임 상담, 모니터링 등 온라인 게임 운영 업무 전반에 걸친 직무훈련을 진행했다. 4개월간의 훈련기간을 거친 후 23명의 장애인이 처음으로 게임 기업에 입사하게 되었다. 자회사형 표준사업장 설립 전 넥슨의 장애인 직원은 7명뿐이었지만, 훈련을 통한 고용을 이어오며 장애인 직원은 2019년 기준 30명으로 늘었다. 넥스컴즈 장애인 고용의 주력 부서인 웹서비스 운영팀의 78%가 장애인이며, 중증장애인 비율도 73%나 된다. 대부분의 게임 기업이 경증장애인을 선호하지만 넥스컴즈는 달랐다. 중증장애인을 쉽게 찾아볼 수 있는 넥스컴즈는 장애인 직원이 근무하는 데 어려움이 없도록 편의시설 구축에도 심혈을 기울였다. 모든 출입문의 문턱을 없애고, 이동통로 간격을 넓혔으며, 핸드레일과 점자 안내판을 설치했다. 의학용 안마 의자 · 전용 침상 같은 시설도 마련했다.

사내 비장애인 직원을 대상으로 장애인식개선 교육은 물론 서로 간의 원활한 소통과 공동체 생활을 위해 상·하반기 공동 워크숍도 진행한다. 함께 하는 시간은 건전하고 긍정적인 문화를 만들어가는 데 영향을 끼친다. 넥슨은 장애인도 게임 산업 분야에서 일할 수 있는 직무가 있다는 점을 보여주며 지역사회 내 일자리 창출, 사회적 모범 기업으로 그 역할을 수행하고 있다.



장애인,
상담 품질 높이고
8년 연속 우수 콜센터
선정되다

에스원

에스원(주)



설립연도

1977년



업종

보안업



상시 근로자

6,870명



장애인 근로자

161명

장애인고용률 2.98%
(2018년 12월 기준)

삼성그룹 계열사
최초 자회사형
장애인표준사업장
설립

●

에스원(주)(이하 에스원)은 시스템을 기반으로 고객 자산을 지키는 국내 최초 보안회사이다. 최첨단 기술력과 전문성을 갖춘 인력을 바탕으로 빌딩관리, 국내외 공공기관, 개인 보안 등 종합 안심 솔루션을 제공한다. 무인경비시스템 '세콤'을 주력으로 보안업계 1위를 달리는 에스원이지만 현장직 업무가 많은 점 등 직무 특성상 장애인고용률은 2000년 기준 1%대에 그쳤다. 에스원은 그룹사인 삼성 경영철학에 따라 장애인 고용을 지속해야 했지만 쉽지 않았다. 2010년 '장애인고용을 위한 TFT'를 구성하고 자체 직무분석을 통해 장애인 고용이 가능한 직무를 발굴, 사내 시설점검을 진행했고 2011년 한국장애인고용공단(이하 공단)과 손잡고 삼성그룹 계열사 중 최초로 자회사형 장애인표준사업장(이하 자회사형 표준사업장) 설립에 나섰다.

고용·복지·
상담품질 확보

● ●

에스원은 자회사형 표준사업장 에스원CRM(주)(이하 에스원CRM)을 만들고 에스원의 콜센터 업무를 직무로 장애인 고용을 시작했다. 일반 상담을 시작으로 원격으로 처리하는 기술 상담 직무에 장애인을 고용했고, 2011년 장애인 직원 45명으로 출범 6개월 만에 장애인 고용률 30%를 달성했다. 직무개발을 통해 장애인 고용을 확대했고 2018년 기준 전체 직원 203명 중 161명이 장애인 직원으로 그 비중이 절반을 넘는다. 에스원CRM은 상담을 통한 감정 노동자들이 대부분이라 이들을 위한 복지에도 적극적으로 나섰다. 헬스키퍼와 네일 케어 서비스가 대표적으로 '휴엔케어' 공간에 시각장애인 헬스키퍼 4명, 청각장애인 네일 아티스트 2명이 근무한다. 능력 위주의 조직 문화는 장애인 관리자 2명을 배출하는 성과도 냈다. 신규 장애인 직원에게는 업무를 익히고 익숙하게 처리할 수 있도록 충분한 사전 준비 기회를 준다. 사업장 내 마련된 교육장에서 체계적인 교육이 이뤄지는데 교육을 받은 직원 모두 지체장애인이다. 장애인 직원을 위한 기업의 배려와 노력은 업무 성과와 고객만족으로 연결되었다. 장애인 전문 상담사에 의해 고객 불편이 신속하고 정확하게 처리되자 고객 대기시간이 줄어들었고 그 결과 에스원CRM은 8년 연속 우수 콜센터로 선정되었다.

근무시간 다양화
장애인 인재 확보

● ● ●

에스원CRM은 중증 및 여성장애인 직원이 편리하게 근무할 수 있도록 재택근무제, 시간 근무제를 도입하는 등 고용을 지속해서 확대하기 위한 노력을 아끼지 않는다. 철저한 준비와 체계화된 교육, 아낌없는 지원 등으로 에스원CRM 장애인 고용은 동종 업계는 물론 타 업계에서도 성공적인 모델로 꼽힌다.



항공 업계 최초
장애인 고용,
장애인 항공사의
순항을 이끈다

JEJUair
NEW STANDARD

(주)제주항공



2005년



항공운수업



2,645명



51명

장애인고용률 3.44%
(2018년 12월 기준)

“청각장애인인 저는 이전 회사에서 근무 시 소통에 어려움을 겪었습니다.
하지만 이곳에는 수어통역이 가능한 매니저가 함께 있어 근무하기도,
고객에게 서비스를 제공하기도 좋아 일하는 것이 즐겁습니다.”

- 모두락 네일아티스트 박소영(청각장애)

항공업계 최초
자회사형 표준
사업장에서
해법 마련

●

항공업계 내
장애인 일자리 찾고,
임직원 사내 복지
향상

● ●

그룹사로 장애인
고용 전파하는
1등 LCC (Low Cost Carrier)

● ● ●

(주)제주항공(이하 제주항공)은 (주)애경그룹 계열사로 제주도를 기반으로 설립된 국내에서 가장 빠르게 성장 중인 저비용 항공사이다. 2009년 한국장애인고용공단(이하 공단)과 장애인고용증진협약을 맺었지만 고객 서비스가 대부분인 직무 탓에 고용의 어려움이 따랐다. 하지만 제주항공은 포기하지 않고 끊임없이 방법을 모색했고 이를 오랫동안 지켜본 공단은 자회사형 장애인표준사업장(이하 자회사형 표준사업장)을 제안했다. 제주항공과 공단은 2014년 자회사형 표준사업장 설립을 위한 협약을 맺었다.

제주항공은 타사 벤치마킹, 내부 직무분석 등을 바탕으로 국내 항공 업계 최초로 2017년 자회사형 표준사업장 '모두락(樂)'을 설립했다. 모두락을 통해 장애인에게 일자리를 나누고, 임직원에게는 복지를 제공하고, 기업은 사회적 책임을 실천한다. 장애인 직원은 바리스타, 네일아티스트, 헬스키퍼 직무에 근무한다. 임직원 복지 시설이다 보니 사업장 대비 근무할 인력 수를 정하고 가장 많은 직원이 근무 중인 서울사무소 승무원라운지에 2017년 1호점을 오픈했다. 오픈 시 신규 고용은 공단과 맞춤형훈련을 통해 진행했지만, 이후에는 자체적으로 고용을 이어간다. 3개월간 수습기간과 평가를 거친 후 정규직으로 전환되는 시스템이다. 2018년 말 기준 모두락의 장애인 직원은 모두 51명으로 구성원의 77%가 중증장애인, 71%는 여성장애인이며, 여성장애인 중 80%가 워킹맘이다. 중증여성장애인이 사회에서 직업인으로 성장할 수 있도록 근로시간 단축, 가족친화정책 도입, 청각장애인 직원이 많은 점을 고려해 수어 가능한 직무별 매니저 고용, 사회복지사, 심리상담사 상주 등 장애인이 근무하기 좋은 환경 마련에도 적극적이다.

모두락을 통해 장애인식개선에 앞장서는 제주항공은 그룹사인 (주)애경산업에 모두락 도입 전 과정 노하우를 전수해 그룹사로 장애인 고용을 전파하기도 했다. 1등 LCC (Low Cost Carrier)로 성장을 거듭 중인 제주항공은 항공업계 중 빠르게 장애인 고용을 시작하며 국적 항공사 중 가장 높은 장애인고용률을 보였다. 2018년 트루컴퍼니상(금상)을 받은 제주항공은 매장 확대, 추가 직무개발을 통해 장애인 고용을 지속하고, 장애인 직원이 성장할 수 있는 방법을 강구해 지원할 계획이다.

하누리

(주)하누리



2013년



사업시설관리 및
사업지원 서비스업



339명



214명

장애인고용률 63.13%
(2018년 12월 기준)

장애인 고용은
기본,
고용 노하우까지
전수하다

“사고로 중도장애인이 되었지만 하누리를 통해 카센터에서 근무한
경력을 살려 일할 수 있게 되었습니다. 지적장애인과 함께 하는 것이 처음엔 낯설었지만,
서로가 서로에게 적응을 하니 완벽한 팀워크를 낼 수 있었습니다.”

- 하누리 평택센터 스팀세차장 이남재 반장(지체장애)

한 지붕 아래 같이
살며 뜻을 같이하는
‘하누리’

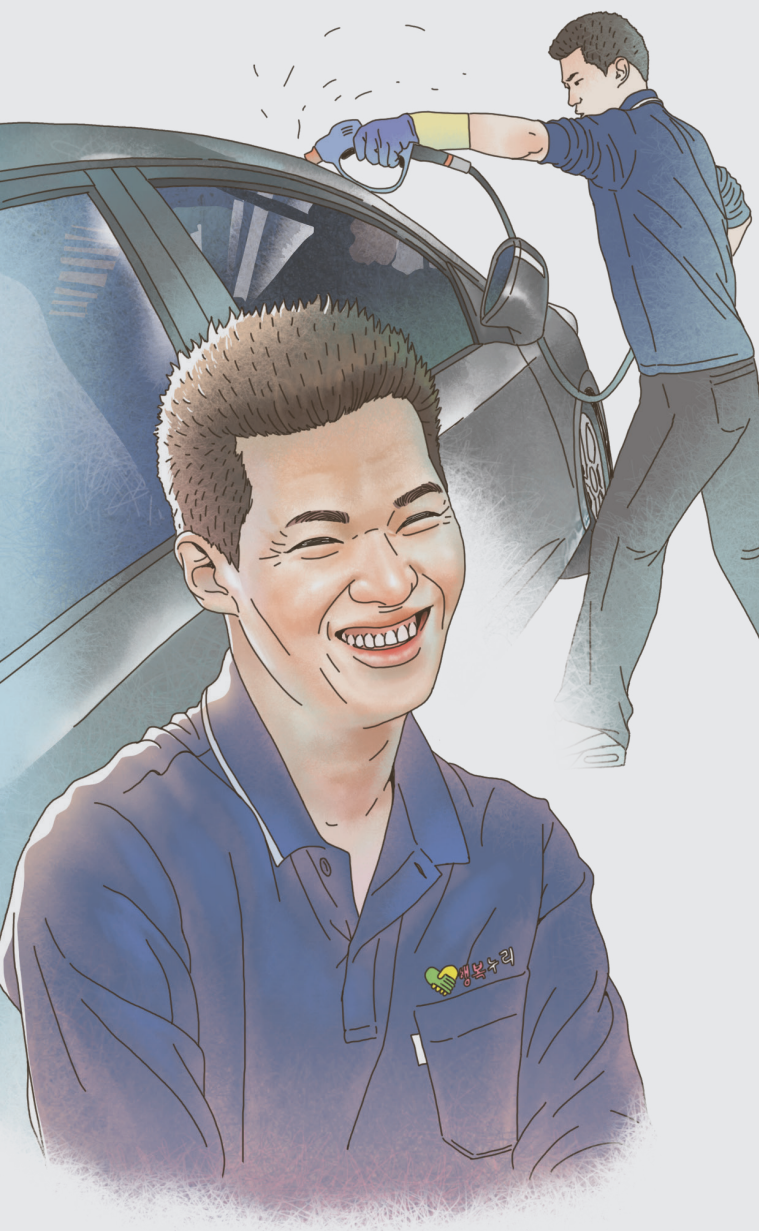
(주)하누리(이하 하누리)는 LG전자의 자회사형 장애인표준사업장(이하 자회사형 표준사업장)이다. LG전자는 2012년 한국장애인고용공단(이하 공단)과 MOU를 체결하고 자회사형 표준사업장 설립에 나섰다. 장애인에게 양질의 일자리를 제공하고 비장애인과 조화로운 협업을 끌어내 더불어 살아가고자 하는 설립 이념을 바탕으로 2013년 ‘한 지붕 아래 같이 살며 뜻을 같이한다’라는 의미에 하누리 문을 열었다.

LG전자
전 사업장 내 서비스
제공하는 ‘하누리’

하누리는 설립 당시 장애인과 비장애인이 모두 안정적으로 일할 수 있는 환경 구축, 장애인이 더 많은 직종에 취업할 수 있도록 직무 확대를 목표로 시작했다. 사업장 내 비장애인 직원과 비대면업무인 기숙사 관리 및 클리닝 서비스로 출발할 때는 큰 이견이 없었다. 하지만 이후 대면업무인 카페를 입점시키기까지 수많은 설득과 논의가 필요했다. 카페 준비과정은 녹록지 않았지만, 성과는 기대 이상으로 눈부셨다. 지적장애인 직원으로 구성된 카페 업무에서 어색함이란 찾아볼 수 없었고 카페 이용률도 높았다. 하누리는 이를 바탕으로 창원, 구미, 서울센터 등 전국에 위치한 LG전자 사업장에 카페는 물론 기숙사 클리닝 및 운영관리 서비스, 스팀세차, 식기 세척, 사무관리를 제공하게 되었다. 특히, 스팀세차와 식기 세척 분야는 100%로 장애인 직원으로만 구성되었다. 스팀세차의 경우 시중 세차장보다 가격도 저렴한 반면 높은 품질의 서비스를 제공해 사내에서 인기가 높다. 하누리는 장애인 직원의 근속과 고용 안정화를 위해 교육도 빠트리지 않았다. 비장애인 직원을 대상으로 하는 정기 교육은 물론 장애인 개별상담프로그램을 정착시켰다.

대기업에 장애인
고용 노하우를
전수하는 ‘하누리’

하누리는 청년~장년장애인까지 여러 계층의 장애인 직원에게 꼼꼼한 교육과 세심한 관리로 전문 직업인으로 거듭나는 것은 물론 안정적이고 행복하게 일할 수 있는 쾌적한 환경 마련으로 소속감과 만족감까지 높여주고 있다. 서비스를 이용하는 비장애인 직원의 만족도도 높다. 이런 다양한 노력과 관심 덕분에 창립 시 60명이던 장애인 직원은 2018년 기준 214명까지 확대되었다. 하누리의 성공적인 운영과 정착은 대기업의 장애인 고용에 있어 대표적인 벤치마킹 사례로 손꼽힌다. 이에 하누리는 장애인 고용 노하우 전수에도 적극적으로 앞장서고 있다.



장애인 · 비장애인
함께 누리는
행복한 삶을 열다



(주)행복누리



2013년



사업시설관리 및
소매서비스업



206명



149명

장애인고용률 72.33%
(2018년 12월 기준)

“세차장에서 일한다고 하면 사람들이 힘들겠다고 합니다.

그건 행복누리를 모르고 하는 말입니다. 쾌적한 근무환경은 물론 동료들과 반장님들 모두
손발이 척척 맞으니 힘든 게 하나도 없습니다.”

- 행복누리 오창1공장 스팀세차장 조동현(지적장애)

직원이 행복을
누리는 회사

●

(주)행복누리(이하 행복누리)는 LG화학이 만든 자회사형 장애인표준사업장(이하 자회사
형 표준사업장)이다. ‘함께 누리는 행복한 삶을 살자’라는 뜻을 가진 사명으로 장애인 고용
확대를 목적으로 2013년 설립되었다. 모회사인 LG화학은 2012년 한국장애인고용공단
(이하 공단)과 자회사형 표준사업장설립 협약을 맺고 설립 준비 10개월 만에 사업
장 문을 열었다.

장애인 · 비장애인
함께하는 즐거운
조직 문화

● ●

기업의 이윤 추구보다 장애인 고용을 목적으로 했기에 고용 창출 방안 및 직무 고민을
깊게 했다. 특히, 비장애인들과 함께 어울려 일할 수 있는 문화를 만들기 위해 대면할 수
있는 직무 위주로 개발하고 환경미화, 카페, 매점, 시설관리, 헬스키퍼, 주차관리 등의
업무에 장애인 고용을 결정했다. 전문 기술이 필요한 세차 서비스도 장애인 직무 중
하나이다. 직무별로 전문 작업지도를 선임해 장애인 직원이 적응할 수 있도록 1:1 맞춤
교육을 실시했다. 또한 능력 있는 장애인에게 관리자 직무를 부여하니 내부 분위기는 더
활기차졌다. 이해도와 공감도가 상승하니 장애인 직원의 업무 효율성도 극대화되었다.
각 사업장에서 행복누리를 이용하는 비장애인 직원의 반응도 뜨거웠다. 이용 빈도와
만족도가 높았고 이는 사내 분위기 향상으로 이어졌다. 여기에 비장애인 직원을 대상으
로 한 장애인식개선 교육, 통근버스 및 구내식당, 샤워실 등 모든 복지시설을 공동으로
이용하는 차별 없는 지원과 대우를 통해 장애인 · 비장애인이 함께 하는 것이 어색하지
않은 조직 문화를 만들었다.

LG화학 전
사업장으로
서비스 확대

● ● ●

2013년 오창공장에서 시작된 행복누리는 모회사의 전폭적인 관심과 지원에 힘입어 대전
기술원, 청주공장 등 해마다 추가 사업장을 확보하며 장애인 고용을 늘렸다. 뿐만 아니라
행복누리는 직무를 지속적으로 발굴했다. 동시에 진행된 이 두 가지 방법은 장애인 고용
확대에 큰 발판이 되었다. 출범 당시 35명이던 장애인 직원은 2018년 149명으로 확대
되었다. 전체 직원 수 대비 72%이며 특히 장애인 직원 중 71%인 106명이 중증장애인
이다. 앞으로도 행복누리는 공단과 협력을 통해 사업장이 위치한 지역 내 장애인을 고용
하고 이들이 즐겁게 일하고 보람을 찾을 수 있는 근무환경 마련에 앞장 서 나갈 예정이다.



장애인 행복
+Do Dream



행복두드림(주)



2013년



서비스업



58명



58명

장애인고용률 100%
(2018년 12월 기준)

“대표님을 필두로 행복두드림을 적극적으로 운영해보자는 임원들의 의지가 강했어요.
향후에는 로드샵에서도 근무할 수 있기를 바라는 마음입니다.”

- 행복두드림 박서은 부장

걱정 덜고
경영진이 직접 운영

●

행복두드림(주)(이하 행복두드림)는 효성ITX의 자회사형 장애인표준사업장(이하 자회사형 표준사업장)이다. 효성ITX는 효성의 계열사로 IT서비스를 전문적으로 제공한다. 2007년부터 장애인 고용과 사회공헌활동에 관심을 가지고 방법을 고민하던 중 2013년 한국장애인고용공단(이하 공단)과 협력을 통해 자회사형 표준사업장 설립을 결정, 같은 해 8월 행복두드림을 오픈했다. 설립 시 경영진은 장애인 관리 부분에 우려가 있었지만, 장애인과 비장애인이 함께 살아가는 환경을 만드는 것이 중요하다는 데 의견을 모으고 직접 운영에 나서기로 했다.

사내 지원 서비스
늘리고,
사옥 외부에
카페 오픈

● ●

행복두드림 출발은 카페 업무부터 시작된다. 장애인 바리스타를 고용해 커피와 차를 판매하고 이들의 안정적인 업무 태도와 적응력을 바탕으로 네일아티스트, 헬스키퍼 직무에 장애인을 추가로 고용했다. 이들은 효성ITX 당산센터, 영등포센터 등 사업장에서 사내 카페테리아 운영, 네일아트, 헬스키퍼 등의 서비스를 제공 중이다. 장애인 직원의 장애유형은 청각, 지적, 시각장애 등이며 대부분 중증장애인이다. 공단과 함께 맞춤형훈련을 실시, 훈련을 통해 전문 인력으로 양성된 장애인을 정규직으로 고용, 현장에 배치했다. 행복두드림을 이용하는 비장애인 직원의 높은 만족도는 추가 업무를 개설하는 원동력이 되었다. 매장, 통합업무지원센터(파쇄, 제본, 우편 관리, 크린 서비스) 업무까지 사업영역이 확장되었고 매장도 6곳으로 늘어났다. 모회사 및 계열사 내 사업장뿐만 아니라 카페 운영 경험을 바탕으로 2016년 근로복지공단 남부지사, 2018년 인천노동복지협동청사 사옥에 외부 카페를 오픈했다. 이는 외부 공간에 마련한 매장이라는 점에서 의의가 남다르다. 매장 내 고객이 직접 주문·결제할 수 있는 양방향 POS시스템과 자동화 기기, 고객의 음성을 텍스트로 변환해 보여주는 태블릿을 설치해 장애인 직원과 고객 사이 원활한 소통을 돕는다.

모두의 노력으로
일하기 좋은
분위기 조성

● ● ●

행복두드림 설립 첫째 23명이던 장애인 직원은 7년 차인 2019년 58명으로 증가했고 이 중 50명이 중증장애인이다. 행복두드림이 양질의 성장을 하는 데 임직원의 노력이 있지만, 모회사의 관심도 빼놓을 수 없다. 시설 확충이나 복지 등 차별 없는 지원과 대우는 장애인 직원의 소속감과 업무 효율성을 높였고, 장애인이 일하기 좋은 조직 문화를 만들었다.



지역 내
장애인과 함께
지역의
대표 기업이 되다



현대아미스(주)



2001년



공동주택관리업 등



2,007명



54명

장애인고용률 3.59%
(2018년 12월 기준)

“장애인 고용에 대해 알았다면 실행해 옮기는 것이 맞죠?

피한다고 해서 해결될 문제가 아닙니다. 모든 과정이 순탄하지 않지만,

쉬운 것부터 해결하다 보면 장애인 고용에도 답이 보입니다.”

- 현대아미스 김우열 대표이사/회장

노력과 관심이
하나 되는
분위기 조성

●

현대아미스(주)(이하 현대아미스)는 광주·호남지역의 중견기업으로 건물 및 공동주택 관리 전문 업체이다. 현대아미스를 창업한 김우열 대표는 회사 운영 초기 장애인 고용 의무에 대해 알지 못했다. 장애인고용부담금 통지서를 받고 상황을 알게 되었고, 한시도 지체 없이 장애인 고용을 실천했다. 하지만 초창기 고용한 장애인 2명은 사업장 내 비장애인 직원과 자연스럽게 어울리지 못했다. 구내식당에서 서로 거리를 두는 모습을 보다 못한 김우열 대표는 장애인과 비장애인 직원 사이에 앉아 3개월간 함께 식사했고 그런 노력 덕분에 장애인과 비장애인 직원은 가족처럼 가까워졌다.

장애인 고용에서
자회사형 표준사업장
까지 설립

● ●

현대아미스는 2009년 한국장애인고용공단(이하 공단)과 장애인고용증진협약을 맺고 장애인 고용 확대를 위해 직무분석에 나섰다. 사무 직무도 많지만, 현장에서 이뤄지는 업무도 적지 않았다. 하지만 현장 직무에 장애인을 고용하는 일은 해당 공동주택 및 건물공동체의 동의를 구해야 했고 이는 생각지 못한 난관이었다. 현대아미스는 먼저 사내에서 해결책을 찾았다. 전화응대, 아파트관리비 고지서 입·출력, 미화 직무에 장애인을 고용했다. 공단, 지역 내 교육 기관, 향우회 등을 통해 적합 인력을 추천 받았다. 내부 직무에는 경력단절 여성장애인, 중증장애인에게 더 관심을 가졌고 설비 및 방호 등 현장 직무에 경증장애인을 배치했다. 해마다 10명 이내의 장애인 고용을 추가로 지속한 현대아미스는 자회사형 장애인표준사업장이자 사회적기업인 아미스(주)(이하 아미스) 설립에도 주저하지 않았다. 아미스는 아파트관리비 고지서 입·출력이 주 업무로 관리직 3명을 제외한 21명이 모두 장애인이다.

지역 내
장애인식개선까지
도모

● ● ●

현대아미스는 장애인 직원이 회사와 직무에 적응할 수 있도록 근로지원인과 직업생활 상담원은 물론 시간선택 근로제를 시행했다. 개개인마다 적응 기간은 달랐지만, 업무 효율성은 높았다. 현장은 끊임없는 설득과 경증장애인의 업무 태도로 분위기가 조금씩 변하며 장애인식이 개선되고 있다. 쉽지 않은 고용 환경 속에서도 지역 내 장애인에게 일자리를 나누고 함께 성장한 현대아미스는 장애인 고용을 통해 지역사회 장애인식개선에도 앞장 서 나가고 있다.

04. 장애인 직무 다양성 확보

CJ엠디원

장애인, 식품 브랜드
홍보의 선봉에 서다

경기문화재단

장애인,
문화재를 돌보다

롯데카드

장애인 고용하고,
장애인을 위한
금융 서비스 제공하다

울산과학기술원(UNIST)

장애인, 세상과의
장벽을 낮추다

전남대학교병원

의료기관 내 숨은
일자리 찾고 장애인
고용 희망을 보다

BNK 부산은행

금융권 최초로 장애인
고용, 본사-영업점까지
장애인 배치하다

웅진

건강한 사회의 출발,
기업의 장애인 고용에서
시작되다

한국토지주택공사

중증장년장애인 고용으로
취업 취약계층과
사회복지, 두 마리를 잡다



장애인,
식품 브랜드
홍보의 선봉에 서다



CJ엠디원



2002년



서비스업



3,409명



43명

장애인고용률 1.88%
(2018년 12월 기준)

“회사 고용 규모는 크지 않지만 장애인 직원은
사업의 핵심 조직과 직접 소통하며 주요 지표 개선에 기여하고 있습니다.
이들과 함께 성과를 일궈 간다는 것이 중요한 점입니다.”

- CJ엠디원 인사팀 유상현 팀장

한국 음식의 세계화에 앞장

●

CJ엠디원(이하 CJ엠디원)은 CJ그룹 내 식품과 식품 서비스에 대한 유통 채널별 현장 판촉 사업을 담당하는 기업으로 CJ제일제당에서 분리·독립한 자회사이다. 식품 브랜드 ‘비비고’ 등의 상품을 국내·외 홍보하며 한국 음식의 세계화에 앞장서는데 이에 못지않게 다양한 계층의 고용 창출에 힘쓴다. 전국 120개 이상의 특성화 고교와 연계를 통해 예비졸업생들을 대상으로 공개 채용하고, 취업 취약계층에 대한 고용 기회를 지속해서 확대하고 있다.

직원 근태 관리에서 판촉물 디자인까지! 장애인 직무 영역 무한

● ●

CJ엠디원의 장애인 고용은 2016년 본격적으로 시작되었다. 한국장애인고용공단과 직무 개발에 나섰고, 재택근무가 가능한 직무에서부터 고용을 시작했다. 판매 현장이 많은 CJ 엠디원은 현장에서 일하는 직원과 아르바이트생 수천 명의 근태 및 실적 관리를 한 번에 하기 위해 사내 애플리케이션을 만들었다. 이 프로그램을 원활하게 사용할 수 있도록 지원하는 인력으로 장애인 직원 고용에 나섰다. 그렇게 만들어진 것이 바로 ‘MD1지원센터’이다. 고용된 장애인들은 재택근무를 하지만 사내에서 근무하는 직원들과 활발하게 소통하며 실적 강화 및 직무 효율성 향상에 직접적으로 기여했다. 이들의 활약으로 장애인 고용은 확대되었다. 판촉물 제작, 손글씨 POP 제작, 쿠키 클래스 지원 등 다양한 재능을 가진 장애인 직원을 추가 고용하면서 장애인 직원은 2017년 35명 - 2018년 43명으로 확대되었다. 여러 부서 중 가장 인정받는 직무가 ‘디자인 판촉 지원’이다. 외부 용역으로 진행하던 일을 장애인 직무로 개발하면서 사내에서 직접 진행하는 것으로 변경했는데 디자인 예산 절감은 물론 직무 속도 향상으로 이어졌다.

사내 다양한 직무 경험으로 조직에 대한 이해도 확장

● ● ●

CJ엠디원의 MD1지원센터가 출범한지 만 3년이 지났다. 이제 MD1지원센터는 단순 지원 업무가 아닌, 직원의 역할을 보다 정교하게 가다듬어 더욱 효과적으로 홍보·운영하는데 큰 도움을 준다. 이런 이유로 CJ엠디원은 장애인 직원이 현재 맡은 업무 외 다른 직무도 경험해 회사 전반의 업무를 폭넓게 이해하도록 돕겠다는 계획이다. 사내 핵심 직무에 장애인을 고용해 장애인 일자리를 질적으로 향상시키고, 고용 창출은 물론 성과까지 낸 CJ엠디원은 그 공헌을 인정받아 2017년 고용노동부 장관 표창을 받았다.



Gyeonggi Cultural Foundation
경기문화재단

(재)경기문화재단



1997년



문화학술용역업



528명



19명

장애인고용률 4.55%
(2018년 12월 기준)

장애인,
문화재를 돌보다

“장애인의 업무 능력은 비장애인과 차이가 나지 않습니다.

전문적인 직무에서도 장애인은 누구보다 뛰어난 실력을 발휘합니다.

경기문화재단은 사명감을 가지고 앞으로도 장애인 고용을 지속해 나갈 것입니다.”

- (재)경기문화재단 강현 대표이사

중장기 인력운영
계획, 체계적이고
단계적인
장애인 고용

●

사무직에서
전문직까지
골고루 배치

● ●

경기도 산하
공공기관 최초
장애인고용실패기업

● ● ●

(재)경기문화재단(이하 경기문화재단)은 경기 지역의 문화예술 진흥과 국제교류 활성화 등을 위해 세워진 비영리 공익재단이다. 1997년 설립 후 문화유산 보존·전시·공연·체험 행사 등 다양한 콘텐츠를 바탕으로 문화로 하나되는 즐거움을 선사한다. 공공기관의 사회적 책임을 이행하고자 2009년 한국장애인고용공단(이하 공단)과 장애인고용증진 협약을 맺었다. 협약 후 체계적으로 고용을 지속하기 위해 중장기 인력운영 계획을 세웠으며, 이를 바탕으로 진행된 6차례 채용을 통해 9명의 장애인이 취업에 성공했다.

경기문화재단에 장애인 직원이 처음부터 없었던 건 아니다. 공단과 협약 당시만 해도 4명의 장애인 직원이 근무했다. 하지만 직무가 제한적이라 추가 확대에 한계가 따랐다. 경기문화재단은 공단과 머리를 맞대고 일반 사무 분야로 채용을 확대하고 특히, 상시 업무를 기준으로 한 직무발굴에 힘썼다. 채용목표제와 특별채용을 통해 장애인 고용에 확고한 의지도 보였다. 사서와 대관, 발굴 및 문화재 관리, 학술 조사 등 다양한 직무를 전일제 일자리로 개발했다. 시설관리 등 장기간 간접고용으로 운영하던 직무의 고용형태도 직접고용으로 변경하고 중증장애인의 추가 채용을 실시했다. 또한, 이들이 면접 시 불이익이 없도록 수어통역사·전자기기 활용 등 편의도 제공했다. 그렇게 2018년 문화재 돌봄사업, 대민성 사무직무, 전문성 직무 등 경기문화재단 내 대부분 직무에 19명의 장애인 고용, 장애인고용률 4.5%를 달성했다.

도민과 직접 접촉하는 대민성 직무에 장애인 직원을 배치함으로써 도내 장애인식개선 효과를 가져왔으며, 문화재 발굴, 학술조사 등 전문성이 요구되는 직무에서는 기관 내 임직원의 인식 변화 및 개선 효과도 얻었다. 기관 내 편의시설도 보강되었는데 이는 장애인 직원뿐만 아니라 기관을 이용하는 도내 장애인들도 환영했다. 경기문화재단은 유연 근무제 및 선택적 근로시간제 운영, 비장애인과 동등한 고용 환경 등 고용 안정화를 위한 노력도 잊지 않았다. 이런 노력이 하나 되어 경기도 산하 공공기관 최초로 2019년 트루 컴퍼니상(동상)을 수상했다.

LOTTECARD

롯데카드(주)



2002년



서비스업



1,641명



50명

장애인고용률 3.78%
(2018년 12월 기준)

장애인 고용하고,
장애인을 위한
금융 서비스
제공하다

여신금융업, 장애인 고용 고민

●

특수직무 개발로 장애인 고용 확대

● ●

장애인과 따뜻한 금융 실천

● ● ●

롯데카드(주)(이하 롯데카드)는 2002년 여신금융전문 신용카드 업체에 진출했다. 롯데그룹의 금융 부분 계열사로 그룹사의 인프라 전체를 아우르는 서비스 네트워크를 갖추며 업계 평균 성장률의 두 배가 넘는 성장세를 보였다. 이런 성장세 속에 일찍이 장애인 고용을 시작했으나 정규직 채용을 통한 입사자 수가 미미하거나 대부분 경증장애인 위주였다. 2011년 장애인 고용을 본격적으로 추진한 그룹사의 정책에 따라 롯데카드도 2014년부터 동참하게 된다.

롯데그룹은 장애인 공채제도를 도입해 블라인드 면접을 진행한다. 입사 지원서에 장애유형과 등급을 기재하지 않았고 면접 시에도 면접관에게 해당 장애인에 대한 정보를 알리지 않는다. 장애가 아닌 철저한 능력과 열정 위주로 고용을 시작했다. 공채를 통해 입사한 장애인 직원은 다양한 부서에서 비장애인과 함께 근무한다.

롯데카드는 그룹사의 공채제도 외 특수직무를 마련해 고용을 확대하기도 했는데 이렇게 고용된 장애인 직원은 채권지점 서류 발급과 헬스키퍼 업무를 한다. 공채와 특수직무를 통해 고용된 장애인 직원은 2018년 말 기준 50명이다. 고용 초기 1%도 되지 않았던 장애인 고용률이 3.78%까지 상승하였다. 롯데카드는 특히 중증장애인 일자리 창출을 위해 시각 장애인 헬스키퍼를 적극적으로 고용했다. 기존 휴게실과 회의실을 리모델링해 힐링센터를 만들고 고객상담 업무에 지친 직원의 스트레스를 완화했다. 사내 반응이 좋아 해마다 고용 인원을 늘려 2011년 4명이던 헬스키퍼는 2018년 11명이 되었다.

롯데카드는 장애인 직원을 채용하면서 장애인 고객을 위한 서비스에서 한 걸음 더 다가갔다. 언어장애인과 청각장애인 고객을 위해 채팅 상담을 도입, 수어 상담 서비스를 제공하며 긍정적인 반응을 얻었다. 이밖에도 2011년부터 발달장애인 골프단을 지속적으로 후원하는 등 사회공헌활동도 펼치고 있다.

장애에 대한 차별없이 능력 위주의 고용을 지속해오며, 직무개발을 통해 중증장애인 일자리 창출에도 기여한 롯데카드는 장애인과 함께 따뜻한 금융을 실천해간다.



장애인,
세상과의
장벽을 낮추다



울산과학기술원 (UNIST)



2009년



교육업



1,197명



27명

장애인고용률 3.17%
(2018년 12월 기준)

“장애인 고용이 UNIST에 가져온 변화 중 가장 큰 것은 장애인에 대한 인식입니다.
이전에 장애인의 ‘장애’를 봤다면, 함께하면서 이들의 ‘능력’을 먼저 보게 되었습니다.”

- UNIST 인사팀 박정흠 팀장

국내 최초 장애인 고용 우수 대학

●

울산과학기술원(이하 UNIST)은 2009년 국립대학법인 울산과학기술대학교로 개교했다. 우리나라 최초 법인화 국립대학으로 출발해 2015년 과학기술원으로 전환한 정부출연 연구기관이다. 과학기술 분야에 특화된 연구중심의 대학교로 인류 삶에 기여하고자 한다. 장애인 고용도 그중 하나이다. 2016년 한국장애인고용공단(이하 공단)과 장애인 고용증진협약을 맺고 공공기관의 책임 있는 행보를 걷기 시작했고 2017년 국내 최초로 장애인 고용 우수 대학으로 선정되었다.

교내 직무개발 및 양질의 근무환경 조성

● ●

UNIST는 교육과 연구가 주요 업무인 탓에 장애인 적합 직무 선정에 어려움을 겪었다. 공단과 협의 끝에 일반행정 및 도서 관리에 장애인 직무를 개발했다. UNIST는 자체적으로 별도 예산을 편성해 장애인 특별채용 제도를 마련, 의도적으로 장애인 고용을 확대했다. 직무개발을 통해 중증장애인 11명을 포함한 32명의 장애인 직원을 채용했으며 장애인고용률 3.8%를 보였다. 고용된 직원의 장애유형은 시각, 청각, 지체, 정신장애 등 다양하다. 단순히 장애인에게 일자리를 제공하는 것에 그치지 않고 이들 삶의 질을 향상 시키고자 지원도 아끼지 않았다. 신축 건물은 ‘장애물 없는 생활환경(Barrier Free)’ 인증을 받았고, 영상통화가 가능한 화상 전화기를 전 직원에게 보급, 청각장애인의 원활한 업무 수행을 도왔다. 또한, 2018년에는 장애인 직원 다수가 무기계약직으로 전환되어 고용 신분의 안정성까지 확보했다.

장애 아닌 능력을 보는, 인식 변화의 길

● ● ●

장애인 업무 효율성 부분에서 고민이 많았던 UNIST는 고용 후 걱정이 기우에 불과했다는 점을 깨달았다. 업무를 진행하는 데 있어 비장애인과 차이가 하나도 없었다. 오히려 비장애인 직원들이 장애인 직원으로부터 긍정적인 영향을 받았다. 인식도 크게 변했다. UNIST 내 비장애인 직원이 ‘장애’가 아닌 ‘능력’을 먼저 보게 된 것이다. 공단과 협약 전 1.5%였던 장애인고용률도 장애인 인식에도 큰 변화를 맞은 UNIST는 장애인 고용을 통해 경험보다 값진 것은 없다는 점을 배웠다. 앞으로도 UNIST는 장애인 고용은 물론 장애인 삶을 향상 시키는 과학기술 개발로 장애인이 세상에 진입하는 벽을 낮추는 일에 앞장 서 나갈 것이다.



전남대학교병원



1910년



의료업



3,979명



66명

장애인고용률 2.59%
(2018년 12월 기준)

병원 내 숨은
일자리 찾고
장애인 고용
희망을 보다

“전남대병원의 장애인 고용 실천의지를 비롯해 정부 정책에 부응하는 공공기관의 사회적 책임을 인정받은 것 같습니다. 의료업계를 넘어서 타 기업 및 기관에 모범이 될 수 있도록 장애인 고용을 지속적으로 확대하겠습니다.”

- 전남대학교병원 이삼용 병원장

의료업,
장애인 고용의
발걸음 내딛기

●

직무발굴 후
꾸준한 발걸음,
의료업 장애인
취업 문 확대

● ●

1910년 전남·광주 자혜의원으로 개원한 전남대학교병원(이하 전남대병원)은 100년이 넘는 시간 동안 지역 주민의 건강을 책임져왔다. 국내 최초로 스마트 모바일 의료시스템을 도입해 모바일 웹으로 내원객들이 빠르고 편리하게 병원을 이용할 수 있도록 서비스를 제공하고, 뿐만 아니라 의료업에서 일찍이 장애인 고용을 시작했다. 전남대병원은 2013년 한국장애인고용공단(이하 공단)과 장애인고용증진협약을 맺고 이전의 장애인고용 저조기관이라는 불명예에서 벗어나 2014년 공공부문 장애인고용 우수 사례를 창출하는 등 새 희망을 써나갔다.

전문직이 대부분인 병원의 장애인 고용에 있어 당연한 과제는 직무이다. 장애인이 접근할 수 있는 직무에 한계가 따른다. 전남대병원은 2013년 공단과 함께 마스터플랜을 마련하고 직무분석을 통해 틈새 직무를 찾았다. 사무보조, 고객 응대, 전산 입력, 진료 및 검사 보조, 자재관리, 기구 세척, 환자 안내, 세탁물 관리 등 10개의 직무에 중증장애인을 포함해 29명을 신규 고용했다. 지체, 시각, 뇌병변, 청각장애 등 장애유형도 다양하다. 공단을 통해 직무교육을 하고 지원고용 프로그램을 활용해 성공적인 안착을 도왔다. 고용 초기 비장애인 직원의 동의를 구하고 편견의 벽을 허무는 데 오랜 시간이 걸리지 않았다. 인사담당자들의 설득과 고용된 장애인의 근무 태도는 이들이 상생할 수 있는 밑거름이 되었다. 전남대병원은 2013년부터 꾸준히 장애인 고용을 지속해오며 2018년 장애인 직원 수 66명으로 확대, 2019년 상반기에만 13명을 추가 채용했다.

경험을 통한 배움,
희망 실현

● ● ●

병원 내 장애인 고용 공감대 형성, 비장애인·장애인 직원의 만족도 향상, 고용 확대에 따른 병원 경영진의 긍정적인 의견이 모아지면서 전남대병원은 물론 화순전남대병원 등 분원까지 장애인 고용 분위기가 밝아졌다. 2013년 장애인고용률 2.2% - 2018년 2.59%. 국립대학교병원의 1~2%대 저조한 장애인고용률을 비취봤을 때 눈에 띄는 숫자이다. 장애인에게 일자리를 제공하는 것 그 이상을 넘어 지역 내 장애인에게 병원 취업의 문을 열고 한결같은 걸음으로 발 내딛어온 전남대병원은 2019년 트루컴퍼니상(금상)을 받았다.



금융권 최초로
장애인 고용,
본사-영업점까지
장애인 배치하다

BNK 부산은행

BNK 부산은행



설립연도

1967년



업종

금융업



상시 근로자

3,111명



장애인 근로자

48명

장애인고용률 1.90%
(2018년 12월 기준)

지역 은행, 효과적인 사회공헌 방법 고민

●

금융업 직무 한계 넘고 전 직무 장애인 고용

● ●

BNK 부산은행(이하 부산은행)은 지역사회와 함께 성장해오며 동남경제권의 경제 동맥 역할을 하고 있다. 2011년 지역 은행 최초로 금융지주사로 전환해 통합금융지원 서비스에 나섰고 2014년 경남은행을 새로운 가족으로 맞이하고 2015년 BNK 부산은행으로 사명을 변경했다. 부산은행은 일찍이 장애인 및 노약자의 편의와 복지를 위해 앞장서으며 휠체어 및 이동 차량 무료 기증, 봉사활동 등 사회공헌활동을 지속했으나 편의 제공이 아닌 좀 더 효과적인 방법의 지원을 고민하던 차에 2005년 장애인 고용에 첫발을 내디뎠다.

장애인 고용에 있어 고객 대면 서비스가 주 업무인 금융업 직무가 가장 큰 걸림돌이었다. 이를 해결하기 위해 직무분석에 나섰다. 부산은행은 BPR지원부(후선 업무 지원), 여신 관리부, 고객만족부 등 본점 주요 부서에 업무 가능한 직무를 개발, 5년간 장애인 직원 33명을 신규 고용했다. 한국장애인고용공단(이하 공단)과 장애인고용증진협약 이전 장애인고용률 0.18%에서 1.9%대로 상승했고, 2009년 금융권 최초로 트루컴퍼니상(대상)을 수상한 바 있다. 이후 부산은행은 장애인 고용의 시행착오를 줄이고자 장애인고용률 목표치를 단계별로 설정하고 체계적인 방법으로 고용을 이어나갔다. 우수한 인력을 확보하기 위해 장애인채용박람회에 빠지지 않고 참여했고, 2009년에는 부산 내 대표 금융기관인 한국거래소, 기술보증기금과 함께 장애인 특별 일자리 만들기 '착한 고용'을 시작하는 등 적극적인 자세로 나섰다. 고용 확대를 위해 콜센터 상담, 영업점 창구, 홍보실 및 디자인실 사무보조, 마케팅 부서 등 전 부서에 장애인 직원을 고용해 상생 방안을 강구했으며, 시각장애인 헬스키퍼를 추가 고용해 일자리 나눔과 직원 복지를 모두 챙겼다. 그렇게 2019년 장애인 직원이 52명으로 확대되었으며, 장애인고용률 2.13%를 나타냈다. 또한 추가로 출·퇴근이 쉽지 않은 중증장애인 일자리 확대에도 나선다. 공단과 연계해 재택근무로 할 수 있는 업무를 발굴·검토 중에 있다. 이를 바탕으로 장애인의무고용률 달성에 한 걸음 더 다가설 계획이다.

영업점 현장 직무분석 통해 추가 고용 계획

● ● ●

부산은행은 장애인 직원의 장기근속을 위한 노력도 기울였다. 1:1 맞춤 상담을 통해 직무 배치와 근무환경 개선에 관심을 두고, 보조공학기기 지원으로 직무에 불편함이 없게 했으며, 차별 없는 승진제도로 장애인 직원이 가진 능력 발휘를 이끌었다. 특히, 2018년 창립기념일을 맞아 정규직 전환에 장애인 직원이 다수 포함되는 등 질 높은 장애인 일자리 창출을 위해 노력을 다하는 중이다. 앞으로도 부산은행은 공단과 손잡고 영업점에 대한 현장 직무분석을 통해 지역 내 장애인에게 더욱 다양한 일자리 제공과 기회를 제공해 나갈 것이다.



건강한
사회의 출발,
기업의 장애인
고용에서 시작되다



1986년



정보기술서비스업



991명



12명

장애인고용률 2.02%
(2018년 12월 기준)

'또또사랑' 정신으로 장애인 고용 모색

●

직원 건강과 안전, 회사가 직접 챙기기

● ●

장애인과 함께 재도약

● ● ●

(주)웅진(이하 웅진)은 웅진그룹의 회원관리 전산화 작업, 그룹 계열사 통합전산시스템 개발 및 관리, 콜센터 업무 등 웨어드 서비스(Shared Services)를 담당한다. 그룹 창업자의 '사랑하고 또 사랑하고, 또 사랑하는 마음'이라는 '또또사랑' 정신 실현으로 장애인 고용을 시작했다. 웅진은 정기 채용 시 장애인 우선 채용을 진행했으나, 이 방법으로 장애인 고용을 확대하기엔 역부족이었다. 이에 효과적인 장애인 고용 방법을 모색하고자 2009년 한국장애인 고용공단(이하 공단)과 장애인고용증진협약을 맺었다.

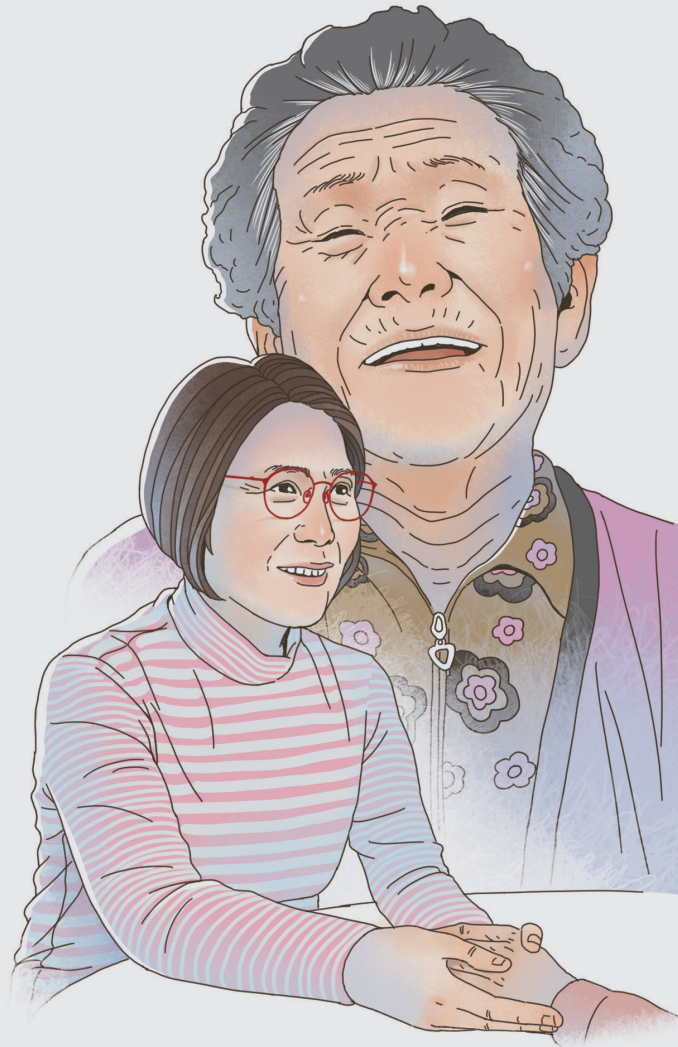
웅진은 공단과 사내 직무분석을 시작해 장시간 앉아 전화 상담과 컴퓨터 업무를 하는 콜센터 직원의 건강관리 및 피로회복을 위해 헬스키퍼 직무를 마련했다. 고용 첫 해인 2011년 6명의 시각장애인 헬스키퍼를 고용했고 이후 사내 직원의 긍정적인 반응과 추가 요청으로 2012년, 2013년 각각 5명씩 추가 고용했다. 이들은 본사, 동대문 콜센터, 공주 콜센터 등에서 오전과 오후 두 개 조로 나뉘어 안마 서비스를 제공하고 있다.

헬스키퍼가 비장애인 직원의 건강을 챙긴다면, 장애인 직원의 건강은 회사가 직접 나서 챙긴다. 웅진은 장애인 직원의 안전을 위해 폭우·폭설 같은 급작스러운 천재지변과 기상특보가 있을 때 능동적으로 휴무제도를 사용한다. 이는 장애인 직원만을 대상으로 한 제도로 헬스키퍼 서비스 예약을 한 비장애인 직원이 불편할 수 있지만 장애인 직원의 안전을 최우선으로 여기는 회사의 방침이다. 또한, 시각장애인 직원의 안전한 출·퇴근을 위해 2011년부터 봉사제도를 진행했다. 비장애인 직원이 회사와 전철역 혹은 버스정류장까지 시각장애인 직원을 도우며 자연스러운 소통을 꾀하는 제도이다. 이뿐만 아니라 직장 내 안전교육 강화 매뉴얼을 프로세스화 시키기도 했다. 대피훈련 진행 시 신속하고 안전하게 장애인 직원이 먼저 탈출할 수 있도록 대피 능력을 키우며 위급한 상황에 대비한다.

웅진은 2012년 경영상 어려움을 겪은 바 있다. 그러나 구조조정 시에도 장애인 직원만은 예외였다. 기업화생 절차 중에도 장애인 고용은 지속되었고, 취업이 어려운 여성중증장애인 채용을 늘려 장애인의무고용률도 달성했다. 법정관리를 조기 졸업한 후에도 비장애인과 달리 장애인 직원 20% 임금 인상률을 적용해 생활 안전성을 더했다. 웅진은 장애인과 함께 기업이 재도약하는 발판을 마련했고, 오늘날까지 청신호를 밝히며 장애인 고용을 이어오고 있다.



한국토지주택공사



중증장년장애인
고용으로
취업 취약계층과
사회복지, 두 마리를 잡다



2009년



기타부동산개발 및
공급업



9,933명



291명

장애인고용률 3.37%
(2018년 12월 기준)

“일을 하면서 생활에 활력을 느낍니다. 그보다 더 좋은 건 일을 통해
보람을 느끼는 것입니다. 장애가 취업을 하는데 방해 요소가 될 수 없습니다.
그런 생각이 오히려 더 큰 장애물이 될 수 있습니다.”

- LH 강북권 주거복지센터 홀몸어르신 살피미 최정숙(자체장애)

기관 내 자체
고용 한계,
장애인 고용 전문
기관과 협업

●

한국토지주택공사(이하 LH)는 토지 개발 및 공급, 도시 개발 및 정비, 주택 건설 및 관리 등 국민 주거생활 향상을 위해 힘쓰는 공공기관이다. 공공기관으로 일자리 창출에 앞장서는 LH이지만 유독 장애인 고용에서는 명쾌한 해답을 찾지 못했다. 2016년 장애인 특별채용을 진행한 바 있지만, 당시 목표 인원 150명 중, 채용 인원은 58명에 그쳤다. 문제는 그뿐만이 아니었다. 현업 부서 내 장애인 고용 기피는 또 다른 숙제였다. 자체적으로 해답을 찾기에 역부족이었던 LH는 한국장애인고용공단(이하 공단)과 손을 잡고 장애인 고용 새 여정에 나섰다.

‘홀몸어르신 살피미’,
‘주거복지 도우미’에
중증장애인
우선 고용

● ●

두 기관은 적합 직무발굴을 위해 LH 내 업무를 꼼꼼하게 살폈다. 지원 가능한 인력, 교육 훈련 등 고용의 전반적인 과정에 대해 분석하고 체크했다. 기관 중심의 직업영역개발을 통해 ‘홀몸어르신 살피미’와 ‘주거복지 도우미’ 직무를 개발했다. 이들의 주 업무는 LH에서 매입한 임대주택에 거주하는 독거노인 살핌 서비스를 제공, 무연고 고령층의 사회적 소외감을 해소, 생활 민원 접수 등 주거복지 행정을 지원 하는 것이다. 시행착오를 줄이고자 내부 직원 의견에도 귀 기울였다. 현업 부서 담당자를 대상으로 설문조사를 하고 이 결과를 토대로 장애인 고용 시 장애유형을 가장 중요하게 반영했다. 이를 바탕으로 LH 지역본부 주거복지센터에서 근무할 장년장애인을 고용했다. 중증장애인을 우선 고용하기 위해 중증장애인 선 채용 후, 나머지 인력은 경증장애인으로 합격 여부를 결정했다.

사업 연계한
추가 직무개발로
장년장애인
고용 지속

● ● ●

LH는 직무개발과 내부 의견 청취를 통해 2017년 266명 - 2018년 291명의 장애인을 고용했으며 장애인고용률도 2017년 3.14% - 2018년 3.37%를 나타냈다. 그뿐만 아니라 2018년 하반기 신규 직무인 ‘천사 안부콜’을 개발해 중증장애인 40여 명을 시범 고용했고 2019년 상반기에도 홀몸어르신 살피미 64명을 채용했다. 취업 취약계층인 중증장년장애인을 우선 채용해 일자리를 나눔과 동시에 매입임대 주택의 1인 고령 가구 입주민의 사회복지까지 행한 LH. 앞으로도 내부 사업과 연관된 추가 직무개발로 중증장년장애인에게 일자리 나눔은 물론 임대주택 거주자들에게 다양한 주거 서비스를 제공하기 위해 노력할 것이다.

05. 장애인 전문가 양성

삼성전자(주)

기업 맞춤형 인재
양성으로 장애인
대기업 취업의 문을 열다

인천시서구시설관리공단

장애인 자립과 일자리가
곧 복지이다

(주)파리크라상

장애인, 제과제빵으로
'꿈'이라는 희망을 빛다

(주)하나마이크론

장애인, 기업의
핵심 공정에서 반도체의
기술력을 높인다



기업 맞춤형
인재 양성으로
장애인 대기업
취업의 문을 열다

SAMSUNG

삼성전자(주)



설립연도

1997년



업종

전기전자업



상시 근로자

100,016명



장애인 근로자

1,386명

장애인고용률 1.54%
(2018년 12월 기준)

대기업, 장애인 고용의 문 개방

●

삼성전자(이하 삼성전자)는 국내 대표 기업으로 1969년 삼성그룹 출범 이래 그룹사의 중심에서 놀라운 발전과 성과를 보여주며 글로벌 기업으로 우뚝 섰다. 삼성전자는 국제장애인올림픽위원회를 후원하며 장애인 스포츠 발전에 일조하고 시각장애인 보조공학기기 개발 등을 통해 장애인 생활의 질을 높이고 있다. 장애인을 위한 일자리 창출에도 국내 대기업으로 첫발을 내딛기도 했다. 삼성전자의 장애인 고용은 2005년으로 거슬러 간다. 한국장애인고용공단(이하 공단)과 장애인고용증진협약을 맺고 당시 주요 계열사 13곳과 함께 고용에 나섰다.

2005년부터 맞춤훈련 제도 도입 전기·전자, 정보기술 분야 인재 양성

●●

삼성전자는 일찍부터 맞춤훈련 제도를 도입했다. 장애인을 대상으로 삼성전자의 직무교육을 진행했고 이를 통해 '삼성전자 맞춤형 인재'로 성장할 수 있도록 훈련했다. 이 과정을 거쳐 고용된 장애인은 삼성전자 수원, 아산, 구미 등의 사업장에서 전기·전자, 정보기술, 기계디자인 분야에서 근무 중이다. 맞춤훈련을 통한 장애인 고용의 파급효과는 컸다. 삼성전자는 고용 확대의 새 방안을 마련하기 위해 장애인 고용 전문가를 영입하고 2011년 장애인 공채 도입, 2012년 능력 위주의 평가로 폭넓은 장애인에게 취업의 기회를 제공했다. 청년장애인을 위해 장애대학생을 대상으로 '디딤돌 인턴십 제도'도 운영했다. 장애인 직원은 지체, 청각, 뇌병변 장애가 주를 이루며 2012년 시각장애인을 고용해 전화 상담과 점자 사용 설명서를 제작한 바 있다. 이는 장애인 고객의 불편함을 동일한 시각에서 공감하는 서비스를 제공한 것이다.

장애인을 위한 기술 개발 선도

●●●

삼성전자는 각 사업장에 장애물 없는 생활환경(Barrier Free) 자체 인증 제도를 일찍이 도입하는가 하면, 상담심리사를 상주시켜 심리검사는 물론 직무갈등, 대인관계 등 상담을 통해 직무 및 생활 전반에 나타나는 고충을 해결하고 업무에 집중할 수 있도록 도왔다. 삼성전자는 전 사업장에 장애인을 고용하는 변화를 끌어내고, 장애인이 대기업에 진출할 수 있는 문을 열었다. 또한, 화면 터치 대신 음성 명령으로 조작이 가능한 기능이 있는 접근성 기술을 반영한 제품을 출시하고, 시각 보조 애플리케이션인 '릴루미노' 등 장애인 고충을 덜어주기 위한 직접적인 기술 개발에도 적극적으로 나선다. 삼성전자가 향후 3년간 일자리 창출 계획안을 발표한 만큼 앞으로의 장애인 고용 행보도 기대된다.



장애인 자립과
일자리가
곧 복지이다

인천광역시
서구시설관리공단

인천광역시서구
시설관리공단



2000년



공공서비스업



522명



56명

장애인고용률 18.77%
(2018년 12월 기준)

“복도에 소통 게시판이 있습니다. 장애인 직원과 훈련생들이 하고 싶은

이야기를 써서 붙이는 곳입니다. 비장애인 직원은 이 게시판을 통해 장애인의 이야기에 귀 기울이고,
보다 나은 시설을 만드는데 활용합니다.”

- 구립장애인직업재활시설 직업훈련 정선기 교사

장애인 고용 잘 하는
시설관리공단

●

인천광역시서구시설관리공단(이하 시설관리공단)은 2000년 설립된 구민 복리증진기관으로 인천 서구 구립장애인직업재활시설, 노인여가복지시설, 공영주차장 등을 효율적으로 관리·운영하는 기관이다. 사실 시설관리공단의 장애인 고용 행보는 우수한 편이다. 장애인고용률 2017년 11.1% - 2018년 18.77%로 타 기관보다 높은가하면 장애인의 무고용률 법정 기준의 5배나 웃도는 수준이다. 2017년 장애인고용 우수사업주 선정, 2017년 지방공기업 경영 실적 평가-최상위 등급 등 일자리 확대와 사회적 책임에서 높은 점수를 받은 바 있다.

관내 장애인
일자리 창출 ·
취업 연계 ·
자립 기여

●●

시설관리공단의 장애인 고용 행보 뒤에는 체계적인 계획이 수반되었다. 구립장애인직업재활시설 내 근로장애인 채용 계획, 시설을 비롯한 근무환경, 복지 및 급여 정책 등을 마련하고 장애인 고용에 나섰다. 단순히 일자리 제공이 아닌 직업훈련을 수반했고, 경제 자립을 위한 노력도 멈추지 않았다. 2017년 시설관리공단이 위탁 운영 중인 구립장애인직업재활시설에 장애인 11명을 고용하는 데 4:1의 경쟁률을 보였다. 구립장애인직업시설 내 근로작업장에서는 쓰레기종량제봉투, 콘센트 등의 임가공제품을 생산 중이며 현재 46명의 장애인이 근무한다. 또한 직업활동프로그램도 운영 중이다. 기초 작업 능력을 확보할 수 있도록 교육하며 장애 인재 양성에 힘쓴다. 해당 프로그램을 이수한 장애인은 한국장애인고용공단 및 지자체와 협력해 지역사회기업으로 취업을 원스톱으로 지원한다. 이 과정을 통해 2016년 3명 - 2017년 15명 - 2018년 13명이 취업에 성공했다. 관내 특수학교 현장실습을 통한 장애인 고용 확대에도 나선다. 인천예림학교 재학생 및 졸업예정자를 대상으로 현장실습 및 직무체험프로그램을 진행한다. 이를 통해 우수한 장애인력을 확보하고 이들에게 양질의 일자리 제공 및 관내 취업 연계를 하기도 한다.

생활임금 적용한
급여 책정,
삶의 여유 향상

●●●

시설관리공단에서 눈에 띄는 또 한가지는 바로 급여다. 대부분 최저임금시급을 적용해 지급하는데 반해 생활임금을 기준으로 지급·인상한다. ‘생활임금’이란 여유 있는 생활을 할 수 있도록 최저임금보다 높은 수준의 임금을 지급하는 제도이다. 앞으로도 시설관리공단은 장애인이 경제적 자립을 할 수 있도록 관내 장애인 고용과 취업 연계를 지속해 나갈 것이다.



장애인,
제과제빵으로
'꿈'이라는
희망을 빛다

PARIS CROISSANT

(주)파리크라상



1986년



제조업(제과제빵)



6,600명



123명

장애인고용률 3.12%
(2018년 12월 기준)

“2014년에 입사해 작지만, 저의 꿈을 키워가고 있습니다.

일하면서 때로는 어려움도 있지만 동료들과 함께 하는 직장이 즐겁고 행복합니다.”

- 파리크라상 제빵공장 생산직 **곽도훈**(지체장애)

빵을 통한
자립 발판 제공

●

장애인 제과제빵
기능인 양성 노력

● ●

장애인 직원
성장 돕는
사회공헌활동

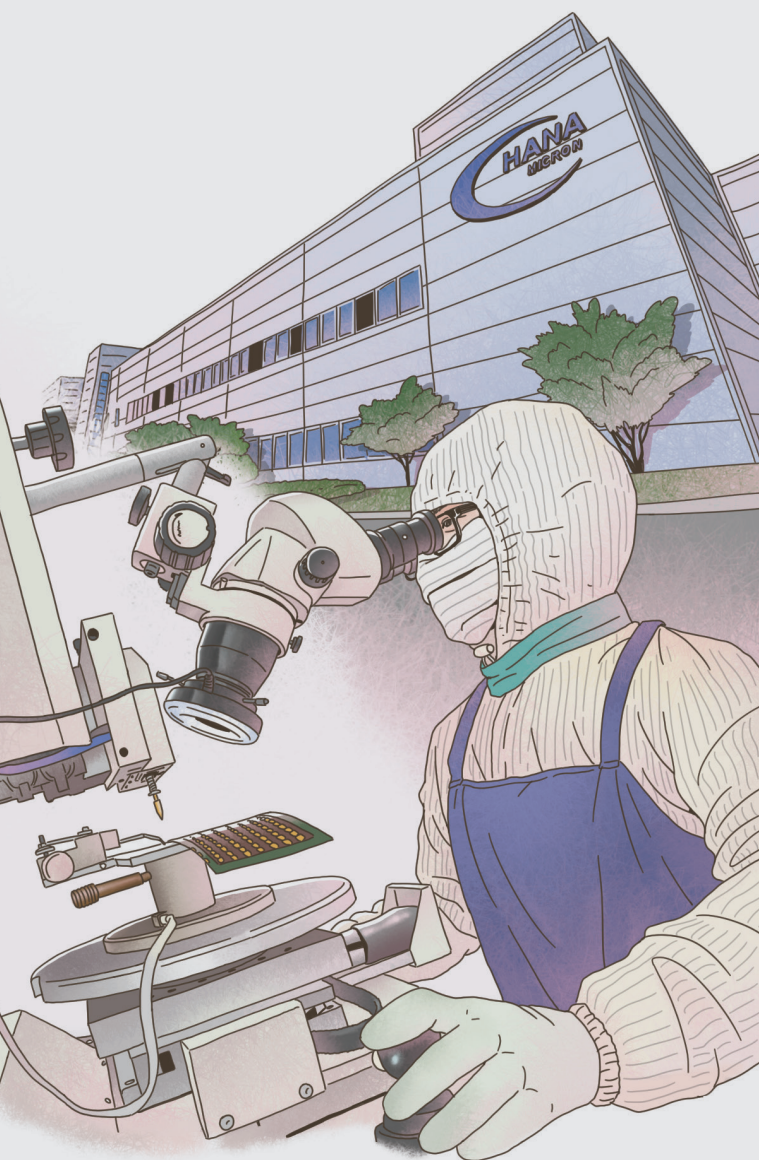
● ● ●

(주)파리크라상(이하 파리크라상)은 정통 프렌치 스타일의 프리미엄 베이커리이다. 국내 베이커리 산업을 주도하고 외식 산업의 발전을 이끌며 장애인들이 제과제빵을 통해 자립할 수 있는 발판을 제공하고 있다. 파리크라상은 상생과 나눔이라는 그룹사 SPC의 경영철학에 따라 사회적 약자 및 소외계층과 공유가치 창출을 위해 다각도로 노력하고 있다.

2012년 한국장애인고용공단(이하 공단)과 장애인고용증진협약을 맺은 파리크라상은 체계적인 계획을 바탕으로 고용을 이어오며 2013년 68명에서 2018년 123명으로 장애인 직원 수를 지속 확대하고 장애인고용률도 2013년 2%대에서 2018년 3.12%를 달성하는 등 성장세를 보였다. 파리크라상이 장애인 고용을 지속할 수 있었던 배경에는 중증장애인 중심의 근무환경 마련을 꼽을 수 있다. 근무시간을 탄력적으로 조절하고, 고객접점 지역의 경우 주말 근무에서 제외하는 등 근무조건 개선을 통해 업무 효율성을 높였다. 그 결과 사무직은 물론 제빵공장에서 빵 생산직, 점포에서 제과제빵 제조직, 외식 서비스 등 각자의 위치에서 제 실력을 발휘할 수 있었다. 그뿐만 아니라 공단과 맞춤훈련을 통해 장애인 제과제빵 기능인을 양성해 2013~2017년까지 15명을 배출했고 장애인기능경기대회 제과제빵 입상자를 특별채용했다. 장애인이 제과제빵 분야에서 실력을 발휘할 수 있는 발판을 만든 셈이다. 또한, 장애인 고용 가능한 직무를 지속 발굴해서 파리크라상이 직영점 형태로 운영하는 외식 서비스 부문 조리보조 업무에 장애인을 고용했다.

파리크라상은 장애인 고용에만 멈추지 않고 장애인 전문 제과제빵 브랜드 론칭, 장애인 기술교육 등 장애인을 대상으로 하는 사회공헌활동에도 적극적이다. ‘행복한 베이커리&카페’ 소속 장애인 직원을 대상으로 커피 제조 특강, 파리크라상 기술교육센터 소속 강사들이 장애인 제과제빵 작업장인 ‘소울베이커리’를 찾아 제빵 특강을 진행, 제조기술을 전수했다.

파리크라상은 올해 창립 33주년을 맞이해 지속적인 장애인 고용으로 건강한 세상을 향한 부분 꿈을 구울 예정이다.



장애인, 기업의
핵심 공정에서
반도체의
기술력을 높인다



(주)하나마이크론



설립연도

2001년



업종

반도체업



상시 근로자

775명



장애인 근로자

22명

장애인고용률 4.77%
(2018년 12월 기준)

우려 딛고 핵심 기술 직무에 장애인 고용

●

(주)하나마이크론(이하 하나마이크론)은 반도체 패키징 및 테스트 전문 기업이다. 2001년 설립 후 삼성전자, 삼성전기, KT 등 대기업에 반도체 주요 부품을 공급, 국내외 반도체 회사와 파트너십을 통해 고속 성장, 반도체 시장의 성장을 이끌고 있다. 하나마이크론의 업무는 대부분 미세 공정 요소가 많다. 미세 공정은 제품의 품질은 물론 기업의 성장과도 직결되는 핵심 기술이다. '핵심 기술 직무에 장애인을 배치하면 잘할 수 있을까?'라는 걱정 때문에 장애인 고용에 선뜻 나서지 못한 하나마이크론은 2007년 생산성의 우려에 대한 걱정을 딛고 한국장애인고용공단(이하 공단)과 함께 장애인 고용을 시작했다.

설비 지원해 반도체 전문가 양성하고 업무 수화집 발간

● ●

시작 당시 10명에 불과했던 장애인 직원은 경영진의 적극적인 의지로 2010년 37명으로 확대되었다. 하나마이크론은 지역사회 취업 취약계층인 중증장애인 고용 창출을 위해 공단과 맞춤형훈련을 진행하며 장애인 고용의 새로운 기회를 맞았다.

반도체 설비와 원자재를 공단에 기증해 장애인을 반도체 실무 전문가로 양성하고자 했다. 이 시설을 바탕으로 맞춤형훈련이 이뤄졌고 해당 과정을 통해 업무 이해도와 실무 능력을 키운 우수 인력을 정규직으로 고용하다보니 2014년에는 장애인 고용률이 3.47%까지 상승했다. 하나마이크론은 업무 특성상 직무 수행이 가능한 청각, 지체장애인을 고용하고 있다. 반도체 생산라인에 배치된 직원 중에는 청각장애인이 많다. 훈련 과정을 거쳐 배치되지만 비장애인 직원과 업무 중 소통의 벽에 부딪혔다. 이를 알게 된 하나마이크론은 공단과 농아인협회 등과 협력해 업무 수화집 '반도체 홈싸인 수화집'을 발간했다. 기업의 발빠른 대처로 청각장애인 직원은 업무내용을 빠르고 정확하게 습득할 수 있게 되었고 업무 중 비장애인 직원과 원활한 소통을 이뤘다. 이외에도 수어통역사가 상주하고 LED 전광판 설치·메시지 호출기 지급을 통해 근무하기 편한 환경 조성에도 노력 중이다.

맞춤훈련센터 통해 장애인 고용 지속

● ● ●

하나마이크론은 결원이 생기면 공단 천안아산맞춤훈련센터를 통해 맞춤형훈련을 진행하는데 2017년에 한 차례 교육으로 3명, 2018년 세 차례 교육으로 8명을 추가 고용한 바 있다. 지속적인 신기술 개발 노력과 함께 장애인 고용도 게을리하지 않은 하나마이크론은 직원이 행복하게 일할 수 있도록 다방면으로 지원했고, 이는 직원의 애사심과 업무 효율성으로 연결되었다. 그 결과 하나마이크론은 지역을 대표하는 기업, 글로벌 시장에서 인정받는 기업으로 성장했다.

마무리하며

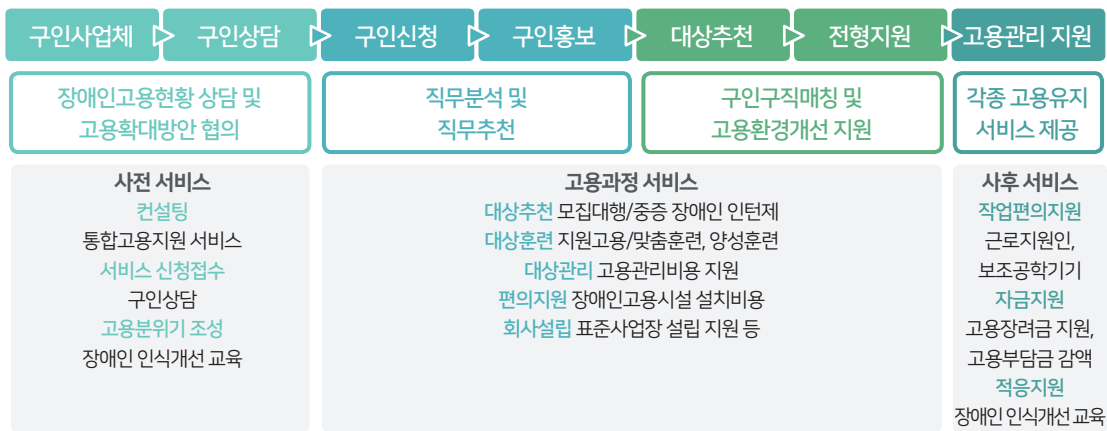
I. 한국장애인고용공단 사업주 포상 안내

장애인 고용 확대와 인식개선을 위하여 고용노동부와 한국장애인고용공단은 매년 <장애인 고용촉진 유공자 정부 포상>과 <트루컴퍼니(True Company)상>을 수여하고 있으며 장애인 고용에 선도적인 역할을 한 사업주를 선정하여 <장애인고용 우수사업주>로 인증하고 있다.

1. 장애인고용촉진 유공자 정부 포상	1991년부터 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 의해 매년 장애인 고용 촉진에 기여한 유공자를 포상한다. 장애인 일자리 창출 및 고용환경 개선에 기여한 사업주 등에게 산업훈장을 비롯해 산업포장, 대통령·국무총리·고용노동부장관·공단 이사장 표창과 감사패를 수여한다.
2. 장애인고용 우수사업주	매년 장애인 고용에 선도적인 역할을 하는 사업주를 선정해 인증패를 수여한다. 선정된 장애인 고용 우수사업주에게는 장애인고용시설자금 융자·무상지원 시 우대, 고용노동부 정기근로감독 3년간 면제, 국방부 물품 및 일반용역 적격심사 시 가점부여 등 다양한 혜택이 지원된다.
3. 트루컴퍼니 (True Company)상	2006년 제정된 트루컴퍼니(True Company)상은 공단과 장애인고용증진협약을 체결한 기업 중 협약사항을 성실히 이행하여 장애인 고용의 성과를 창출한 신뢰기업에게 고용노동부장관이 수여한다.

II. 기업지원서비스 개요

한국장애인고용공단은 기업의 장애인 고용에 대한 전반적인 컨설팅부터 고용을 위한 장애인 대상자 추천, 고용 후 고용관리 지원까지 체계적으로 지원해 드립니다.



1. 통합고용지원 서비스 지원	기업의 장애인 고용환경 분석·진단, 장애인 고용 가능직무 개발 및 적합인력 지원, 공단의 각종 기업지원서비스 맞춤형 지원 및 다양한 정부지원혜택 연계를 지원합니다.
2. 모집대행 서비스	기업의 구인상담 및 접수 후 구인내용의 전국적인 홍보 추진, 구인에 맞는 대상자 발굴·추천, 채용설명회 공동 개최 및 지원, 필기 및 면접 전형의 편의지원 및 조언, 면접관에 대한 장애교육, 공단직원의 면접관 참여 등 장애인 고용 전반을 지원합니다.
3. 고용관리비용	장애인 근로자의 고용관리를 위해 필요한 작업지도원을 사업장에 선임·배치할 때 소요되는 비용을 지원하는 제도입니다.
4. 장애인 고용환경 개선	기업이 장애인을 고용할 수 있는 환경을 개선하기 위해 작업시설, 부대시설, 편의시설 등에 대해 장애인 고용시설 설치비용 융자, 고령자 고용환경개선자금 융자를 저리(1%)로 지원하고, 편의시설, 통근용 승합차 등에 대해 장애인 고용시설장비 무상지원을 지원합니다.
5. 장애인표준사업장 설립 지원	일반노동시장에서 상대적으로 취업이 어려운 장애인을 다수 고용하고 있는 사업장으로, 장애인에 대한 안정된 일자리 창출과 사회통합을 기반으로 장애인 고용 기업모형을 제시함으로써 장애인 고용을 통해 기업이 성공할 수 있도록 지원합니다.
6. 자회사형 표준사업장 설립 지원	장애인 고용의무사업주(모회사)가 장애인 고용을 목적으로 일정 요건을 갖춘 자회사(발행주식 총수 또는 출자총액의 50% 초과 소유)를 설립하고 자회사에서 장애인을 고용한 경우, 모회사에서 고용한 것으로 간주하여 고용률에 산입하고 고용부담금을 감면해줍니다.
7. 보조공학기기 지원	장애로 인한 기능 저하 또는 상실로 직업생활에 어려움을 겪는 장애인 근로자를 위해 보조공학기기를 구입하거나 제작·개조하여 지원합니다.
8. 근로지원인 지원	중증장애인 직장 생활의 부수적인 업무에 근로지원인을 지원해 중증장애인의 직업생활을 도와드립니다.
9. 장애인 고용장려금	장애인 고용촉진 및 고용안정을 도모하기 위해 장애인 의무고용률(민간기업 3.1%, 공공기관 및 지방공기업 3.4%)을 초과하여 장애인을 고용한 사업주에게 제공하는 지원금입니다.
10. 장애인 고용부담금	장애인을 고용해야 할 의무가 있는 월 평균 상시 100명 이상의 근로자를 고용하는 사업주가 의무고용률에 못 미치는 장애인을 고용한 경우 납부해야 하는 공과금입니다.

KEAD 네트워크

(대표번호 1588-1519)

소속기관	전화	주소	우편번호
공단본부	031-728-7001	경기도 성남시 분당구 구미로173번길 59(구미동)	13619
고용개발원	031-728-7000	경기도 성남시 분당구 구미로173번길 59(구미동)	13619
서울지역본부	02-6320-7000	서울특별시 중구 퇴계로 173, 11층(충무로3가)	04554
부산지역본부	051-640-9800	부산광역시 부산진구 범일로 181, 6층(범천동)	47358
대구지역본부	053-288-1500	대구광역시 남구 중앙대로 200, 13층(대명동)	42425
광주지역본부	062-448-1155	광주광역시 서구 운천로 273, 12층(치평동)	61946
대전지역본부	042-620-6200	대전광역시 서구 청사로 136, 13층(월평동)	35220
경기지역본부	031-300-0900	경기도 수원시 팔달구 경수대로 518, 4층(인계동)	16487
서울남부지사	02-6004-1005	서울특별시 영등포구 버드나루로2길 8, 6층(영등포동2가)	07254
서울동부지사	02-2146-3500	서울특별시 송파구 올림픽로 289, 11층(신천동)	05510
인천지사	032-242-1004	인천광역시 부평구 무네미로 478, 1층(구산동)	21417
울산지사	052-226-1004	울산광역시 남구 변영로 131, 10층(달동)	44726
경기북부지사	031-850-4500	경기도 의정부시 시민로 24, 3층(의정부동)	11649
경기동부지사	031-728-7307	경기도 성남시 분당구 구미로 8 엠타워 2층(구미동)	13638
강원지사	033-737-6620	강원 원주시 호저로 47, 4층(우산동)	26336
충북지사	043-230-6400	충북 청주 흥덕구 풍산로 50, 3층(가경동)	28399
충남지사	041-629-6000	충남 천안시 동남구 만남로 82, 3층(신부동)	31124
전북지사	063-240-2400	전북 전주시 덕진구 백제대로 751, 11층(인후동2가)	54906
전남지사	061-240-0700	전남 목포시 영산로 118, 7층(호남동)	58730
경북지사	054-450-3000	경북 구미시 백산로 118, 7층(송정동)	39281
경남지사	055-225-8000	경남 창원시 성산구 중앙대로 107, 6층(중앙동)	51515
제주지사	064-710-5000	제주특별시 제주시 동광로 30, 6층(이도이동)	63213
일산직업능력개발원	031-910-0800	경기도 고양시 일산서구 탄현로 155(탄현동)	10239
부산직업능력개발원	051-726-0321	부산광역시 기장군 정관읍 산단5로 54(달산리)	46026
대구직업능력개발원	053-550-6000	대구광역시 달서구 장산남로 11(용산동)	42637
대전직업능력개발원	042-366-5412	대전광역시 대덕구 신일동로 70(신일동)	34325
전남직업능력개발원	061-320-7000	전남 함평군 함평읍 학동로 546(기각리)	57146
서울맞춤훈련센터	02-2262-0900	서울특별시 중구 퇴계로 173, 11층(충무로3가)	04554
인천맞춤훈련센터	032-363-1400	인천광역시 부평구 경원대로 1373, 2층(부평동)	21389
천안아산맞춤훈련센터	041-537-5600	충청남도 아산시 배방읍 희망로46번길 45-17, 4층	31470
전주맞춤훈련센터	063-219-4000	전라북도 전주시 덕진구 백제대로 751, 13층(인후동2가)	54906
창원맞춤훈련센터	055-220-7200	경상남도 창원시 성산구 중앙대로 107, 5층(중앙동)	51515
제주맞춤훈련센터	064-717-6700	제주특별시 제주시 동광로 30, 5층(이도이동)	63213
서울발달장애인훈련센터	02-2230-0600	서울특별시 동대문구 왕산로23길 55(제기동)	02575
인천발달장애인훈련센터	032-420-3000	인천광역시 남동구 인주대로914번길 16, 5층(만수동)	21591
대구발달장애인훈련센터	053-550-2600	대구광역시 달서구 새방로62(용산동)	42607
광주발달장애인훈련센터	062-380-0600	광주광역시 서구 시청로26, 7층(치평동)	61964
대전발달장애인훈련센터	042-280-1600	대전광역시 서구 둔산북로 56, 8층(둔산동)	35233
경기발달장애인훈련센터	031-220-7700	경기도 수원시 팔달구 경수대로 518, 1층/3층(인계동)	16487
전북발달장애인훈련센터	063-219-4100	전라북도 전주시 덕진구 백제대로 751, 14층(인후동2가)	54906

2019

장애인 고용 사례집

발행일

2019년 6월 28일

발행인

조종란

발행처

한국장애인고용공단

주 소

(13619) 경기도 성남시 분당구
구미로 173번길 59

전화

본부 취업지원부 (031) 728-7309
공단 대표번호 1588-1519

팩 스

(050) 3470-0030

홈페이지

www.kead.or.kr

제작

기획·원고 박성혜 일러스트 박재형
디자인 설두식 제작 유광중

*이 책의 저작권은 한국장애인고용공단에 있습니다.