

직장내 장애인인식개선교육

Chapter1. 장애 정의 및 장애 유형에 대한 이해

1) 장애의 정의

- 장애 : 일차적으로 신체적 심리적 기능의 손상으로 오랜기간동안 일상생활 제약을 받는 상태
- 장애인복지법 : 장애인은 신체적, 정신적 장애로 인하여 오랫동안 일상 및 사회생활에 상당한 제약을 받는 자
- 장애인 고용촉진 및 직업재활법 : 장애인이란 신체 또는 정신상의 장애로 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 자
- 우리나라 장애인 인구수 : 2019년 기준 장애인 인구는 총 261만 명, 출현율은 전체 인구의 약 5%

2) 사회적 시선 변화

3) 장애의 원인

- 지적장애는 선천적인 요인
- 신체적 장애는 주로 질병이나 사고와 같은 후천적인 요인에서 발생
- 2017년 기준 장애 원인은 선천적 원인 5.1%에 비해 88%의 후천적 요인으로 발생

4) 장애의 유형



5) 장애에 대한 이해와 장애유형별 에티켓

- 지체장애인에 대한 에티켓
- 시각장애인에 대한 에티켓
- 청각장애인에 대한 에티켓
- 지적장애인에 대한 에티켓

Chapter2. 장애인의 인권, 장애인에 대한 차별금지 및 정당한 편의제공

1) 장애인의 인권

장애인인권은 장애인은 모든 인간이 누리는 기본인권을 당연히 누려야 하며
그 인격의 존엄성은 충분히 존중되어야 한다고 선언 (장애인 인권 헌장)

2) 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 (장애인차별금지법)

- 우리나라 최초의 장애인 차별 금지를 규정하는 인권법 (2008년 4월 최초 입법)
- 목적 : 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치를 구현
- 모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애를 이유로 차별받는 사람의 권익을

효과적으로 구제

3) 장애인차별 금지법에서 규정하는 차별 행위

- 직접차별
- 간접차별
- 정당한 편의제공 거부
- 광고를 통한 차별, 장애인 대리·동행자에 대한 차별
- 보조견 또는 장애인 보조기구에 대한 차별

차별유형	내용
1. 직접차별	장애를 사유로 정당한 사유없이제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우
2. 간접차별	장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우
3. 정당한 편의제공거부	정당한사유없이 장애인에 대하여 정당한 편의제공을 거부하는 경우
4. 광고를 통한 차별	정당한 사유 없이 장애인에 대한제한·배제·분리·거부 등 불리한 대우를 표시·조장하는 광고를 직접 행하거나 그러한 광고를 허용·조장하는 경우, 이 경우 광고는 통상적으로 불리한 대우를 조장하는 광고효과가 있는 것으로 인정되는 행위
5. 장애인 대리·동행자에 대한 차별	장애인을 돕기 위한 목적에서 장애인을 대리·동행하는 자에 대하여 1~4의 행위를 하는 경우
6. 보조견 또는 장애인 보조기구에 대한 차별	보조견 또는 장애인 보조기구 등의 정당한 사용을 방해하거나 보조견 및 장애인보조기구 등을 대상으로 하는 차별 행위

4) 고용에서의 정당한 편의 제공

- 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제11조

: 고용자에게 장애인에 대한정당한 편의 제공의 의무를 부과하고 있으며 정당한 사유없이 장애인에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 것은 차별로 규정

- 모집·채용 : 정보제공, 장소제공
- 채용 후 : 사업장 접근성, 의사소통 및 업무수행, 접근 가능한 교육장소, 특성을 고려한 난이도 및 평가시간과 평가방식 운영, 재활·기능평가·치료 등을 위한 근무시간 변경·조정

5) 고용상 차별 고충처리 절차

- 인권상담->진정접수->사건조사(조정)->위원회의결(권고, 기각, 각하 등)->당사자통보

1. 인권상담

- 방문상담 : 인권상담센터(지역사무소)
- 전화상담 : 국번없이 1331
- 직접 방문

2. 진정접수

- 진정접수방법 : 홈페이지, 방문, 우편, 전화팩스, 이메일, 모바일웹

3. 사건조사(조정)

- 담당조사관이 주사 진행
- 조사기간에 적정선에서 조정이 가능
- 조사결과보고서 작성하여 소위원회 심의의결과정 거침

4. 위원회 의결(권고, 기각, 각하 등)

- 위원회 : 진정사건에 대해 심의하여 권고, 기각, 각하, 합의 권고, 이송 등 결정

5. 당사자 통보

- 위원회는 심의의결 후 진정인에게 사건처리결과통지서 송부

- 고충처리위원 선임 및 고충처리 절차

30명 이상의 사업장 '고충처리위원' 필수 선임

- 구두나 서면으로 고충처리위원에게 신고
- 고충처리위원은 10일 이내 조치 및 당사자에게 결과 통보

Chapter3. 장애인고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도

1) 장애인의 고용

- 일을 하는 이유 : 생존수단, 경제적 자립, 소속감 실현, 자기 실현과 자아발전, 사회구성원으로서 역할
- 기업 : 장애인 고용을 통해 사회적 책임, 기업이미지 제고, 브랜드 가치 상승, 지역사회와의 관계 개선으로 이익창출 극대화

2) 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관한 법률 제1조

- 장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 꾀하는 것 (2000년에 개정)

3) 장애인 의무고용제도

- 근로자를 고용한 사업주는 사업체 근로자 총수의 일정 비율에 해당되는 장애인근로자를 의무적으로 고용해야 하는 제도
- 국가 및 지방자치단체와 50명 이상 민간 사업주로 장애인 의무고용률은 2019년 민간 사업주는 상시 근로자의 3.1%, 그 외에는 3.4% 의무적으로 고용, 장애 고용율 꾸준히 상승
- 장애인 고용부담금 : 장애인 의무고용률 미이행 시 장애인 고용부담금 부과

4) 사업주지원제도

- 장애인 고용장려금
: 의무고용율을 초과하여 고용한 기업에 고용장려금을 지원하여 장애인 고용에 수반되는 경제적 부담을 평등화하려고 도입된 지원
- 장애인 고용환경 개선
 - 장애인 고용시설·장비 지원
 - 장애인 고용시설 설치 용자
 - 장애인 고용관리비용 지원
- 통합고용지원 서비스
: 장애인 고용환경을 종합적으로 분석하여 공단의 각종 사업을 연계, 관리, 지원하는 제도
- 장애인 표준사업장 설립 지원
 - 장애인 근로자 수 10명 이상, 상시 근로자 중 장애인 근로자 30% 이상 (일정 비율 이상 고용)
 - 표준사업장 인정 최대 10억 원 지원
 - 조세특례제한법 세액 감면 혜택 및 장애인 표준사업장 생산품 우선 구매 혜택
- 편한 일터 만들기

5) 장애인 지원제도

- 장애인 취업 지원
 - 장애인 취업 성공 패키지
 - 중증장애인 지원고용 및 중증장애인 인턴제
 - 취업지원
- 장애인 직업능력 개발 지원

- 근로지원인 서비스 지원
 - 근로지원인을 배치하여 안정적,지속적으로 직업 생활을 하도록 지원
- 보조공학기기 지원제도
 - 중증장애인에게 보조공학기기 지원을 통해 장애인의 제약을 보완

Chapter4. 장애인 우수 고용 사례

- 사례 1. 건강보험심사평가원
- 사례 2. 주식회사 오스템 임플란트
- 사례 3. 주식회사 엠코테크놀로지 코리아
- 사례 4. 행복모아
- 사례 5. 나눔누리
- 사례 6. 부평힘찬병원
- 사례 7. 이랜드