



Gyeongbuk Happiness Foundation News | 2024

Vol. 53

# 경북 행복 BRIEF

법 인 명 칭    경북행복재단  
발행·편집인    경북행복재단 정재훈  
주 소            39332 경상북도 구미시 박정희로 155 글로벌관 3층  
T E L            054)710-8833  
홈 페이지    www.ghf.or.kr

01

## 경북행복재단의 오늘과 내일

정재훈(경북행복재단 대표이사)

02

## 경상북도 사회서비스 품질척도 개발

권용신(경북행복재단 선임연구위원)

지은구(계명대학교 사회복지학과 교수)

김민주(계명대학교 사회복지학과 교수)

03

## 경상북도 공공기관 장애인 고용 현황과 과제

김동화(경북행복재단 연구위원)

남용현(한신대학교 재활상담학과 초빙교수)

황의태(우석대학교 재활상담학과 교수)

# 경북행복재단의 오늘과 내일

정재훈(경북행복재단 대표이사)



금년 7월 15일 경북행복재단의 나이가 13살이 되었습니다. 사람으로 치면 중학생입니다. 초등생으로서의 순진함과 어린티를 벗고 본격적으로 인생의 고민을 시작하는 나이지요. 그 고민의 시작과 끝, 깊이를 알 수 없고 그래서 언행이 어디로 어떻게 펼쳐질지 모르기 때문에 '세상에서 가장 무서운 중2'라는 표현도 있습니다. 이 표현은 진짜 중학교 2학년생을 우리가 무서워해서 아닐 것입니다. 인생에 대한 본격적인 고민이 시작되고 방향을 하는 아이들을 사사건건 제지하거나 말리지 않고 좀 더 여유를 갖고 지켜보면서 변화를 기다리자는 의미를 포함하는 개념으로 이해할 수 있습니다.

경북행복재단이 중학교 2학년생처럼 방향을 할 필요도 없고 해서도 안되겠지만, 이제 지금까지 걸어왔던 길에서 거둔 성과를 바탕으로 또 다른 도약을 해야 하는 시기에 도달했음은 분명합니다. 이렇게 단언을 하는 이유를 통합 경북행복재단의 출범과 경상북도가 처한 새로운 환경에서 찾을 수 있습니다.

## 1 통합 경북행복재단 출범

전통적인 복지사업 영역과는 분리되어 있던 청소년복지 사업이 행복재단의 주요 영역이 되었습니다. 중앙정부 체계에서 청소년복지 업무는 보건복지부가 아닌 여성가족부 주관 사무입니다. 그래서 사회복지 영역에서도 청소년복지 사업은 왠지 다르게 전개되는 듯한 느낌을 주기도 합니다. 여전히 여성가족부가 청소년복지를, 그 외 복지사업은 보건복지부 주관 사무입니다. 그러나 경북에서는 그렇게 분절적이던 복지 영역을 통합하는 의미에서 청소년복지 사업을 포괄하는 경북행복재단을 2024년에 새롭게 출발시켰습니다. 사회복지, 청소년복지, 여성·가족복지로 파편화되어 있는 중앙정부의 복지사업 체계 중 청소년복지를 포함한 사회복지 영역이 새롭게 구성된 것입니다.

그런데 통합이 가져올 시너지 효과가 제대로 나오려면 앞으로도 많은 과제가 산적해 있습니다. 서로 다른 조직에서 다른 처우와 근무 환경에서 일하던 상황이 바뀌어야 하기 때문입니다. 하루 아침에 이를 수 있는 변화가 아닙니다. 똑같은 일을 하는데 대우는 재단 동료의 그것에 비해 뒤처진다는 느낌을 개개인 모두가 가질 수 있습니다. 연봉제와 호봉제로 각각 다르던 급여체계를 일괄 통합하여 하나로 할지 아니면 업무 영역별 특성에 맞춰 다양하게 할지, 심지어 지금까지 다르게 유지해 온 체계를 그대로 유지할지 등에 대한 재단 구성원의 합의가 나와야 합니다.

승진과 내 손에 쥐게 되는 노동의 대가는 같은 조직 내에서 모든 구성원을 100% 만족시키기 어려운 기준입니다. 그렇다고 한발씩 양보해서 타협하자는 신선놀음 같은 이야기의 설득력도 약합니다. 같은 일을 한 것 같은데 당장 내 손에는 일만 원이 주어지고 다른 사람 손에는 이만 원이 쥐어지는 모습을 보면서 누가 양보와 타협이라는 단어를 머릿속에 떠올릴 수 있을까요? 여기에 정규직과 비정규직, 공무원 등 주제가 더해지면 더 상황은 복잡해집니다.

---

당장 모든 구성원을 만족시키는 대안 도출은 어려울 수 있습니다. 그러나 시간의 흐름에 따라 변화할 수 있는 그림을 서로 그려보면서 앞서거나 뒤서거나 서로의 발걸음을 한 보씩 양보하는 태도는 필요합니다. 당장 돈으로 만족할 수 없다면 근무 환경을 획기적으로 개선해 보는 대안에 주목할 수도 있습니다. 구성원에게 재단은 인생 행복의 출발입니다. 당장 내 이해관계에만 몰두하다가 서로가 서로에게 손가락을 돌리는 순간 재단을 근거로 존재했던 나의 모습이 초라해질 수 있습니다. 물론 재단 구성원으로서 내 아이가, 내 부모가, 내 형제와 지인이 재단에서 하는 내 역할을 보고 자랑스러워할 수 있는 분위기를 만들 수 있도록 재단도 노력해야 합니다.

## 2 인구학적 변동

인구 변화에 대응하는 새롭고 지속가능한 전략을 수립해야 합니다. 대한민국에 저출산·저출생이라는 공포의 유령이 돌아다니기 시작했는데, 경북이라고 예외는 아닙니다. 오히려 서울·수도권보다 높은 출산율에도 불구하고 청년여성인구의 유출로 인한 저출생 현상은 더 심각한 상황입니다. 그러다보니 상대적으로 고령화의 골로 더욱 깊게 만들어지고 있습니다. 사람들은 흔히 복지국가를 돈이 있어야 만들 수 있는 체제로 생각합니다. 그러나 경제가 성장하고 국민소득이 높아진다고 복지국가가 저절로 되지는 않았습니니다. 산업화 내지 경제성장이 복지국가 형성의 필요조건일 수는 있지만 충분조건은 아니었습니다. 역사적으로 볼 때 복지국가 형성의 충분조건은 인구학적 변동, 특히 고령인구의 증가였습니다. 고령 인구 증가와 더불어 연금, 의료보장, 관련 사회(복지)서비스 등이 함께 도입·확대되면서 복지국가 체제의 확립이 있었습니다. 이와 같은 복지국가 형성의 역사적 경로가 근본적인 도전에 직면하고 있습니다. 저출산·저출생이라는 인구학적 변동입니다.

2024년 현재 100명의 생산가능인구가 약 27명 정도의 노인, 약 15명 정도의 유소년을 먹여살리고 있습니다. 이른바 인구 부양비입니다. 지금 20대가 60대 노인이 되는 2060년대가 되면 100명의 생산가능인구가 약 90명의 노인, 14명의 유소년을 부양해야 합니다. 그런데 경북의 상황은 어떤가요? 2024년 노인인구 부양비가 37.8, 유소년 부양비가 14.8입니다. 생산가능 인구 100명이 전국 평균보다 10명이 더 많은 노인 부양을 해야 한다는 의미입니다. 그리고 2060년보다 10년 정도 더 빠른 2050년 경 경북의 노인 부양비는 100명을 넘어갈 것입니다. 유소년 부양비는 여전히 14명 수준입니다.

그러다보니 누구는 그렇게 말합니다. “경북에서는 노인복지에 더욱 치중을 해야 한다.” 일견 맞는 말입니다. 그런데 노인 복지를 누가 제대로 할 수 있나요? AI 로봇? 로봇이 사람과 똑같은 감정을 갖고 표현하는 세상이 오지 않는 한 대인서비스로서 사회(복지)서비스는 사람만이 할 수 있습니다. 이 땅에서 태어나는 아이들이 그 자리를 채워 주지 못하면 외국에서라도 사람이 와야만 합니다. 재단의 주력 사업으로서 청소년복지사업, 사회서비스 분야 품질 관리 및 경영 관련 컨설팅, 사회서비스 종사자 직무 및 보수 교육, 여성장애인복지 사업 등 모든 분야에서 서비스 수요자와 공급자가 동시에 사라지는 현상이 가속화될 수 있습니다. 청소년이 없는데 청소년수련원을 어떻게 운영하고 상담은 어찌하며 성교육은 어떻게 할 것인가? 사회서비스 제공하는 사람들이 사라질텐데 어떻게 직무·보수 교육을 할 수 있나요? AI 로봇을 앞에 두고 경영 컨설팅을 할 것인가?

---

경북에서 청년, 특히 여성청년이 떠나는 발걸음을 되돌릴 수 있는 변화에 재단이 기여해야 합니다. 청년들이 더 이상 SNS에 몰입해 인스타그램에서 자신의 자아를 찾고 사회적 인정을 구하지 않으며 직접 사람을 대하면서 관계를 맺을 수 있는 사회를 만드는 변화를 이끌어 내는데 재단의 기여가 필요합니다. 가족을 이루었을 때 느낄 수 있는 행복을 재단의 사업을 통해 가능케 해야 합니다. 정도의 차이는 있겠지만 사람은 결국 행복을 토대로 다른 사람을 만나고 아이를 낳으며 가족을 이루게 됩니다. 이 모든 과정에서 재단의 사회서비스가 어떻게 자리매김할 것인지에 대한 고민이 필요합니다. 그리고 실천이 뒤따라야 합니다.

### 3 재단의 나갈 길

행복재단의 주요 사업 영역은 사회서비스에 관한 조사연구 및 정책개발과 이를 바탕으로 한 서비스 제공, 사회서비스 제공자에 대한 교육과 컨설팅입니다. 이 과정에서 사람들이 행복해질 수 있는 길을 만드는 것이 재단의 과제가 될 것입니다. 그리고 이러한 과제는 기존의 발상과 가치에서 벗어날 때 수행 가능합니다.

산업화와 민주화 과정을 거쳐 우리가 완성한 선진 대한민국 발전 모델은 한계에 도달했습니다. 그 결정적 결과 중 하나가 오늘날 초저출산과 초저출생 현상입니다. 기존 발전과 성장 전략과는 다른 차원의 가치와 규범, 전략으로써 우리 사회를 재편하는 시도를 해야 합니다. 기존의 수도권 중심 성장과 개발 전략이 지배적인 가운데, 구글 서울 사무소나 카카오, 네이버 본사를 지역으로 유치할 수 있을까요? 지금까지 해온 기업 유치를 통한 일자리 창출 전략이 불가능하다면, 유연탄력근무나 재택근무 등으로 노동 패턴이 변화할 때 이들 기업의 직원들이 이동해 들어와 살 수 있는 생활 인프라를 준비하고 제공하는 것도 일자리 창출만큼 효과적인 인구 유입 전략이 될 수 있습니다.

이러한 생활 인프라 구축을 사회서비스를 기반으로 어떻게 할 수 있을지 고민을 시작해야 할 때입니다. 예를 들어 수도권 중심, 극단적 경쟁 사회에서 지친 사람들, 새로운 변화를 추구하는 사람들이 소규모라도 옮겨와 살 수 있는 공동체 모델을 지역에 만들어야 합니다. 건강하고 인간다운 먹거리에 관심을 갖는 사람들, 압박 비용 부담에서 벗어나 내 아이를 키우고 싶은 부모들, 노년에 마을에서 행복하게 돌봄 받으면서 늙어가기를 바라는 노인들, 장애인이나 한부모가족이 서로 도우면서 사는 마을 등 다양한 공동체를 지역사회에 만들고 수도권을 향한 손짓을 해야 합니다. 이제 다른 가치와 방식으로 살아가고자 하는 사람들이 자신만의 작은 숲(Little Forest)을 만들 수 있는 사회서비스 기반 복지공동체 전략 구축과 개념 정립, 그리고 사례 제시를 행복재단에서 시도해 볼 때입니다.

사춘기 나이에 접어든 행복재단은 변화를 두려워하지 않는 중2의 자부심을 가질 수 있습니다. 중2 행복재단의 과감한 시도를 너그럽게 봐줄 어른들도 많으리라 믿습니다. 앞을 보고 우리 한번 걸어가 봅시다.

# 경상북도 사회서비스 품질척도 개발

권용신(경북행복재단 선임연구위원)

지은구(계명대학교 사회복지학과 교수)

김민주(계명대학교 사회복지학과 교수)



## 1 경상북도 사회서비스 품질관리 모형 및 시스템 구축

### 1) 연구배경 및 목적

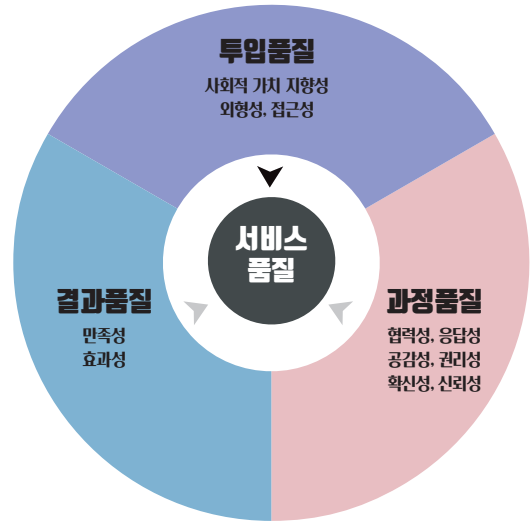
- 전국 최초 사회서비스 품질관리 모형·시스템을 구축함. 사회서비스 정의, 구성영역 및 사회서비스 품질관리 모형 등을 비교 분석하였고, 사회서비스 품질측정체계, 품질보증체계 및 품질지원체계의 사회서비스 품질관리체계를 개발함.
- 연구목적은 경상북도에서 제공하는 사회서비스의 보편적 수준 정도를 확인하고 검증할 수 있는 측정도구 개발임. 무엇보다 이용자 스스로 판단할 수 있는 객관성, 신뢰성 및 측정가능성 등을 담보할 수 있는 보편타당한 경북형 사회서비스 품질 측정도구를 개발하여 사회서비스 품질사업 제공기관·공공기관 정책사업에 활용하는데 있음.
- 사회서비스 품질관리 시스템 구축을 위해 최우선으로 사회서비스 품질을 측정하고 관리할 수 있는 서비스 이용자 중심의 척도를 개발하는데 있음. 사회서비스 품질척도 개발을 통해 사회서비스 품질사업 제공기관 및 공공기관 정책사업 등에 적극 활용하고자 함.
- 사회서비스 품질측정과 보증을 위한 지원체계로서 사회서비스 품질관리를 총괄·지원할 수 있는 플랫폼 역할을 위해 “경상북도 사회서비스 품질지원센터” 설치가 필요함.

### 2) 연구방법

- 1단계 방법 : 사회서비스 개념, 영역, 구성요소 및 측정문항 등 도출
  - 사회서비스 품질 개념 도출, 품질측정 모형 및 측정도구 등 비교분석
  - 현장 및 학계 전문가 FGI 결과를 토대로, 사회서비스 품질 개념, 측정영역 및 구성요소별 측정문항 등 액면 및 내용타당도 등을 검증하여 예비사회서비스 품질측정도구 도출
  - 질적자료 토대로 주제분석(Thematic analysis)을 실시하여 주제 및 패턴을 발견하고 해석
- 2단계 방법 : 신뢰성과 타당성 있는 사회서비스의 측정도구(척도) 개발 검증과정 수행
  - 사회서비스 분야별(노인, 장애인, 여성, 아동·청소년) 서비스 이용자 대상 설문조사 실시
  - 사회서비스 예비 품질척도의 확인요인분석(factor analysis), 요인구조가 확정된 사회서비스 측정도구의 신뢰도 분석(reliability analysis) 및 구성타당도(수렴 및 판별타당도) 등 검증
  - 검증된 척도에 대한 전문가 자문 및 주요 정보대상자의 면접을 통해 귀결 타당도(consequence validity) 검증을 시행한 후에 수정·보완 과정을 거쳐서 최종 사회서비스 품질척도 도출
  - 최종 완성된 사회서비스 품질 척도의 구성영역 간 상대적 비교를 위해 AHP분석 실시 및 전문가 집단 및 사업수행기관 종사자 설문조사를 통해 소셜 임팩트 측정영역의 상대적 가중치분석 실시

### 3) 사회서비스 품질영역 및 측정요소

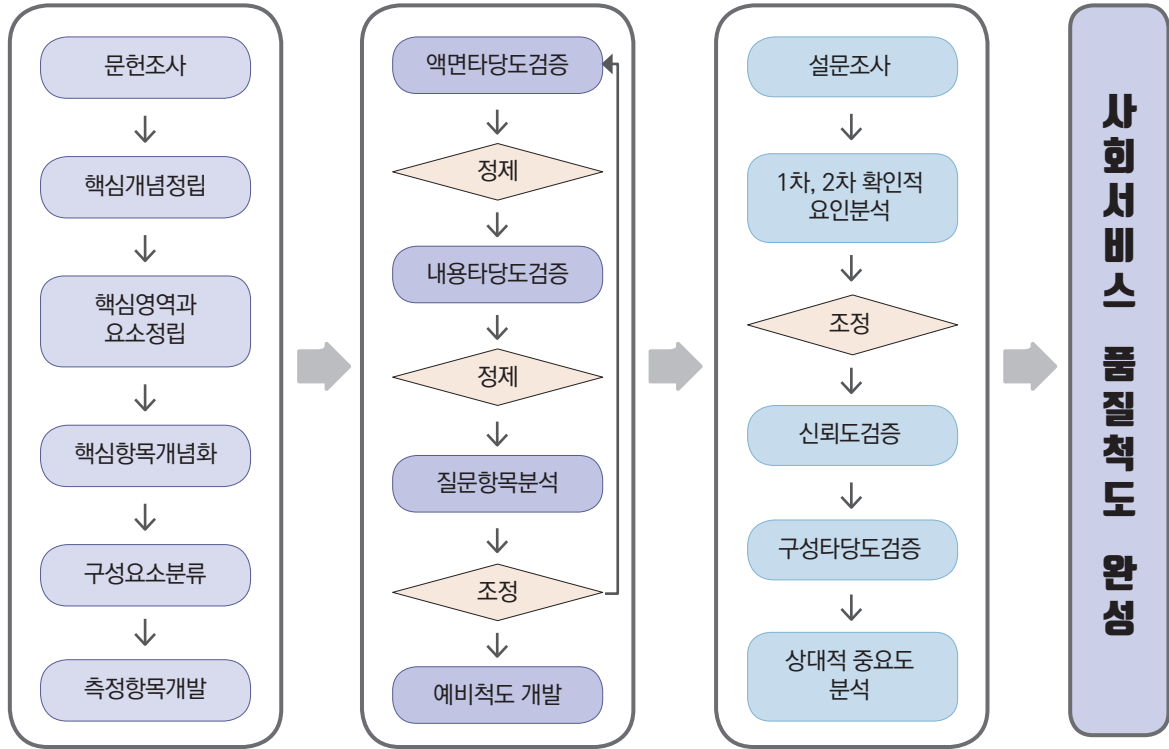
구분	정의	영역별(측정)요소
투입 품질	서비스를 제공받기 위한 초기 진입단계에서 또는 서비스를 초기에 제공받으면서 이용자들이 인식하는 품질	사회적 가치 지향성, 외형성, 접근성
과정 품질	사회서비스를 제공받는 과정에서 나타나는 직원과 기관들의 행동이나 노력 그리고 태도 등과 같은 품질	협력성, 응답성, 공감성, 권리성, 확산성, 신뢰성
결과 품질	사회서비스를 제공받은 후 이용자들이 인식하는 서비스에 대한 전반적인 만족도와 서비스가 이용자들의 상태, 인식, 생각, 조건, 기능 등에 미친 변화를 나타내는 품질	만족성, 효과성



### 4) 직원품질과 기관품질 측정요소와 측정가능 지표

사회서비스 품질 질적 측정 요소	확인 내용	비고
서비스 품질	<b>서비스 제공인력 품질 (직원품질)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 서비스 제공인력의 전문성</li> <li>· 서비스 제공인력 교육 및 훈련을 위한 노력</li> <li>· 서비스 제공인력 근무환경의 실태</li> <li>· 서비스 제공인력에 대한 복지환경실태</li> <li>· 서비스 제공인력 관리 체계(모집에서 퇴임까지의 과정)</li> <li>· 서비스 제공인력의 기관운영 참여(의사결정과정 참여 및 의사소통)</li> <li>· 자원봉사자 관리 체계(관리 및 운영을 위한 노력)</li> <li>· 사례관리 진행 여부 및 내용의 적절성</li> </ul>	제공인력으로부터 오는 질적 자료
	<b>서비스 제공기관 행정·운영 품질 (기관품질)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 제공기관 자격조건</li> <li>· 제공기관 대표의 사회서비스의 사회적 책임성 및 사회적 가치 지향성 명시 및 인식</li> <li>· 제공기관 대표의 이용자 중심의 서비스 제공 철학 및 운영</li> <li>· 투명한 회계규정과 재정절차</li> <li>· 서비스 이용 지불 및 절차의 투명성</li> <li>· 제공기관의 사회서비스 품질개선 및 보증을 위한 노력</li> <li>· 불만접수 방법 및 절차 공시</li> <li>· 불만처리과정에 대한 만족 및 질 (제공인력의 불만 및 이용자의 불만처리과정의 질)</li> </ul>	제공기관으로부터 오는 질적 자료

5) 경상북도 사회서비스 품질척도 개발과정



6) 경상북도 사회서비스 지표문항 구성 \* 확인적 요인모형 검증결과

① 사회서비스 품질측정모형의 상대적 가중치, 우선순위 및 환산치

측정영역	가중치	순위	목표환산치	측정요소	가중치	순위	목표환산치
투입	.19	3순위	57(19%)	사회적가치지향성	.37	2순위	21(7%)
				외형성	.13	3순위	8(3%)
				접근성	.49	1순위	28(9%)
				소계	1.00		57(19%)
과정	.37	2순위	111(37%)	협력성	.13	3순위	14(5%)
				확신성	.12	4순위	13(4%)
				권리성	.12	4순위	13(4%)
				응답성	.10	6순위	11(4%)
				신뢰성	.32	1순위	36(12%)
				공감성	.21	2순위	23(8%)
				소계	1.00		111(37%)
결과	.44	1순위	132(44%)	만족도	.34	2순위	45(15%)
				효과성	.66	1순위	87(29%)
				소계	1.00		132(44%)
합계	1.00		300 (100%)	소계	1.00		300 (100%)

7) 경상북도 사회서비스 품질측정모형(안)

① 사회서비스 품질측정영역별 상대적 중요도 품질측정모형

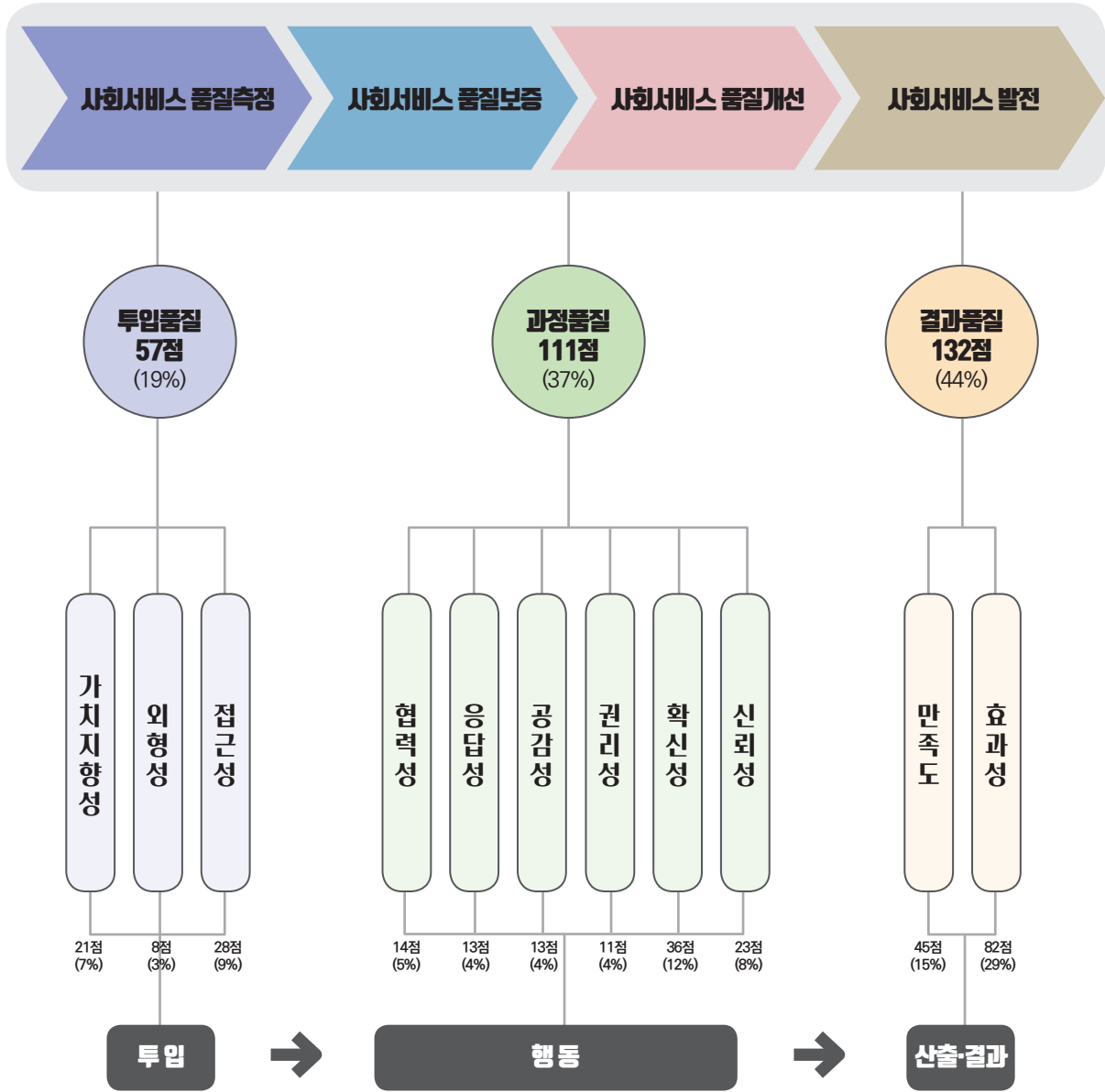
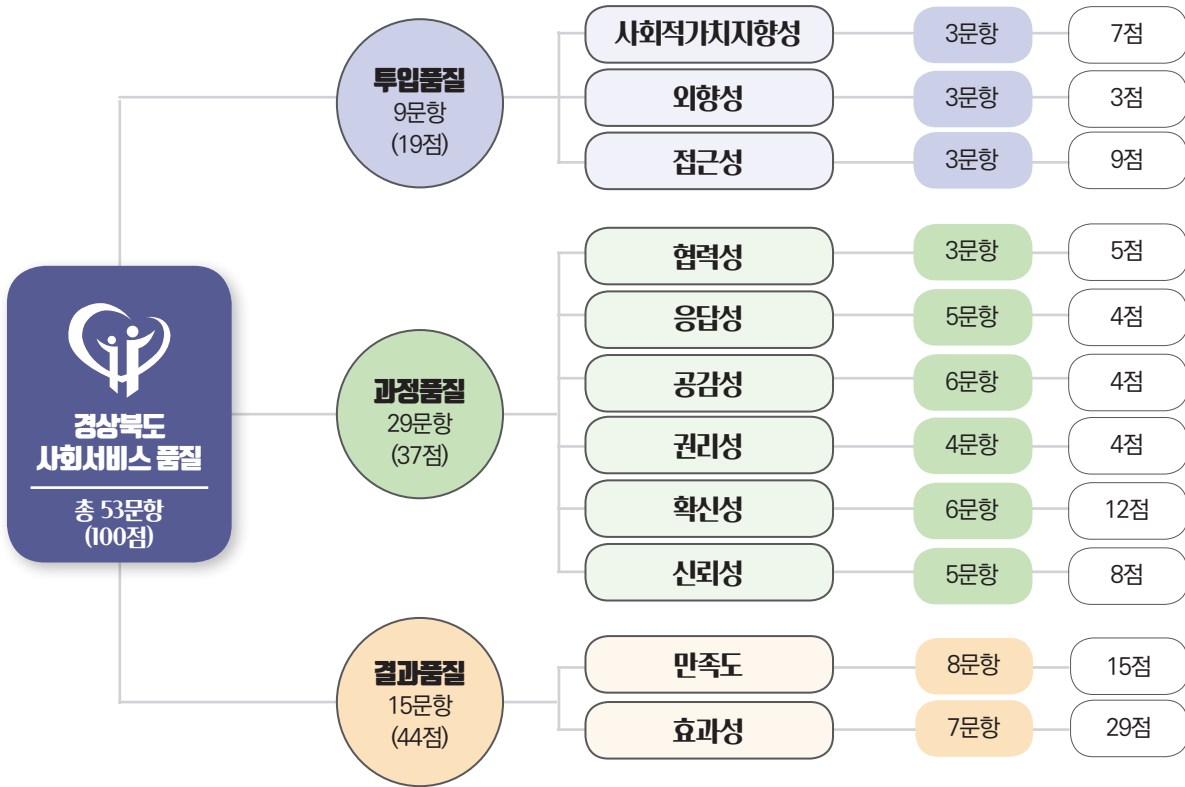


그림 1. 경상북도 사회서비스 품질척도 모형(최종)



8) 경상북도 사회서비스 품질측정을 위한 최종 측정문항

① 최종 투입품질 측정문항(설문지)

투입품질 측정문항		점수
1	이 기관에서 제공하는 사회서비스는 사회적 가치실현과 연관이 있다.	7점
2	기관장 및 직원들은 사회서비스 제공을 통해 도민들의 기본적인 욕구를 해결하여 인간다운 생활을 보장하고 삶의 질을 향상시키기 위해 노력하고 있다.	
3	기관장·직원들은 개인의 이익보다 이용자 및 지역사회의 이익과 혜택을 더욱 중요시한다.	
4	이 기관의 직원들은 항상 밝고 기분 좋게 한다.	3점
5	이 기관은 내·외부적으로 깨끗하고 깔끔한 환경이다.	
6	이 기관의 직원들은 친절하다.	
7	이 기관은 이용자나 이용자 가족이 접근하기에 용이한 곳에 위치하고 있다.	9점
8	이 기관에서 제공하는 사회서비스의 홍보물과 자료집, 안내문은 쉽게 접할 수 있다.	
9	직원들은 이용자에게 서비스계획 및 서비스와 관련된 절차, 규정 등을 정확하고 알기 쉽게 설명한다.	

② 최종 과정품질 측정문항(설문지)

과정품질 측정문항		점수
1	이 기관의 직원들은 서로 도와주고 잘 지낸다.	5점
2	기관장과 직원들은 서로 존중하며 상호 우호적이다.	
3	이 기관은 공공기관을 포함한 다른 사회복지시설 및 단체 그리고 사회서비스기관들과 협력하여 서비스를 제공하고 있다.	
4	나는 직원들과 교류(소통)하면서 안정감을 느낀다.	4점
5	이 기관에서 제공하는 서비스는 나의 욕구를 해결하는데 도움이 되었다.	
6	이 기관에서 제공하는 서비스는 필요한 사람들에게 도움이 될 것이다.	
7	이 기관에서 제공되는 서비스의 양과 질은 이용자들의 욕구가 해결될 정도로 적절하다.	
8	이 기관은 지역사회에서 인정받고 있다.	4점
9	이 기관은 나의 자기결정권을 존중하고 자존감을 지켜준다	
10	이 기관은 이용자들에게 서비스 비용 및 지불방식에 대한 정보를 제공하고 있다.	
11	이 기관은 나를 다른 사람과 차별하지 않고 동등하게 대한다.	
12	이 기관에서 제공되는 서비스와 관련된 정보는 이용자와 잘 공유된다.	
13	이 기관은 이용자들의 개인정보를 잘 보호한다.	
14	서비스 정보(제공시간, 빈도, 기간)는 서비스 이용 전에 제공되었다.	4점
15	직원들은 나의 요구에 신속하게 대응한다.	
16	이 기관에서 제공되는 서비스는 나의 상태나 의사를 반영하여 제공된다.	
17	이 기관은 서비스 시간을 잘 지킨다.	
18	이 기관은 이용자들의 불만(이나 불편함)을 적절하게 잘 처리한다.	12점
19	이 기관이 제공하기로 한 서비스와 실제 제공된 서비스는 같다.	
20	이 기관에서 제공되는 서비스는 신뢰가 간다.	
21	직원들의 나의 문제해결을 위한 분석 및 대처방안은 항상 신뢰가 간다.	
22	직원들은 충분한 전문적 지식 및 기술을 갖추고 있다.	
23	직원들의 말과 행동은 일치한다.	
24	직원들은 그들이 제공하는 서비스와 내용을 잘 알고 있다.	8점
25	직원들은 나의 말에 항상 귀를 기울인다.	
26	직원들은 내가 무엇을 원하는지(나의 개별적 욕구)를 잘 알고 있다.	
27	서비스는 내가 편리한 시간에 제공된다.	
28	나에게 문제가 발생할 때 직원들은 나를 이해하기 위해 노력하며 위안을 준다.	
29	직원들은 이용자와 그들의 가족과 열린 의사소통을 한다.	

③ 최종 결과품질 측정문항(설문지)

결과품질 측정문항		점수
1	이 기관에서에서 제공받은 서비스는 나에게 큰 도움이 되었다.	15점
2	나는 현재 이용하고 있는 기관을 다른 사람에게 추천할 의사가 있다.	
3	나는 이 기관에서 제공하는 서비스를 계속 받을 의사가 있다.	
4	나는 현재 이용하고 있는 기관에서 내가 진정으로 필요로 하는 서비스를 받았다.	
5	기관장과 직원들은 있는 그대로의 나를 받아들였다.	
6	이 기관에서 받은 서비스는 내가 지불한 비용(투자한 시간, 본인부담금, 추가비용 등)만큼의 가치가 있다.	
7	기관장과 직원들은 그들의 욕구보다 나의 욕구를 중요시하였다.	
8	기관장과 직원들은 나와 의견이 다를 때 나의 의견을 우선시한다.	
9	(서비스를 통하여) 가족, 친구나 이웃 등과의 대인관계가 개선되었다.	29점
10	(서비스를 제공받기 전보다) 일상생활기능수준이 향상되었다(규칙적인 숙면과 식사, 운동, 산책, 집안청소 등).	
11	(모임이나 복지관 참여 등) 사회참여활동이 증가하였다.	
12	돌봄의 어려움이나 정서적·심리적·경제적 어려움, 질병 등 개인적 위험요소가 감소되었다.	
13	서비스이용을 통해서 여가생활이 향상되었다.	
14	서비스이용을 통해서 삶의 질이 향상되었다.	
15	내가 처음 이 기관에 왔을 때보다 지금이 훨씬 좋아졌다.	

9) 사회서비스 품질척도 활용방안

- 서비스 제공기관 관리자는 사회서비스 품질을 구성하는 중요한 투입품질영역 측면에서 사회적 가치 지향성, 외형성 및 접근성을 일정정도 수준으로 관리 강화
- 서비스 관리자는 과정품질영역으로 협력성, 응답성, 공감성, 권리성, 혁신성 및 신뢰성이 일정수준으로 유지되도록 관리 하고 사회서비스 품질향상을 위해 결과품질영역에 해당하는 서비스 이용자의 만족도와 효과성 제고 관리
- 제공기관의 관리자 및 서비스품질관리 전담부서(센터)는 사회서비스 품질척도를 적용하여 서비스 이용자의 자료들을 수집하고, 이를 종단적·횡단적으로 분석하여 이용자별 및 서비스 유형별로 비교분석을 통해 사회서비스 품질향상을 위한 개선 및 발전방안에 대한 체계적이고 지속적인 관리방안 노력 필요
- 정책 및 행정관리
  - 경상북도 사회서비스에 특화된 자기주도적인 품질측정도구(척도) 활용하여 사회서비스 제공기관이 서비스 이용자 입장에서 경험된 품질을 관리 및 향상할 수 있는 자체적인 품질평가 방안 모색
  - 경상북도 품질관리와 품질보증 지원을 위해 1. 경상북도 사회서비스품질관리지원센터 설치·운영, 2. 경상북도 품질보증 제도 시행, 3. 서비스대상자별 및 사업유형별로 사회서비스품질을 표준화할 수 있는 표준화된 척도개발 필요

## 참 고 문 헌

- 강현철(2013). 구조방정식모형에서 적합도지수의 해석과 모형적합 전략에 대한 논의. Journal of the Korean Data Analysis Society, 15(2), 653-668.
- 고용노동부·한국사회적기업진흥원(2020). 2020년 사회적 가치지표(SVI) 활용매뉴얼. 고용노동부·한국사회적기업진흥원.
- 권나현·표순희·이정연(2018). 공공기관 고객만족지수(Public Consumer Satisfaction Index) 모형을 적용한 도서관 고객만족도 측정. 한국문헌정보학회지, 52(1), 313-340.
- 지은구(2019). 사회복지관 성과관리 척도집. 서울:학지사.
- 한국표준협회(2022). 2021 KS-SQI. 한국표준협회 서비스혁신센터.
- 홍세희(2000). 구조방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. Korean Journal of Clinical Psychology, 19(1), 161-177.
- Anderson, J. C., Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. Psychological bulletin, 103(3): 411.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V., & Berry, L. L. (1988b). SERVQUAL: a multiple item scale for measuring consumer perceptions of service quality. Journal of Retailing, 64(1), 12-40.

스 페 셜 코 멘 트

### SPECIAL COMMENT



오늘날 많은 사회서비스는 국민의 삶의 질에 대한 관심 증대와 정부의 복지에 대한 정책적 지원 확대로 인하여 잔여적인 형태에서 보편적인 형태로 확대되는 상황입니다. 이러한 상황 속에서 서비스 이용자들에게 있어서 큰 문제 중의 하나가 선택의 문제입니다. 사회서비스의 대상자들을 대상자, 수급자라고 불리던 시절에는 제공받을 수 있는 서비스 부족으로 선택의 여지가 없던 시절에서 지금은 많은 다양한 사회서비스들이 등장하고 제공 되는 상황 속에서 어떠한 서비스를 선택하여 이용할 것인가가 이용에 있어서 초점이 되고 있습니다.

이런 시점에서 이번에 경상북도에서 전국 최초로 이용자의 선택을 돕기 위한 사회서비스 품질관리 모형 및 시스템을 구축한 것은 그 무엇보다도 이용자들에게 있어서 큰 도움이 될 것으로 생각이 됩니다.

사회서비스는 무형적 서비스라는 특징과 서비스 내용의 특수성을 가지고 있어, 이용자들에게는 어떠한 서비스를 이용 하면 좋을 것인가라는 판단의 어려움이 존재하고 있습니다. 이러한 특수성을 지닌 사회서비스에 대해 판단을 할 수 있는 척도를 개발했다는 것은 이용자들에게 큰 희소식일 될 것이며, 서비스 개선으로 이어질 것으로 생각이 됩니다.

한편, 서비스 이용자 대상으로 평가를 추진할 때, 사회서비스 제공기관이 평가를 진행하는 것보다는 객관적이고 체계적인 평가 운영을 위해서 제3자 서비스 평가기관을 설치하여 운영하는 것이 적절하다고 판단됩니다.

호산대학교 LiFE사회복지과 학과장 김 현 수

# 경상북도 공공기관 장애인 고용 현황과 과제<sup>1)</sup>

김동화(경북행복재단 연구위원)

남용현(한신대학교 재활상담학과 초빙교수)

황의태(우석대학교 재활상담학과 교수)



[경상북도 공공기관 장애인 고용 확대 방안 연구회] 박선하(행정보건복지위원회 부위원장), 남영숙(농수산위원회 위원장), 박창욱(농수산위원회 위원), 이우청(건설소방위원회 위원), 이철구(행정보건복지위원회 위원), 임기진(행정보건복지위원회 위원)

## 1 연구목적

- '최고의 복지는 일자리'라는 슬로건처럼 고용을 통한 경제활동은 의존적 생활에서 벗어나 사회구성원으로 참여 및 사회 통합으로 나갈 수 있게 한다는 측면에서 더욱 강조되고 있음에도 불구하고, 경북의 장애인고용률은 전국에서 10위(3.3%)로 낮게 나타남.
- 이에 경상북도 공공기관 장애인 고용현황과 문제점을 살펴보고, 대응 방안을 제안하고자 함.

## 2 경북 장애인 인구 현황<sup>2)</sup>

- 경북 장애인 인구수는 전국 17개 광역자치단체 중 4위로 높음.
- 경북 장애인 인구는 182,835명이며, 장애정도가 심한 장애인 36%(65,957명), 장애정도가 심하지 않은 장애인 64%(116,878명)로 심하지 않은 장애인이 많은 것으로 나타남.
- 2022년 기준으로, 9개 도 단위 중에서 경북 장애인 인구수는 전국 3위로 장애 인구수가 많음.
- 경북 장애인의 장애유형을 살펴보면, 지체가 42.6%로 가장 많은 것으로 나타났고, 그 다음으로 청각(20.6%), 발달(지적 9.3%, 자폐 0.9%), 시각(8.54%) 등의 순으로 나타남.

1) 본 원고는 2023년 경상북도의회사무처에서 경북행복재단에 요청하여 수행한 「경상북도 공공기관 장애인 고용 확대 방안 연구」 내용을 요약하였음.

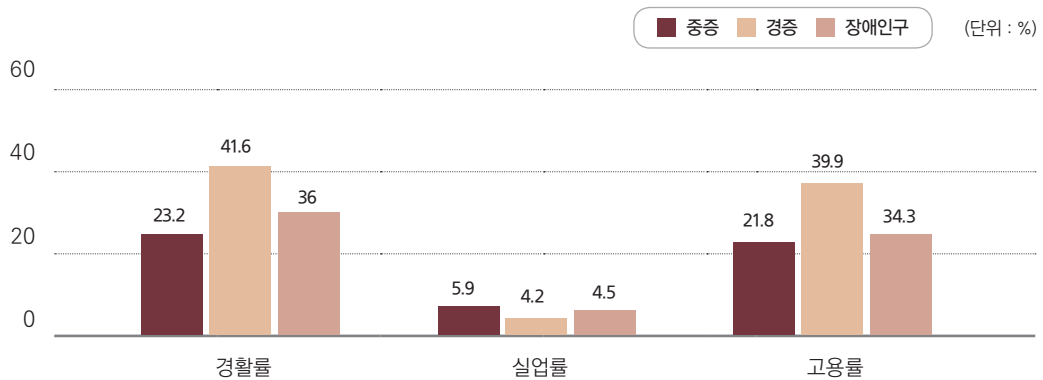
2) 김동화 외, 경상북도 장애인복지정책종합계획수립 용역(2023), 경상북도·경북행복재단의 내용을 참고하여 작성함

### 3 장애인 경제활동 및 고용 관련 제도

#### 1) 장애인 경제활동 현황

· 장애정도별로 경제활동상태를 살펴보면, 경증장애인의 경제활동참가율은 41.6%, 고용률은 39.9%인 것에 반해 중증 장애인은 각각 23.2%, 21.8%로 많이 낮게 나타남. 중증장애인의 실업률은 5.9%로 경증장애인의 4.2%에 비해 상대적으로 높게 나타남.

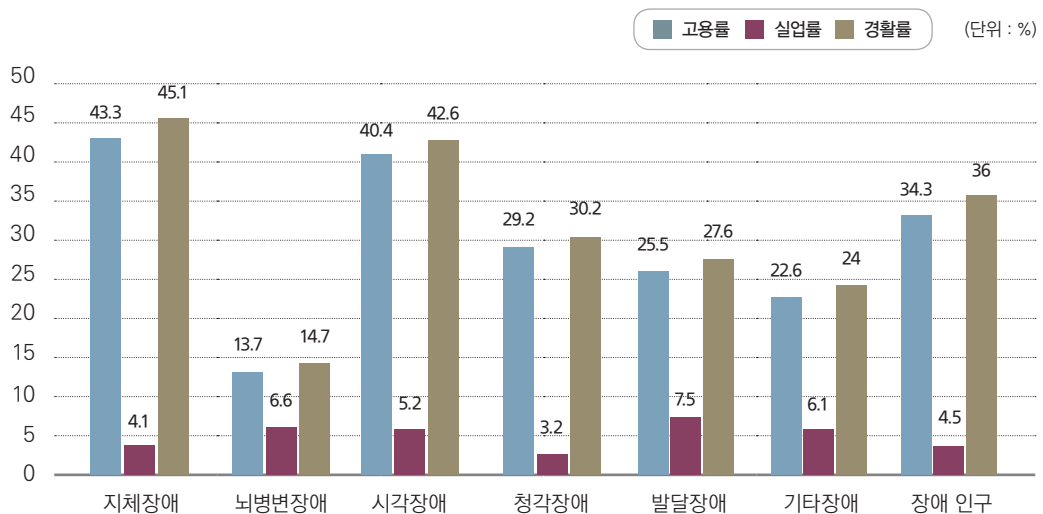
그림 1. 전국 장애인 경제활동상태 추정



주 : 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 상 중증장애인은 1~2급에 해당하는 장애인과 뇌병변, 시각, 지적, 자폐성, 정신, 심장, 호흡기, 뇌전증 및 팔에 장애가 있는 지체장애인 3급이 해당  
 자료 : 이윤지 외(2022년 하반기 장애인경제활동실태조사, 2023)

· 인구 규모로 6대 장애유형별 경제활동상태를 살펴보면, 지체장애인의 고용률은 43.3%로 가장 높고, 다음으로 시각장애인(40.4%), 청각장애인(29.2%), 발달장애인(25.5%), 기타장애인(22.6%), 뇌병변장애인(13.7%) 순으로 나타나, 뇌병변 장애인과 발달장애인의 실업률이 높은 상황임.

그림 2. 6대 장애유형별 경제활동상태 추정



자료 : 이윤지 외(2022년 하반기 장애인경제활동실태조사, 2023)

## 2) 장애인고용법과 국가유공자법의 비교

- 「장애인고용법」과 「국가유공자법」을 비교해보면, 「장애인고용법」은 ‘의무고용률, 고용부담금, 장애인 근로자 지원, 장애인 지원관 지원’의 내용이 있으나, 「국가유공자법」에서는 ‘의무고용률’만 있고 ‘고용부담금’에 관한 내용은 없음.
- 반면, 「국가유공자법」에서는 ‘채용시험 가점, 채용의무, 보훈특별고용’에 대한 법률이 있어, 채용 담당자가 명확한 근거를 가지고 채용을 추진할 수 있음.

표 1. 국가유공자법과 장애인고용법의 비교

구분	국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 (약칭 : 국가유공자법)	장애인고용촉진 및 직업재활법 (약칭 : 장애인고용법)
채용시험 가점	제31조(채용시험의 가점 등) 만점의 10% 가점, 5% 가점	
채용의무	제32조(국가기관등의 채용의무) 취업지원대상자를 복수로 추천(5배수 이내)	
고용 의무	제33조의2(기업체 등의 우선고용 의무 등) - 취업지원 실시기관은 전체 고용인원의 3%이상 8% 이하의 범위 내에서 고용 - 9%까지 확대 가능 : 공공기관, 지방공사 및 지방공단, 200명 이상 기업체 또는 단체, 교원을 제외한 교직원의 정원이 5명 이상인 사립학교는 교원을 제외한 고용인원의 10% 이상으로 취업지원 대상자를 우선하여 고용	제27조(국가와 지방자치단체 장애인 고용 의무) 22년~23년 : 3.6% 24년 이후 : 3.7%  제28조(사업주의 장애인 고용 의무) 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 의무고용률 만큼 고용  제28조의2(공공기관 장애인 의무고용률의 특례) 공공기관, 지방공사, 지방공단, 출자출연기관도 의무고용률만큼 고용
보훈특별 고용	제34조(보훈특별고용) 국가보훈장관은 고용비율에 미달한 업체등에 고용할 사람을 선택할 수 있도록 취업지원대상자를 복수로 추천하여야 한다.	
고용 부담금		제32조의2(국가와 지방자치단체 등의 장애인 고용부담금의 납부 등) 의무고용률에 못 미치는 장애인 공무원을 고용한 기관장은 고용노동부장관에게 장애인 고용부담금 납부하여야 한다.  제33조(사업주의 부담금 납부) 의무고용률에 못 미치는 장애인을 고용하는 사업주(상시 100명 이상 근로자 고용하는 사업부)는 매년 고용노동부장관에게 부담금을 납부하여야 한다.

\* 자치법규정보시스템(<https://www.elis.go.kr>)에서 2023. 10월 발췌

## 4 경북 공공기관 장애인 고용 현황

### 1) 2022년 전국 장애인 의무고용 현황

· 지역별로 정부부문(공무원, 비공무원 포함)과 공공기관 및 민간기업을 합산한 장애인 의무고용 현황을 살펴보면, 전라북도가 고용률 3.86%로 가장 높게 나타났고, 경북은 3.3%로 전국 17개 지자체 중 10위로 법정 의무고용률인 3.6%에 미달하고 있음.

표 2. 2022년 지역별 장애인 의무고용 현황

(단위: 개소, 명, %)

지역	사업체 수	상시근로자 수	장애인근로자 수	장애인고용률
계	31,455	8,936,761	278,823	3.12
전라북도	802	192,468	7,434	3.86
광주광역시	650	154,613	5,887	3.81
부산광역시	1,814	374,566	14,207	3.79
세종특별자치시	199	203,647	7,498	3.68
강원도	634	189,021	6,930	3.67
제주특별자치도	256	67,808	2,476	3.65
대전광역시	759	272,754	9,590	3.52
인천광역시	1,375	320,101	11,127	3.48
대구광역시	1,082	246,541	8,550	3.47
경상북도	1,364	323,644	10,672	3.30
경상남도	1,960	406,430	13,273	3.27
전라남도	975	243,943	7,551	3.10
울산광역시	736	163,631	5,060	3.09
충청남도	1,350	290,926	8,834	3.04
충청북도	1,022	212,493	6,455	3.04
서울특별시	9,569	3,590,501	104,429	2.91
경기도	6,908	1,683,674	48,850	2.90

주 : 정부부문(공무원, 비공무원 포함)과 공공기관 및 민간기업을 합산한 현황임. 의무고용 사업주 본사(청) 소재지 기준이며, 정렬은 고용률 높은 지역순. 장애인 근로자 수는 중증장애인 2배수제 적용

출처 : 한국장애인고용공단(2022년도 장애인 의무고용 현황, 2023) DB자료를 토대로 재구성

- 전국 장애인 공무원과 비공무원(장애인근로자)을 합친 전체 고용률을 살펴보면 6.03%이고, 경북 장애인고용률은 4.83%로 17개 시도 중 15위로 낮은 고용률을 보임.
- 전국 장애인 공무원 분야 고용률을 살펴보면 3.84%로 나타남. 서울특별시 고용률이 4.62%로 가장 높게 나타난 반면, 경북은 3.34%로, 17개 시도 중 경북 공무원 장애인고용률이 14위로 나타남.
  - 고령군청 고용률이 4.02%로 가장 높고, 그 다음으로 성주군청(3.95%), 구미시청(3.84%), 포항시청(3.78%), 청도군청(3.76%) 등이 높게 나타남. 반면 울릉군청(1.45%)이 가장 낮게 나타났고, 이어 영양군청(2.19%), 봉화군청(2.52%), 영덕군청(2.64%), 군위군청(2.66%), 울진군청(2.68%)이 상대적으로 낮은 고용률을 보임.
- 전국 비공무원(장애인근로자) 분야 고용률을 살펴보면 10.91%로, 공무원 분야(3.84%)보다 훨씬 높은 고용률을 보이고 있음. 경북의 경우 8.69%로 14위로 나타남.

## 2) 2022년 교육청 장애인 의무고용 현황

- 교육청의 전국 장애인 공무원과 비공무원(장애인근로자)을 합친 전체 고용률을 살펴보면 2.53%이고, 지역별로 살펴보면 서울시교육청이 고용률 3.21%로 가장 높게 나타났고, 이어 대전광역시교육청(2.90%), 광주광역시교육청(2.82%), 전라북도 교육청(2.68%), 세종특별자치시교육청(2.64%) 등의 순으로 나타남. 경상북도교육청은 16위(2.25%)로 나타남.
- 전국 교육청의 장애인 공무원 분야의 고용률을 살펴보면 1.92%이며, 경상북도교육청의 장애인 공무원 분야의 고용률은 16위(1.67%)로 낮은 고용률을 보임.
- 전국 교육청의 비공무원(장애인근로자) 분야의 고용률을 살펴보면 3.89%이고, 이는 장애인 공무원 분야의 고용률 1.92%보다 1.97%p 높은 수준임. 경상북도교육청의 경우 비공무원 분야 장애인고용률은 3.46%로 13위로 나타남.

## 3) 2022년 공공기관 장애인 의무고용 현황

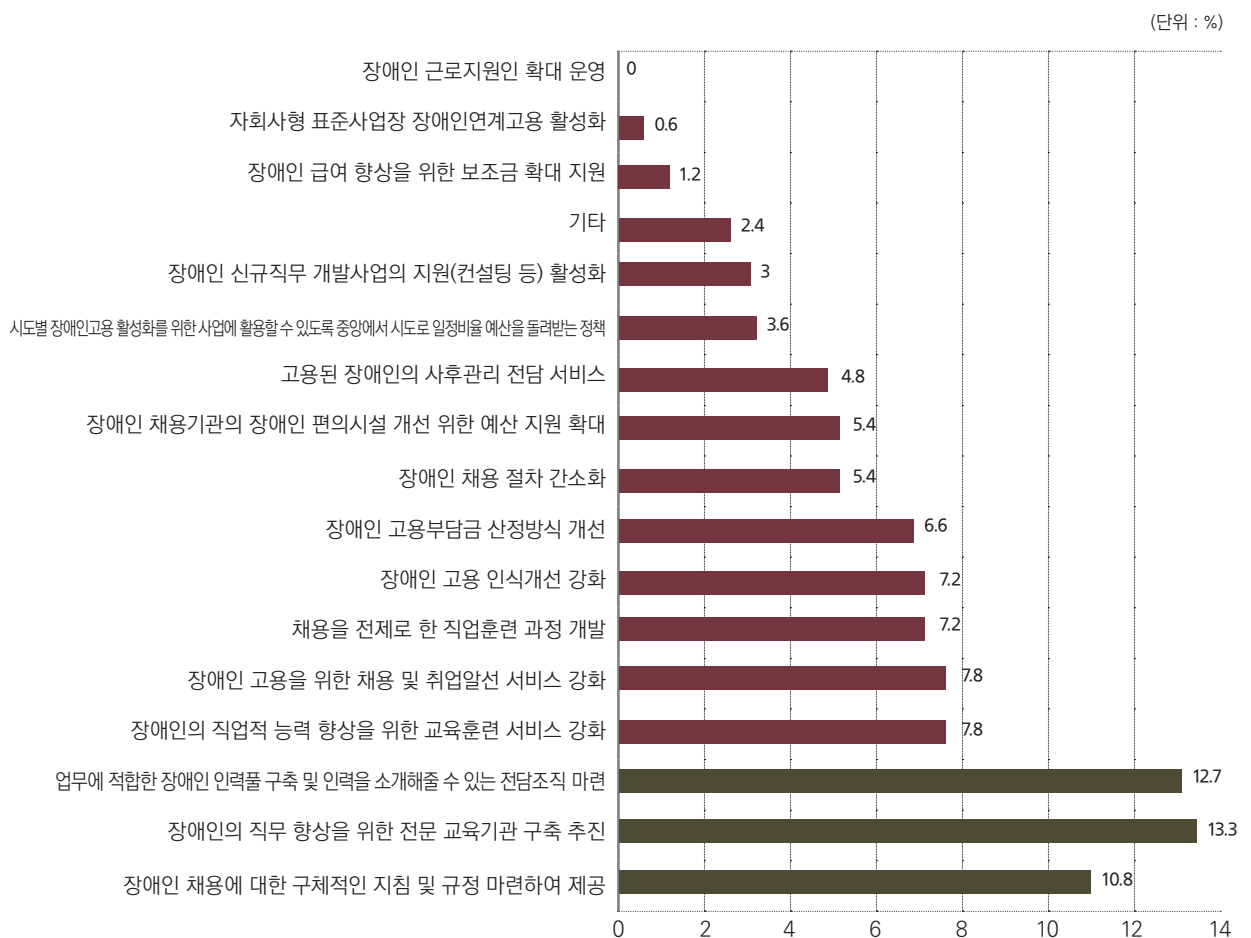
- 2022년 기준 지역별로 공공기관의 장애인 의무고용 현황을 살펴보면, 경기도가 고용률 6.10%로 가장 높게 나타났고 이어 인천광역시(4.77%), 경상북도(4.38%, 3위), 울산광역시(4.20%) 등이 높게 나타남.
  - 기관별로 살펴보면 공기업의 경우 4.68%로 가장 높게 나타났고, 이어 준정부기관 4.51%, 기타공공기관 4.00%, 지방공기업 3.48%, 출자 및 출연기관은 2.59%로 가장 낮게 나타남.

## 5 경북 공공기관 장애인 고용 실태조사 주요결과

### 1) 장애인공무원 고용 관련 분석결과

- 장애인 공무원의 일반적 특성을 살펴보면, 지체장애인이고 남성인 경우가 많은 것으로 나타남. 중증장애인 공무원 경력 채용의 어려움으로는 '장애인 지원자 자체가 없어서', '업무능력 갖춘 장애인이 부족해서', '장애인에게 적합한 직무를 찾는 데 어려움이 있어서' 순으로 응답이 높게 나타남.
- 장애인 공무원 인사관리 어려움으로는 '능력에 맞는 직무배치 어려움'이 가장 높게 나타났고, 장애인 공무원 직무 역량 강화를 위한 별도 자체교육을 실시하지 않고 있다는 응답이 매우 높게 나타남.
- 공공분야 장애인 고용 증진을 위해 중앙에서 해야 할 가장 필요한 정책으로는 '장애인 채용에 대한 구체적인 지침 및 규정 마련하여 제공', '장애인 직무 향상을 위한 전문 교육기관 구축 추진', '업무에 적합한 장애인 인력풀 구축 및 인력을 소개해 줄 수 있는 전담 조직 마련' 등의 순으로 나타남.
- 공공분야 장애인 고용 증진을 위해 경상북도에서 해야 할 가장 필요한 정책으로는 '장애인 직무향상을 위한 전문 교육기관 구축 추진', '업무에 적합한 장애인 인력풀 구축 및 인력을 소개해 줄 수 있는 전담조직 마련', '장애인 채용에 대한 구체적인 지침 및 규정 마련 제공'에 대한 필요성이 높게 나타남.

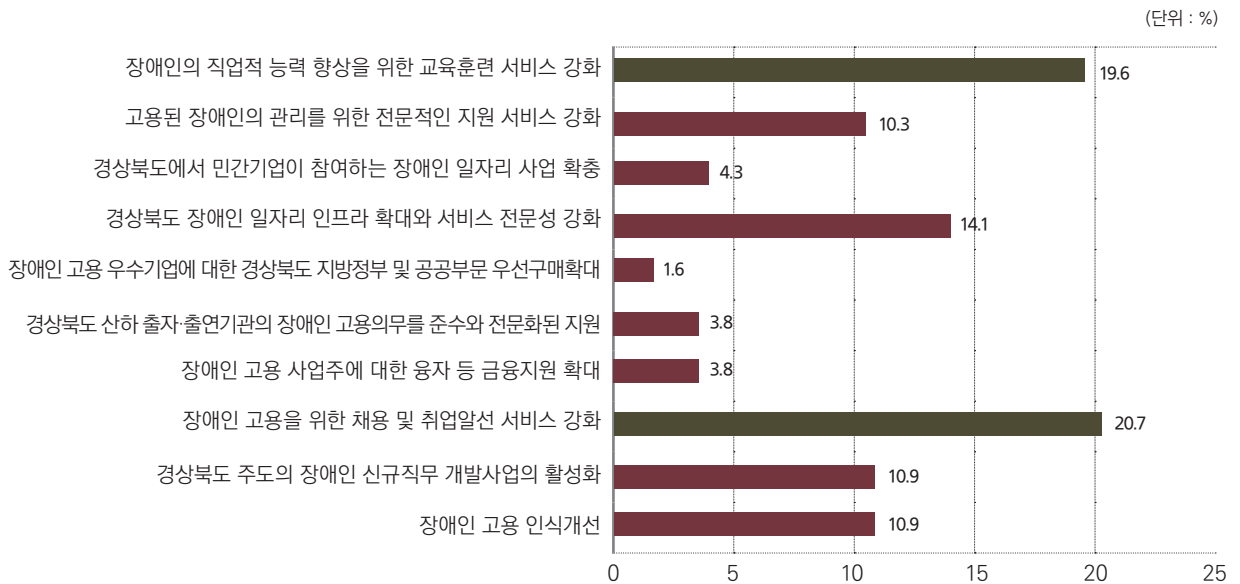
그림 3. 공공분야 장애인 고용 증진을 위해 경상북도 정책으로 가장 필요한 부분



## 2) 장애인 근로자 고용 관련 분석결과

- 장애인 채용 시 주된 애로사항으로는 ‘장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지를 못해서’가 가장 큰 어려움으로 나타났고, 그 다음으로 ‘업무능력을 갖춘 인력이 부족해서’, ‘채용 시도 했으나 지원자 자체가 없어서’ 등의 순으로 나타남.
- 경상북도 장애인 고용 증진을 위해 경상북도 역할로 가장 필요한 내용으로는 ‘장애인 고용을 위한 채용 및 취업알선 서비스 강화’, ‘장애인 직업적 능력 향상을 위한 교육 훈련 서비스 강화’, ‘경북 장애인 일자리 인프라 확대와 서비스 전문성 강화’가 높게 나타남.

그림 4. 경상북도 장애인 고용 증진을 위해 경상북도 역할로 가장 필요한 사항



## 6 경북 공공기관 장애인 고용 확대 방안

- 경북 공공기관 장애인 고용 확대 방안으로는 중앙정부 차원에서의 협력과 경상북도 고용 활성화 및 제도 개선을 위한 노력이 필요하며, 경북 공공기관 장애인 고용 확대 방안을 요약하여 제시하면 다음과 같음.

### 1) 중앙정부(공공기관) 차원에서의 협력

- ▣ 한국장애인고용공단과의 협업 강화
  - 경북지역을 포함하는 대구직업능력개발원에서 국비지원 무료 교원임용 준비과정 도입 필요
  - 경상북도 컨소시엄형 장애인표준사업장 설립을 위한 추진이 필요
- ▣ 「국가유공자법」처럼, 「장애인고용촉진 및 직업재활법 : 장애인고용법」개정을 통해 ‘채용시험 가점’에 대한 내용이 포함되어야 함.
- ▣ 고용장려금 지급 대상을 “정부부문(공무원, 비공무원)”으로까지 확대하여, 고용을 독려할 필요가 있음.

- ▣ 장애인고용촉진 및 직업재활 기금에서 각 시도별 '장애인 고용활성화 특화사업 추진'할 수 있는 예산지원 필요
  - 지방자치단체, 출자출연기관 등은 도비·시비로 운영되는 기관으로, 결국 장애인고용부담금은 도민과 시민의 세금으로 지급하는 것임. '장애인고용촉진 및 직업재활 기금' 재원은 '장애인 고용 부담금' 등으로 마련되며, 의무고용률을 지키지 못할 경우 고용부담 납부금액은 계속 증가할 수 밖에 없는 구조임. 이에 각 시도별로 '장애인고용촉진 및 직업재활 기금'을 활용하여 '지역맞춤형 장애인 고용 특화사업'을 추진하고자 할 경우, 기금에서 예산을 지원 받아 '지역의 장애인 고용 활성화를 위한 특화 사업을 추진 할 수 있는 항목'이 신규로 포함될 필요가 있음.

## 2) 경상북도 고용 활성화 및 제도 개선

- ▣ 중증장애인 경력경쟁채용 활성화 필요
- ▣ 최소 장애정책을 담당하는 장애인복지과장은 장애인 당사자 참여, 경험의 연계, 지역사회 중심 장애인복지 모델 구축 등을 위해 개방형 직위 임명이 가능하도록 시행규칙 개정이 필요함
- ▣ 경상북도에서도 장애인전형 임기제 공무원 채용 확대를 검토하여 도입이 필요
- ▣ (가칭) 경상북도장애인일자리통합지원센터 운영 필요
  - 도 산하 공공·출자출연기관에서 장애인이 수행할 수 있는 공통적 업무를 찾고, 이에 대한 직무교육 과정 개발 및 인력 pool 양성 및 제공을 위한 (가칭)경북장애인일자리통합지원센터를 설립할 필요가 있음. 서울시, 부산시는 유사 성격의 센터를 설치하고 공공·민간 전반을 아우르는 장애인 일자리 사업을 실시하고 있음.
- ▣ 장애인고용촉진 및 직업재활에 관한 조례 개정 필요
  - 경상북도 장애인고용촉진 및 직업재활에 관한 조례를 살펴보면, 주로 ①고용촉진 및 직업재활 계획수립 ②의무고용비율 확대 ③의무고용현황조사 ④고용사업주(기업)지원 ⑤관계기관 협조요청, 포상 내용으로 구성되어 있음.
    - 반면, 첫째, 인천·광주·전북·서울·경기도·세종은 “공공부문 일자리 창출 사업에 적극 노력, 민간위탁 사업자 선정 시 장애인 고용비율에 따른 가산점 부여” 등을 포함하고 있음. 둘째, 인천·경기도는 “표준사업장에서 생산한 물품 우선 구매”에 관한 내용을, 충남은 “장애인 고용촉진 및 직업재활 위한 보조금 지원(일자리 작업장 설치비, 표준사업장 설치 경비 등)”에 관한 내용을 포함하고 있음. 셋째, 경기도는 “장애인일자리센터 설치 및 운영, 취업 후 적응지도, 직업훈련장애인에 대한 지원” 의 내용을 담고 있음.
    - 이에, 경상북도 장애인고용촉진 및 직업재활에 관한 조례에 “공공부문 일자리 창출 사업에 대한 노력, (가칭)장애인일자리센터 설치 및 운영” 등의 내용을 담아 개정할 필요가 있음.

## 참 고 문 헌

이윤지, 변혜미, 김호진, 조신영, 임예직, 이지우, 변민수, 최종철, 2023, 2022년 하반기 장애인경제활동실태조사, 한국장애인고용공단 고용개발원.

자치법규정보시스템(<https://www.elis.go.kr>)에서 2023. 10월 발췌

한국장애인고용공단, 2022년도 장애인 의무고용 현황 DB자료

스 페 셸 코 멘 트

## SPECIAL COMMENT



장애인에게 일자리는 개인의 소득보장 뿐만 아니라, 직업을 통해 사회구성원으로 참여하게 하고, 사회적 연대감 형성 및 개인의 자존감 향상, 사회통합으로서 매우 중요한 의미를 갖는다. 이러한 중요성에도 불구하고 장애인 고용률은 현저히 낮은 실정에, 경상북도 공공기관 장애인 고용 현황과 과제에 대한 연구 진행은 매우 시의적절했다고 생각된다. 본 연구에서 제안한 여러 정책 제안에 동의하면서, 향후 연구를 위해 몇 가지 제언하고자 한다.

첫째, **공공기관별 구체적인 장애인 공무원 채용분야(직무세분화) 및 절차 가이드라인 마련이 필요하다.**

지방공무원은 「지방공무원법」에 근거하여 임용 및 관리되고 있으며, 지방자치단체 간 일률적인 적용이 필요한 사항은 행정안전부 예규로 「지방공무원 인사제도 운영 지침」을 두고 있다. 이에 따라 장애인 공무원 선발을 위한 자격기준 완화, 채용절차 간소화, 장애인 가점 등 세부적인 사항은 지방자치단체에서 따로 정하도록 하고 있다. 본 연구의 설문 조사 결과에서도 공공분야 장애인 고용 증진을 위해 가장 필요한 정책으로 “장애인 채용에 대한 구체적인 지침 및 규정 마련에 대한 제공”이 1순위로 높게 나온만큼, 「장애인고용촉진 및 직업재활법:장애인고용법」에 “채용시험 가점”에 대한 내용을 추가한 법률 개정이 필요하다. 더불어, 공공기관의 직무를 분석하여 장애유형과 정도에 따른 직종개발과 다양화된 근무여건이 제시되어야 한다. 장애유형과 정도에 따라 수행가능 한 직종을 정규직·임기제·시간선택제 등 다양한 공무원 채용형태를 구분하여 채용할 필요성이 있다. 일부 장애인의 경우 직무수행에 어려움을 겪는 사례를 종종 기사에서 접할 수 있다. 공공기관의 업무와 직무를 세분화해서 장애인 적합 직종을 구별하여 채용하는 것이 장애인 채용을 늘릴 수 있고, 장기적인 일자리 유지와 경제적 자립으로 이어질 것으로 생각한다.

둘째, **정부부문으로의 고용장려금 확대가 필요하다.**

장애인고용장려금제도는 ‘장애인 의무고용률(2023년 민간 3.1%, 공공 3.6%)을 초과하여 장애인을 고용하는 사업주에게 일정액의 지원금을 지급하는 제도’로 고용장려금지원 대상은 ‘「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사·지방공단과 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따른 출자기관·출연기관’이 대상으로, “정부부문”은 제외되어 있다.

장애인의무고용비율을 지키지 못하면, 2020년부터 중앙정부 및 지방자치단체 등 국가기관도 ‘장애인 고용부담금을 납부’하고 있으나, 의무고용률을 초과 한 부분에 대해서는 장려금 지급이 없는 실정이다. 이에, 고용장려금 지급 대상을 “정부부문(공무원, 비공무원)”으로까지 확대하여, 고용을 독려할 필요가 있다. 또한 “신규고용장려금” 지급대상을 공공기관 및 출자출연기관으로 확대하여, 장애인의무고용 의무가 없는 소규모 공공기관에서의 고용노력에 대한 장려금을 지급할 필요가 있다.

경상북도의회 행정보건의복지위원회 위원장 권 광 택



# 청렴스타그램 소식지

## 추석 명절 청탁금지법 바로알기

- 01** 누구든지 친구, 친지 등 공직자가 아닌 사람에게 주는 명절 선물은 금액 제한 없이 얼마든지 줄 수 있습니다.

---

- 02** 직무와 관련 없는 공직자에게는 100만원까지 선물도 가능합니다.  
\*공직자인 친족(8촌 이내 혈족, 4촌 이내 인척, 배우자)에게는 금액 제한 없이 선물 가능

---

- 03** 직무와 관련 있는 공직자에게는 원활한 직무수행, 사교·의례 목적으로 주는 선물은 5만원까지 가능합니다. 단, 농수산물·농수산가공품과 농수산물·농수산가공품 상품권 선물의 경우 평상시 15만원, 명절 선물기간 중에는 30만원까지 허용됩니다.  
\*2024년 추석 선물기간은 2024. 8. 24. ~ 9. 22.(30일간)

---

- 04** 직무 관련 공직자에게 선물로 줄 수 있는 상품권은 특정한 물품 또는 용역의 수량이 기재된 물품 또는 용역상품권(금액상품권은 제외)만입니다.  
\*일정한 금액이 아닌 물품 또는 용역 수량이 기재된 기프티콘, 문화관람권 등이 선물로 가능

---

- 05** 공직자의 직무와 직접적인 이해관계가 있는 경우에는 일체 선물을 주고 받을 수 없습니다.  
\*직무관련성의 밀접성 정도가 높거나 직무상 대가관계 또는 이해관계가 존재하는 경우 선물 수수 금지

---

- 06** 올해 8월 27일부터 직무 관련 공직자와 함께 하는 음식물 가액이 3만원에서 5만원으로 상향됩니다.  
\*청탁금지법 시행령 개정시행(2024. 8. 27.)

자료 : 국민권익위원회



# 밝은 내일, 도민이 행복한 경북!

## MISSION

경상북도 사회서비스의 공적 책임과 가치 실현

## VISION

경북형 사회통합 서비스로 지역균형 발전 선도 기관



## 경영목표 & 추진전략

### 사회서비스 정책연구

### 사회서비스 품질관리

### 사회서비스 인력 역량강화

### 사회적 가치 실현

지역 수요 맞춤형 정책 개발 및 대응	사회서비스 기관 현장 지원	보건복지 관련 교육 지원	사회적 가치 실현 시스템 구축
<ul style="list-style-type: none"> <li>보건복지 정책변화에 대응하는 연구 수행 및 기초통계 구축</li> <li>사회서비스 협력체계 기반조성 및 학술대회 개최</li> <li>도·시·군 및 현장 요구의 맞춤형 대응</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>사회서비스 현장 개선과제 발굴</li> <li>컨설팅·평가인증</li> <li>시설운영·평가 표준 매뉴얼 개발 및 보급</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>전문교육콘텐츠 개발·운영</li> <li>사회서비스 현장 교육 수요 조사</li> <li>교육 만족도 조사 및 피드백</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>윤리·인권, 청렴한 조직문화 정착 및 확산</li> <li>노동환경, 안전 등 사람중심 안전사회 구축</li> <li>도민참여, 상생협력 등 참여중심 협력 사회 구축</li> </ul>



3년 연속(2020-2022) 경상북도 출자출연기관 경영평가 '최우수 S등급' 달성

「경북행복 BRIEF」는 경북행복재단의 보건·복지 연구성과 및 주요 동향을 경상북도민에게 발 빠르게 전달하기 위해 분기별로 발행되는 정기간행물입니다. 도민 여러분의 많은 관심과 뜨거운 성원 부탁드립니다.

편집위원

남영우 | 이다솔