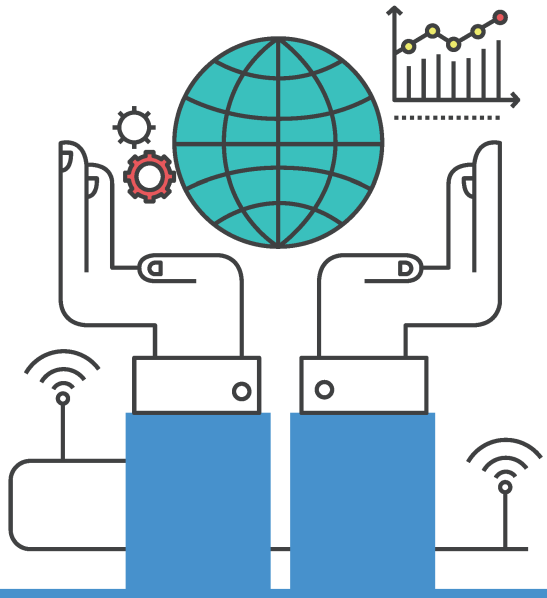
www.kead.or.kr/KOR 한국장애인고용공단



2024 기업지원 안내서

01
사업주가 갖는
의무는 이렇습니다

02
장애인 고용,
공단이 함께합니다

03
장애에 대한 이해
고용의 시작입니다

한국장애인고용공단
Korea Employment Agency for Persons with Disabilities

목차

Part 1 사업주가 갖는 의무는 이렇습니다

Ⅰ. 장애인 고용의무

1. 장애인 고용의무제도 ····· 6
2. 장애인 고용(채용)계획 및 실시상황 보고 ····· 8
3. 장애인 고용부담금 신고 및 납부 ····· 12
4. 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 및 결과 보고 ····· 22
5. 장애인 직업생활 상담원 선임 의무 ····· 27

Part 2 장애인 고용, 공단이 함께 합니다

Ⅰ. 고용서비스 지원

1. 장애인 고용컨설팅 ····· 30
2. 구인서비스(모집대행 등) ····· 31
3. 중증장애인 지원고용 ····· 34
4. 현장평가 ····· 37
5. 장애인 인턴제 ····· 39
6. 맞춤훈련 ····· 41
7. 장애인고용종사자 교육 등 지원 ····· 45
8. 장애인근로자지원센터 ····· 46
9. 근로장애인 전환지원 ····· 47

Ⅱ. 금융 및 고용환경개선 지원

1. 장애인 고용장려금 지원 ····· 49
2. 장애인 신규고용장려금 지원 ····· 59
3. 장애인 고용시설 설치비용 융자 ····· 67
4. 장애인 고용시설·장비 지원 ····· 68
5. 장애인 표준사업장 인증 및 지원 ····· 70
6. 자회사형 장애인 표준사업장 설립 지원 ····· 72
7. 컨소시엄형 장애인 표준사업장 설립 지원 ····· 73
8. 장애인 표준사업장 창업자금지원 ····· 74
9. 더 편한일터 만들기 사업 ····· 78
10. 고용관리비용 지원 ····· 80
11. 보조공학기기 지원 ····· 84
12. 근로지원인 지원 ····· 89
13. 중증장애인 근로자 출·퇴근비용 지원 ····· 92
14. 장애인고용 우수사업주 선정 및 우대조치 ····· 94

Part 3 장애에 대한 이해 고용의 시작입니다

Ⅰ. 장애 함께 생각해 보기

1. 장애인에 대한 정의와 범위 ····· 100
2. 장애유형별 이해 ····· 103
3. 장애인 근로자를 위한 “사업주 재난안전교육” 안내 ·· 122

Ⅱ. 장애인에 대한 정당한 편의제공

1. 고용영역의 정당한 편의제공 ····· 125
2. 정당한 편의제공의 내용 ····· 126

참고자료

• 장애유형별 편의지원 내용 및 증빙서류 ····· 128
• 2024년도 달라지는 제도 ····· 130
• 공단 주소 및 연락처 ····· 132

안전하게 일할 기회와 여건을 넓혀,
장애인과 함께 일하는
사회를 만듭니다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

사업주가 갖는 의무는 이렇습니다

Part 1

I. 장애인 고용의무

1 장애인 고용의무제도
2 장애인 고용(채용)계획 및 실시상황 보고
3 장애인 고용부담금 신고 및 납부
4 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 의무
5 장애인 직업생활 상담원 선임 의무

Ⅰ » 장애인 고용의무

1 장애인 고용의무제도

우리나라는 장애인의 인권을 보장하고 사회적 연대책임을 실천하는 장애인 고용의 기본이념을 실현하기 위해 1991년부터 국가 및 지방자치단체와 사업주에게 일정 비율의 장애인 고용을 할당하는 '장애인 고용의무제도'를 채택해 운영하고 있습니다.

장애인 고용의무제

- 일반적으로 비장애인에 비해 고용상 취약계층인 장애인의 고용기회를 넓히기 위하여 일정 수 이상의 근로자를 고용하고 있는 사업주에게 의무적으로 장애인을 고용하도록 하는 제도입니다.

〈 연도별 장애인 의무고용률 〉

구분		'24년	연도별 장애인 의무고용률
국가 및 지방 자치단체	공무원	3.8%	2%(1991년) → 3%(2009년) → 3.2%(2017년) → 3.4%(2019년) → 3.6%(2022년) → 3.8%(2024년)
	공무원이 아닌 근로자	3.8%	2.3%(2010년) → 2.5%(2012년) → 2.7%(2014년) → 2.9%(2017년) → 3.4%(2019년)→ 3.6%(2022년) → 3.8%(2024년)
공공기관	공기업 준정부기관	3.8%	2%(1991년) → 3%(2010년) → 3.2%(2017년) → 3.4%(2019년) → 3.6%(2022년) → 3.8%(2024년)
	기타공공기관	3.8%	2%(1991년) → 2.3%(2010년) → 2.5%(2012년) → 3.0%(2014년) → 3.2%(2017년) → 3.4%(2019년) → 3.6%(2022년) → 3.8%(2024년)
	지방공기업	3.8%	2%(1991년) → 2.3%(2010년) → 2.5%(2012년) → 3.0%(2014년) → 3.2%(2017년) → 3.4%(2019년) → 3.6%(2022년) → 3.8%(2024년)
민간기업		3.1%	2%(1991년) → 2.3%(2010년) → 2.5%(2012년) → 2.7%(2014년) → 2.9%(2017년) → 3.1%(2019년)

※ 2024년 공공부문(국가 및 지방자치단체, 공공기관) 법정 의무고용률 3.8%로 상향

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

민간사업주의 고용의무

- 월 평균 상시근로자를 50인 이상 고용하는 사업주는 소속 근로자 총수의 1000분의 31 이상의 장애인을 고용하여야 합니다(「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제25조).

국가 및 지방자치단체의 고용의무

- 국가 및 지방자치단체의 장은 소속공무원 정원의 1000분의 38 이상의 장애인을 고용하여야 합니다(「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조).

공공기관의 고용의무

- 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사 · 지방공단과 「지방자치단체 출자 · 출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따른 출자기관 · 출연기관은 상시 고용하고 있는 근로자 수의 1000분의 38 이상의 장애인을 고용하여야 합니다(「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조의2).

〈연도별·부문별 장애인 의무고용현황(고용률)〉

전체 장애인 고용률

2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
2.78 %	2.92 %	3.08 %	3.10 %	3.12 %

2 장애인 고용(채용)계획 및 실시상황 보고

개요

- 월 평균 상시 50인 이상의 근로자를 고용하는 사업주와 국가 및 지방자치단체는 전년도 장애인 고용 현황과 당해 연도 장애인 고용(채용)계획을 수립하여 제출해야 합니다. (※ 국가 및 지방자치단체는 공무원과 공무원이 아닌 근로자(이하 비공무원 부문)을 각각 신고하여야 함)

사업주의 고용의무

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제29조, 같은 법 시행령 제27조 및 시행규칙 제11조

국가 및 지방자치단체의 고용의무

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조

제출 시기

- 장애인 고용(채용)계획 및 실시상황 보고서는 매년 1월 31일까지, 사업체 본사 및 국가·지방자치단체 소재지 관할 공단 지역본부 및 지사로 제출 하여야 합니다.

※ 〈주의〉 미제출 시에는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」제86조에 따라 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

* 공휴일인 경우 익일까지 제출

구분	관계법령	과태료
「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제29조 제1항 또는 제2항에 따른 장애인 고용계획 및 실시상황의 제출 명령, 고용계획의 변경 명령을 위반한 경우	「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제86조 제1항	500만원

제출방법

- e신고사이트를 통해 전자신고를 합니다.

❶ 사업주, 국가 및 지방자치단체 비공무원은 (http://www.esingo.or.kr)에 로그인 하시어 좌측에 [고용계획/명단공표/인식개선교육] 을 선택하시면 전자신고 하실 수 있습니다.
- 기업회원으로 가입해야 하며, 공동인증서가 필요합니다.
- [사업주 신고안내서]를 참고하시면 신고에 대한 자세한 설명을 보실 수 있습니다.

❷ 국가 및 지방자치단체 공무원은(http://www.esingo.or.kr)에 접속하여 로그인 하시어 좌측에 [통합신고(채용계획/부담금)]을 선택하시면 전자신고 하실 수 있습니다.
- 기관 ID, 비밀번호를 입력 후 로그인합니다.
- [장애인 공무원 채용계획 및 실시상황보고서 제출방법]을 참고하시면 신고에 대한 자세한 설명을 보실 수 있습니다.

작성방법

- 장애인 고용(채용)계획 및 실시상황 보고서는 연간 1회 작성하여 제출합니다.

사업주, 국가 및 지방자치단체 비공무원은

▌매년 1월 31일까지 장애인 고용계획 및 실시상황 보고서를 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙」 **[별지 제15호 서식]**에 따라 작성합니다.

- 하나의 사업주가 2개 이상의 사업장을 경영하는 경우 사업장별 현황을 모두 포함한 장애인 고용계획 및 실시상황 보고서를 작성하여야 합니다.
- 장애인 고용계획 이행상황은 전년도 12월(12.1~12.31) 기준으로 작성합니다.
- 장애인 근로자 고용계획은 신고서를 제출하는 당해 연도의 장애인 고용계획을 직무별, 장애정도별, 성별로 작성하고 고용예정인원이 있을 경우에만 고용 방법 및 고용 시기를 기재합니다. 고용계획이 없을 경우에는 공란으로 두거나 '0'으로 기재합니다.

국가 및 지방자치단체 공무원은

▌매년 1월 31일까지 장애인 고용계획 및 실시상황 보고서를 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙」 **[별지 제12호 서식]**에 따라 작성합니다.

- 장애인 공무원 채용계획 이행상황은 전년도 12월(12.1~12.31) 기준으로 직급별·직무별 정원 현황, 장애인 공무원 채용 상황과 미달사유를 작성합니다.
- 장애인 공무원 명부 입력 시 장애인 및 중증장애인임을 증명할 수 있는 서류(최초 신고에 한함)를 업로드 합니다.

문의처

- 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 기업지원부

■ 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙 [별지 제15호서식] 〈개정 2023. 12. 26.〉 (3쪽 중 1쪽)

[ ] 장애인 고용계획 및 실시상황 보고서 [ ] 장애인 고용장려금 지급신청서

[ ] 장애인 고용부담금 신고서( ) 수정신고서( ) [ ] 장애인 고용부담금 분할납부 신청서

※ 2쪽의 작성방법을 참고하여 작성하기 바라며, 색상이 어두운 난은 신청인(신고인)이 적지 않습니다.
※ 한국장애인고용공단 e신고서비스(http://www.esingo.or.kr)에서도 신청할 수 있습니다.

접수번호	접수일	처리기간	고용계획 및 실시상황, 고용부담금: 즉시 고용장려금: 30일

① 사업체명	② 대표자	③ 법인(주민등록)번호	
④ 사업자등록번호	⑤ 업종(주된 생산품)		⑥ 업종코드
⑦ 소재지		⑧ 사업장 수	개
⑨ 사업체 전화번호	⑩ 사업체 팩스번호	⑪ 사업장 구분: [ ]총괄 [ ]사업장 [ ]자회사형 표준사업장	
⑫ 담당자 연락처	성명:	휴대전화번호:	전자우편:

( )년 장애인 고용현황

월별	⑬ 전체 근로자 수	⑭ 적용제외 근로자 수	⑮ 상시 근로자 수	⑯ 의무 고용인원	⑰ 고용 장려금 기준인원	⑱ 전체 장애인 근로자 수				⑳ 미달 고용인원		㉑ 고용 장려금 제외인원	㉒ 고용 장려금 지급인원
						전체	경증 장애인	⑲ 중증장애인					
								60시간 이상	60시간 미만	미고용월	고용월		
1월													
2월													
3월													
4월													
5월													
6월													
7월													
8월													
9월													
10월													
11월													
12월													

장애인 고용계획 및 실시상황 보고

직전년도(12월) 장애인 고용현황	㉓ 장애인 고용률	㉔ 장애인 고용의무 미달 인원	㉕ 의무고용 미이행 사유
㉖ 장애인 직업생활 상담원	성명	소속(직위)	전화번호

금년도 장애인 고용계획	㉗ 고용예정 직무	㉘ 전체 고용계획 인원	㉙ 장애인 고용계획						
			인원					시기	고용 방법
			계	경증 남성	경증 여성	중증 남성	중증 여성		

장애인 고용장려금 신청

㉚ 고용장려금 지급신청액	원	은행명 예금주		계좌번호 ㉛ 계좌실명번호	
㉜ 「고용보험법」 등에 따른 장려금 또는 지원금을 지급받은 경우		장려금/지원금 명칭		대상자 수	명
				금액	원

장애인 고용부담금 (수정)신고 · 분할납부 신청

㉝ 고용부담금				㉞ 고용장려금 산출액			
신고	원	수정신고	원	신고	원	수정신고	원
㉟ 연계고용 감면액				㊱ 전액 일시납부 공제액			원
신고	원	수정신고	원				
㊲ 실 납부금액(= ㉝ − ㉞ − ㉟ − ㊱)							원
㊳ 고용부담금 분할 납부 신청	제1기분(1.31.)		제2기분(4.30.)		제3기분(7.31.)		제4기분(10.31.)
	원		원		원		원
㊴ 수정신고에 따른 고용부담금의 차액 = [(수정신고 금액 ㉝ − ㉞ − ㉟) − (신고 금액 ㉝ − ㉞ − ㉟)]							원

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제29조제1항(제22조제3항 · 제4항, 제30조제1항, 제33조제1항 · 제5항 · 제8항 · 제10항), 같은 법 시행령 제27조(제28조, 제29조, 제36조, 제38조) 및 같은 법 시행규칙 제11조(제12조, 제15조, 제17조)에 따라 위와 같이 제출합니다.

년 월 일

사업주 (서명 또는 인)

한국장애인고용공단 이사장 귀하

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

[별지 제12호서식] 〈개정 2023. 12. 26.〉 (3쪽 중 제1쪽)

[ ] 장애인 공무원 채용계획 및 실시상황 보고서 [ ] 장애인 고용부담금 신고서
[ ] 장애인 고용부담금 수정신고서 [ ] 장애인 고용부담금 분할납부 신청서

※ 제2쪽 및 제3쪽의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하시기 바랍니다.
※ 한국장애인고용공단 e신고서비스(http://www.esingo.or.kr)에서도 신청할 수 있습니다.

기관명	담당부서	담당 부서장명
우편번호	주소	
담당자명	전화번호	팩스번호
담당자 연락처	휴대전화번호(선택):	전자우편:

기관 정원 현황

공무원 구분	합계		일반직		특정직		정무직		별정직	
	5급이상	6급이하	5급이상	6급이하	5급이상	6급이하	5급이상	6급이하	5급이상	6급이하
① 정원										
② 적용제외										
③ 적용대상(=① - ②)	명				④ 고용의무인원		명			

전년도 장애인 공무원 고용현황

월별	⑤ 장애인 공무원 수			⑥ 미달 고용인원 (=④ - ⑤)	⑦ 고용부담금
	전체	경증	중증		
1월					
2월					
3월					
4월					
5월					
6월					
7월					
8월					
9월					
10월					
11월					
12월					

장애인 공무원 채용계획 및 실시상황

⑧ 전년도 12월 장애인 고용률

⑨ 의무고용 미이행 사유(해당시)

전년도 장애인공무원 채용계획에 대한 실시상황

	총계	일반직	특정직	정무직	별정직
⑩장애인공무원 채용계획					
⑪장애인공무원 채용인원					

해당 연도 장애인 공무원 채용계획

	총계	일반직	특정직	정무직	별정직
⑫전체 공무원 채용계획					
⑬장애인공무원 채용계획 인원					

장애인 고용부담금 (수정)신고 · 분할납부 신청

⑭ 고용부담금 합계			
신고	원	수정신고	원
⑮ 연계고용 감면액		⑯ 전액 일시납부 공제액	원
신고 원	수정신고 원		
⑰ 실 납부금액(= ⑭ - ⑮ - ⑯)			원

⑱ 고용부담금 분할 납부 신청	제1기분(1.31.)	제2기분(4.30.)	제3기분(7.31.)	제4기분(10.31.)
	원	원	원	원

⑲ 수정신고에 따른 고용부담금의 차액 = [(수정신고 금액 ⑭-⑮) - (신고 금액 ⑭-⑮)] 원

장애인지원관 지정현황

직위(직급)	성명	담당업무
전화번호	팩스번호	선임기간 ~

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조제6항 · 제32조의2 · 제74조의2, 같은 법 시행령 제23조 · 제35조의2 · 제79조의2 및 같은 법 시행규칙 제9조 · 제14조의2에 따라 전년도 장애인 공무원 채용계획 및 실시상황과 고용부담금, 장애인지원관 지정 현황을 제출합니다.

년 월 일

기관장 (서명 또는 인)

한국장애인고용공단 ○○○○○○장 귀하

첨부서류	1. 장애인 공무원 명부 사본 1부(작성방법의 첨부서류 양식을 참고하시어 작성하시기 바랍니다) 2. 장애인 또는 중증장애인임을 증명할 수 있는 서류 사본 1부(해당 공무원에 대하여 최초로 보고하는 경우에만 해당합니다)	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

3 장애인 고용부담금 신고 및 납부

개요

- 고용부담금은 장애인을 고용해야 할 의무가 있는 사업주가 의무고용률에 못 미치는 장애인을 고용한 경우 납부해야 하는 공과금입니다.
  - 고용부담금 제도는 사회 연대책임의 이념을 반영하여 장애인을 고용하는 사업주와 고용하지 않는 사업주의 경제적 부담을 평등하게 조정함으로써 장애인 고용에 따른 비용을 보전해 주기 위해 도입되었습니다.
  - 고용부담금은 융자 지원, 장려금 지급 등 장애인 고용 촉진을 위한 각종 사업에 지원되고 있습니다.

근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제32조의2, 제33조

신고 대상

- 월평균 상시 100명 이상의 근로자를 고용하는 사업주
  - 민간사업주, 국가기관 및 지방자치단체의 장, 교육감, 공공기관 및 지방공기업의 장 모두 신고 대상
  - 특정 월의 상시근로자의 수가 100명 미만이더라도 월평균 상시근로자가 100명 이상이면 신고 대상
- 공무원 : 국가 및 지방자치단체(교육청 포함)의 장

부담금 납부 금액

- 의무고용률에 따라 고용하여야 할 장애인 총수에서 매월 상시 고용하고 있는 장애인 수를 뺀 수에 고용 수준별 적용 부담기초액을 곱한 금액의 연간 합계액을 납부합니다.

〈장애인 의무고용률〉

기준(적용)연도			2024년
신고연도			2025년
공무원	전기관	국가 및 지방자치단체(교육청포함) (공무원)	3.8%
근로자	월평균 상시근로자 50인 이상	국가 및 지방자치단체(교육청포함) (공무원이 아닌 근로자)	3.8%
		공공기관	3.8%
		민간사업주	3.1%

- **부담금** = 〈'월 미달고용인원×고용 의무 이행 수준별 적용 부담기초액'의 연간합계액〉
- **월별 고용의무인원** = 〈월별 상시근로자수×31/1000〉 (소수점은 버림)
  * 국가·지자체(교육청 포함) 및 공공기관의 경우 〈월별 상시근로자 수×38/1000〉 (소수점은 버림)
- **월별 미달고용인원** = 〈월별 의무고용인원 − 월별 장애인근로자 수〉

부담기초액이란?

▌부담기초액의 정의

- 장애인 고용에 필요한 시설·장비의 설치 및 수리, 장애인 고용 관리, 기타 장애인 고용에 특별히 소요되는 비용의 평균액을 기초로 하여 고용정책심의회의 심의를 거쳐 매년 고용노동부장관이 고시하는 부담금 산정의 기초가 되는 금액

▌부담금 가산제도

- 고용 의무의 이행 수준에 따라 전체 미달인원에 달리 정한 부담기초액을 일괄 적용해 부과

〈고용 수준별 부담기초액 및 가산율〉

고용 의무 이행 수준	부담기초액	가산율
의무고용인원의 3/4 이상 고용한 경우	1,237,000원	-
의무고용인원의 1/2~3/4에 미달하는 경우	1,311,220원	6% 가산
의무고용인원의 1/4~1/2에 미달하는 경우	1,484,400원	20% 가산
의무고용인원의 1/4에 미달하는 경우	1,731,800원	40% 가산
장애인을 한 명도 고용하지 않는 경우	2,060,740원	해당연도 최저임금적용

※ 부담기초액은 '24년 적용 '25년 신고 납부하는 장애인 고용부담금 산정 시 적용

신고 및 납부 절차

신고기한

- 2025. 1. 1. ~ 2025. 1.31. (법정기한 : 매 연도 1월 31일까지)
  - 연도 중에 사업을 그만두거나 끝낸 경우에는 그 날부터 60일 이내에 신고·납부
  - 단, 신고한 부담금이 실제 납부하여야 하는 부담금에 미치지 못한 경우 2월 말일까지 수정신고를 통해 그 차액을 추가로 납부할 수 있음
    (수정신고 기한 내 오류를 정정한 경우 가산금을 100분의 50으로 감면)

신고 및 납부방법

- 부담금 신고서 작성
  - 구비서류 첨부하여 전자신고 또는 우편·방문을 통해 관할 공단 지사에 제출
    ※ 전자신고를 하면 부담금 납부 금액이 자동 계산되므로 편리하고, 신고 접수 누락으로 인한 불이익 발생 방지
- 납부기한(2025. 1. 31.) 내 국고수납금융기관에 납부

전자신고 납부절차

"e신고서비스" 접속 www.esingo.or.kr

사업체(사업장) 및 신고담당자 정보등록

장애인명부 및 임금대장 등록

상시근로자 등록 및 첨부서류 파일 등록

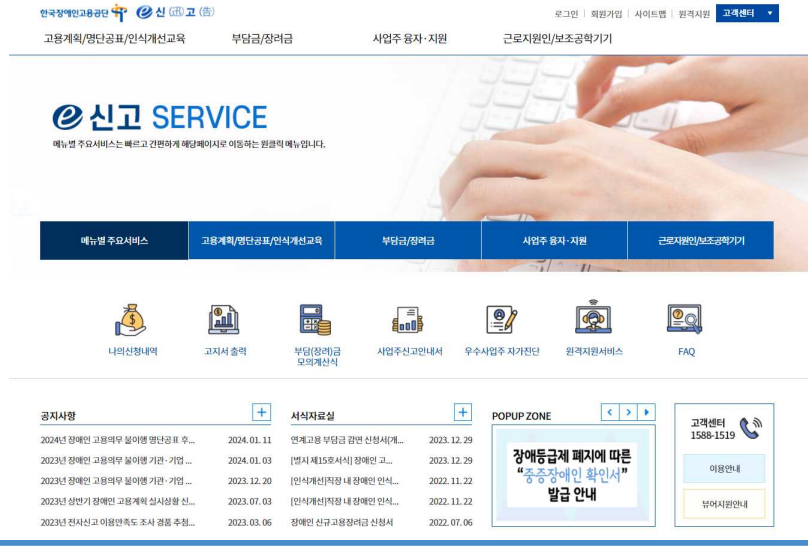
장애인고용계획, 고용부담금,
고용장려금 신고내역 등록

장애인고용계획, 고용부담금,
고용장려금 신고내용(금액 등) 확인

신고내역조회 후 신고 전 출력물

장애인고용계획, 고용부담금,
고용장려금 전자신고 완료

전자신고 완료 출력물



제출 서류

- 고용부담금 신고서(「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙」[별지 제15호 서식])
- 장애인 근로자 명부
- 장애인 또는 중증장애인임을 증명할 수 있는 서류 사본(해당 근로자에 대해 최초 제출 후 생략 가능)
- 장애인 근로자의 월별 임금대장 사본(소득자별 근로소득 원천징수부 사본으로 대체 가능)
- 전체 근로자의 월별 임금대장 사본 또는 원천징수이행상황신고서(사업장별로 이행상황 신고를 하는 경우 각 사업장별 이행상황신고서를 함께 제출)

문의처

- 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 기업지원부

부담금 산정방법

산정식

부담금 = 《'월 미달고용인원×고용 의무 이행 수준별 적용 부담기초액'의 연간합계액》 - 《장려금의 연간합계액》 - 《연계고용 부담금 감면 승인액》

월별 고용의무인원 = 《월별 상시근로자 수 × 31/1000》(소수점은 버림)
※ 국가·지자체(교육청 포함) 및 공공기관의 경우 《월별 상시근로자 수 × 38/1000》(소수점은 버림)

월별 미달고용인원 = 《월별 의무고용인원 - 월별 장애인근로자 수》

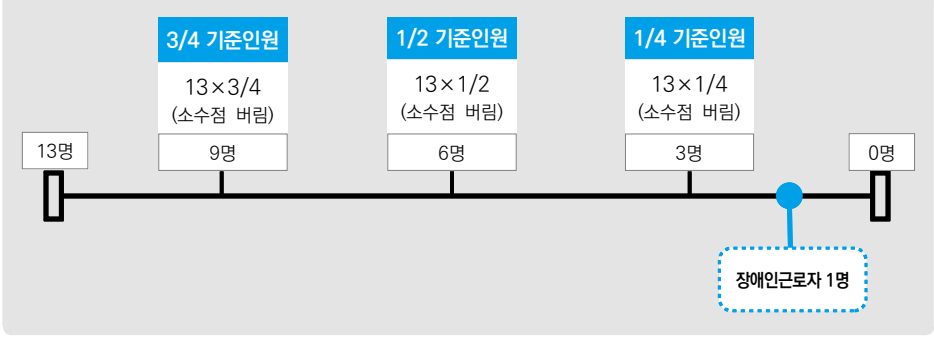
산정 예시 (민간 사업주 기준)

• 월 평균 상시근로자 수 450명, 경증장애인 1명을 고용하고 있는 사업주

월별	상시 근로자 수(A)	고용의무인원 (B)=(A)×3.1%	장애인근로자수				고용 수준별 미달인원				
			계	경증	중증장애인		3/4 이상	1/2~3/4 미달	1/4~1/2 미달	1/4 미달	미고용
					60시간 이상	60시간 미만					
매월	450	13=450 x 3.1%	1	1	0	0	-	-	-	12	-

부담금 납부액

☞ 부담금 납부액 : ① × ② × 12개월 = 249,379,200원
① 부담기초액 : 1,731,800원(의무고용인원의 1/4 미달 시 적용 부담기초액)
② 미달인원 : 12명(의무고용인원-장애인근로자 수)
※ 고용 의무 이행 수준 판단



* (1단계) 3/4, 1/2, 1/4 기준인원 산출 : 9명(A), 6명(B), 3명(C)

부담금 납부액

* (2단계) 고용 의무 이행 수준별 '기준인원 적용 가산구간' 설정

고용 의무 이행 수준	기준인원 적용 가산구간		장애인 근로자 수
3/4 이상	9명(A) 이상, 의무고용인원 미만	(9~12명)	
1/2~3/4 미달	6명(B) 이상, 9명(A) 미만	(6~8명)	
1/4~1/2 미달	3명(C) 이상, 6명(B) 미만	(3~5명)	
1/4 미달	3명(C) 미만	(1~2명)	1명
미고용	0명		

* (3단계) 장애인 근로자 수에 대응하는 가산구간 확인
→ 장애인 근로자 1명을 고용하고 있으므로, 고용 의무 이행 수준은 **'1/4 미달'**

※ 조업월수 = 12개월

예시

월 평균 상시근로자수 450명, 장애인 5명(경증 3명, 중증 2명)을 고용하고 있는 사업주(중증 2배수 인정)

월별	상시 근로자 수(A)	고용의무인원 (B)=(A)×3.1%	장애인근로자수				고용 수준별 미달인원				
			계	경증	중증장애인		3/4 이상	1/2~3/4 미달	1/4~1/2 미달	1/4 미달	미고용
					60시간 이상*	60시간 미만					
매월	450	13=450 x 3.1%	5	3	2	0	-	6	-	-	-

※ 중증장애인 중 월 임금지급기초일수 16일 이상, 소정근로시간 60시간 이상인 근로자는 2명으로 계산

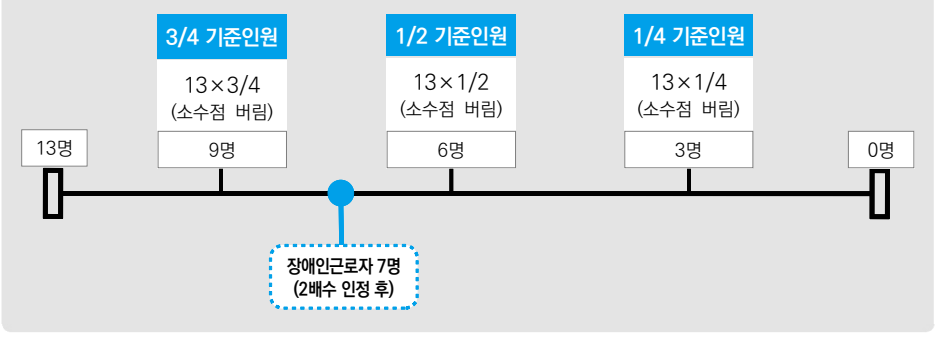
부담금 납부액

☞ 부담금 납부액 : ① × ② × 12개월 = 94,407,840원

① 부담기초액 : 1,311,220원(의무고용인원의 1/2~3/4 미달 시 적용 부담기초액)

② 미달인원 : 6명(의무고용인원-장애인근로자 수)

※ 고용 의무 이행 수준 판단



* **(1단계)** 3/4, 1/2, 1/4 기준인원 산출 : 9명(A), 6명(B), 3명(C)

www.kead.or.kr/KOR 한국장애인고용공단

부담금 납부액

* (2단계) 고용 의무 이행 수준별 '기준인원 적용 가산구간' 설정

고용 의무 이행 수준	기준인원 적용 가산구간		장애인 근로자 수
3/4 이상	9(A) 이상, 의무고용인원 미만	(9~12명)	
1/2~3/4 미달	6명(B) 이상, 9명(A) 미만	(6~8명)	7명
1/4~1/2 미달	3명(C) 이상, 6명(B) 미만	(3~5명)	
1/4 미달	3명(C) 미만	(1~2명)	
미고용	0명		

* (3단계) 장애인 근로자 수에 대응하는 가산구간 확인

→ 장애인 근로자 7명(경증 3명 + 중증 2명×2)을 고용하고 있으므로, 고용 의무 이행 수준은 **'1/2~3/4 미달'**

※ 조업월수 = 12개월

월 평균 상시근로자 수 241명(복합 예시)

월별	상시 근로자 수(A)	고용 의무인원 (B)=(A)×3.1%	장애인근로자 수				고용 수준별 미달인원				
			계	경증	중증장애인		3/4 이상	1/2~3/4 미달	1/4~1/2 미달	1/4 미달	미고용
					60시간 이상*	60시간 미만					
합계	2,900	87	27	17	7	3	2	3	33	8	9
1월	200	6	2	2	0	0	-	-	4	-	-
2월	200	6	2	1	1	0	-	3	-	-	-
3월	200	6	2	1	0	1	-	-	4	-	-
4월	200	6	1	1	0	0	-	-	5	-	-
5월	200	6	5	4	1	0	-	-	-	-	-
6월	200	6	5	2	3	0	-	-	-	-	-
7월	200	6	4	3	0	1	2	-	-	-	-
8월	300	9	0	0	0	0	-	-	-	-	9
9월	300	9	1	1	0	0	-	-	-	8	-
10월	300	9	2	1	1	0	-	-	6	-	-
11월	300	9	2	1	0	1	-	-	7	-	-
12월	300	9	1	0	1	0	-	-	7	-	

※ 중증장애인 중 월 임금지급기초일수 16일 이상, 소정근로시간 60시간 이상인 근로자는 2명으로 계산

부담금 납부액

☞ 부담금 납부액 : ① + ② + ③ + ④ + ⑤ = 87,793,920원

① [3/4 이상 고용구간] 미달인원 2명 × 1,237,000원 = 2,474,000원

② [1/2~3/4 미달 고용구간] 미달인원 3명 × 1,311,220원 = 3,933,660원

③ [1/4~1/2 미달 고용구간] 미달인원 33명 × 1,484,400원 = 48,985,200원

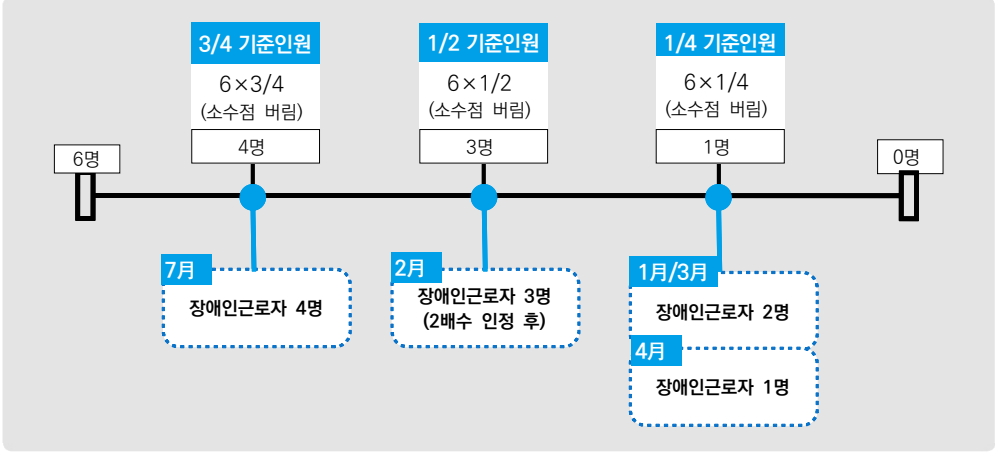
④ [1/4 미달 고용구간] 미달인원 8명 × 1,731,800원 = 13,854,400원

⑤ [장애인 미고용] 미달인원 9명 × 2,060,740원 = 18,546,660원

※ 미달인원이 어느 고용구간에 속하는지 판단하기 위한 '고용 의무 이행 수준 판단' 방법의 상세 내용은 아래 참조

※ 고용 의무 이행 수준 판단

▣ 1월~7월의 경우



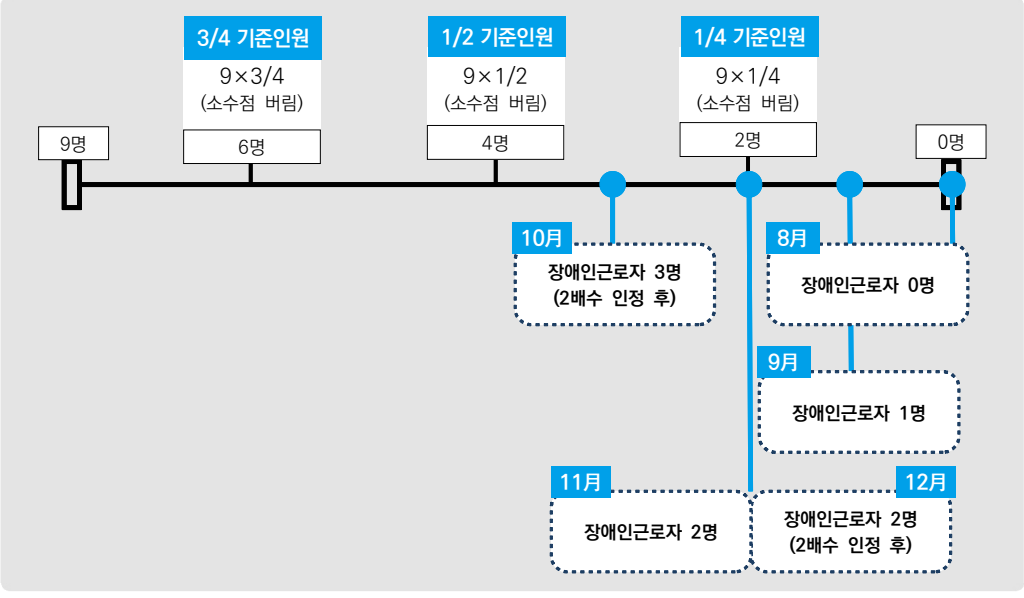
* (1단계) 3/4, 1/2, 1/4 기준인원 산출 : 4명(A), 3명(B), 1명(C)
* (2단계) 고용 의무 이행 수준별 '기준인원 적용 가산구간' 설정
  → 1명 미만의 구간인 경우 자연수는 존재하지 않으므로 '1/4 미달' 구간은 없음

고용 의무 이행 수준	기준인원 적용 가산구간	장애인 근로자 수
3/4 이상	4명(A) 이상 ~ 의무고용인원 미만	7月(4명)
1/2~3/4 미달	3명(B) 이상 ~ 4명(A) 미만	2月(3명)
1/4~1/2 미달	1명(C) 이상 ~ 3명(B) 미만	1月(2명), 3月(2명) 4月(1명)
1/4 미달	1명(C) 미만	-
미고용	0명	-

* (3단계) 장애인 근로자 수에 대응하는 가산구간 확인
  → 1月 : 장애인 근로자 2명을 고용하고 있으므로, 고용 의무 이행 수준은 '1/4~1/2 미달'
  → 2月 : 장애인 근로자 3명(경증 1명 + 중증 1명×2)을 고용하고 있으므로, 고용 의무 이행 수준은 '1/2~3/4 미달
  → 3月 : 장애인 근로자 2명을 고용하고 있으므로, 고용 의무 이행 수준은 '1/4~1/2 미달'
  → 4月 : 장애인 근로자 1명을 고용하고 있으므로, 고용 의무 이행 수준은 '1/4~1/2 미달'
  → 5月, 6月 : 장애인 근로자를 각각 6명, 8명을 고용하고 있으므로, 고용 의무 이행
  → 7月 : 장애인 근로자 4명을 고용하고 있으므로, 고용 의무 이행 수준은 '3/4 이상'

부담금 납부액

▣ 8月~12月의 경우



* (1단계) 3/4, 1/2, 1/4 기준인원 산출 : 6명(A), 4명(B), 2명(C)
* (2단계) 고용 의무 이행 수준별 '기준인원 적용 가산구간' 설정

고용 의무 이행 수준	기준인원 적용 가산구간	장애인 근로자 수
3/4 이상	6명(A) 이상 ~ 의무고용인원 미만	
1/2~3/4 미달	4명(B) 이상 ~ 6명(A) 미만	
1/4~1/2 미달	2명(C) 이상 ~ 4명(B) 미만	10月(3명), 11月(2명), 12月(2명)
1/4 미달	2명(C) 미만	9月(1명)
미고용	0명	8月(0명)

* (3단계) 장애인 근로자 수에 대응하는 가산구간 확인
  → 8月 : 장애인 근로자가 없으므로, 고용 의무 이행 수준은 **'미고용'**
  → 9月 : 장애인 근로자 1명을 고용하고 있으므로, 고용 의무 이행 수준은 **'1/4 미달'**
  → 10月 : 장애인 근로자 3명(경증 1명 + 중증 1명×2)을 고용하고 있으므로, 고용 의무 이행 수준은 **'1/4~1/2 미달'**
  → 11月 : 장애인 근로자 2명을 고용하고 있으므로, 고용 의무 이행 수준은 **'1/4~1/2 미달'**
  → 12月 : 장애인 근로자 2명(중증 1명×2)을 고용하고 있으므로, 고용 의무 이행 수준은 **'1/4~1/2 미달'**

연계고용 부담금 감면제도

연계고용 부담금 감면제도란?

- 부담금 납부 의무가 있는 사업주(기관의 장)가 연계고용 대상 사업장(표준사업장 또는 직업재활시설)에 도급을 주어 그 생산품을 납품받는 경우 연계고용 대상 사업장에서 종사한 장애인근로자를 부담금 납부 의무 사업주가 고용한 것으로 간주하여 부담금을 감면하는 제도

※ 근거 : 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제33조 제4항 및 제11항

연계고용 부담금 감면 신청 주체

- 부담금 납부의무 기관의 장: 국가, 지자체, 교육청
- 부담금 납부의무 사업주: 공공기관, 민간기업

대상 사업장

- 직업재활시설 : 「장애인복지법」 제58조 제1항 제3호에 따른 장애인 직업재활시설
- 표준사업장 : 「장애인고용촉진 및 직업재활법」제22조의4에 따라 인증받은 표준사업장(자회사형 표준사업장 제외)

(단, 자회사형 표준사업장은 대상에서 제외. 장애인 표준사업장에 관한 상세 내용은 Part 02 Ⅱ. 5·6·7 참고)

연계고용 계약 절차

연계고용 계약 체결 내용

도급계약 체결 시 반드시 포함되어야 할 내용

① 도급내용(규격, 물성, 강도, 수량, 공정 등을 분명하게 명시) 및 일의 완성시기에 관한 사항을 포함할 것
② 계약이행에 따른 보수금액과 재료비·노무비 등이 포함된 보수 산출내역에 관한 사항을 포함할 것
③ 계약기간이 1년 이상일 것(국가·지자체·교육청의 경우 3개월 이상)

※ 연계고용 대상 사업장이 다른 사업장과 하도급 계약을 하여 연계고용 도급계약을 이행한 경우에는 부담금 감면 대상에서 제외

연계고용 감면 요건

구분	세부항목	감면 요건
국가·지자체·교육청	도급계약 체결·이행	· 연계고용 도급계약 시 필수 포함사항을 충족하여 체결·이행
	전년도 장애인고용률 초과 여부	· 해당 연도 12월 장애인고용률이 전년도 12월 장애인고용률을 초과하였을 경우
	표준사업장 생산품 구매목표 충족 여부	· 해당 연도 장애인 표준사업장 생산품 구매목표를 충족하였을 경우
민간기업·공공기관	도급계약 체결·이행	· 연계고용 도급계약 시 필수 포함사항을 충족하여 체결·이행

www.kead.or.kr/KOR 한국장애인고용공단

연계고용 부담금 감면제도

부담금 감면기준

월 단위 부담금 감면액 = 수급액 비율 × 장애인근로자 수(상시근로, 최저임금 이상) × 해당 연도 부담기초액

※ 수급액 비율 = 해당 연도 연계고용 도급계약기간 연계고용 대상 사업장의 수급액 / 해당 연도 연계고용 도급계약기간 연계고용 대상 사업장의 매출액

- 부담금 감면 총액은 납부하여야 할 해당 연도 부담금 납부 총액의 100분의 60 이내로 하되, 연계고용 도급계약에 따라 지급한 해당 연도 도급액의 100분의 50을 초과하는 것은 불가
- 연계고용 도급계약에 의한 도급 약정이 없거나, 이행이 완성되지 않은 달은 해당 월 부담금 감면액 산정에서 제외

※ 예시 : 1년간(2024.1.1.~12.31.) 연계고용 도급계약을 체결하고 매월 이행한 경우

	부담금 납부 의무 사업주	연계고용 대상 사업장
예시 조건	상시근로자수 1,000명 납부 예정 부담금 총액 : 3,000만 원	- 인증 받은 장애인 표준사업장 - 수급액 비율 : 0.1 (연간 연계고용 수급액 : 2,000만 원, 연간 매출액 : 2억 원) - 장애인 근로자 수 : 10명 (경증 5명, 중증 5명) - 인정 장애인 근로자 수 : 15명 (중증은 2배수 인정)
감면 효과	- 연간 부담금 감면액 산정 0.1(수급액 비율) × 15명(인정 장애인 근로자 수) × 1,237,000원(부담기초액) × 12개월 = 22,266천원 - 최종 감면금액 : 1,000만 원 * 납부 예정 부담금 총액의 60% 이하, 연계고용 도급액의 50% 초과 불가 → 도급액의 50%까지 감면 (1,000만 원) - 감면 후 부담금 납부액 = 2,000만 원	

부담금 감면 신청

- 국가 및 지방자치단체, 교육청의 경우 전년 대비 장애인고용률 상승, 표준사업장 우선구매 목표 달성 두 가지 요건을 모두 충족해야 부담금 감면 가능
- 부담금 납부 의무 사업주는 2025.1.10.까지(국가·지자체·교육청의 경우 4월 30일까지) 사업체 본점 소재지를 관할하는 공단 지사에 부담금 감면신청서와 다음의 구비서류를 첨부해 전자/우편/방문을 통해 신청

※ 단, 기한 내 제출이 불가한 경우 부담금 납부연도 중에 감면신청서 제출 가능하며, 이 경우 기납부한 부담금액 중 연계고용 감면금액 반환처리

구비서류 목록

① 부담금 감면신청서(고용노동부 고시 「연계고용에 따른 부담금 감면기준」 [별지 서식])
② 연계고용 도급계약서 및 관련 서류 사본
③ 연계고용 도급계약에 따른 보수지급 영수증 사본
④ 매출액을 확인할 수 있는 서류(결산서, 손익계산서, 부가가치세 과세표준증명, 매출처별 세금계산서 합계표 등) 사본
⑤ 소속 장애인 근로자 여부를 입증할 수 있는 서류(월별 임금대장, 장애인등록증 등) 사본

※ 관련 고시 : 연계고용에 따른 부담금 감면기준[고용노동부고시 제2023-90호(2023.12.28)]

4 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 및 결과 보고

개요

- 사업주는 장애인에 대한 직장 내 편견을 제거함으로써 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 장애인 근로자 채용이 확대될 수 있도록 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하여야 하며 교육 미실시 또는 교육 실시 관련 자료 미보관 시 300만원 이하의 과태료가 부과됩니다 (2018.5.29. 시행).

근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제5조의2(직장 내 장애인 인식개선 교육), 제86조(과태료)

교육 대상 및 횟수

- 모든 사업주 및 근로자는 연 1회, 1시간 이상 교육을 받아야 합니다. (기간제 및 단시간 근로자를 포함하며, 출장, 휴가 또는 업무로 인한 불참자가 있는 경우 추가 교육 실시)

※ 단, 상시근로자 50인 미만 사업체는 고용노동부 장관이 보급한 교육자료를 배포·게시하거나 전자우편을 보내는 등의 간이교육 방법으로 교육 실시 가능

교육 방법

- 직장 내 장애인 인식개선 교육은 집합교육, 원격교육(온라인교육), 체험교육 형태로 실시할 수 있으며, 1) 사업주 및 내부직원이 직접 실시하거나, 2) 한국장애인고용공단으로부터 지정 받은 직장 내 장애인 인식개선 교육기관에 위탁하거나, 3) 한국장애인고용공단의 강사 양성 과정을 수료한 전문 강사를 초빙하여 실시할 수 있습니다.

※ 지정 교육기관 및 전문 강사 리스트는 직장 내 장애인 인식개선 교육포털(edu.kead.or.kr)의 전문강사/교육기관 찾기 메뉴를 통해 확인

- 단, 2021년부터 **상시 근로자 300명 이상 사업체**의 경우 사업주 및 내부직원이 자체적으로 교육을 실시할 때 반드시 **공단이 실시하는 사내 강사 교육과정을 수료한 자**가 실시해야 합니다.

교육 자료 및 교육 실시 증빙 자료

- 사업주 및 위탁 교육기관의 장은 교육 실시 증빙 자료를 3년간 보관해야 합니다.
- 교육 자료 및 교육 실시 증빙 자료 양식(예시)는 직장 내 장애인 인식개선 교육포털(edu.kead.or.kr) ⇨ '자료실' ⇨ '서식자료실' 메뉴에서 다운로드 받으실 수 있습니다.

무료 강사지원 사업

- 공단에서는 사업주가 별도의 비용 부담 없이 전문강사에 의한 교육을 실시할 수 있도록 강사지원 사업 위탁 수행기관을 통해 강사를 지원해드리는 무료 강사지원 사업을 실시하고 있습니다.

지원대상

5인 이상 300인 미만 사업장(사업장 단위로 기본 1회 신청 및 지원 가능)
(※ 단, 교대 근무, 사업장 지역별 분산 등의 사유가 인정되면 추가 교육 가능)

지원내용

강사지원 사업 위탁 수행기관에서 교육 강사를 무료로 파견하여 1시간 이상 직장 내 장애인 인식개선 교육 진행(※ 사업주가 부담하는 비용 일절 없음)

수행기관 찾기

'직장 내 장애인 인식개선 교육포털 〉 무료 교육지원 〉 수행기관 찾기'에서 2024년도 강사지원 사업 위탁 수행기관 명단 확인 가능(위탁 수행기관 선정 이후)

신청방법

신청서를 작성하여 지정된 강사지원 사업 위탁 수행기관에 팩스, 이메일 등으로 신청(※ '직장 내 장애인 인식개선 교육포털 〉 무료 교육지원 〉 강사지원사업 안내'에서 신청서 다운로드 가능)

교육 결과보고 의무

- 고용의무 사업주(월평균 상시근로자 50인 이상 고용)가 전년도 장애인 고용계획 실시 상황 보고 등과 함께 직장 내 장애인 인식개선 교육 의무 이행 결과를 보고해야 합니다.
- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」제5조의2 제6항 등

결과보고서 작성 방법

- 직장 내 장애인 인식개선 결과 보고서는 e신고(http://www.esingo.or.kr)를 통해 간편하고 정확하게 작성 가능합니다.
- 우편 또는 팩스 이용자는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」시행규칙 별지 제1호 서식에 따라 작성하면 됩니다.

결과보고서 제출 방법

- 전자 또는 우편으로 신고 가능하며, 전자신고를 이용하시면 편리합니다.
  - 전자신고는 e신고사이트(http://www.esingo.or.kr)에 접속하여 먼저 고용계획 및 실시상황보고 등을 작성, 신고하여야 인식개선 교육 결과보고서 작성, 제출이 가능합니다.
  - 우편 신고는 e신고사이트(http://www.esingo.or.kr) 서식자료실 또는 직장 내 장애인 인식개선 교육포털(edu.kead.or.kr) 서식자료실에서 서식을 다운받아 작성하신 후 첨부서류와 함께 해당 관할 지역본부 및 지사로 제출합니다.

관련 사이트 및 문의처

- 직장 내 장애인 인식개선 교육포털 : edu.kead.or.kr
- 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 인식개선부

■ 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙 [별지 제1호서식] 〈신설 2022. 1. 21.〉

한국장애인고용공단 e신고서비스(http://www.esingo.or.kr)에서도 제출할 수 있습니다.

직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 결과 보고서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, 색상이 어두운 난은 보고인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간	즉시

① 사업체명		② 대표자 성명	
③ 법인등록번호 (주민등록번호)		④ 사업자등록번호	
⑤ 사업장 수	개	⑥ 사업장 소재지	
⑦ 사업체 전화번호		⑧ 사업체 팩스번호	
⑨ 담당자 연락처	성명:	휴대전화번호:	전자우편주소:

( )년도 장애인 인식개선 교육 실시 현황

⑩ 교육일자	⑪ 교육방법	⑫ 교육주체	⑬ 사내강사 수료 번호
⑭ 사업주 인원	⑮ 사업주 교육 참여 인원	⑯ 상시 근로자 수	⑰ 상시 근로자 교육 참여 인원
총 명	총 명	총 명	총 명

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제5조의2제6항 및 같은 법 시행규칙 제4조의2제2항에 따라 위와 같이 제출합니다.

년 월 일

보고인 사업주 (서명 또는 인)

한국장애인고용공단 ○○○○○○장 귀하

첨부서류	전년도 직장 내 장애인 인식개선 교육일지 사본 1부	수수료 없음

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

작성방법

1. ③란: 사업주가 법인인 경우에는 법인등록번호를 적고, 개인 사업주인 경우에는 대표자 한 명의 주민등록번호(외국인은 외국인등록번호 또는 여권번호를 말합니다)를 적습니다.
2. ④란: 1개 사업의 사업주가 사업장을 여러 개 가지고 있는 경우 본점(주된 사업장)의 사업자등록번호를 적습니다.
3. ⑥란: 1개 사업의 사업주가 사업장을 여러 개 가지고 있는 경우 본점(주된 사업장)의 소재지를 적습니다.
4. ⑩란: "교육일자"에는 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시한 날의 날짜를 적습니다. 교육을 여러 차례 실시했거나 원격교육 등 기간을 두고 교육을 실시한 경우에는 교육이 최종 완료된 날의 날짜를 적습니다.
5. ⑪란: "교육방법"에는 1) 집합교육(직원연수 · 조회 · 회의 등), 2) 원격교육(인터넷 등 정보통신망을 이용하여 실시), 3) 체험교육, 4) 간이교육(고용노동부장관이 보급한 교육자료 등을 배포 · 게시하거나 전자우편으로 보내는 등의 방법으로 실시) 중에서 해당 번호를 적습니다. 4)간이교육 방법은 월평균 근로자 수가 50인 미만인 경우에만 선택 가능합니다. 여러 가지 교육방법으로 실시한 경우에는 해당되는 교육방법 번호를 모두 적습니다.
6. ⑫란: "교육주체"에는 1) 자체교육(사업주 및 내부직원이 직접 교육한 경우), 2) 전문강사 초빙, 3) 교육기관 위탁 중에서 해당 번호를 적습니다. 여러 교육주체를 통하여 실시한 경우에는 해당되는 교육 주체 번호를 모두 적습니다.
7. ⑬란: "사내강사 수료 번호"에는 상시 근로자 수 300인 이상인 사업주가 '자체교육'을 실시한 경우에 활용했던 사내강사가 한국장애인고용공단이 실시하는 사내강사 양성교육을 수료했음을 확인할 수 있는 수료 번호를 적습니다. 활용한 사내강사가 여러 명인 경우에는 해당되는 사내강사들의 사내강사 수료 번호를 모두 적습니다.
8. ⑭란: "사업주 인원"에는 법인인 경우 법인등기부등본에 등재된 임원(대표이사를 포함합니다) 수를 모두 합하여 적고, 개인 사업주인 경우 대표자 수를 적습니다. 동일 사업주가 같은 사업장에서 같은 해에 교육을 2회 이상 이수한 경우에는 1명으로 계산하고, 동일 사업주가 다수의 사업장을 운영하는 경우 1회 교육을 받으면 다수의 사업장에서 각각 교육을 받은 것으로 봅니다.
9. ⑮란: "사업주 교육 참여 인원"에는 ⑪란의 사업주 중 교육에 참석한 사업주 수를 적습니다.
10. ⑯란: "상시 근로자 수"는 별지 제15호서식의 장애인 고용계획 및 실시상황 보고서 상의 해당 연도 상시 근로자 수를 적습니다. 동일 근로자가 같은 사업장에서 같은 해에 교육을 2회 이상 이수한 경우에는 1명으로 계산하고, 동일 근로자가 다수의 사업주에게 고용되어 있는 경우에는 1회 교육을 받으면 각 사업주가 실시한 교육을 각각 수료한 것으로 봅니다.
11. ⑰란: "상시 근로자 교육 참여 인원 수"에는 ⑯란의 상시 근로자 수 중 교육에 참석한 근로자 수를 적습니다.
12. 첨부서류: "전년도 직장 내 장애인 인식개선 교육일지"는 교육일자 별로 교육장소, 교육방법, 교육 참여 인원(사업주 및 상시 근로자를 모두 포함합니다), 교육내용, 교육실시자, 교육사진을 포함하여 작성된 것으로 교육실시 여부를 증명할 수 있는 서류를 말합니다.

처리절차

보고서 제출	→	접수	→	검토	→	결재
사업주		한국장애인고용공단		한국장애인고용공단		한국장애인고용공단

5 장애인 직업생활 상담원 선임 의무

개요

- 상시 20명 이상의 장애인 근로자를 고용하는 사업주는 장애인의 직업지도, 직업적응훈련, 직업능력개발훈련, 취업 후 적응지도 등 업무 수행을 위한 장애인 직업생활 상담원을 선임해야 합니다.
  - 선임해야 하는 장애인 직업생활 상담원은 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙」 제22조에 따라 소정의 양성교육을 수료한 사람이어야 합니다.
  - 양성교육은 매년 공단에서 이론 중심의 사이버교육과 현장실습 및 과제제출로 실시하고 있으며, 교육 일정은 공단 EDI사이버연수원등을 통해 안내하고 있습니다.

근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제75조, 제86조

지원 내용

- 온라인 교육으로 무료 운영

신청 자격

- 양성교육을 희망하는 사람은 누구나 신청 가능합니다.

신청 절차

온라인 교육	EDI 사이버연수원(http://cyedu.kead.or.kr) 접속 ➜ 회원 가입 후 로그인 ➜ 교육 신청 ➜ 사이버 교육 ➜ 장애인직업생활상담원 양성 교육 신청 **온라인 교육 100% 이수**
현장 실습	EDI 사이버연수원(http://cyedu.kead.or.kr) 접속 ➜ 과제 양식 다운 ➜ 현장실습 후 과제작성 ➜ 공단 본부 담당자에게 과제제출
온라인 필기시험	EDI 사이버연수원(http://cyedu.kead.or.kr) 접속 ➜ 마이페이지 ➜ 나의 교육정보 ➜ 강의실 입장 ➜ 시험 응시 **시험 합격자에 한하여 자격증 발급**

미선임 시 과태료 부과

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제86조에 따라 상시 20명 이상의 장애인 근로자를 고용하는 사업주가 장애인 직업생활 상담원을 선임하지 않은 경우 100만원 이하의 과태료를 부과합니다.

문의처

- ☎1588-1519 : 공단 본부 보조공학부 및 관할 지역본부 및 지사

장애인 고용,
마음과 세상을 넓히는 일입니다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 고용,
공단이 함께 합니다

Part 2

Ⅰ. 고용서비스 지원

1 장애인 고용컨설팅
2 구인서비스(모집대행 등)
3 중증장애인 지원고용
4 현장평가
5 장애인 인턴제
6 맞춤훈련
7 장애인고용종사자 교육 등 지원
8 장애인근로자지원센터
9 근로장애인 전환지원

Ⅱ. 금융 및 고용환경개선 지원

1 장애인 고용장려금 지원
2 장애인 신규고용장려금 지원
3 장애인 고용시설 설치비용 융자
4 장애인 고용시설 · 장비 지원
5 장애인 표준사업장 인증 및 지원
6 자회사형 장애인 표준사업장 설립 지원
7 컨소시엄형 장애인 표준사업장 설립 지원
8 장애인 표준사업장 창업자금 지원
9 더 편한일터 만들기 사업
10 고용관리비용 지원
11 보조공학기기 지원
12 근로지원인 지원
13 중증장애인 근로자 출 · 퇴근비용 지원
14 장애인고용 우수사업주 선정 및 우대조치

Ⅰ » 고용서비스 지원

1 장애인 고용컨설팅

개요

• 사업체의 장애인 고용여건에 대한 진단·분석을 통해 고용 부진요인을 도출하고 이에 적합한 공단의 맞춤서비스를 제공하는 사업입니다.

근거

• 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제20조

지원 내용

진단을 통해 사업체의 장애인 고용환경을 체계적으로 분석
장애인고용의 부진 요인을 도출하고 맞춤형 장애인고용 제안서 제공
장·단기적으로 실행할 수 있는 장애인 고용계획 수립(사업주)
사업주가 수립한 장애인 고용계획의 이행을 위한 공단 지원 사업 연계

↓

위의 모든 내용은 신청 사업주와 진행방법 및 일정 등 협의를 거쳐 맞춤서비스 제공

신청 자격

• 장애인 고용을 희망하는 사업주는 누구나 신청할 수 있습니다.

처리 절차

서비스 신청	→	고용진단 실시	→	결과공유 및 제안	→	고용계획 수립 및 이행 지원	→	맞춤서비스 제공
사업주		사업주·공단		공단		사업주·공단		공단

문의처

• 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 고용컨설팅부

2 구인서비스(모집대행 등)

개요

- 장애인을 채용하고자 하는 사업주에게 다양한 고용정보를 제공하고 적합인력 추천 및 모집대행 등의 서비스를 제공합니다.

근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제20조

지원 내용

구인신청	• 구인신청서 제출 • 채용 직종 및 채용 규모 협의(필요한 경우 직무분석 및 통합지원서비스 실시) • 채용 계획 및 일정 확정	공단, 사업주
모집 홍보 및 구직장애인 추천	• 공고문을 공단 홈페이지와 워크투게더를 통해 홍보(필요한 경우 입사지원서 접수) • 장애인 유관기관 및 네트워크 기관에게 홍보 • 구직장애인에게 안내 및 상담을 통해 적합인력 추천	공단
서류전형	• 서류전형 지원 • 인적성검사 시험장 지원 및 편의지원 제공	공단, 사업주
면접전형	• 면접장소 및 편의지원 제공 • 면접관 장애인식개선 교육 실시 • 필요한 경우 동행면접 지원	공단, 사업주
합격자 발표 및 입사 지원	• 합격자 발표 후 시스템에 취업확정 등록 • 기업 내 관리자 및 동료 대상 장애인식개선 교육 실시	공단, 사업주
적응지도	• 입사 후 1개월 이내 적응지도 실시 • 근무에 필요한 보조공학기기, 근로지원인 지원 등	공단, 사업주

신청 자격

- 장애인을 채용하고자 하는 사업주는 누구나 신청할 수 있습니다.

제출 서류

- 구인신청서를 지역본부 및 지사 담당자에게 제출하거나 장애인 고용포털 사이트 워크투게더(www.worktogether.or.kr)를 통해 온라인 구인신청

문의처

- 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 취업지원부

■ 장애인취업지원업무처리규정 [별지 제1호서식] 〈개정 2020. 1. 1.〉 '워크투게더(www.worktogether.or.kr)에서도 신청할 수 있습니다.'

구인신청서

※ 뒤쪽의 신청안내를 참고하시기 바라며, (*)표시는 필수 기재항목입니다. (앞쪽)

"거짓 구인광고를 하거나 거짓 구인조건을 제시하면 「직업안정법」 제47조에 따라 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금형을 받을 수 있음에 유념하시기 바랍니다."

구 인 등 록 번 호	

업체 현황	사업체명(*)	[ ]법인 (법인등록번호 -)				
	사업장명(*)		사업자 등록번호(*)	- -	대표자명(*)	
	소 재 지(*)	(우편번호 -) 시(도) 구(시·군)				
	전화번호(*)		팩 스		홈페이지	http://
	업 종(*)		사업내용			
	상 시 근로자 수(*)	명	장애인 근로자 수	명	설 립 일	년 월 일
	기업형태(*)	[ ]공사 · 공공 [ ]대기업 [ ]외국계 [ ]중소 [ ]개인 [ ]협회·단체				

구인 사항	모집직종(*)		채용인원(*)	명
	직무내용(*)			
	학 력(*)	( ) 이상 [ ]무관	경력요건(*)	[ ]신입 [ ]경력(년 월) [ ]무관
	근 무 지(*)	시(도) 구(시·군)		
	고용형태(*)	[ ]기간의 정함이 없는 근로계약 [ ]기간의 정함이 있는 근로계약(기간 : 개월) [ ]시간제 (통상 근로자보다 짧은 시간) [ ]기타( )		
	우대조건	[ ]특정전공자( ) [ ]자격면허소지자( )		
		컴퓨터 활용능력	[ ]문서작성 [ ]스프레드시트 [ ]프리젠테이션 [ ]회계프로그램 [ ]기타( )	
		[ ]외국어(외국어명 :) [ ]상, [ ]중, [ ]하, 공인시험 등급/점수(이상)		
	기타희망사항			
	구인등록목적	[ ]알선 희망 [ ]외국인 채용 [ ]구직정보 이용 [ ]기타( )		

근로 조건	임금지급형태 및 금액(*)	[ ]연봉 [ ]월급 [ ]일급 [ ]시급 (원 이상)		[ ]상여금(%)	
	근무시간(*)	[ ]교대 없음 : ~ : [ ]2교대 : ~ : [ ]3교대 : ~ :		휴 무 일	[ ]일요일 [ ]공휴일 [ ]매주토 [ ]격주토 [ ]기타( )
	복리후생 및 편의시설	[ ]고용보험 [ ]산재보험 [ ]건강보험 [ ]국민연금			[ ]퇴직금 [ ]퇴직연금
		[ ]기숙사 [ ]통근버스 [ ]직장보육시설 [ ]중식제공 [ ]중식비지원 [ ]교통비 [ ]주택자금 [ ]기타( )			
		[ ]건물내경사로 [ ]휠체어진입로 [ ]계단난간 [ ]유도(점자)블록 [ ]비상경보장치 [ ]장애인용 승강기 [ ]장애인용 통근버스 [ ]장애인용 화장실 [ ]장애인용 세면장 [ ]장애인용 주차장 [ ]치료시설 [ ]기타( )			

210㎜×297㎜(재활용품60g/㎡)

(뒤쪽)

선발사항	모집기간(*)	~	접수방법	[ ]방문 [ ]우편 [ ]팩스 [ ]이메일 [ ]기타( )	
	선발장소		선발방법	[ ]서류 [ ]면접 [ ]필기 [ ]기타( )	
	제출서류	[ ]이력서 [ ]자기소개서 [ ]자격증사본 [ ]성적증명서 [ ]졸업증명서 [ ]주민등록등본 [ ]경력증명서 [ ]기타( )			
	채용 담당자(*)	부 서		직 위	
		성 명		전화 번호	
		휴대전화	무료문자서비스 [ ]수신 [ ]수신거부		
		전자우편	@	전자우편서비스 [ ]수신 [ ]수신거부	

작업환경	드는 힘	[ ]5Kg 이내의 물건을 다룸	[ ]5~20Kg의 물건을 다룸	[ ]20Kg 이상의 물건을 다룸
	서거나 걷기	[ ]서거나 걷는 일 거의 없음	[ ]일부 서서 하는 작업	[ ]오랫동안 서거나 걷는 작업
	듣고 말하기	[ ]듣고 말하는 작업 거의 없음	[ ]간단한 듣고 말하기 필요	[ ]듣고 말하기 중요
	시 력	[ ]일상적 활동 가능한 정도 필요	[ ]비교적 큰 인쇄물을 읽을 수 있음	[ ]아주 작은 글씨를 읽을 수 있음
	손 작업	[ ]큰 물품 조립작업	[ ]작은 물품 조립작업	[ ]정밀한 작업
	양 손 사용	[ ]한손으로 작업	[ ]한손으로 보조하는 작업	[ ]양손으로 작업

작업수행시 가능 또는 불가능한 신체조건

기타 회사소개 또는 특이사항

위에 적은 사항은 사실과 틀림이 없음을 확인합니다.

년 월 일

사업체명 신청인 또는 대표자 (서명 또는 인)

워크투게더 공개 여부(*) (http://www.worktogether.or.kr)	[ ]전체공개 [ ]비공개 ※ 전체공개 : 사업자등록번호(법인등록번호 포함)를 제외한 모든 구인정보
정보 수집·처리 및 제3자 제공 동의여부(*)	[ ]동의함 [ ]동의하지 않음 본 구인정보가 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제16조에 따라 장애인고용정보시스템에 등록되어 취업알선업무를 수행하는 한국장애인고용공단, 장애인취업지원사업 공동수행기관, 국가 및 지방자치단체와 그 산하기관, 워크넷 사용기관(고용노동부 고용센터, 직업안정기관 등), 구직장애인 등에 공유되는 것에 동의합니다.

◀ 안 내 ▶

1. 구인신청시 사업자등록증 사본과 신분증을 제출하여 주시기 바랍니다.
   (다만, 사업자등록증 사본은 이전에 구인신청을 한 날부터 1년이 지나지 아니한 경우 생략 가능)
2. 모집직종이 2개 이상일 경우에는 직종별로 구인신청서를 따로 작성하셔야 합니다.
3. 구인신청의 유효기간은 구인등록일부터 3개월이며, 그 기간 중 채용 또는 사정변경 등으로 구인신청을 취소 또는 변경하려는 경우에는 즉시 구인신청기관에 통보하여 주시기 바랍니다.

210㎜×297㎜(재활용품60g/㎡)

3 중증장애인 지원고용

개요

- 장애인 채용을 희망하는 사업체에 중증장애인을 우선 배치하여 해당 사업체에 고용되면 담당할 업무에 대하여 훈련하는 방식으로 중증장애인의 취업을 지원하는 프로그램입니다.
  - 기본 3~7주부터 최대 6개월(필요한 경우) 현장훈련을 실시한 후 취업으로 연계하고, 훈련기간 동안에는 직무지도원을 배치하여 교통수단 이용, 직장 내 기본규칙, 일상생활 관리, 대인관계, 작업도구 사용, 작업 태도 등에 관한 지도를 통해 직장 적응을 도와드립니다.

근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제13조, 같은 법 시행령 제18조

지원 내용

구분	지원 내용
장애인	훈련준비금(40,000원)과 일비(1일 18,000원) 지급, 단체 상해보험 가입
사업주	훈련보조금(1인당 1일 19,340원) 지급, 훈련기간 동안 직무지도원 배치

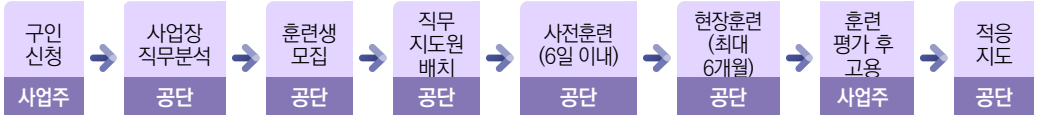
신청 자격

- 중증장애인 혹은 고용지원 필요도 결정을 통해 지원이 필요하다고 판단되는 장애인(구직 등록한 15세 이상) 구인 계획이 있는 사업주로서 작업장 환경이 현장훈련을 실시할 수 있는 여건이 되고, 4대 보험에 가입되어 있으며, 「근로기준법」, 「산업안전보건법」 등 노동관계 법령에서 규정하는 산업 안전보건 등 작업조건이 정비되어 있는 사업체입니다.

고용지원 필요도 결정	• 장애인의 취업과 직업유지에 필요한 기능 제한정도와 작업환경 요구에 대한 고용지원 필요도 결정을 실시하고 결정 결과에 따라 필요한 고용서비스를 지원 * (판정기관) 공단 지역본부 및 지사, 공단 본부 직업능력평가부
제외대상	• 정부에서 예산으로 시행하는 재정에 따른 일자리 중 인건비를 지원 받는 경우 • 「장애인복지법」 제58조 제1항 제3호에 따른 장애인 직업재활시설 • 지원고용 수행기관이 소속된 동일 법인에서 운영하는 사업장

www.kead.or.kr/KOR 한국장애인고용공단

처리 절차



제출 서류

- 지원고용 실시 동의서

문의처

- 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 취업지원부

■ 장애인취업지원업무처리규정 [별지 제3호서식] 〈개정 2020. 1. 1.〉

지원고용 실시 동의서

사업체명	[ ]법인 (법인등록번호 -)				
사업장명		사업자 등록번호	- -	대표자명	
소 재 지	(우편번호 -) 시(도) 구(시·군)				
전화번호		팩 스		홈페이지	http://
상시근로자수 (장애인근로자수)	명(명)	사회보험사업장관리번호			
업 종		사업내용			
현 장 직무지도원 (사업체 직원인 경우)	성 명	소속 및 직책		연 락 처	
훈 련 직 무				직무적응예상 소요기간	
은행계좌	대 표 자	은행명 :	계좌번호 :	예금주:	
	현장직무지도원 (사업체 직원인 경우)	은행명 :	계좌번호 :	예금주:	

1. 본인은 지원고용수행기관에서 실시하는 지원고용에 대한 훈련 취지를 이해하고, 「장애인 취업지원 업무처리 규정」 제10조 제2항에 따라 우리 사업체에서의 현장훈련 실시에 동의합니다.
2. (자격 등 확인) 본인은 중증장애인지원고용과 관련하여 적정 지원사업체 선정과 관리를 위해 자격결정정보 및 수혜이력을 해당기관으로부터 관련 정보통신망 또는「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용 등을 통하여 제공받아 확인하는 것에 [ ] 동의합니다 [ ] 동의하지 않습니다.
3. (개인정보 제공) 위 사무처리 결과에 대한 본인의 자격결정정보와 수혜이력을 관련 정보통신망을 통하여 관련기관에 제공함에 [ ] 동의합니다 [ ] 동의하지 않습니다.
4. (개인정보 이용·제공 알림) 위 동의 사항에 대하여 「개인정보 보호법」 제17조제2항 및 제18조제3항에 따른 안내로 갈음하는 것에 [ ] 동의합니다 [ ] 동의하지 않습니다.

정보의 범위 및 항목	수집 및 이용목적
사업자등록증	지원고용 실시사업체 자격조사

5. (보유 및 이용기간) 위 개인정보는 관련 법에서 정하는 바에 따라 일정기간 동안 보유 및 이용한 후 폐기됩니다.

※ 동의하지 않는 경우에는 관련 정보 및 부정·중복 수급 여부를 확인할 수 있는 자료를 직접 제출하게 할 수 있음을 알려드립니다.

년 월 일

사업주 : (서명 또는 인)

지원고용수행기관장 귀하

※ 구비서류
1. 사업주 명의의 계좌 사본 1부(최초 신청시)
2. 직무지도원 계좌사본(직무지도원이 사업체 직원인 경우) 1부

210㎜×297㎜(재활용품60g/㎡)

www.kead.or.kr/kor 한국장애인고용공단

4 현장평가

개요

- 실제 작업현장 또는 이와 유사한 환경을 구비한 시설에서 구직 장애인의 작업수행능력 및 직업적응력을 파악하는 평가프로그램입니다.
  - 5일~10일간 직무체험을 통해 구직 장애인(15세 이상)에게는 취업가능성을 평가하고 기업에는 적합장애인을 탐색할 기회를 제공합니다.

근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제10조

지원 내용

구분	지원 내용
장애인	평가참가수당(1일 18,000원) 지급, 단체 상해보험 가입
사업주	평가보조금(1인당 1일 19,340원) 지급

신청 자격

- 작업장 환경이 현장평가를 실시하기에 적합한 일반사업체와 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제9조에 따른 장애인 직업재활 실시기관입니다.

처리 절차

실시 전 준비	대상자 선정	실시 전 준비	입사결정
• 현장평가 신청 • 사업체 담당자 선임	• 현장평가 대상자 선정 • 현장평가실시 동의서 작성	• 현장배치 • 현장평가 –기간 5~10일	• 적합자에 한하여 채용 결정
사업주·공단	공단	사업주·공단	사업주

제출 서류

- 현장평가 실시 동의서

문의처

- 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 직업능력평가부

[별지 제32호서식] 〈개정〉 2021. 12. 30.

현장평가실시 동의서(사업주용)

사업체명(기관명)		전화번호	
주 소			
대표자명		상시근로자수 (장애인근로자수)	명(명)
사업자등록번호			
직 종		주요생산품	
현 장 담 당 자	성 명	소속 및 직책	연 락 처
작 업 내 용			

은행계좌	은 행 명	계 좌 번 호	예 금 주

「장애인 취업지원 업무처리규칙」제92조에 따라 한국장애인고용공단에서 실시하는 현장평가에 대한 취지를 이해하고, 위와 같이 현장평가실시 동의서를 제출합니다.

년 월 일

사업주(기관장) : (서명 또는 날인)

한국장애인고용공단 ○○○○○○○장

구비서류	사업주 명의의 계좌 사본 1부(최초 신청시)

처리절차

동의서 작성	→	접 수	→	검 토	→	결 재	→	신청인에게 통지
신청인		처 리 기 관 (한국장애인고용공단)		처 리 기 관 (한국장애인고용공단)		처 리 기 관 (한국장애인고용공단)		

210㎜×297㎜(재활용품60g/㎡)

5 장애인 인턴제

개요

• 고용이 현저히 어려운 미취업 중증장애인과 장년장애인을 대상으로 사업체에서 인턴 근무 기회를 제공함으로써 직무능력을 향상시키고 정규직 전환을 지원하는 프로그램입니다.

근거

• 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제15조

지원 내용

구분	지원내용(중증, 장년층 동일)
인턴지원금	인턴 기간 최저임금 이상 지급한 경우에 실지급 임금의 80% 지원(월 최대 1,000,000원, 최대 6개월간)
정규직전환 지원금	정규직 전환 후 고용 유지 시 실지급 임금의 80% 지원(월 최대 800,000원, 최대 6개월간)

신청 자격

• (인턴참여자) 고용이 현저히 어려운 특정 유형*의 중증장애인, 발달장애인, 만 50세 이상 장년 장애인** 고용지원 필요도 결정 결과 중점지원대상*** 장애인

* 특정 유형이란 뇌병변, 정신, 신장, 언어, 호흡기, 뇌전증, 시각, 그리고 척수손상 또는 근육병증으로 운동기능 장애가 있는 지체장애이며, 취업 중인 자 등은 참여가 제한됩니다.
** 장년 장애인의 경우 장애 유형 및 장애 정도에 제한 없이 신청할 수 있습니다.
*** 고용지원 필요도 결정을 통해 지원이 필요하다고 판단된 장애인의 경우 참여할 수 있습니다.

• (실시사업체) 고용보험가입 사업체

※ 다만, 유흥 및 향락업, 용역업, 계절성 직업 등 등 일부 업종 등은 참여가 제한됩니다.

처리 절차

인턴 채용 신청 및 선정	인턴 알선 및 채용, 약정 체결	인턴 실시	인턴 지원금 지급	정규직 전환	정규직 전환 지원금 지급
인턴 채용 신청서, 사업자 등록증 제출 및 적격 여부 검토	적합 인턴 추천 및 알선, 채용 후 근로계약에 준하는 약정 체결	인턴기간 최대 6개월 (6개월 단기 계약직 근로자)	인턴지원금 신청서 제출	인턴 종료 후 정규직 전환	정규직전환 지원금 신청서 제출
사업주	사업주-인턴	사업주-인턴	공단-사업주	사업주-인턴	공단-사업주

제출 서류

• 인턴 채용 신청서, 사업자등록증 사본

문의처

• 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 취업지원부

[별지 제13호서식] 〈개정〉 2021.12.30.

※ 필수 기재 항목임

인턴 채용 신청서(사업체용)

접수일자		담당기관		담당자	

사업체 개요	법인등록번호		* 대표자	
	* 사업장명		* 피보험자수	
	* 사업자등록번호		전화	( ) -
	* 사업종류		팩스	( ) -
	* 소재지			
	* 기업형태	☐ 대기업 ☐ 중소 ☐ 개인 ☐ 외국계 ☐ 공사·공공 ☐ 협회·단체		

*4대 보험 가입여부	☐ 가입 ☐ 미가입	*타 지원금 수령여부	☐ 수령 ☐ 미수령

*운영계획 (전환목적)	배치부서		평가 요소	
	수행직무			
	관리담당		전환 혜택	
	교육훈련			

위의 사항을 모두 확인하였으며, 「장애인 취업지원 업무처리규칙」 제55조 제1항에 따라 인턴 채용 신청서를 제출합니다.

년 월 일

신청인 : (서명 또는 인)

한국장애인고용공단 ( )지역본부 또는 ( )지사장 귀하

www.kead.or.kr/kor 한국장애인고용공단

6 맞춤훈련

개요

- 기업의 실제 훈련 수요에 맞게 훈련생을 모집하고 사업주와 훈련직종, 훈련수준, 훈련방법 등에 관한 사항에 대하여 약정을 체결하여 훈련을 실시하고, 약정업체가 수료생을 우선 채용하는 훈련과정입니다.
  - 기업이 요구하는 직무를 주된 내용으로 훈련하는 수요자 중심의 훈련과정입니다.
  - 현장 직무에 활용이 가능한 실무기술을 훈련하는 실무 중심의 훈련과정입니다.
  - 현장 적응력 강화와 업무능력 향상을 위해 실시하는 적응력 강화 훈련과정입니다.

근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제12조

지원 내용 및 절차

맞춤훈련 의뢰	• 훈련직종, 훈련인원, 훈련기간, 훈련내용, 채용예정일자 등	사업주
↓		
훈련 직무분석 및 과정 설계	• 약정업체의 고용환경 및 훈련 직무의 적합성을 판단하기 위해 직무분석 실시 • 약정업체에서 요구하는 직무 수준에 맞추어 훈련과정 설계	공단
↓		
맞춤훈련 약정체결	• 구인직무, 근로조건, 근무환경 등을 확인하고, 맞춤훈련 추진과 관련하여 해당 업체와 약정 체결 – 맞춤훈련협약서(표준양식) 활용	공단, 사업주
↓		
훈련생 모집	• 15세 이상의 구직 장애인으로서 약정업체에서 요구하는 채용조건 및 직무에 적합한 인재 모집	공단, 사업주
↓		
맞춤훈련 실시 및 평가	• 약정업체가 요구한 직무에 맞추어 수립된 훈련계획에 따라 교육훈련 실시 • 훈련생의 수행능력에 대한 평가 실시	공단, 사업주
↓		
채용 및 적응지도	• 맞춤훈련 종료일을 기준으로 하여 맞춤훈련생에 대한 수료 처리 및 약정업체 취업 의뢰 • 수료일로부터 1년 간 적응지도 실시	공단, 사업주

제출 서류

- 맞춤훈련 의뢰서

문의처 (☎1588-1519)

- 공단 지역본부/지사 맞춤훈련센터(서울·전주·창원·제주) 및 디지털훈련센터(광주·구로·판교·인천·천안아산·대구)

【별지 제3호서식】

맞춤훈련 의뢰서(업체용)

의뢰 업체	사업체명	[ ]법인 (법인등록번호 -)		대표자명	
	사업장명		사업자 등록번호	- -	

맞춤 훈련 요청 사항	직종			훈련인원		
	훈련기간		근로조건	급여:	4대보험:	
	채용기준			채용예정일자		
	세부 훈련내용	〈필요시 별지 활용〉				
	기타사항	〈대상자 선발 방법, 선발 일정 등〉				
	담당자	직위		성명	연락처	
연계지사		한국장애인고용공단 ○○지사		훈련 의뢰기관	한국장애인고용공단 ○○맞춤훈련센터 한국장애인고용공단 ○○직업능력개발원	

[맞춤훈련 약정사항]

- 본 업체와 맞춤훈련 의뢰를 받은 공단 훈련기관은 공동의 이해와 목적을 위하여 동반자로 제휴키로 하며, 상호 호혜의 원칙에 따라 적극 협력하기로 한다.
- 공단 훈련기관은 맞춤훈련에 필요한 교육훈련, 장소 및 교육환경 등 기타 훈련에 필요한 사항을 적극 제공하고 훈련생의 교육, 관리, 생활지도 및 적응지도에 최선의 노력을 다한다.
- 업체는 맞춤훈련 운영에 필요한 경우 강사를 파견하거나, 기타 필요한 기자재, 장비, 자료 등을 지원할 수 있다.
- 맞춤훈련 운영 공단 훈련기관은 업체가 제시한 훈련목표를 달성하기 위해 노력하고 업체 요구시 훈련생의 평가결과를 제공한다.
- 업체는 맞춤훈련을 이수한 훈련생 전원을 정당한 사유가 없는 한 수료와 동시에 채용한다.
- 본 약정서에서 언급되지 않은 사항에 대해서는 별도 협의하여 진행한다.
- 업체와 공단 훈련기관은 상호 협력 사업을 추진하는 과정에서 직접 또는 간접적으로 확보한 상대방의 사업에 대한 모든 정보는 대외비로 취급하며, 외부에 정보공개가 필요한 경우 상대방의 동의하에 공개한다.

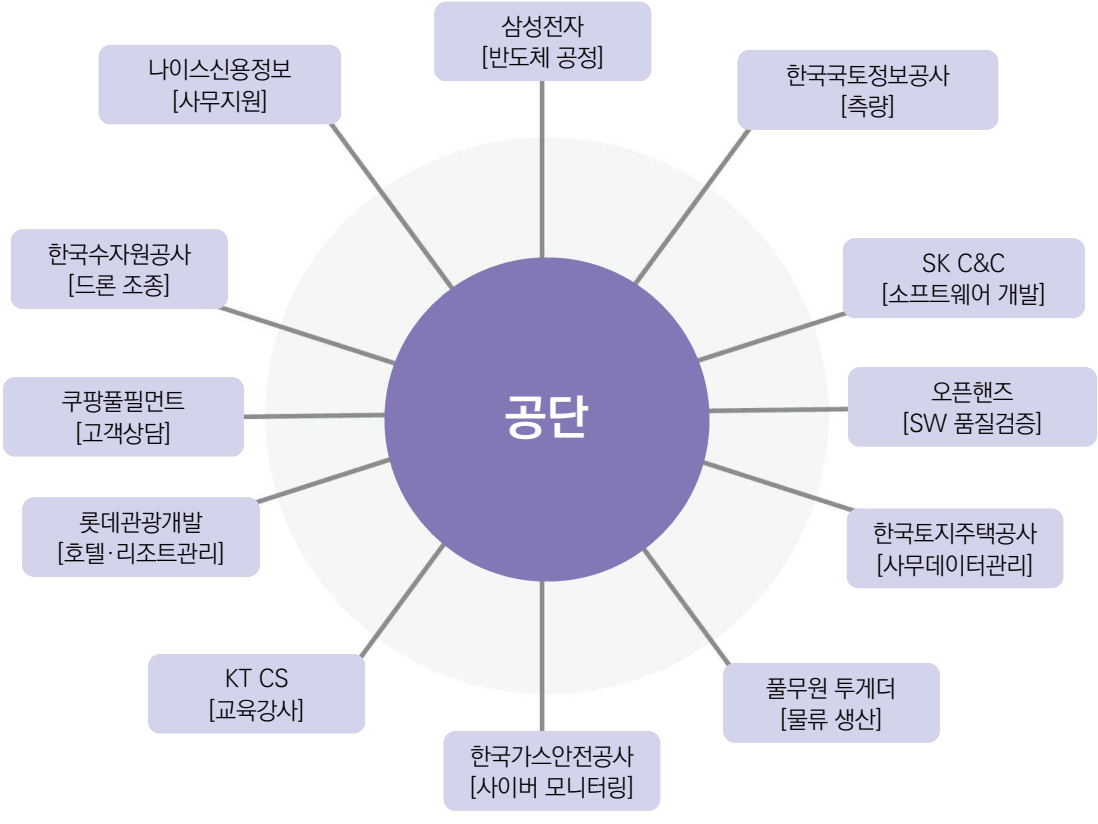
위와 같은 맞춤훈련 의뢰에 대해 맞춤훈련센터 또는 직업능력개발원의 동의 회신으로 맞춤훈련 약정체결이 되는 것에 동의하며 맞춤훈련을 의뢰합니다.

년 월 일

○○ 회사 대표 ○○○ (인)

www.kead.or.kr/KOR 한국장애인고용공단

맞춤훈련 참여기업 현황



재직근로자능력향상훈련

- 재직근로자능력향상훈련은 재직 중인 장애인근로자를 대상으로 직무수행능력을 향상시키기 위하여 실시하는 직업능력개발훈련입니다.
- 공단 훈련기관 (5개 직업능력개발원, 9개 맞춤·디지털훈련센터, 19개 발달장애인훈련센터)에서는 장애인근로자 및 사업주가 희망하는 직종으로 훈련과정을 개설하여 운영하고 있으며, 훈련기간은 최대 3개월입니다.
- 훈련방법은 공단에서 운영 중인 디지털능력개발원 (http://digital.kead.or.kr)을 통한 온라인 교육 또는 집체식 훈련을 병행할 수 있습니다.
- 신청을 원하는 사업체는 가까운 공단 산하 직업능력개발원·훈련센터에 요청하시면 협의를 거쳐 교육훈련 콘텐츠를 설계한 후 훈련서비스를 제공해드립니다.

맞춤·디지털훈련센터 운영 안내

맞춤훈련센터는 채용 직무에 적합한 장애인력 부족으로 어려움을 겪는 사업체의 고용 수요와 훈련생의 접근성을 반영하여 훈련 수요가 많은 도심지에 설립하여 운영하고 있습니다.

최신 훈련 장비와 기자재를 갖춘 강의실에서 채용 직무 중심의 기업 전용반을 운영하고 있습니다.

유사 직무에 대해 다수 기업이 공동으로 참여하는 컨소시엄형 맞춤훈련 등 유연한 훈련과정 설계로 운영의 효율성 및 훈련성과를 극대화하고 있습니다.

사업체 장애인 고용 수요를 바탕으로 교과과정 설계, 직업훈련, 취업까지 실제 직무수행과 밀접한 훈련 직종을 탄력적으로 운영하고 있습니다(1~12개월 이내).

미래 디지털 산업사회에서 장애인 IT 전문인력을 양성하기 위해 광주디지털훈련센터, 구로디지털훈련센터, 판교디지털훈련센터, 인천디지털훈련센터, 천안아산디지털훈련센터, 대구디지털훈련센터가 운영 중에 있습니다. 디지털훈련센터에서는 맞춤훈련과 더불어 IT 수준별 전문인력 양성훈련, 재직자 IT 보수교육 등 장애인의 직업훈련, 취업, 고용안정에 이르는 전 과정을 통합적으로 제공하고 있습니다.

공단 지역본부/지사 맞춤·디지털훈련센터

- 서울지역본부 서울맞춤훈련센터 훈련 상담 (☎ 02-2262-0900, FAX 0503-470-0012)
- 전북지사 전주맞춤훈련센터 훈련 상담 (☎ 063-219-4000, FAX 0503-470-0062)
- 경남지사 창원맞춤훈련센터 훈련 상담 (☎ 055-220-7200, FAX 0503-470-0707)
- 제주지사 제주맞춤훈련센터 훈련 상담 (☎ 064-717-6700, FAX 0503-470-0063)
- 광주지역본부 광주디지털훈련센터 훈련 상담 (☎ 062-448-1188, FAX 0503-470-0154)
- 서울남부지사 구로디지털훈련센터 훈련 상담 (☎ 02-6343-5700, FAX 0503-470-0117)
- 경기동부지사 판교디지털훈련센터 훈련 상담 (☎ 031-290-3800, FAX 0503-470-0370)
- 인천지사 인천디지털훈련센터 훈련 상담 (☎ 032-363-1400, FAX 0503-470-0061)
- 충남지사 천안아산디지털훈련센터 훈련 상담 (☎ 041-537-5600, FAX 0503-470-0077)
- 대구직업능력개발원 부설 대구디지털훈련센터 훈련 상담 (☎ 053-550-6000, FAX 053-522-4671)

7 장애인고용종사자 교육 등 지원

개요

- 장애인근로자의 안정적인 근로환경 조성과 고용 확대를 위하여 장애인고용 관련 전문인력을 양성합니다.

근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제43조제2항제4호(한국장애인고용공단의 설립)

지원 내용

구분	전문인력 양성교육	
교육과정	• 장애인직업생활상담원 양성과정 • 직무지도원 양성과정 • 장애의 이해 등 40여 개 사이버교육	• 근로지원인 양성과정 • 장애인 직업능력평가도구 활용 교육

신청 자격

- 장애인 고용 관련 종사자, 사업체 임직원, 일반인 누구나 신청 가능합니다.

문의처

- 공단 고용개발원 교육연수부, 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519)
- 공단 EDI사이버연수원 홈페이지(http://cyedu.kead.or.kr)

○ 연수신청 안내

▸ **신청** : EDI사이버연수원 홈페이지
http://cyedu.kead.or.kr 에서 신청 가능

▸ **문의** : 고용개발원 교육연수부 (1588-1519)

※ 상세 일정은 한국장애인고용공단 및 사이버연수원 홈페이지에 공지

8 장애인근로자지원센터

개요

- 노동시장에 진입한 장애인이 취업 초기단계부터 장기간 고용유지를 지속할 수 있도록 개별 장애인에 대한 직업생활유지 지원

근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제3조 및 제19조

지원 내용

구 분	내 용
① 상담프로그램	• 장애인근로자의 취업생활 중 발생하는 애로사항을 적극적으로 예방 및 해소
② 교육프로그램	• 장애인근로자 법률 및 노무 교육프로그램 등 지원
③ 기타특성화사업	• 지역별 센터 관할 내 장애인근로자의 취업직종 및 고용형태 등 특성에 맞춘 사업 운영

상담프로그램 추진절차

상담신청	기본상담	솔루션회의	심층상담	법률교육	사후관리
장애인 또는 장애인 고용 사업주	애로사항 청취 필요서비스 판단	단순상담 화해와 중재 법률지원	법률자문 분쟁조정 심리상담	노동관련 법률교육	근속여부 확인

운영시간

- 평일 09:00 ~ 18:00

문의처

구 분	전화번호	홈페이지	위치
서울센터	1533-5915(내선1)	www.sscwd.or.kr	서울 영등포구 은행로3, 익스콘벤처타워 608호
부산센터	1533-5915(내선2)	www.bscwd.or.kr	부산 부산진구 중앙대로 629-10, 10층 1001호(범천동)
대구센터	1533-5915(내선3)	www.dgscwd.or.kr	대구 수성구 달구벌대로480길 9,범어네거리 클래시아 407호
광주센터	1533-5915(내선4)	www.kscwd.or.kr	광주 북구 첨단연신로91번길6, 첨단씨티빌딩 503호
대전센터	1533-5915(내선5)	www.dscwd.or.kr	대전 서구 둔산대로117번길 44, 엑스포오피스텔 414호
경기센터	1533-5915(내선6)	www.gscwd.or.kr	경기 수원시 팔달구 매산로 37, KT&G 코스모수원빌딩 305호

www.kead.or.kr/KOR 한국장애인고용공단

9 근로장애인 전환지원

개요

• 직업재활시설 최저임금 적용제외 장애인에게 직업재활과 훈련기회를 제공하여 최저임금 이상 양질의 일자리로 전환을 지원하는 프로그램입니다.

근거

• 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제10조, 제15조

지원 내용

구 분		지원 내용
장애인	고용전환촉진수당	전환준비단계 참여기간 동안 월 30만원 지급(최대 24개월 참여)
	전환성공수당	고용유지기간에 따라 3개월간 최대 100만원 지급 (1개월: 20만원, 2개월: 30만원, 3개월: 50만원)
사업체	사업주지원금	월 임금액의 75%(월 최대 90만원, 3년간 지원)

신청 자격

• 근로장애인 전환지원 사업 참여자를 고용한 사업주로서, 6개월 이상 근로계약을 맺은 경우 신청할 수 있습니다.

처리 절차

장애인 채용	사업주지원금 신청	제출 서류 검토	비용 지급
• 근로장애인 전환지원 사업 참여자 채용	• 사업주지원금 지급신청서 및 구비서류 제출	• 사업체 제출서류 검토	• 비용 지급
사업주	사업주 → 공단	공단	공단 → 사업주

제출 서류

• 고용전환 사업주지원금 지급신청서

문의처

• 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 직업능력평가부

고용전환 사업주지원금 지급신청서

처리기한
30일

사업체명	[ ]법인 (법인등록번호 -)		
사업자 등록번호	- -	대표자명	
소 재 지	(우편번호 -) 시(도) 구(시·군)		
전화번호		팩 스	
담당자명		담당자 연락처	
지급희망 계좌번호			

[신청 내역]

NO.	신청대상	생년월일	입사일자	신청기간	신청금액	고용보험 확인*
1						☐
2						☐
3						☐
4						☐
5						☐
합 계						☐

* 고용보험 미가입 시 사업주지원금 지급이 불가합니다.

고용전환 사업주지원금을 위와 같이 신청합니다.

20 . . .

사업주 : (서명 또는 인)

한국장애인고용공단 ○○지역본부(지사)장 귀하

※ 구비서류
1. 통장 사본(최초 신청 또는 변경시) 1부
2. 급여지급내역을 확인할 수 있는 서류 각 1부
3. 출근부 등 임금지급 기초일수 및 근로시간 등을 확인할 수 있는 서류 각 1부

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

Ⅱ » 금융 및 고용환경개선 지원

1 장애인 고용장려금 지원

개요

• 장려금은 장애인의 고용촉진 및 고용안정을 도모하기 위해 장애인 의무고용률(민간기업3.1%, 공공기관 및 지방공기업 3.8%)을 초과하여 장애인을 고용한 사업주에게 제공하는 지원금입니다.

근거

• 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제30조

지원 내용

• 지원 단가

구분	경증 장애인		중증 장애인		비고
	남성	여성	남성	여성	
2020년~ 2022년 발생분	30만원	45만원	60만원	80만원	지급단가와 임금액의 60%를 비교하여 낮은 단가 적용
2023년 발생분 부터	35만원	50만원	70만원	90만원	

• 지원 기간

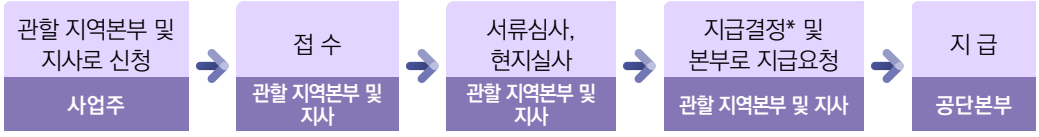
- 의무고용률을 초과하여 장애인을 고용한 경우 계속 지원합니다.

신청 자격

• 의무고용률을 초과하여 장애인을 고용한 사업주가 신청할 수 있습니다.

- 다만, 최저임금 이상자 또는 최저임금적용제외 인가를 받은 장애인에 한해 장려금을 지원합니다.
- 「고용보험법」에 따른 고용보험 가입대상으로 고용보험에 가입하지 않은 장애인근로자는 고용장려금 지급기준이 되는 대상인원에서 제외됩니다.

처리 절차



* 지급결정 처리기간은 신청일로부터 30일 이내(공휴일·토요일 제외)

신청 시기(분기별 신청)

- 1분기 1월 1일부터 3월 31일까지의 장애인근로자 고용에 해당하는 장려금
  → 해당연도 4월 1일 이후
- 2분기 4월 1일부터 6월 30일까지의 장애인근로자 고용에 해당하는 장려금
  → 해당연도 7월 1일 이후
- 3분기 7월 1일부터 9월 30일까지의 장애인근로자 고용에 해당하는 장려금
  → 해당연도 10월 1일 이후
- 4분기 10월 1일부터 12월 31일까지의 장애인근로자 고용에 해당하는 장려금
  → 다음연도 1월 1일 이후

※ 근로계약에 따라 미리 정한 장애인 근로자의 임금을 전액 지급한 후 신청하기 바랍니다.

신청 방법

- 사업체 본사 소재지를 관할하는 공단 지역본부 및 지사(1588-1519)에 신청해야 합니다.
- 전자신청(www.esingo.or.kr), 우편 및 방문 신청 모두 가능합니다.

제출 서류

- 고용장려금 지급신청서(「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙」 [별지 제15호 서식])
- 장애인 근로자 명부
- 복지카드, 국가유공자증, 장애인증명서 등 장애인 인정서류(최초 신청 시)
- 중증장애인임을 인정할 수 있는 서류(최초 신청 시)
- 장애인 근로자의 월별 임금대장
- 원천징수이행상황신고서 또는 전체 근로자의 월별 임금대장
- 기타 고용장려금 처리에 필요한 자료(요구시 제출)

문의처

- 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 기업지원부

전자신고 납부절차

• 전자신청은 e신고 서비스(www.esingo.or.kr)에서 합니다.

a “e신고서비스” 접속 www.esingo.or.kr

b 사업체(사업장) 및 신청담당자 정보 등록

c 장애인명부 및 임금대장 등록

d 상시근로자 등록 및 첨부서류 파일 등록

e 고용장려금 신청내역 등록

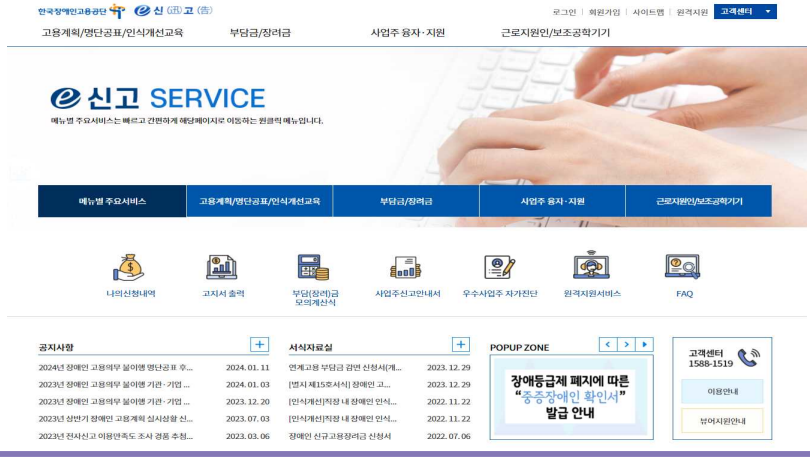
f 고용장려금 신청내용(금액 등) 확인

g 신고내역조회 후 신청 전 출력물

h 고용장려금 전자신청 완료

i 전자신청 완료 출력물

※ 전자신청을 원하지 않을 경우에는 e신고서비스(www.esingo.or.kr) 『고객센터→서식자료실』에서 서식을 다운받아 작성 하신 후 첨부서류와 함께 해당 관할 지역본부 및 지사로 제출하시면 됩니다.



참고 용어설명

구 분	내 용
사업주	• 근로자를 사용하여 사업을 행하거나 행하려는 자를 말하며, 개인 경영인인 경우 경영주, 법인 경영인인 경우 법인 그 자체를 지칭 – 고용장려금은 사업주(법인, 개인 경영주) 단위로 신청 가능
상시근로자	• 임금 지급의 기초일수가 매월 16일 이상인 근로자를 말하며, 상용직·계약직·임시직·일용직·아르바이트 등 명칭 무관 – 다만, 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(중증장애인은 제외)는 제외
장애인	• 「장애인복지법 시행령」 제2조에 따른 장애인의 기준에 해당하는 자 • 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조 제3항(「보훈보상대상자 지원에 관한 법률 시행령」 제8조에 따라 준용되는 경우를 포함)에 따른 상이등급 기준에 해당하는 자
중증장애인	• 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제4조 제1항에 따른 중증장애인의 기준에 해당하는 사람 • 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제3항(「보훈보상대상자 지원에 관한 법률 시행령」 제8조에 따라 준용되는 경우 포함)에 따른 상이등급에 해당하는 사람 중 1~3급에 해당하는 자
장애인 여부 확인자료	• 「장애인복지법」 제32조에 따라 발급 받은 장애인등록증 • 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제101조에 따라 발급 받은 국가유공자증, 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률 시행령」제86조에 따른 보훈보상대상자증
중증장애인 여부 확인자료	• 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 중증장애인 확인서

장려금 산정 방법

산정 방법

고용장려금 계산식

- (월별 장려금 지급인원 × 지급단가)의 합계액

월별 고용장려금 지급인원

- 장애인근로자수 – (상시근로자수 × 31/1000) (소수점은 올림)

※ 공공기관은 상시근로자수 × 38/1000 (소수점은 올림)

용어설명

- 월별 장려금 기준인원 : 월별 의무고용인원(3.1%)에 해당하는 인원

예 상시 100명일 경우 : 100명 × 31/1000 = 4명 (소수점은 올림)

- 월별 장려금 지급인원 : 월별 장애인 근로자 수에서 월별 장려금 기준인원을 제외한 인원

예 장애인 근로자 5명, 장려금 기준인원 4명일 경우 : 5명 – 4명 = 1명

고용장려금 산정 Tip

- 입사 후 장애인이 되었을 경우에는 장애인등록일을 입사일로 봅니다.
- 동일 사업장에 12개월 내 재고용되었을 경우에는 기존 입사일자를 기준으로 산정합니다.
- 기준인원 산입 순서

① '장애인 신규고용장려금' 지원인원을 우선 산입합니다.

② 입사일 순서로 산입합니다.

③ 입사일이 동일한 경우 경증 ▶ 남성 ▶ 임금이 낮은 순서로 산입합니다.

산정 예시

- 2024년에 상시근로자 수가 월 100명, 중증남성 장애인 6명을 고용한 사업주

〈상시근로자 수 및 장애인 근로자 수〉

월별	전체 근로자 수	적용 제외 근로자 수	상시 근로자 수	의무 고용 인원	장려금 기준 인원	장애인 근로자 수				미달 고용인원		장려금 제외 인원	장려금 지급 인원	고용 장려금
						전체	경증 장애인	중증장애인		미고용월	고용월			
								60시간 이상	60시간 미만					
월	110	10	100	3.1→3	3.1→4	6	–	6	–	–	–	–	2	1,400천원

※ 장애인 근로자 전원 최저임금 이상일 경우

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

고용장려금 산정

❶ 장려금 기준인원 : 100명 × 31/1000 (소수점은 올림) = 4명
- 기준인원 산입은 장애인 신규고용장려금 지원인원, 입사일 순서, 입사일이 동일한 경우 경증·남성 순으로 산입

❷ 장려금 지급인원
- 6명(장애인 근로자 수) - 4명(장려금 기준인원) = 2명

❸ 장려금 산정액
- 2명(장려금 지급인원) × 700천원(중증남성 지급단가) = 1,400천원

• 2024년 1분기분(1월~3월) 장려금 신청 사업주(민간사업체)

〈상시근로자 수 및 장애인 근로자 수〉

월별	전체 근로자 수	적용 제외 근로자 수	상시 근로자 수	의무 고용 인원	장려금 기준 인원	장애인 근로자 수				미달 고용인원		장려금 제외 인원	장려금 지급 인원	고용 장려금
						전체	경증 장애인	중증장애인						
								60시간 이상	60시간 미만	미고용월	고용월			
1월	80	-	80	2.4→2	2.4→3	6	4	2	-	-	-	2	1	350천원
2월	60	-	60	1.8→1	1.8→2	6	4	2	-	-	-	2	2	830천원
3월	100	-	100	3.1→3	3.1→4	6	4	2	-	-	-	2	-	-
합계	240	-	240	6	9	18	12	6	-	-	-	6	3	1,180천원

〈장애인 근로자 현황〉

성 명	장애유형	중증여부 (성별)	입사일	임 금	고용보험 가입여부	최저임금여부
홍길동	지체장애	중증(남)	'15.3.1	1,500천원	○	최저임금 이상
김경선	지체장애	경증(여)	'15.7.1	2,000천원	○	
김영철	지체장애	중증(남)	'17.4.1	800천원	○	
이민성	지체장애	경증(남)	'18.7.1	2,000천원	X	
진동이	지체장애	경증(남)	'19.1.1	1,500천원	○	
정숙이	지체장애	경증(여)	'20.1.1	1,000천원	○	최저임금 미만

※ 장애인 근로자의 임금은 매월 동일

고용장려금 산정

◉ 1월

- 장려금 기준인원 : '홍길동', '김경선', '김영철'(3.1% 해당하는 인원)
  - 기준인원 산입은 장애인 신규고용장려금 지원인원, 입사일 순서, 입사일이 동일한 경우 경증·남성 순으로 산입
- 장려금 제외인원 : '이민성', '정숙이'
  - '이민성' 고용보험 가입대상이나 미가입자로 장려금 대상에서 제외
  - '정숙이' 최저임금 미만자로 장려금 대상에서 제외
- 장려금 지급인원 : '진동이'
  - '진동이'(경증남성)는 해당 단가 350천원 적용

☞ 1월 고용장려금 = 350천원

◉ 2월

- 장려금 기준인원 : '홍길동', '김경선'(3.1% 해당하는 인원)
  - 기준인원 산입은 장애인 신규고용장려금 지원인원, 입사일 순서, 입사일이 동일한 경우 경증·남성 순으로 산입
- 장려금 제외인원 : '이민성', '정숙이'
  - '이민성' 고용보험 가입대상이나 미가입자로 장려금 대상에서 제외
  - '정숙이' 최저임금 미만자로 장려금 대상에서 제외
- 장려금 지급인원 : '김영철', '진동이'
  - '김영철'은 중증남성이므로 해당 단가 700천원과 임금의 60%인 480천원 중 낮은 금액 480천원 적용
  - '진동이'(경증남성)는 해당 단가 350천원 적용

☞ 2월 고용장려금 = 480천원 + 350천원 = 830천원

◉ 3월

- 장려금 기준인원 : '홍길동', '김경선', '김영철', '진동이'(3.1% 해당하는 인원)
  - 기준인원 산입은 입사일 순서, 입사일이 동일한 경우 경증·남성 순으로 산입
- 장려금 제외인원 : '이민성', '정숙이'
  - '이민성' 고용보험 가입대상이나 미가입자로 장려금 대상에서 제외
  - '정숙이' 최저임금 미만자로 장려금 대상에서 제외
- 장려금 지급인원 : 해당사항 없음

☞ 3월 고용장려금 = 0원

◉ 2024년 1분기 고용장려금은

☞ 350천원(1월) + 830천원(2월) + 0원(3월) = 1,180천원

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

• 2024년 1분기(1월~3월) 장려금 신청 사업주(공공기관 및 지방공기업)

〈상시근로자수 및 장애인 근로자 수〉

월별	전체 근로자 수	적용 제외 근로자 수	상시 근로자 수	의무 고용 인원	장려금 기준 인원	장애인 근로자 수				미달 고용인원		장려금 제외 인원	장려금 지급 인원	고용 장려금
						전체	경증 장애인	중증장애인		미고용월	고용월			
								60시간 이상	60시간 미만					
1월	80	10	70	2.6→2	2.6→3	6	4	2	-	-	-	2	1	350천원
2월	70	-	70	2.6→2	2.6→3	6	4	2	-	-	-	2	1	350천원
3월	70	-	70	2.6→2	2.6→3	6	4	2	-	-	-	2	1	350천원
합계	220	10	210	6	9	18	12	6	-	-	-	6	3	1,050천원

〈장애인 근로자 현황〉

성 명	장애유형	중증여부 (성별)	입사일	임 금	고용보험 가입여부	최저임금여부
홍길동	지체장애	중증(남)	'15.3.1	1,500천원	○	최저임금이상
김경선	지체장애	경증(여)	'15.7.1	2,000천원	○	
김영철	지체장애	중증(남)	'17.4.1	800천원	○	
이민성	지체장애	경증(남)	'18.7.1	2,000천원	X	
진동이	지체장애	경증(남)	'19.1.1	1,500천원	○	
정숙이	지체장애	경증(여)	'20.1.1	1,000천원	○	최저임금미만

※ 장애인 근로자의 임금은 매월 동일

고용장려금 산정

- 1월, 2월, 3월
- 장려금 기준인원 : '홍길동', '김경선', '김영철'(3.8% 해당하는 인원)
  - 지급기준인원 산입은 장애인 신규고용장려금 지원인원, 입사일 순서, 입사일이 동일한 경우 경증·남성순으로 산입
- 장려금 제외인원 : '이민성', '정숙이'
  - '이민성' 고용보험 가입대상이나 미가입자로 장려금 대상에서 제외
  - '정숙이' 최저임금 미만자로 장려금 대상에서 제외
- 장려금 지급인원 : '진동이'
  - '진동이'(경증남성)는 해당단가 350천원 적용
- 2024년 1분기 고용장려금은

  ☞ 350천원(1월) + 350천원(2월) + 350천원(3월) = 1,050천원

장려금 지급 제한 및 부정수급 제재

지급 제한

- 「고용보험법」, 「산업재해보상보험법」, 「사회적기업 육성법」의 규정에 의한 지원금 및 장려금을 지급받는 장애인 근로자에 대하여 그 지급 기간에는 고용장려금에서 타지원금을 제외한 차액만을 지급합니다.

지급제한지원 · 장려금 예시	
고용보험법	• 고용창출장려금 • 고용촉진장려금 • 워라밸일자리장려금
산업재해보상보험법	• 직장복귀지원금
사회적기업육성법	• 인건비

※ '20년 6월부터 코로나-19 감염병 위기경보 기간 해제월까지는 고용유지지원금과 장애인고용장려금 중복지급 가능
※ '22년 발생분부터 '청년내일채움공제'는 전액 중복지급 가능

부정수급 제재

- 부정수급 제재
  - 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 장려금을 지급받은 경우, 부정수급액 환수, 5배 범위 내 추가 징수, 1년간 지급 제한, 형사고발 조치를 취합니다.
- 부정수급 제재 내용

① 부정수급액 환수
- 부정수급액에 해당하는 금액 전액 환수합니다.

예 부정수급액 2백만 원 → 2백만 원 환수

② 추가 징수
- 부정수급액의 5배 범위 내에서 부정수급액에 해당하는 금액을 추가로 징수합니다.

추가 징수 범위	추가징수액
• 지급일 이전 3년 동안 부정수급이 0회일 경우	부정수급액의 2배액
• 지급일 이전 3년 동안 부정수급이 1회일 경우	부정수급액의 3배액
• 지급일 이전 3년 동안 부정수급이 2회일 경우	부정수급액의 5배액

※ 부정수급자가 장려금 신청일로부터 3개월 이내 자진 신고할 경우 추가 징수 면제

③ 지급 제한
- 부정수급 지급을 제한한 날로부터 1년간 장려금을 지급하지 않습니다.

④ 벌칙 규정

- 법인의 대표자, 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 법인 또는 개인의 업무에 관하여 부정수급을 하면 그 행위자를 벌하는 외에 법인 또는 개인에게도 벌금형을 부과합니다. (다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위해 상당한 주의와 감독을 할 경우는 제외)
- 제재 내용 : 5년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처합니다.

형사고발 기준

- 부정수급 적발일 전 최근 3년 동안 부정수급 적발 횟수가 1회 이상인 경우
- 재산은닉 등 고의로 체납처분을 면하고자 한 경우
- 부정수급금이 분기별 평균 300만 원을 초과하는 경우
- 기타 소속기관장이 형사 처벌이 필요하다고 인정하는 경우

부정신청 제재

- 부정신청 제재
  - 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 장려금을 지급받으려고 하는 자에 대하여 1년간 지급 제한 조치를 합니다.
- 부정신청 제재 내용
  - 부정신청 지급을 제한한 날로부터 1년간 고용장려금을 지급하지 않습니다.

부정수급 신고 포상금 제도 운영

- 신고 포상금 제도 운영
  - 공단, 지방노동관서, 수사기관에 부정수급자를 신고 또는 고발한 자에 대해 포상금을 지급합니다.
  - 포상금 지급 기준

부정수급액 1억 원 이상	부정수급액 2천만 원 이상~1억 원 미만	부정수급액 2천만 원 미만	비 고
600만 원+(1억 원 초과 부정수급액×3/100)	200만 원+(2천만 원 초과 부정수급액×5/100)	부정수급액×10/100	1천만 원 한도 (1천 원 미만 절사)

예 부정수급액 1,000만 원 → 포상금 100만 원(1,000만 원×10/100)

☞ 소득세·지방세 22% 원천징수 후 지급

■ 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙 [별지 제15호서식] 〈개정 2023. 12. 26.〉 (3쪽 중 1쪽)

[ ] 장애인 고용계획 및 실시상황 보고서 [ ] 장애인 고용장려금 지급신청서

[ ] 장애인 고용부담금 신고서( ) 수정신고서( ) [ ] 장애인 고용부담금 분할납부 신청서

※ 2쪽의 작성방법을 참고하여 작성하기 바라며, 색상이 어두운 난은 신청인(신고인)이 적지 않습니다.
※ 한국장애인고용공단 e신고서비스(http://www.esingo.or.kr)에서도 신청할 수 있습니다.

접수번호	접수일	처리기간	고용계획 및 실시상황, 고용부담금: 즉시 고용장려금: 30일

① 사업체명	② 대표자	③ 법인(주민등록)번호	
④ 사업자등록번호	⑤ 업종(주된 생산품)		⑥ 업종코드
⑦ 소재지		⑧ 사업장 수	개
⑨ 사업체 전화번호	⑩ 사업체 팩스번호	⑪ 사업장 구분: [ ]총괄 [ ]사업장 [ ]자회사형 표준사업장	
⑫ 담당자 연락처	성명:	휴대전화번호:	전자우편:

( )년 장애인 고용현황

월별	⑬ 전체 근로자 수	⑭ 적용제외 근로자 수	⑮ 상시 근로자 수	⑯ 의무 고용인원	⑰ 고용 장려금 기준인원	⑱ 전체 장애인 근로자 수				⑳ 미달 고용인원		㉑ 고용 장려금 제외인원	㉒ 고용 장려금 지급인원
						전체	경증 장애인	⑲ 중증장애인		미고용월	고용월		
								60시간 이상	60시간 미만				
1월													
2월													
3월													
4월													
5월													
6월													
7월													
8월													
9월													
10월													
11월													
12월													

장애인 고용계획 및 실시상황 보고

직전년도(12월) 장애인 고용현황	㉓ 장애인 고용률	㉔ 장애인 고용의무 미달 인원	㉕ 의무고용 미이행 사유
㉖ 장애인 직업생활 상담원	성명	소속(직위)	전화번호

금년도 장애인 고용계획	㉗ 고용예정 직무	㉘ 전체 고용계획 인원	㉙ 장애인 고용계획						
			인원					시기	고용 방법
			계	경증 남성	경증 여성	중증 남성	중증 여성		

장애인 고용장려금 신청

㉚ 고용장려금 지급신청액	원	은행명 예금주		계좌번호 ㉛ 계좌실명번호	
㉜ 「고용보험법」 등에 따른 장려금 또는 지원금을 지급받은 경우		장려금/지원금 명칭		대상자 수 명	금액 원

장애인 고용부담금 (수정)신고 · 분할납부 신청

㉝ 고용부담금				㉞ 고용장려금 산출액			
신고	원	수정신고	원	신고	원	수정신고	원
㉟ 연계고용 감면액				㊱ 전액 일시납부 공제액			
신고	원	수정신고	원				원
㊲ 실 납부금액(= ㉝ − ㉞ − ㉟ − ㊱)							원
㊳ 고용부담금 분할 납부 신청	제1기분(1.31.) 원		제2기분(4.30.) 원		제3기분(7.31.) 원		제4기분(10.31.) 원
㊴ 수정신고에 따른 고용부담금의 차액 = [(수정신고 금액 ㉝ − ㉞ − ㉟) − (신고 금액 ㉝ − ㉞ − ㉟)]							원

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제29조제1항(제22조제3항 · 제4항, 제30조제1항, 제33조제1항 · 제5항 · 제8항 · 제10항), 같은 법 시행령 제27조(제28조, 제29조, 제36조, 제38조) 및 같은 법 시행규칙 제11조(제12조, 제15조, 제17조)에 따라 위와 같이 제출합니다.

년 월 일

사업주 (서명 또는 인)

한국장애인고용공단 이사장 귀하

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

www.kead.or.kr/KOR 한국장애인고용공단

2 장애인 신규고용장려금 지원

개요

• 장애인 신규고용장려금은 장애인의 신규고용을 유도하기 위해 장애인 근로자를 신규로 고용하고 6개월 이상 고용을 유지한 소규모 사업주에게 제공하는 지원금입니다.

근거

• 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제3조, 제21조

지원 내용

• 지원 단가

해당연도	구분	지급 단가(월)	6개월 고용유지시 지원금액(단가x6개월)	1년 고용유지시 최대 지원금액(단가x1년)
2022년 발생분 까지	경증남성	30만원	180만원	360만원
	경증여성	45만원	270만원	540만원
	중증남성	60만원	360만원	720만원
	중증여성	80만원	480만원	960만원
2023년 발생분 부터	경증남성	35만원	210만원	420만원
	경증여성	50만원	300만원	600만원
	중증남성	70만원	420만원	840만원
	중증여성	90만원	540만원	1,080만원

※ 지급단가와 임금액의 60%를 비교하여 낮은 단가 적용

• 지원 기간

- 최초 6개월 고용유지 시 지원(1회차), 이후 1개월 이상 고용유지 시 월별 추가지원하여 최대 12개월을 지원합니다.
  6개월(1차) + 1개월 단위(1~6개월) = 최대12개월
- 1차 지원 이후 1개월 단위의 추가 고용유지에 대한 추가지원은 7개월 차의 고용유지기간이 2023.01.01. 이후 시작되는 장애인 근로자에 한하며, 7개월차 고용유지기간이 2023.01.01. 이전 시작하는 경우 6개월 단위 지급

지원 대상

지원 대상 사업주

"지원 대상 사업주"는 장애인 신규고용장려금 대상 근로자를 고용하여 고용유지기간이 시작된 월의 상시근로자 수가 5인 이상 50인 미만인 사업주를 말합니다. 국가와 지방자치단체, 공공기관은 제외합니다.

지원 대상 장애인 근로자

"지원 대상 장애인 근로자"란 장애인이면서 상시근로자에 해당하는 사람으로, 고용노동부 고시 「장애인고용장려금 지급기준」에 따른 제외대상*은 제외합니다.

* ① 최저임금 미만을 받으면서 최저임금 적용제외 인가를 받지 않은 장애인 근로자
② 「고용보험법」에 따른 보험가입 대상자로서 지급요건에 해당하는 고용기간 중 해당 보험에 가입하지 않은 장애인 근로자

지원 요건 (세가지를 모두 충족)

지원 요건 1

- 상시근로자 수가 5인 이상 50인 미만인 사업주
  - 국가와 지방자치단체, 공공기관은 제외합니다.
  - 민간기업 사업주로 신규고용 장애인 근로자의 고용유지기간 시작 월에 사업주의 상시근로자 수가 5인 이상 50인 미만이어야 합니다.
    · 고용유지기간 시작 월이란 장애인 근로자의 신규고용일 이후 최초로 상시근로자가 되는 월로, 신규고용일이 포함된 월과 다를 수 있습니다.
    · 고용유지기간 중 시작 월을 제외한 특정 월 상시근로자수가 5인 이상 50인 미만을 만족하지 않더라도 지원대상 여부에는 변동이 없습니다.

지원 요건 2

- 장애인 근로자 신규고용
  - 이 사업 시행일인 2022. 1. 1. 이후 신규고용된 사람이어야 하며, 그 이전에 고용된 근로자는 지원대상에 해당하지 않습니다.
    · 단, 동일한 사업주에게 12개월 내 재고용되었을 경우 해당 장애인 근로자는 신규고용이 아닌 것으로 간주합니다.

지원 요건 3

- 6개월 이상 고용유지
  - 장애인 근로자의 신규고용일 이후 최초로 상시근로자가 되는 월부터 6개월이상 고용을 유지하여야 합니다.
    - 고용유지기간 개월 수의 산정은 신규고용 장애인 근로자가 해당 월의 상시근로자 요건을 충족하는 월을 기준으로 합니다.
    - 고용유지기간 중 신규고용 장애인 근로자가 퇴사 등으로 고용관계가 완전히 종료되는 경우, 재입사여부에 관계없이 고용관계 종료일에 고용유지기간이 종료된 것으로 봅니다.

유의 사항(기존 장애인고용장려금과의 관계)

- 동일한 장애인 근로자를 대상으로 하여 신규고용장려금과 장애인고용장려금을 중복으로 지급받을 수 없습니다.
  - 신규고용장려금 지원인원에 대하여 기존 장애인고용장려금을 지급받을 수 없으나, 장애인고용장려금 기준인원 산입 시 '장애인고용장려금 지급기준'에 우선하여 신규고용장려금 지원인원을 가장 먼저 산입합니다.

* 지급인원: 장애인고용장려금이 지급되는 인원

** 기준인원: 장애인고용장려금이 지급되지는 않으나, 의무고용률 초과 여부를 판단하는 기준이 되는 인원

처리 절차

관할 지역본부 및 지사로 신청	→	접 수	→	서류심사, 현지실사	→	지급결정* 및 본부로 지급요청	→	지 급
사업주		관할 지역본부 및 지사		관할 지역본부 및 지사		관할 지역본부 및 지사		공단본부

* 지급결정 처리기간은 신청일로부터 30일 이내(공휴일·토요일 제외)

신청 시기

- 고용유지기간 시작 월부터 6개월이 지난 후 익월부터 신청 가능
- 추가 지급은 고용유지기간 시작 월부터 7개월이 지난 후 익월부터 신청 가능

※ 근로계약에 따라 미리 정한 장애인 근로자의 임금을 전액 지급한 후 신청하기 바랍니다.

- 장애인 신규고용장려금 지원 사업은 3년간 한시적으로 운영되므로 2022.1.1.부터 2024.12.31.까지 신규 채용된 인원을 대상으로 2025년도까지 지급 신청 가능하며, 해당 연도 예산 소진 시까지 지급

신청 방법

- 사업체 본사 소재지를 관할하는 공단 지역본부 및 지사(1588-1519)에 신청해야 합니다.
- 전자신청(www.esingo.or.kr), 우편 및 방문 신청 가능합니다.

제출 서류

- 장애인 신규고용장려금 지급 신청서
- 장애인 근로자 명부
- 장애인 또는 중증장애인임을 인정할 수 있는 서류 사본
  (해당 근로자에 대하여 최초로 신청하는 경우에만 해당)
- 장애인 근로자의 근로계약서 사본
- 장애인 근로자의 월별 임금대장 사본
- 「소득세법 시행령」제185조에 따른 원천징수이행상황신고서 또는 전체 근로자의 월별 임금대장 사본
- 기타 고용장려금 처리에 필요한 자료(요구 시 제출)

문의처

- 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 기업지원부

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 신규고용장려금 산정 방법

산정 방법

신규고용장려금 계산식

- 고용유지기간(6개월 단위) × 월별 지급단가

신규고용장려금 지원대상인원 한도

- 장애인 근로자 고용유지기간 시작 월 상시근로자 수가 5인 이상 32인 이하: 최대 1명
- 장애인 근로자 고용유지기간 시작 월 상시근로자 수가 33인 이상 50인 미만: 최대 2명

신규고용장려금 지원대상인원 판단

- 신규고용한 장애인 근로자가 여러명인 경우 신규고용장려금 지원 대상인원은 사업주의 선택에 따릅니다.

신청 시 유의사항

- 신규고용장려금 지원인원을 기존 '장애인 고용장려금' 기준인원에 최우선 산입하므로, 신규고용장려금과 장애인 고용장려금을 모두 신청하시려는 경우에는 신청 순서에 유의하여야 합니다. (아래 신청 순서 A, B 중 택일)
- 신청 순서 A
  ① 장애인 신규고용장려금을 신청하여 지급받습니다.
  ② 장애인 고용장려금을 신청하여 지급받습니다.
- 신청 순서 B
  ① 장애인 고용장려금을 신청하되, 신규고용장려금을 지원받을 장애인 근로자는 제외하고 신청하여 지급받습니다.
  ② 장애인 신규고용장려금을 신청하여 지급받습니다.
  ③ ①번 장애인 고용장려금 신청 시 제외한 장애인 근로자(신규고용장려금 지원 인원)를 포함하여 장애인 고용장려금 추가지급을 신청하여 지급받습니다.

산정 예시

- 2023년에 신규로 장애인근로자를 고용하고 고용을 유지한 사업주

〈상시근로자 수 및 장애인 근로자 수〉

월	23년 6월	23년 7월	23년 8월	23년 9월	23년 10월	23년 11월	23년 12월	24년 1월	24년 2월
상시근로자 (장애인 근로자 포함)	20	41	42	22	72	32	32	32	
신규고용 장애인 근로자 (상시근로 ★)	김현주	김현주★	김현주★	김현주★	김현주★	김현주★	김현주★	김현주★	
			최정우★	최정우★	최정우★	최정우★	최정우★	최정우★	
지원인원 수		1	2	2	2	2	2	2	0

〈장애인 근로자 현황〉

성 명	장애유형	중증여부 (성별)	입사일	퇴사일	임 금	고용보험 가입여부	최저임금여부
김현주	지체장애	중증(여)	’23.6.26	’24.1.24	1,200천원	○	최저임금 이상
최정우	지체장애	경증(남)	’23.8.1	’24.1.30	2,000천원	○	최저임금 이상

※ 장애인 근로자의 임금은 매월 동일

신규고용장려금 산정

◉ 23년 6월

• 신규고용장려금 지원인원 없음
  - ‘김현주’ 입사했으나, 6월에 상시근로하지 않았으므로 6월의 지원인원 아님

◉ 23년 7월

• 지원 대상 사업주 판단: 지원가능
  - 신규고용한 근로자 김현주 입사 후 최초로 상시근로자가 되는 월(7월)의 상시근로자 수가 41인이므로 지원대상인원 한도는 2명
• 신규고용장려금 지원인원: 김현주
  - ‘김현주’는 중증여성이므로 해당 단가 900천원과 임금의 60%인 720천원 중 낮은 금액 720천원 적용

◉ 23년 8월

• 지원 대상 사업주 판단: 지원가능
  - 신규고용한 근로자 최정우의 입사 후 최초로 상시근로자가 되는 월(8월)의 상시근로자 수가 42인이므로 지원대상인원 한도는 2명
• 신규고용장려금 지원인원: 김현주, 최정우
  - ‘김현주’는 중증여성이므로 해당 단가 900천원과 임금의 60%인 720천원 중 낮은 금액 720천원 적용
  - ‘최정우’는 지급액 350천원 적용

◉ 23년 9월~12월

• 신규고용장려금 지원인원: 김현주, 최정우
  - ‘김현주’는 중증여성이므로 해당 단가 900천원과 임금의 60%인 720천원 중 낮은 금액 720천원 적용
- ‘최정우’는 지급액 350천원 적용

◉ 24년 1월

• 신규고용장려금 지원인원: 김현주, 최정우
  - ‘김현주’는 7개월간 고용유지되었고, 최초 6개월 고용유지 이후 추가지원 7개월차의 고용유지기간이 24년 1월 1일 이므로 월단위 지원이 가능함
    ‘김현주’는 중증여성이므로 해당 단가 900천원과 임금의 60%인 720천원 중 낮은 금액 720천원 적용
  - ‘최정우’는 지급액 350천원 적용

◉ 24년 2월

• 신규고용장려금 지원인원 없음

◉ 신규고용장려금은

☞ 720천원(7월) + 5,350천원(8월~12월) + 1,070천원(24년 1월) = 7,140천원

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장려금 지급 제한 및 부정수급 제재

지급 제한

- 「고용보험법」, 「산업재해보상보험법」, 「사회적기업 육성법」의 규정에 의한 지원금 및 장려금을 지급받는 장애인 근로자에 대하여 그 지급 기간에는 고용장려금에서 타지원금을 제외한 차액만을 지급합니다.

지급제한지원 · 장려금 예시	
고용보험법	• 고용창출장려금 • 특별고용촉진장려금 • 워라밸일자리장려금
산업재해보상 보험법	• 직장복귀지원금
사회적기업육성법	• 인건비

※ 코로나-19 감염병 위기경보 기간 해제월까지는 고용유지지원금과 장애인 신규고용장려금 중복지급 가능
※ 청년내일채움공제와 장애인 신규고용장려금 중복지급 가능

부정수급 제재

- 부정수급 등 제재
  - 「공공재정 부정청구 금지 및 부정이익 환수 등에 관한 법률」(이하 「공공재정환수법」)에 따라 부정청구등 위반행위 발생 시 지급중단, 환수, 제재부가금 징수, 가산금 징수, 명단 공표 등의 조치
  - 「공공재정환수법」제8조에 따른 부정이익과 이자 환수
    · 부정이익 : 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 금액, 그 밖에 잘못 지급된 금액 등
    · 이자 : 부정이익 가액 × 「국세기본법 시행령」제43조의3제2항의 이자율
  - 「공공재정환수법」제9조에 따른 제재부가금 부과·징수
    · 부정이익 가액의 200% ~ 500%까지 제재부과금 부과·징수
  - 「공공재정환수법」제12조에 따른 가산금 징수 및 체납처분
    · 기한까지 부정이익 등을 모두 반환하거나 제재부가금을 완납하지 않을 시 가산금 징수 및 체납처분
  - 「공공재정환수법」제16조에 따른 명단 공표
    · 요건에 해당하는 부정수익자의 명단을 1년간 홈페이지에 공표

[별지 제1호서식] (2쪽 중 제1쪽)

장애인 신규고용장려금 지급 신청서

※ 제2쪽의 작성방법을 참고하시어 작성하시기 바라며, 색상이 어두운 난은 신청인(신고인)이 적지 않습니다.
※ 한국장애인고용공단 e신고서비스(https://www.esingo.or.kr)에서도 신청할 수 있습니다.

접수번호	접수일	처리기간 30일
① 사업체명	② 대표자	③ 법인(주민등록)번호
④ 사업자등록번호	⑤ 업종(주된 생산품)	⑥ 업종코드
⑦ 소재지		⑧ 사업장수 개
⑨ 사업체 전화번호	⑩ 사업체 팩스번호	⑪ 사업장 구분 : [ ]총괄 [ ]사업장
⑫ 담당자 연락처	성명 : 휴대전화번호 :	전자우편 :

( )년 장애인 고용현황

년월	⑬전체 근로자수	⑭적용제외 근로자수	⑮상시 근로자수	⑯의무 고용인원	⑰장려금 기준인원	⑱장애인 근로자수				⑳장려금 제외인원	㉑장려금 신청인원
						전체	경증 장애인	⑲중증장애인			
								60시간 이상	60시간 미만		
년 월											
년 월											
년 월											
년 월											
년 월											
년 월											
년 월											
년 월											
년 월											
년 월											
년 월											
년 월											

장애인 신규고용장려금 신청

㉒ 고용장려금 지급신청액	원	은행명		계좌번호	
		예금주		㉓ 계좌실명번호	
㉔「고용보험법」등에 따른 장려금 또는 지원금을 지급받은 경우		장려금/지원금 명칭		대상자수	금 액
				명	원

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제3조 및 제21조,「장애인 신규고용장려금 시행지침」따라 위와 같이 제출합니다.

년 월 일

사업주 (서명 또는 인)

한국장애인고용공단 ○○○○○○장 귀하

첨부 서류	1. 장애인 근로자 명부 1부 2. 장애인 또는 중증장애인임을 증명할 수 있는 서류 사본 1부(해당 근로자 대하여 최초로 신청하는 경우에만 해당합니다) 3. 장애인 근로자의 근로계약서 사본 1부 4. 장애인 근로자의 월별 임금대장 사본 1부 5.「소득세법 시행령」제185조에 따른 원천징수이행상황신고서 또는 전체 근로자의 월별 임금대장 사본 1부	수수료 없음

www.kead.or.kr/kor 한국장애인고용공단

3 장애인 고용시설 설치비용 융자

개요

- 사업주가 장애인을 고용하는 데 필요한 작업시설, 부대시설, 편의시설 등의 구입·설치·수리 등에 드는 비용을 이자차액 보전 방식으로 지원하여 장애인 고용을 촉진하는 제도입니다.

※ 이자차액 보전이란 융자은행이 융자대상 사업주에 대출할 때 발생하는 이자 중 일부를 공단이 지원하는 것을 말합니다.

근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제21조

지원 내용

- 장애인 고용시설의 구입·설치·수리 비용
- 장애인 근로자의 통근용 승합자동차 구입 비용
- 장애인 고용 및 고용유지를 위한 생산라인 조정 비용

구분	지원 유형	지원범위	지원 한도	융자기간 대출금리
시설 비용	• 작업시설 – 작업장, 작업설비, 작업장비 • 편의시설 –「장애인·노인·임산부등의 편의증진보장에 관한 법률 시행령」 제4조에 의한 시설 • 부대시설 – 기숙사, 식당, 휴게실, 의무실 또는 물리치료실 등	시설 투자비 전액	사업주당 15억 원 이내 (장애인 1인당 1억 원, 의무고용인원의 25% 중증 고용 조건)	• 융자기간 – 2년 거치 3년 균등분할상환 • 대출금리 (사업주부담금리) – 사업주대출금리에서 이자차액보전금리 (5%)를 제한 금리

융자은행	국민은행, 신한은행, 우리은행, 하나은행, 기업은행, 광주은행, 전북은행, 대구은행, 경남은행, 부산은행, 제주은행

신청 자격

- 장애인을 고용하여 사업을 운영하고 있거나 사업을 운영하고자 하는 모든 사업주입니다.

제출서류

- 장애인 고용사업주 융자·지원신청서 및 투자계획서 등
  - 융자 대상자 결정 심사 시 자금조달 및 상환능력에 대한 확인 자료로 금융기관에서 발급한 대출 가능 관련 서류(담보능력 등)를 요구할 수 있습니다.
  - 예산 소진 시까지 연중 수시 신청 가능합니다.

문의처

- 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 고용환경부

4 장애인 고용시설·장비 지원

개요

- 장애인 근로자의 생산성 향상 및 고용안정을 위하여 사업주에게 장애인 고용에 필요한 편의시설, 통근용 승합자동차 구입비용 등을 지원하는 제도입니다.

근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제21조

지원 한도

- 한 사업주당 누적 3억원 한도 내에서 지원

지원 내용 및 지원조건

- 편의시설 지원
  - 신청자격 : 장애인을 고용하여 사업을 운영하고 있거나 사업을 운영하고자 하는 사업주

지원범위	지원 조건
• 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률 시행령」 제4조에 따른 편의시설의 설계·설치·구입·수리비	• 소요비용이 1천만 원 이하인 경우 : 소요비용 전액 • 소요비용이 1천만 원을 초과하는 경우 : 1천만원 + 1천만 원 초과 금액의 2/3지원 - 무상지원금 1천만원당(중증장애인은 1천5백만원당) 1명으로 장애인고용의무인원을 산정하고 해당인원은 2년간 고용유지 의무 부과

- 통근용승합차 지원
  - 신청자격 : 장애인고용법 제24조에 따른 장애인고용 우수사업주 또는 법 시행규칙 제3조 제1호 및 제2호의 요건을 갖춘 사업주

지원범위	지원 조건
• 통근용 승합자동차 구입비용 (사업주는 통근용승합차를 지원받고자 하는 사업장에 최소 10명 이상의 장애인근로자를 고용하고 있어야 함)	• 10명 이상 20명 미만인 사업주인 경우 2천만원 한도 • 20명 이상인 경우 4천만원 한도 - 지원금에 따른 장애인근로자 2년간 고용유지 의무 부과, 5년간 통근용도의 사용의무 부과

www.kead.or.kr/kor 한국장애인고용공단

• 재택근무 장애인 지원

- 신청자격 : 재택근무 형태로 중증장애인을 신규고용하는 사업주

※ 신규고용은 채용 후 3개월이 경과하지 아니한 사람을 포함합니다.

지원 대상 시설	지원 조건 및 비율
• 재택근무에 필요한 작업장비의 설치·구입·수리비	• 사업주당 3천만 원 한도 (1인당 3백만 원 한도) - 2년간 고용유지 의무 부과

※ 재택근로자는 업무의 대부분을 사업장이 아닌 자신의 거처에서 수행하는 근로자를 말합니다.

재택근무의 요건

- 업무내용의 대부분을 근로자의 재량에 맡길 수 있는 직무
- 도급 또는 위임의 형태가 아닐 것
- 사업주의 근로자에 대한 지휘감독이 명확할 것

제출 서류

- 장애인 고용사업주 융자·지원신청서 및 투자계획서 등(최초 신청 시)
- 무상지원금 지급 신청서(투자완료 후 지원금 신청 시)
  - 예산 소진 시까지 연중 수시 신청 가능합니다.

문의처

- 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 고용환경부

➢ 2020. 1. 1. 일자로 시행되는 공공재정환수법(법률 제 16323호)에 따라 지원금 등 공공재정의 부정청구 등이 있는 경우 지원금의 회수와 함께 최대 5배까지의 제재부가금을 부과 징수하게 됩니다.

5 장애인 표준사업장 인증 및 지원

개요

- 장애인 표준사업장이란 일반노동시장에서 상대적으로 취업이 어려운 장애인을 다수 고용하고 있는 사업장으로, 장애인에 대한 안정된 일자리 창출과 사회통합을 기반으로 장애인 고용기업 모델을 제시함으로써 장애인 고용을 통해 기업이 성공할 수 있도록 지원합니다.

근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조, 제22조, 제22조의4, 같은 법 시행규칙 제3조

장애인 표준사업장 인증제도

근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙」 제3조, 제7조의4

신청 자격

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙」 제3조의 기준을 갖춘 사업체의 사업주가 장애인 표준사업장으로 인증을 받고자 하는 경우 공단 지역본부 및 지사로 신청

인증 기준

- 장애인 근로자 수가 10명 이상이며 아래 기준에 따른 고용비율 준수

상시 근로자수	장애인 고용인원	중증장애인 고용인원
100명 미만	상시 근로자수의 100분의 30	상시 근로자수의 100분의 15
100명 이상 300명 미만		상시 근로자수의 100분의 10 + 5명
300명 이상		상시 근로자수의 100분의 5 + 20명

- 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진법」에 따른 편의시설 설치
- 「최저임금법」에 따른 최저임금액 이상 임금 지급
  (근로시간: 중증장애인도 월소정근로시간이 60시간 이상 되도록 근로계약 권장)

인증에 따른 혜택

- 장애인 표준사업장의 법인세·소득세 감면
  - 공단으로부터 2025년 12월 31일까지 장애인 표준사업장으로 인증을 받은 사업체에서 발생한 소득에 대해 최초 3년간 법인세·소득세를 100% 감면, 그 다음 2년간은 50% 감면(「조세특례제한법」 제85조의6)
    ※ 단, 감면한도는 1억원 + 장애인근로자수(상시) X 2천만원
- 공공기관의 장애인 표준사업장 생산품 우선구매(총 구매액의 0.8%이상) 적용
  - 표준사업장 생산품(물품 및 용역)은 금액에 관계없이 수의계약 가능(「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제22조의3, 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령」 제26조제1항제4호마목)
  - 국방부와 물품 계약 시 적격심사에 대한 가점 부여(국방부 훈령 제2811호)
    ※ 우선구매제도 이용을 위해서는 생산품 직접생산 확인 요건(장소, 장비, 자격, 인력 등)을 갖추어야 하며, 장애인 근로자의 재택근로 형태 등은 인정받지 못할 수도 있음

• 고용부담금 납부사업체와 연계고용 계약체결 가능(단, 자회사형 및 컨소시엄형 표준사업장은 제외)
※ 연계고용 부담금 감면제도란? 부담금 납부 의무가 있는 사업주가 연계고용 대상 사업장에 도급을 주어 그 생산품을 납품받는 경우 연계고용 대상 사업장에서 종사한 장애인근로자를 부담금 납부 의무사업주가 고용한 것으로 간주하여 부담금을 감면하는 제도

장애인 표준사업장 무상지원금 지원

근거

• 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제22조

신청 자격

• 장애인 표준사업장을 설립·운영하거나 설립하려는 사업주
– 단, 장애인 직업재활시설(「장애인복지법」 제58조제1항제3호)을 설립·운영하고 있는 사업주, 장애인 표준사업장 지원 대상자 선정이 취소된 날로부터 3년이 경과하지 않은 사업주 등은 신청할 수 없습니다.

지원 대상 사업주 선정

• 공단의 사전조사, 외부 전문기관 평가를 거쳐 심사위원회에서 지원 대상 사업주를 결정합니다.
※ 심사기준에 의해 적격사업체가 없을 경우에는 선정하지 않을 수 있습니다.
※ 문화예술분야 사업주, BF인증(계획포함) 사업주는 평가 시 우대가점 적용

지원 내용

• 장애인 고용시설의 설치·구입·수리·개선 등에 소요되는 비용을 지원하며, 비용의 3/4 한도에서 사업주와 공단이 각각 산출한 금액 중 적은 금액을 무상지원금으로 지원합니다.(총 10억원 한도)
※ 지방자치단체, 교육청 또는 공공기관이 민간기업과 공동으로 표준사업장을 설립할 경우 최대 20억원

지원을 받은 사업주의 의무

• 총 지원금액을 3천만 원으로 나눈 수에 해당하는 인원 수만큼 장애인 근로자를 신규로 고용하여 7년간 유지하여야 합니다.
• 투자완료 후 1년 이내에 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙」 제3조에 따른 장애인 표준사업장 기준을 준수하여 장애인 표준사업장으로 인증을 받아야 합니다.

문의처

• 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 고용환경부

➢ 2020. 1. 1. 일자로 시행되는 공공재정환수법(법률 제 16323호)에 따라 지원금 등 공공재정의 부정청구 등이 있는 경우 지원금의 회수와 함께 최대 5배까지의 제재부가금을 부과 징수하게 됩니다.

6 자회사형 장애인 표준사업장 설립 지원

개요

- 자회사형 장애인 표준사업장 제도는 장애인 고용의무사업주(모회사)가 장애인 고용을 목적으로 일정 요건을 갖춘 자회사(발행주식 총수 또는 출자총액의 50% 초과 소유)를 설립*하고 자회사에서 장애인을 고용한 경우, 모회사에서 고용한 것으로 간주하여 고용률에 산입하고 고용부담금을 감면*해 주는 제도입니다.

  * 단, 장애인 표준사업장 인증 기준에 부적합한 기간은 고용부담금 감면 산정에서 제외

근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제22조제3항 및 제4항

지원 내용 등

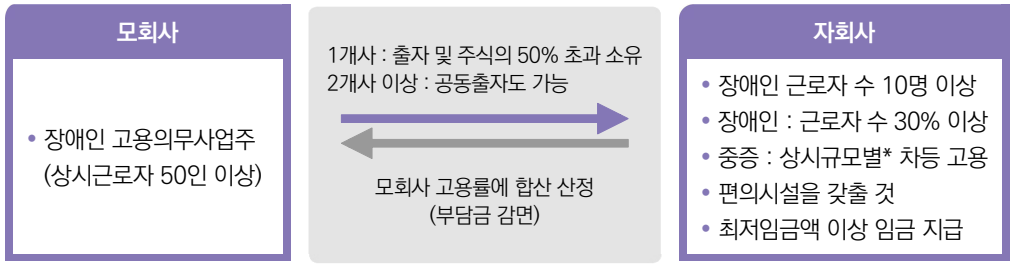
- 지원 금액 및 조건, 사업주의 의무, 인증시의 혜택은 〈4. 장애인 표준사업장 인증 및 지원〉의 내용과 동일합니다.

  ※ 단, 자회사형 장애인 표준사업장은 연계고용 대상사업장이 될 수 없음

모회사 요건

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조에 의한 장애인 고용의무사업주

  ※ 둘 이상의 장애인 고용의무사업주에 의한 공동출자 설립도 가능



* 상시 100명 미만 : 상시의 15% / 100~300명 미만 : 상시의 10%+5명 / 300명 이상 : 상시의 5%+20명

문의처

- 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 고용환경부

➢ 2020. 1. 1. 일자로 시행되는 공공재정환수법(법률 제 16323호)에 따라 지원금 등 공공재정의 부정청구 등이 있는 경우 지원금의 회수와 함께 최대 5배까지의 제재부가금을 부과 징수하게 됩니다.

www.kead.or.kr/KOR 한국장애인고용공단

7 컨소시엄형 장애인 표준사업장 설립 지원

개요

- 중증장애인 일자리(고용) 등에 대한 국가책임 실현과 장기적인 양질의 일자리 창출 및 고용유지를 목적으로 국가기관, 지자체, 교육청 및 공공기관이 민간기업과 공동으로 참여하여 장애인 표준사업장을 설립·운영하도록 지원하는 제도입니다.

근거

- 「고용노동부 고시 제2022-135호」 제4조

지원 내용

- 컨소시엄형 장애인 표준사업장 설립을 위한 무상지원금 지원(최대 20억원)
- 사업주의 의무, 지원 조건, 인증시의 혜택은 〈4. 장애인 표준사업장 인증 및 지원〉의 내용과 동일합니다.

  ※ 단, 컨소시엄형 장애인 표준사업장은 연계고용 대상사업장이 될 수 없음

지원 대상

- 국가기관, 지방자치단체, 교육청 공공기관이 민간기업과 공동으로 설립한 컨소시엄형 장애인 표준사업장 사업주

기타

- 지원 조건, 사업주의 의무, 인증시의 혜택은 〈4. 장애인 표준사업장 인증 및 지원〉의 내용과 동일함

  ※ 단, 컨소시엄형 장애인 표준사업장의 무상지원금 최대 지원한도는 20억원이며, 자회사형 표준사업장과 동일하게 컨소시엄형 장애인 표준사업장의 인원을 모회사의 인원으로 포함하여 고용부담금을 감면하며, 연계고용 대상 사업장은 될 수 없음

문의처

- 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 고용환경부

➢ 2020. 1. 1. 일자로 시행되는 공공재정환수법(법률 제 16323호)에 따라 지원금 등 공공재정의 부정청구 등이 있는 경우 지원금의 회수와 함께 최대 5배까지의 제재부가금을 부과 징수하게 됩니다.

8 장애인 표준사업장 창업자금 지원

개요

- 장애인 표준사업장 전환을 전제로 취업이 어려운 장애인을 고용하는 사회적경제기업* 창업을 지원하여 장애인이 편하게 근무할 수 있는 장애 친화적 일자리를 확대하는 제도입니다.

  * 사회적기업, 협동조합, 마을기업, 자활기업, 농어촌공동체 회사 등

근거

- 「고용노동부 고시 제2022-135호」 제3조

지원 내용

- 사회적경제기업형 장애인 표준사업장 설립을 위한 창업자금 지원

  - 지원 대상 및 조건
    - 사회적기업 또는 협동조합 등 사회적 경제기업을 설립하거나 설립·운영하여 장애인 표준사업장으로 인증 받을 사업주

      ※ 사업을 개시한 날부터 3년이 지나지 아니한 사업주(중소기업창업 지원법 제2조제2의3 초기창업자 기준)

    - 창업자금으로 투자완료 후 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙」 제3조에 따른 장애인 표준사업장 기준을 준수하여 3년 이내 장애인 표준사업장 및 사회적경제기업으로 인증을 받아야 합니다.
  - 지원금 용도
    - 상품개발비, 홍보 및 마케팅비, 기자재 구입비 등
  - 지원 한도: 최대 5천만 원(당해년도 예산 소진시까지

문의처

- 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 고용환경부

  ➢ 2020. 1. 1. 일자로 시행되는 공공재정환수법(법률 제 16323호)에 따라 지원금 등 공공재정의 부정청구 등이 있는 경우 지원금의 회수와 함께 최대 5배까지의 제재부가금을 부과 징수하게 됩니다.

■ 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙 [별지 제6호서식] 〈개정 2019. 7. 1.〉 (앞쪽)

장애인 표준사업장 인증 신청서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 √표를 합니다.
※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다.

접수번호	접수일	처 리 기 간 60일

①사업체명		②대표자	
③법인등록번호(주민등록번호)		④사업자등록번호	
⑤업종(주된 생산품)		⑥업종코드	
⑦소재지			
⑧사업장 수	개		
⑨사업체전화번호		⑩사업체 팩스	
⑪담당자 연락처	성명:	휴대전화:	전자우편(e-메일):

신청서 제출 직전 월의 장애인 근로자 고용 현황

⑫기준 시점	⑬상시근로자 수 (장애인 포함)	⑭장애인 근로자 수		
		계	중증	경증
년 월	명	명	명	명

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제22조의4, 같은 법 시행규칙 제7조의4제1항에 따라 장애인 표준사업장 인증을 신청합니다.

년 월 일

사업주(대표자) (서명 또는 인)

한국장애인고용공단 ○○○○○○장 귀하

신청인 제출서류	1. 장애인 또는 중증장애인임을 증명할 수 있는 서류 사본 1부 2. 장애인 근로자의 임금대장 사본(인증 신청을 한 날이 속하는 달의 전달에 지급한 임금대장 사본을 말합니다) 1부	수수료 없 음
담당자 확인사항	1. 법인 등기사항증명서(개인인 경우에는 주민등록표 초본) 2. 사업자등록증	
비고: 기재란이 부족한 경우에는 별지에 작성하시기 바랍니다.		

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당자가 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 담당자 확인사항을 확인하는 것에 동의합니다. *동의하지 않는 경우에는 신청인이 직접 관련 서류(법인 등기사항증명서는 제외)를 제출하여야 합니다.

신청인 (서명 또는 인)

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

장애인 근로자 현황

⑮연번	⑯사업장명	⑰사업자 등록번호	⑱장애인 근로자명	⑲주민등록 번호	⑳장애 유형	㉑상이 등급	㉒중증(경증) 여부	㉓중증 2배수 인정 여부	㉔장애 인정일	㉕입사일	㉖퇴사일	㉗근무 직무	㉘임금 (원)

사업장 편의시설 설치현황

㉙「건축법」에 따른 건물용도 ( )	㉚건축 연면적( )㎡	㉛건축허가일자 (20 . . .)

㉜대상건물 소재지:

㉝편의시설 설치현황	「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률 시행령」제4조에 따라 대상시설별로 설치해야 하는 편의시설의 종류(「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률 시행령」 별표 2)		설치
	매개시설	■ 주출입구 접근로	[ ]
		■ 장애인 전용주차 구역	[ ]
		■ 주출입구 높이차이 제거	[ ]
	내부시설	■ 출입구(문)	[ ]
		■ 복도	[ ]
		■ 계단 또는 승강기	[ ]
	위생시설	화장실 ■ 대변기	[ ]
		화장실 ■ 소변기	[ ]
		화장실 ■ 세면대	[ ]
		■ 욕실	[ ]
		■ 샤워실·탈의실	[ ]
	안내시설	■ 점자블럭	[ ]
		■ 유도 및 안내설비	[ ]
		■ 경보 및 피난설비	[ ]
	기타시설	■ 객실·침실	[ ]
		■ 관람석·열람석	[ ]
		■ 접수대·작업대	[ ]
		■ 매표소·판매기·음료대	[ ]
		■ 임산부 등을 위한 휴게시설	[ ]

작성방법

1. ③란에서 신청자가 법인인 경우에는 법인등록번호를, 법인이 아닌 경우에는 사업주의 주민등록번호(외국인은 외국인등록번호 또는 여권번호)를 적습니다.
2. ⑥란의 "업종코드"에는 한국표준산업분류에 따른 세세분류 5자리 업종코드(아라비아 숫자)를 적습니다.
3. ⑧란의 "사업장 수"는 사업주가 운영하고 있는 사업장의 총 수를 적습니다.
4. ⑬란의 "상시근로자 수"는 해당 월의 임금지급의 기초가 되는 날이 16일 이상이고, 월 소정근로시간이 60시간 이상인 근로자수를 말합니다. 다만, 중증장애인 근로자는 해당 월의 임금지급의 기초가 되는 날이 16일 이상이면 소정근로시간에 관계없이 포함됩니다.
5. ⑭란은 ⑬란의 상시근로자 수에 포함되는 중증 또는 경증 장애인 근로자 수를 각각 적습니다.
6. 장애인 근로자는 「장애인복지법 시행령」 제2조에 따른 장애인 기준에 해당하는 사람과 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제3항(「보훈보상대상자 지원에 관한 법률 시행령」 제8조에 따라 준용되는 경우를 포함합니다)에 따른 상이등급 구분에 해당하는 사람을 말합니다.
7. ⑳란의 장애유형은 1) 지체장애, 2) 뇌병변장애, 3) 시각장애, 4) 청각장애, 5) 언어장애, 6) 지적장애, 7) 자폐성장애, 8) 정신장애, 9) 신장장애, 10) 심장장애, 11) 호흡기장애, 12) 간장애, 13) 안면장애, 14) 장루 · 요루장애, 15) 뇌전증장애, 16) 국가유공자 중에서 해당하는 사항의 번호를 적습니다.
8. ㉑란의 상이등급은 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제3항(「보훈보상대상자 지원에 관한 법률 시행령」 제8조에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 상이등급 기준에 해당하는 자만 작성합니다.
9. ㉒란의 "중증(경증) 여부"는 해당 장애인의 장애 정도가 중증인지 경증인지를 적습니다. "중증장애인"이란 「장애인복지법 시행령」제2조에 따른 장애인 기준에 해당하는 장애인 중 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙」 별표 1에 해당하는 사람과 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제3항(「보훈보상대상자 지원에 관한 법률 시행령」 제8조에 따라 준용되는 경우를 포함합니다)에 따른 상이등급 기준에 해당하는 사람 중 3급 이상의 상이등급에 해당하는 사람을 말합니다.
10. ㉓란의 "중증 2배수 인정 여부"란은 중증장애인의 해당 월의 근로시간이 1) 60시간 이상인 경우, 2) 60시간 미만인 경우 중에서 해당하는 사항의 번호를 적습니다.
11. ㉔란부터 ㉖란까지의 장애 인정일, 입사일, 퇴사일은 연도, 월, 일을 일련숫자 8자리로 적습니다.(예: 20120101)
12. ㉗란의 "근무 직무"는 한국표준직업분류에 따라 1) 관리자, 2) 전문가 및 관련 종사자, 3) 사무종사자, 4) 서비스종사자, 5) 판매종사자, 6) 농림어업 숙련종사자, 7) 기능원 및 관련 기능 종사자, 8) 장치·기계조작 및 조립종사자, 9) 단순노무종사자 중 해당하는 사항의 번호를 적습니다.
13. ㉘란의 "임금"은 신청서를 제출하는 날이 속하는 달의 전달에 지급한 장애인 근로자의 급여액을 적습니다.
14. 사업장 수가 둘 이상인 경우에 사업장 편의시설 설치현황란은 사업장별로 각각 작성합니다.
15. ㉙란의 "「건축법」에 따른 건물용도"는 사업장이 소재한 건물의 건축물 대장에 등록 된 건물의 용도를 적습니다.
16. ㉚란의 "건축 연면적"은 사업장이 실제 사용하고 있는 면적(공유면적 포함)을 적습니다.
17. ㉛란의 "건축허가일자"는 건축물대장에 기재되어 있는 허가일자를 적습니다.
18. ㉜란의 "대상건물 소재지"는 사업장이 소재하고 있는 건물의 주소지를 적습니다.
19. ㉝란의 "편의시설 설치현황"은 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률 시행령」제4조에 따라 대상시설별로 설치해야 하는 편의시설의 설치 여부를 표시합니다.

처리절차

신청서 작성	→	접수	→	검토	→	결재	→	신청인에게 통지
신청인		처리기관 (한국장애인고용공단)		처리기관 (한국장애인고용공단)		처리기관 (한국장애인고용공단)		

■ 장애인표준사업장에 대한 지원규정 [별지 제1호서식]

장애인표준사업장 지원금 신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 √표를 합니다. (앞쪽)

접수번호	접수일자	처리기간 90일

신청인	사업주 성명		법인등록번호(법인) 또는 생년월일(개인)	
	소재지		전자우편	

사업체 개요	사업체명		사업자등록번호	
	소재지		전화번호 휴대전화	( ) - ( ) -
	상시근로자수		업종(생산품)	
	기존 장애인고용인원	현재 : 명 (중증장애인 : 명)		
	신규 장애인고용인원	계획 : 명 (중증장애인 : 명)		

구분	총 투자계획[1]	무상지원금 신청금액
계	백만원	백만원
작업시설	백만원	백만원
부대시설	백만원	백만원
편의시설	백만원	백만원
승합자동차	백만원	백만원
고용관리전문가	백만원	백만원
각종 면허 및 산업재산권 취득비용	백만원	백만원
창업자금	백만원	백만원

협약체결기관	[ ] 지방자치단체 [ ] 공공기관 [ ] 민간기업 [ ] 비영리법인 [ ] 기타
거래은행	은행 지점
이행담보 제공계획	[ ] 이행보증보험증권 [ ] 부동산근저당

「장애인표준사업장에 대한 지원규정」 제5조제1항에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

한국장애인고용공단 OOOOOO장 귀하

신청인 제출 서류	1. 투자계획서 1부. 2. 청렴서약서 1부. 3. 장애인용 편의시설 설치 동의서 1부(임차사업장의 경우에 한함).	수수료 없 음
담당자 확인 사항	1. 법인 등기사항증명서(개인인 경우에는 주민등록표 등본) 2. 사업자등록증	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당자가 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 담당자 확인사항을 확인하는 것에 동의합니다.* 동의하지 않는 경우에는 신청인이 직접 관련 서류(법인 등기사항증명서는 제외)를 제출하여야 합니다.

신청인 (서명 또는 인)

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

1) 자회사형 장애인 표준사업장의 경우, 모회사의 투자금액을 포함하여 기재해야 합니다.

9 더 편한일터 만들기 사업

장애물 없는 생활환경 (Barrier Free) 인증제도

개요

- 장애인, 노인, 임산부 등을 비롯한 모든 국민이 지역 및 개별시설을 접근·이용·이동함에 있어 편리하고 안전한 생활환경을 조성하고자 운영하는 제도입니다.

근거

- 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한법률」 제10조의2
- 「장애물 없는 생활환경 인증에 관한 규칙」
- 「장애물 없는 생활환경 인증심사기준 및 수수료기준 등」

인증 대상

- 개별시설 인증 중 건축물

인증 신청자

- 소유자, 건축주, 시공자 또는 관리자

인증 절차

- 예비인증 - 예비인증 신청 시기 : 설계단계(본인증 신청 전)
- 본인증 - 본인증 신청 시기 : 준공단계(개별시설의 공사를 완료한 후)

인증유효기간

- 예비인증은 본인증 전까지 효력을 유지하며 개별시설의 공사를 완료한(사용승인) 후 1년 이내에 본 인증을 신청하지 않는 경우 예비인증의 효력은 상실됩니다.
- 본 인증의 유효기간은 10년이며 연장 가능합니다.

문의처

- 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 고용환경부 BF인증팀

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

편의시설 컨설팅

개요

- 장애인 고용(예정) 사업장에 안전시설과 편의시설 진단 및 컨설팅 서비스를 제공하여 안전하고 편리한 고용환경이 조성될 수 있도록 지원합니다.

근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제43조 제2항

지원 내용

- 사업장 상황에 맞는 안전시설과 편의시설 설치 범위를 제공합니다.
- 설계 단계부터 기준 및 규정을 준수할 수 있도록 설치 방법을 제공합니다.
- 사업장 건물을 간편하게 점검할 수 있는 편의시설 자가진단 서비스를 제공합니다.

신청 자격

- 장애인을 고용한 사업주 또는 고용하려는 사업주가 신청할 수 있습니다.
  - 연중 수시로 신청이 가능합니다.

제출 서류

- 신청서, 건축물대장, 건축도면 등 사업장 현황을 알 수 있는 최소한의 서류를 제출합니다.

처리 절차

컨설팅 신청	→	컨설팅 전 준비	→	컨설팅 실시	→	컨설팅 결과보고서	→	결과에 따른 서비스 제공
사업주		공단		공단		공단		공단

문의처

- 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 고용환경부 BF인증팀

10 고용관리비용 지원

개요

- 장애인 근로자의 고용관리를 위해 필요한 작업지도원을 사업장에 선임·배치 할 때 소요되는 비용을 지원하는 제도입니다.

근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제21조

지원 내용

- 지원금액
  - 장애인 1명당 월 12시간 이상 작업지도를 실시한 경우에 월 14만원
    (단, 최저임금 미만은 1/2의 금액을 지원합니다.)
- 지원기간
  - 매 회계연도 기준 1년 이내 우선 결정하고, 수급 자격 유지 및 작업지도원 필요 여부 확인 후 최초 평가결과에 따라 연장가능(최대 3년)

신청 자격

- 중증장애인을 고용한 후 공단의 수급자격 인정을 받아 작업지도원을 선임·배치하여 작업지도를 실시한 사업주가 신청할 수 있습니다.

  다만, 국가 또는 지방자치단체가 설치한 장애인 관련 시설이나 사회복지법인, 기타 비영리 법인이 설치한 장애인 복지시설(법인 포함)은 지원 대상에서 제외됩니다.

- 사업주가 중증장애인 근로자를 새로이 고용한 후 90일 이내에 수급자격인정 신청을 하고 해당 사업체에 배치된 작업지도원으로 하여금 장애인 1명당 월 12시간 이상 작업지도를 실시한 경우에 해당 사업주에게 지급합니다.

  다만, 작업지도원 1명당 관리 대상 장애인은 5명을 초과할 수 없습니다.

작업지도원

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제75조에 의한 장애인직업생활상담원 등 전문요원 양성 과정을 이수한 자 및 「사회복지사업법」 제11조에 의한 사회복지사 자격증 소지자
- 재활, 교육, 심리, 의료, 기술, 사회사업 분야 및 중증장애인 근로자의 작업과 관련된 분야의 전문 학사학위 이상 소지자
- 고등학교 졸업 이상의 학력이 있는 자로서 「장애인복지법」에 의한 장애인복지시설 기타 장애인과 관련된 기관·단체에서 장애인 관련 업무에 2년 이상 종사한 자
- 작업지도 대상 장애인근로자가 수행할 업무에 1년 이상 종사한 자

처리 절차

고용관리 비용 수급자격 인정신청	→	수급자격 인정 현장실사	→	수급자격 인정 결정 및 인정서발급	→	고용관리 비용 지급신청	→	고용관리 비용지급 검토	→	고용관리 비용 지원결정 및 신청
사업주		공단		공단		사업주		공단		사업주

- 예산 소진 시까지 연중 수시 신청 가능합니다.

제출 서류

- 고용관리비용수급자격인정 신청
  - 고용관리비용수급자격인정 신청서
  - 장애인 근로자 명부
  - 작업지도원의 자격 증빙 서류
- 고용관리비용 지급 신청
  - 고용관리비용 지급신청서
  - 업무수행에 대한 사업주 확인서
  - 고용관리비용 관련자 활동일지
  - 장애인근로자의 월별 임금대장 사본

문의처

- 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 근로지원부

[별지 제5호서식] (앞쪽)

고용관리비용수급자격인정 신청서

처리기간
15일

1. 사업장 개요

신청인	① 사 업 주 성 명		② 주 민 등 록 번 호		
	③ 법 인 등 록 번 호		④ 사 업 자 등 록 번 호		
사업장 현황	⑤ 사 업 장 명		⑥ 설 립 년 월 일	년 월 일	
	⑦ 소 재 지	□□□-□□□			
	연락처 ⑧ 전 화				
	연락처 ⑨ 휴 대 전 화	사업주 : ( ) -	담당자 : ( ) -		
	연락처 ⑩ E - mail	사업주 :	담당자 :		
	연락처 ⑪ 홈 페 이 지		⑫ FAX		
	⑬ 상 시 근 로 자 수		⑭ 업 종		

2. 장애인 상시근로자 현황(신청당시현황)

⑮ 계		⑯ 청각·언어 장애인		⑰ 지적 등*	⑱ 지체장애인		⑲뇌병변장애인		⑳시각장애인		㉑그외 장애인		㉒국가 유공자	
	중증		중증	중증		중증		중증		중증		중증		중증

* 지적장애 등 : 지적장애, 정신장애, 자폐성장애

3. 신청내역

지원 대상	구분	㉓성 명	㉔주민등록번호	㉕ 위촉·배치일자	㉖ 자 격	㉗고용관리 장애인 성명
	작업지도원					

「사업주 및 장애인 등에 대한 융자·지원규정」 제18조제1항의 규정에 의하여 고용관리비용수급자격 인정을 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

한국장애인고용공단 ○○○○○○장 귀하

※ 구비서류

1. 장애인근로자 명부 1부(신규채용일 증빙서류 포함)
2. 작업지도원의 경력증명서 또는 자격을 증빙할 수 있는 서류 1부

수수료
없 음

210㎜×297㎜(일반용지 6g/㎡ (재활용품))

www.kead.or.kr/KOR 한국장애인고용공단

[별지 제6호서식]

(앞쪽)

고용관리비용 지급신청서

처리기간
15일

1. 사업장 개요

신청인	① 사 업 주 성 명		② 주 민 등 록 번 호		
	③ 법 인 등 록 번 호		④ 사 업 자 등 록 번 호		
사업장현황	⑤ 사 업 장 명		⑥ 설 립 년 월 일		
	⑦ 소 재 지	□□□-□□□			
	연 락 처 ⑧ 전 화	사업주 : ( ) -	담당자 : ( ) -		
	연 락 처 ⑨ 휴 대 전 화	사업주 : ( ) -	담당자 : ( ) -		
	연 락 처 ⑩ E-mail	사업주 :	담당자 :		
	연 락 처 ⑪ 홈페이지		⑫ FAX		
	⑬ 상 시 근 로 자 수		⑭ 업 종		

2. 월별 장애인 상시근로 현황

월	⑮ 계		⑯ 청각·언어 장애인		⑰ 지적 등*	⑱ 지체 장애인		⑲뇌병변 장애인		⑳시각 장애인		㉑그외 장애인		㉒ 국가 유공자	
		중증		중증	중증		중증		중증		중증		중증		중증

* 지적장애 등 : 지적장애, 정신장애, 자폐성장애

3. 신청내역

지원대상	구분	㉑ 성 명	㉒ 주민등록번호	㉓ 인정번호	㉔고용관리 장애인 성명	㉕ 업무수행내역	㉖지급신청액
	작업지도원						

㉗ 지급희망은행	은행 지점			
	㉘ 계좌명의인(사업주)		㉙ 계좌번호	

「사업주 및 장애인 등에 대한 융자·지원규정」 제19조제1항의 규정에 의하여 고용관리비용지급을 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

한국장애인고용공단 ○○○○○○장 귀하

※ 구비서류

1. 「사업주및장애인등에대한융자·지원규정」 별지 제6호서식의 업무수행에 대한 사업주확인서 1부

수수료
없음

210㎜×297㎜(일반용지 60g/㎡(재활용품))

11 보조공학기기 지원

개요

- 장애인이 작업을 효율적으로 수행할 수 있도록 보조공학기기 · 기기 구입 · 대여 비용을 지원하여 장애인의 안정적·지속적 직업생활을 지원하는 제도입니다.

근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제18조, 제21조, 제21조의2
- 「사업주 및 장애인 등에 대한 융자·지원 규정」 고용노동부고시 제2023-69호

지원 한도

- 장애인 1인당 1천5백만원(중증*장애인 2천만원) 한도

  * 고용지원 필요도 결정 결과 중증지원대상 장애인도 포함한다.
  ※ 지원한도액을 초과하는 금액은 지원대상자가 부담함

- 지원한도액은 보조공학기기 구입 · 대여에 소요되는 비용, 맞춤형 보조공학기기 지원액을 전부 합산함

지원 조건

- 보조공학기기 구입일(맞춤형 보조공학기기는 공단의 구입 결정일)로부터 2년간 고용 또는 근로관계를 유지해야함

  ※ 2024년부터는 보조공학기기 구입·대여 및 맞춤형 보조공학기기 지원에 소요되는 비용의 최대 10% 본인부담금 납부 및 지급보증보험증권 제출을 필수로 함

- 보조공학기기 대여 기간은 6개월 이내로 하되, 필요한 경우 6개월 추가 연장 가능함

  ※ 대여 가능한 제품은 보조공학기기 판매업체의 보조공학기기로 선정된 제품에서 대여 계약을 한 제품에 한한다.

공단 지원금 기준

구분		지원금 산정 기준
제1호	보조공학기기의 제품별 구입 또는 대여 가격이 130만원 이하인 경우	보조공학기기 가격의 90퍼센트
제2호	보조공학기기의 제품별 구입 또는 대여 가격이 130만원을 초과하는 경우	130만원의 90퍼센트 + [(보조공학기기 가격 - 130만원) × 95퍼센트]
제3호	자체 제작한 맞춤형 보조공학기기의 경우	제품별 제작비용을 기준으로 제1호 및 제2호에 따라 지원금액 산정
제4호	기성품을 개조하여 제작한 맞춤형 보조공학기기의 경우	기성품의 제품별 가격을 기준으로 제1호 및 제2호에 따라 지원금액을 산정하되 개조로 인하여 추가로 드는 비용은 전액 지원

www.kead.or.kr/kor 한국장애인고용공단

신청 자격

- 장애인 근로자, 장애인공무원, 장애인을 고용하거나 고용하려는 사업주, 장애인인 사업주(4인 이하 규모로서 장애인 고용 전제)

구분	신청대상	사용대상	비고
사업주	사업주	장애인 근로자	장애인을 고용하고 있거나 고용하려는 자 (장애인사업주는 지원 결정일로부터 3개월이내 장애인 미고용시 지원취소)
	국가, 지방자치 단체의 장	공무원이 아닌 장애인 근로자	
	장애인 사업주(4인 이하 규모)	장애인 사업주 (1인 장애인 사업주 제외)	
장애인 근로자	장애인 근로자	장애인 근로자	
장애인 공무원	장애인 공무원	장애인 공무원*	장애인공무원이 공단 관할 지역본부 또는 지사로 직접 신청(2022.1.21. 이후)

제출 서류

신청서류	보조공학기기 신청서*와 구비서류 각 1부(사업주용, 장애인공무원용, 장애인근로자용)
신청기간	연중 예산 소진 시 까지
제출서류	보조공학기기 지원 신청서 보조공학기기 신청을 위한 사전 정보 기록지〈선택〉 이용 장애인이 근로자, 공무원 또는 사업주임을 확인할 수 있는 서류(예. 재직증명서, 공무원증) 이용 장애인이 장애인 기준에 해당함을 증명할 수 있는 서류(예.복지카드 사본) 사업자등록증(또는 고유번호증) 사본〈사업주 신청인 경우〉 자동차등록증 사본〈본인명의 또는 본인 포함 공동명의에 한함〉 운전면허증 사본〈장애인근로자가 운전하는 경우에 한함〉

* 공단 홈페이지에서 신청서류 다운로드

보조공학기기 전시·체험관 안내

구분	내용	
이용안내	관람시간	매주 월~금(10시~17시, 점심시간 12~13시 제외)
	휴관일	공휴일, 근로자의 날(5월1일), 공단 창립기념일(9월 1일)
	입장료	무료
예약안내	예약	견학 희망일 기준으로 1주일 전 예약 필요
	대표전화	02-6321-8400
찾아오시는 길		서울특별시 영등포구 영중로 15(타임스퀘어 오피스A동) 9층 보조공학센터

문의처

- 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 보조공학부

■ 별지8호 서식 〈신설 2022. 7. 12.〉

보조공학기기 지원 신청서(사업주용)

※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않으며, [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다.

접수번호	접수일시	처리기간 30일(맞춤형 60일)
신청대상	[ ] 사업주	[ ] 장애인 사업주

신청인	사업체명(기관명)	대표자	
	법인(주민)등록번호	상시근로자수(장애인 근로자수)	명 (명)
	소재지(본사)		
	사업자등록번호(본사)		
	담당자명	직위	
	담당자 전화	담당자 휴대폰	
	팩스	E-mail	
사업장 개요	사업장명	사업자등록번호	
	소재지		
지원 신청 내용	기기 · 장비(품목)명: ※「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제19조의3제1항에 따라 고용노동부장관이 정하여 고시하는 작업 보조공학기기 · 장비 목록을 참고하여 적습니다.		
	[ ] 맞춤형 기기 · 장비 지원 [ ] 기기 · 장비 구입비 지원 [ ] 기기 · 장비 대여비 지원		

「사업주 및 장애인 등에 대한 융자·지원규정」 제23조 제1항의 규정에 따라 보조공학기기 지원을 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

한국장애인고용공단 ○○○○○○장 귀하

신청인 제출서류	1. 사업자등록증(고유번호증) 사본 1부 2. 그 밖에 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제19조의3제1항에 따라 고용노동부장관이 정하여 고시하는 지원 대상 및 기준에 해당함을 증명하는 서류 1부	수수료 없음
담당직원 확인사항	1. 장애인증명서 2. 고용보험가입증명원 등 고용보험 가입 증명 서류	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 직원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 '담당 직원 확인 사항'을 확인하는 것에 동의합니다. * 동의하지 않는 경우에는 신청인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

신청인 (서명 또는 인)

처리절차

신청서 작성	→ 접수	→ 검토	→ 결재	→ 결정 통지
신청인	처리기관 (한국장애인고용공단)	처리기관 (한국장애인고용공단)	처리기관 (한국장애인고용공단)	

유의사항

거짓 또는 그 밖의 부정한 방법으로 지원을 받거나 동일한 사유로 국가 또는 지방자치단체로부터 중복하여 지원을 받은 등 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제23조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 같은 조 제3항에 따라 그 사실이 있는 날부터 3년간 지원이 제한될 수 있습니다.

297mm×210mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

■ 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙 [별지 제3호의3서식] 〈신설 2022.7.12.〉

장애인 근로자 작업 보조 공학기기 · 장비 지원 신청서

※ 색상이 어두운 난은 신청인이 적지 않으며, [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다.

접수번호	접수일시	처리기간	30일(맞춤형 60일)

신청인	성명	주민등록번호(외국인등록번호)
	집 전화번호	휴대전화 번호
	장애유형	장애정도 [ ] 경증 [ ] 중증
	직무	직무수행 불편사항
사업장 개요	사업장명	사업자등록번호
		법인등록번호
	사업장 주소 ※ 이 주소로 신청한 기기 · 장비가 배송됩니다.	
지원 신청 내용	기기 · 장비(품목)명: ※「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」제19조의3제1항에 따라 고용노동부장관이 정하여 고시하는 작업 보조 공학기기 · 장비 목록을 참고하여 적습니다.	
	[ ] 맞춤형 기기 · 장비 지원 [ ] 기기 · 장비 구입비 지원 [ ] 기기 · 장비 대여비 지원	

「장애인고용촉진 및 직업재활법」제18조제1항제2호, 같은 법 시행령 제19조의3제2항 및 같은 법 시행규칙 제6조의3에 따라 장애인 근로자 작업 보조 공학기기 · 장비의 지원을 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

한국장애인고용공단 ○○○○장 귀하

신청인 첨부서류	1. 근로계약서 등 근로자임을 증명할 수 있는 서류 사본 2. 그 밖에「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」제19조의3제1항에 따라 고용노동부장관이 정하여 고시하는 지원 대상 및 기준에 해당함을 증명하는 서류	수수료 없음
담당 직원 확인사항	1. 장애인증명서 2. 고용보험가입증명원	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 직원이「전자정부법」제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 '담당 직원 확인사항'을 확인하는 것에 동의합니다. * 동의하지 않는 경우에는 신청인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

신청인 (서명 또는 인)

처리절차

신청서 작성	→	접수	→	검토	→	결재	→	결정 통지
신청인		처리기관 (한국장애인고용공단)		처리기관 (한국장애인고용공단)		처리기관 (한국장애인고용공단)		

유의사항

거짓 또는 그 밖의 부정한 방법으로 지원을 받거나 동일한 사유로 국가 또는 지방자치단체로부터 중복하여 지원을 받은 등「장애인고용촉진 및 직업재활법」제23조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 같은 조 제3항에 따라 그 사실이 있는 날부터 3년간 지원이 제한될 수 있습니다.

297mm×210mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 별지8호의2 서식 〈신설 2022. 7. 12.〉

보조공학기기 지원 신청서(장애인 공무원용)

※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않으며, [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다. (앞쪽)

접수번호	접수일시	처리기간	30일(맞춤형 60일)

신청인	신청인 성명	주민(외국인)등록번호
	자택 전화번호	휴대전화 번호
	장애유형	장애정도 [ ] 경증 [ ] 중증
	직무	직무수행 불편사항
사업장 개요	사업장명	사업자등록번호
	사업장 주소 ※ 이 주소로 신청한 기기·장비가 배송됩니다.	
지원 신청 내용	기기·장비(품목)명: ※ 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제19조의3제1항에 따라 고용노동부장관이 정하여 고시하는 작업 보조 공학기기·장비 목록을 참고하여 적습니다.	
	[ ] 맞춤형 기기·장비 지원 [ ] 기기·장비 구입비 지원 [ ] 기기·장비 대여비 지원	

「사업주 및 장애인 등에 대한 융자·지원규정」 제23조 제1항의 규정에 따라 보조공학기기 지원을 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

한국장애인고용공단 ○○○○장 귀하

신청인 제출서류	1. 공무원임을 증명할 수 있는 서류 사본 2. 그 밖에 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제19조의3제1항에 따라 고용노동부장관이 정하여 고시하는 지원 대상 및 기준에 해당함을 증명하는 서류 1부	수수료 없음
담당직원 확인사항	1. 장애인증명서	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 직원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 '담당 직원 확인사항'을 확인하는 것에 동의합니다. * 동의하지 않는 경우에는 신청인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

신청인 (서명 또는 인)

처리절차

신청서 작성	→	접수	→	검토	→	결재	→	결정 통지
신청인		처리기관 (한국장애인고용공단)		처리기관 (한국장애인고용공단)		처리기관 (한국장애인고용공단)		

유의사항

거짓 또는 그 밖의 부정한 방법으로 지원을 받거나 동일한 사유로 국가 또는 지방자치단체로부터 중복하여 지원을 받은 등 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제23조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 같은 조 제3항에 따라 그 사실이 있는 날부터 3년간 지원이 제한될 수 있습니다.

297mm×210mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

www.kead.or.kr/kor 한국장애인고용공단

12 근로지원인 지원

개요

- 업무에 필요한 핵심업무 수행능력을 보유하고 있으나 장애로 부수적인 업무를 수행하는데 어려움을 겪고 있는 중증장애인 근로자와 공무원에게 근로지원인을 배치하여 안정적·지속적인 직업생활을 지원합니다.

근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제19조의2 및 제21조의2

지원 내용

- 지원한도 : 1일 8시간(주 40시간 한도) 이내 근로지원인 지원
  - 수행업무에 대해 직무평가를 통해 지원시간 결정
- 지원기간 : 매 회계연도 기준 1년 이내
  - 지원기간이 종료된 지원 대상자가 계속 지원을 희망할 경우 재신청 가능
- 서비스 조건 : 근로지원인 서비스 이용 시간당 300원의 본인부담금 납부

근로지원인 수행직무 예시

- 지체 · 뇌병변장애인 : 장애로 인해 어려움을 겪는 물건이동, 서류정리, 출장·이동지원 등
- 시각장애인 : 출장 및 업무 시 이동 지원, 서류 대독, 업무관련 정보 검색 지원 등
- 청각 · 언어장애인 : 수화통역 지원, 업무관련 전화 받기, 대화기록 지원 등
- 발달장애인 : 의사소통 및 고객응대, 직무적응 지원 등
- 기타 장애인 : 개별 평가를 통해 근로지원인 서비스가 필요하다고 인정되는 직무 지원

신청 자격

- 지원대상 : 중증장애인 근로자 및 공무원
  - 고용지원 필요도 결정을 통해 지원이 필요하다고 판단되는 장애인 포함

신청 시기

- (정시모집) 계획 시달일~ 2023.12.31.
  - 연도 초('24.1.1) 서비스 시작을 희망하는 이용자들을 위한 모집 방식
- (상시모집) 2024.1.1.~ 연중 상시
  - 예산의 범위에서 지원 대상자 및 지원시간 조정하여 선정

※ 신청시기 및 방식은 매년 상황에 따라 변경될 수 있음

제출 서류

- 근로지원인 서비스 신청서(사업주 동의 필요)
- 중증장애인 기준에 적합함을 인정할 수 있는 서류
- 개인정보 수집·이용 및 제공 사전 동의서
- 임금이 최저임금액 이상이라는 사실을 확인할 수 있는 서류(근로계약서, 급여대장 등)

문의처

- 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 근로지원부

■ 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙 [별지 제4호서식] 〈개정 2023. 12. 26.〉

근로지원인 서비스 신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 √표를 합니다.

접수번호	접수일	처리기간 **14일**

신청인	성 명		**주민등록번호**	
	주 소		장애유형	
	전화번호 ( ) - 휴대전화 :		중증여부 [ ]중증 [ ]경증	
	현 직장 취업일자	보조공학기기 사용여부	예 [ ]	아니오 [ ]
			기기명	

사업주 동의	사 업 체 명		대 표 자
	사업체유형	국가 [ ] (공무원 [ ] 비공무원 [ ]), 지방자치단체 [ ] (공무원 [ ] 비공무원 [ ]) 공공기관(공기업) [ ], 표준사업장 [ ], 직업재활시설 [ ], 비영리기관 [ ], 민간기업 [ ]	
	소재지		
	담당자명		연 락 처
	사업자등록번호		상시 근로자 수
	업종(주된 생산품)		장애인 근로자 수
	사업장에서 근로지원인 서비스 제공에 동의합니다. 대 표 (서명 또는 인)		

근로지원인 서비스 신청 내용

담당 직무 *(핵심직무 위주로 기술)*	근로지원인 서비스 필요영역
(수행시간 :)	
(수행시간 :)	
(수행시간 :)	
(수행시간 :)	
(수행시간 :)	
근로지원인 서비스 희망기간	년 월 일 ~ 년 월 일
근로지원인 서비스 요청사항	

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제19조의2, 같은 법 시행령 제20조의2 및 같은 법 시행규칙 제7조의2에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

한국장애인고용공단 ○○○○○○장 귀하

첨부서류	「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제4조제1항 각 호의 기준에 해당함을 증명할 수 있는 서류 (「중복된 장애의 합산 판정 기준 및 중증장애인 확인 고시」에 따른 중증장애인 확인서를 말합니다) 1부	수수료 없 음

처리절차

신청서 작성	→	접 수	→	검 토	→	결 재	→	결정 통지
신청인		처 리 기 관 (한국장애인고용공단)		처 리 기 관 (한국장애인고용공단)		처 리 기 관 (한국장애인고용공단)		

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

13 중증장애인 근로자 출·퇴근비용 지원

개요

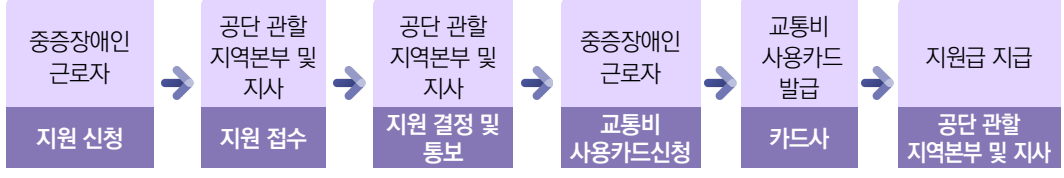
- 저소득 중증장애인 근로자에게 출·퇴근 시 소요되는 교통비를 지원하여 중증장애인의 근로 의욕 고취와 안정적인 직업생활 유지를 지원

근거

- 장애인고용촉진 및 직업재활법 제18조

지원 내용

- 중증장애인 근로자에게 출·퇴근에 소요되는 교통비를 월 7만원 한도 내 지원



신청 자격

- 최저임금 적용제외 인가자, 국민기초생활수급 또는 차상위계층 중증장애인 근로자

※ 최저임금 적용제외 제도: 정신 및 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자에 대하여 인가 후, 최저임금 적용을 제외 (최저임금법 7조)

신청 방법

- 장애인서비스포털(hub.kead.or.kr)을 통한 온라인 및 지역본부 및 지사 직접 신청
  - 지역본부 및 지사 신청 시 근무사업장 소재지 기준으로 문의
  - 연중 상시 신청·접수하나, 예산 소진 시 지원금 지원이 제한될 수 있음

제출 서류

- 중증장애인 근로자 출·퇴근 교통비 지원 신청서(개인정보 수집·이용 및 제공 사전동의서)
- 근로계약서 등 근로자임을 증빙할 수 있는 서류
- 통장사본

문의처

- 공단 지역본부 및 지사(☎1588-1519), 공단 본부 보조공학부

www.kead.or.kr/kor 한국장애인고용공단

■ 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙 [별지 제3호의2서식] 〈개정 2023. 12. 26.〉

중증장애인 근로자 출퇴근 교통비 지원 신청서

※ 색상이 어두운 난은 신청인이 적지 않습니다.

접수번호	접수일시	처리기간	30일

신청인	성명		주민등록번호 (외국인등록번호)	
	장애유형		연락처(신청인)	
			연락처(보호자)	
	주소 (거주지)			
	대상구분	☐ 최저임금 적용 제외 인가를 받은 중증장애인 근로자 ☐ 중위소득 50% 이하에 해당하는 중증장애인 근로자(국민기초생활수급자 또는 차상위계층을 말합니다)		

사업장 개요	사업장명		사업자등록번호	
	법인명		법인등록번호	
	담당자 연락처			
	소재지	본사		
		사업장		

국가로부터 유사한 지원을 받은 경우	(지원금 명칭)	(지원기간)

교통비 지급 희망 은행	은행명	
	계좌번호	
	예금주	

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제18조제1항제1호, 같은 법 시행령 제19조의2제2항 및 같은 법 시행규칙 제6조의2제1항에 따라 중증장애인 근로자 출퇴근 교통비 지원을 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 성명: (서명 또는 인)

한국장애인고용공단 이사장 귀하

신청인 첨부서류	1. 근로계약서 등 근로자임을 증명할 수 있는 서류 사본 2. 신청인 명의의 통장 사본 3. 그 밖에 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제19조의2제1항에 따라 고용노동부장관이 정하여 고시하는 지원 대상 및 기준에 해당함을 증명하는 서류	수수료 없음
담당 직원 확인사항	1. 장애인증명서 2. 고용보험가입증명원 3. 국민기초생활수급자증명서 또는 차상위계층확인서	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 직원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 '담당 직원 확인사항'을 확인하는 것에 동의합니다. * 동의하지 않는 경우에는 신청인이 직접 관련 서류를 제출해야 합니다.

신청인 (서명 또는 인)

처리절차

신청서 작성	→	접 수	→	검 토	→	결 재	→	결정 통지
신청인		처 리 기 관 (한국장애인고용공단)		처 리 기 관 (한국장애인고용공단)		처 리 기 관 (한국장애인고용공단)		

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

14 장애인고용 우수사업주 선정 및 우대조치

개요

- 장애포용적 기업문화를 조성하여 모범적으로 장애인을 고용하는 사업주를 선정·우대함으로써 장애인고용에 대한 인식개선을 도모하고 장애인 고용 확대에 기여하고자 하는 제도입니다.

근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제24조, 같은 법 시행령 제22조

우대조치

➢ **장애인 고용 우수사업주로 선정된 사업주에게는 선정 공고일부터 3년간 다음 각 목에 해당하는 지원 등 우대조치**

가. 국방부의 물품 및 일반용역 적격심사 시 가점(0.5점) 부여
나. 조달청의 물품 적격심사 시 가점(2점) 부여
다. 조달청의 중소기업자간 경쟁물품에 대한 계약이행능력 심사 시 가점(2점) 부여
라. 국세청의 모범납세자 선정 시 우대(2014년부터 적용)
마. 중소벤처기업부의 병역지정업체 선정 시 가점(1점) 부여
바. 금융기관 대출금리 우대
* (주)국민은행(본부 승인 금리), (주)한국스탠다드차타드은행(0.3% 범위 내), (주)하나은행(0.2% 범위 내), 농협은행(주)(0.1%), 수협은행(알찬기업알찬대출 0.2%)
사. 고용노동부의 정기 근로감독 3년간 면제
아. 환경부의 건설폐기물처리용역 적격업체 평가 시 가점(0.06~0.15점) 부여
자. 한국산업안전보건공단 산업재해예방 시설자금 융자금 지원대상자 선정시 가점(5점)부여
차. 한국산업안전보건공단 산업재해예방 시설자금 보조금 지급대상자 선정시 가점(2점)부여
카. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」제21조에 따른 장애인고용시설에 드는 비용의 융자 또는 무상지원 대상 선정 시 우대
타. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」제22조에 따른 장애인표준사업장 무상 지원 결정금액의 10% 이내 우대
피. 장애인 고용촉진유공 정부포상 추천
하. 장애인 고용 선진국 해외연수 선발기회 부여
거. 장애인 고용 우수사업주로 인증

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

신청 자격

- 장애인 의무고용률 이상 장애인을 고용하고 중증 및 여성장애인의 고용확대를 위해 노력하는 등 양질의 장애인 일자리 창출에 기여한 사업주
- 장애인 모집 및 채용에서 우대하고, 장애인의 근로조건과 근무환경을 개선하는 등 장애친화적으로 다른 사업체에 모범을 보인 사업주 등

신청 시기

- 매년 하반기 별도 공고(공단 홈페이지 및 고용노동부 홈페이지 참고)

선정 제외 및 제한대상

➢ 선정 제외 대상

❶ 장애인 고용률이「장애인고용촉진 및 직업재활법」의 장애인 의무고용률 미만인 경우
❷ 심사위원회의 평가 결과가 총점(100점)의 100분의 60 미만으로 현저히 낮은 경우
❸ 제출서류가 허위로 확인된 경우
❹「산업안전보건법」 제10조에 따라 산업재해 등과 관련하여 명단이 공표된 사업주
❺「근로기준법」 제43조의2에 의해 체불사업주로 명단이 공표된 사업주
❻ 한국장애인고용공단 지원금을 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받았거나 받으려 한 것이 확인되어 지급제한 처분을 받은 경우
❼ 인권침해 또는 부도덕한 행위 등으로 사회적 물의를 야기하여 선정이 합당치 않다고 판단되는 경우
❽ 사후관리 이행지도를 불이행하고 장애인 고용의지가 없는 등 우수사업주로 지속이 어렵다고 인정하는 경우
❾ 그 밖에 지원대상자로 선정하기에 부적합하다고 위원회에서 의결하는 경우 등

➢ 선정 제한 대상

❶ 민간 부문의 장애인 고용확대 및 모범사업주 발굴·홍보를 위하여 정부로부터 운영상의 지원을 받는 사업체의 사업주의 합*은 선정규모의 총 40%**를 초과할 수 없음

* 대상: 장애인 표준사업장(자회사형 표준사업장 포함),「장애인복지법」제58조의 장애인 복지시설

** 당해년도의 우수사업주 접수현황 등을 감안하여 조정할 수 있음

■ 장애인고용 우수사업주 선정 및 우대조치에 관한 업무처리규직[별지 제1호서식]

장애인고용 우수사업주 선정 신청서

※ 아래의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 √표를 합니다.
※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다.

접수번호	접수일	처리기간

①사업체명		②대표자	
③법인(주민)등록번호		④사업자등록번호	
⑤업종(주된 생산품)		⑥연매출액	
⑦설립년월일		⑧산재보험 가입번호	
⑨사업체 유형	민간기업 [ ] 공공기관 [ ]	⑩장애인 복지시설사업주 여부	예 [ ] 아니오 [ ]
⑪기업 규모	1,000인 이상 [ ] 300인 이상~1,000인 미만 [ ] 300인 미만 [ ]		
⑫표준사업장 여부	장애인 표준사업장 [ ] 자회사형 장애인 표준사업장 [ ] 해당사항 없음 [ ]		
⑬소재지			
⑭사업체 전화번호		⑮사업체 팩스	
⑯담당자	성명 : 휴대전화 :	전자우편(e-메일) :	

장애인 고용 현황(최근 2년)

기준 시점	⑰상시근로자 수	⑱장애인 수	⑲장애인 고용률	⑳중증장애인 수	㉑여성장애인 수	㉒장애인 월평균 임금
년 12월 (신청 직전년)	명	( )명	%	명	명	원
년 12월 (신청 2년전)	명	( )명	%	명	명	원

년 월 일

사업주(대표자) (서명 또는 인)

한국장애인고용공단 ○○○○○○장 귀하

신청인 제출서류	1. 장애인 고용현황(최근 2년)을 증명할 수 있는 서류 사본 1부(임금대장 등) 2. 주요 공적조서(별지 제2호 서식) 3부(공적 증빙자료 포함) 3. 개인정보 제공·이용 동의서(별지 제3호 서식) 1부	수수료 없음

작성방법

1. ⑪란의 기업 규모는 신청 공고 직전년도 12월말 기준으로 해당하는 곳에 √표를 합니다.
2. ⑰, ⑱란은 인원 수를 기입하며, ⑱란 장애인 수의 괄호 안은 중증 2배수 적용 인원을 적습니다.
3. ⑲란은 중증 2배수 적용 장애인 고용률을 적습니다.
4. ⑳, ㉑란은 인원 수를 적습니다.

처리절차

신청서 작성	→	접수	→	심의선정 (선정위원회)	→	선정 결정	→	선정 통보
신청인		처리기관 (지역본부·지사)		처리기관 (본부)		처리기관 (본부)		처리기관 (지역본부·지사)

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

Memo

장애인 고용,
함께 일하는 우리 모두의
밝은 미래입니다.

www.kead.or.kr/KOR 한국장애인고용공단

장애에 대한 이해 고용의 시작입니다

Part 3

Ⅰ. 장애, 함께 생각해보기

1 장애인에 대한 정의와 범위
2 장애유형별 이해
3 장애인 근로자를 위한 "사업주 재난안전교육" 안내

Ⅱ. 장애인에 대한 정당한 편의제공

1 고용영역의 정당한 편의제공
2 정당한 편의제공의 내용

참고자료

- 장애유형별 편의지원 내용 및 증빙서류
- 2024년도 달라지는 제도
- 공단 주소 및 연락처

I » 장애, 함께 생각해보기

1 장애인에 대한 정의와 범위

장애인의 정의

- 장애인은 신체 또는 정신상의 장애로 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 사람, 중증장애인은 장애인 중 근로 능력이 현저하게 상실된 사람을 의미합니다(「장애인고용촉진 및 직업재활법(이하 “장고법”)」제2조).

장애인의 기준

- 장애인의 기준을 ① 「장애인복지법(이하 “복지법”)시행령」 제2조에 따른 장애인 기준에 해당하는 사람 ② 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률(이하 “유공자법”) 시행령」 제14조 제3항(「보훈보상대상자 지원에 관한 법률(이하 “보훈법”) 시행령」제8조에 따라 준용되는 경우 포함)에 따른 상이등급 기준에 해당하는 사람으로 정의할 수 있습니다(장고법 시행령 제3조).

장애인의 분류

- 장애유형은 크게 신체적 장애(12개 유형)와 정신적 장애(3개 유형)로 나눌 수 있으며, 신체적 장애는 다시 외부 신체기능의 장애(6개 유형)와 내부기관의 장애(6개 유형)로 나눌 수 있습니다.

대분류	중분류	소분류	세분류
신체적 장애	외부 신체기능의 장애	지체장애	절단장애, 관절장애, 지체기능장애, 변형 등의 장애
		뇌병변장애	뇌의 손상으로 인한 복합적인 장애
		시각장애	시력장애, 시야결손장애, 겹보임(복시)
		청각장애	청력장애, 평형기능장애
		언어장애	언어장애, 음성장애, 구어장애
		안면장애	안면부의 추상, 함몰, 비후 등 변형으로 인한 장애

www.kead.or.kr/kor 한국장애인고용공단

대분류	중분류	소분류	세분류
신체적 장애	내부기관의 장애	신장장애	투석치료 중이거나 신장을 이식받은 경우
		심장장애	일상생활이 현저히 제한되는 심장기능 이상
		간장애	일상생활이 현저히 제한되는 만성·중증의 간기능 이상
		호흡기장애	일상생활이 현저히 제한되는 만성·중증의 호흡기기능 이상
		장루·요루장애	일상생활이 현저히 제한되는 장루·요루
		뇌전증장애	일상생활이 현저히 제한되는 만성·중증의 뇌전증
정신적 장애	발달장애	지적장애	지능지수가 70 이하인 경우
		자폐성장애	소아청소년 자폐 등 자폐성 장애
	정신장애	정신장애	조현병, 조현정동장애, 양극성정동장애, 재발성우울장애, 뇌의 신경학적 손상으로 인한 기질성 정신장애, 강박장애, 투렛장애(Tourette's disorder), 기면증

장애인임을 증명할 수 있는 서류

- 장애인임을 확인할 수 있는 자료는 다음과 같습니다. ① 복지법 제32조 및 제32조의2에 의한 장애인 등록증 또는 장애인 복지카드 ② 복지법 시행규칙 제9조에 의한 장애인 증명서 ③ 유공자법 시행령 제101조제1항에 의한 국가유공자증 또는 같은 조 제4항에 따른 국가유공자임을 확인하는 서류 ④ 보훈법 시행령 제86조제1항 전단에 따른 보훈보상대상자증 또는 같은 조 제4항에 따른 보훈보상대상자임을 확인하는 서류

중증장애인의 기준

- 장고법상 중증장애인은 ① 복지법 시행령 제2조 및 별표 1에 해당되는 사람 중 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 사람(장고법 시행규칙 별표 1에 해당하는 사람) ② 유공자법 시행령 제14조제3항(보훈법 시행령 제8조에 따라 준용되는 경우 포함)에 따른 상이등급에 해당하는 사람 중 3급 이상의 상이등급에 해당하는 사람에 해당됩니다(장고법 시행령 제4조).

- 「장애인복지법」상 심한 장애 기준

구분	장애유형	복지법
종전 1~2급	지체(하지·척추·변형), 청각, 언어, 간, 안면, 장루·요루, 신장 장애	심한 장애
종전 1~3급	**지체(상지), 뇌병변, 시각, 지적, 자폐성, 정신, 심장, 호흡기, 뇌전증 장애**	

※ 복지법 심한 장애일지라도 장고법 경증 장애로 분류되는 장애유형이 존재하므로 유의

❖ **참고** : 1. 타법령 **중증장애인** 기준
- (복지법) 종전 1급, 2급, 3급
- (연금법) 종전 1급, 2급 및 3급 중복장애

2. '정신장애'의 경우 '21년 4월 복지법 개정 이후 장애정도에 따라 장고법상 경증장애로 분류될 수 있음

중증장애인임을 증명할 수 있는 서류

- 장고법 시행령 제4조에 따른 중증장애인 확인서
- 발급대상 : 장애인
  ※ 국가유공자의 경우 유공자법에 따른 증명서류로 확인

- 발급방법

오프라인 발급	온라인 발급
각 지자체 읍·면·동 주민센터 및 공단 소속기관에 장애인 당사자가 신분증을 지참하여 발급 ※ 대리발급 시 위임장 필수 제출	1) 정부24 홈페이지(ww.gov.kr) 로그인 후 '중증장애인 확인서 발급' 서비스 민원 신청 가능 2) 장애인 직업능력평가포털 (https://hub.kead.or.kr)에 회원가입 후 신청서를 작성하여 발급

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2 장애유형별 이해

1. 지체장애

지체장애란?

- 지체장애는 흔히 체간(몸통), 상지와 하지에 장애가 있는 것을 말하며 절단장애, 관절장애, 기능장애, 변형장애 등으로 구분합니다.
- 지체장애는 선천적 원인과 후천적 원인 모두에 의해 발생할 수 있습니다. 선천적 장애는 출산 이전 태아 시기부터 장애가 발생하는 것이며, 후천성 장애는 출생 이후 발생하는 것입니다. 대부분의 지체장애가 사고나 산업재해, 질환 등의 후천적 원인에 의해 발생하고 있습니다.
- 지체장애인은 2022년 12월 현재 1,176,291명에 이르며, 전체 장애인 2,652,860명 중 44.3%에 해당됩니다.(등록장애인 기준)

지체장애인의 직업생활

- 최근 편의시설의 확대, 재활공학의 발달로 지체장애인의 취업 영역은 갈수록 넓어지고 있습니다. 육체적인 능력보다 사고와 언어능력이 필요한 직무에서는 지체장애 여부가 업무수행에 영향을 미치지 않습니다.
- 다리에 장애가 있더라도 직접 운전을 하는 등 이동에 제약이 없는 장애인도 많습니다. 따라서 다리에 장애가 있더라도 이동이 많은 업무를 수행하는 것이 어려운 것은 아닙니다.
- 손이나 팔에 장애가 있더라도 컴퓨터나 기계를 자유롭게 조작할 수 있는 장애인이 많습니다. 특히 최근 사무보조기기, 작업보조기기가 개발됨에 따라 지체장애인들이 업무를 수행하는 방법도 다양해지고 있습니다.
- 지체장애인들은 관리직, 연구직 뿐 아니라 일반사무직, 영업직, 판매직 등 다양한 분야로 진출하고 있습니다. 또한 산업현장에서 많은 지체장애인들이 설계원(CAD, CAM), 기계조작원, 품질관리원으로 일하고 있습니다.

지체장애인과 함께 할 때 이렇게 배려하면 좋습니다

- 면접이나 회의를 준비할 때 장애인의 접근성을 고려하는 것이 필요합니다. 다리가 불편한 지체장애인에게 계단이나 턱은 이동하는 데 장애물이 될 수 있습니다.
- 장애인용 주차구역에 다른 차량이 주차하지 않도록 합니다.
- 도움을 줄 때는 먼저 상대방의 의사를 확인합니다. 도움이 필요하다면 장애인 스스로 어떤 도움이 필요한지 설명해 줄 것입니다.

- 휠체어를 이용하는 장애인을 위해 좌석 공간을 마련합니다.
- 장애인이 오면 문을 열어주거나 잡아주는 것이 도움이 됩니다. 장애인의 팔이나 지팡이, 휠체어를 잡아주는 것보다 문을 잡아주는 것이 더욱 편리 할 수 있습니다.
- 엘리베이터를 탈 경우 장애인이 엘리베이터를 탈 때까지 문을 잡아주고 문을 닫을 때는 보장구가 엘리베이터 문에 끼이지 않도록 주의합니다.

- 장애인이 사용하는 휠체어, 목발, 기타 보장구들은 개인의 사적인 물건이므로 사용자의 허락없이 사용해서는 안 됩니다. 특히 사용자가 닿지 않은 곳으로 옮겨 놓지 않도록 합니다.

- 바닥에 물기가 있으면, 미끄러져 다치기 쉬우므로 당사자에게 알려줍니다.
- 지체장애인들도 체육활동이 전혀 불가능한 것은 아닙니다. 팔이나 다리를 완전히 사용하지 않아도 할 수 있는 체육활동도 많으며, 휠체어를 타고 여러 스포츠 활동을 할 수도 있습니다. 체육행사나 레크리에이션을 진행할 때 어떤 활동을 함께 할 수 있는지 물어보는 것이 좋습니다.

2. 뇌병변장애

뇌병변장애란?

- 뇌병변장애는 뇌성마비, 뇌졸중, 외상성 뇌손상 등 뇌의 기질적 병변으로 인해 상지와 하지의 마비가 나타나 주로 보행장애와 일상생활동작의 제한을 받게 되는 것을 말합니다. 신체적 장애 외에 언어장애, 시각장애 등의 장애가 동반되어 나타나기도 합니다.
- 뇌성마비는 임신과 출산 중에 주로 발병합니다. 임신 중 바이러스에 의한 질병에 걸렸을 경우, 출산 과정 중 호흡장애로 인해 뇌에 산소가 충분히 공급되지 못한 경우, 출산 이후 뇌막염과 같은 질병이나 사고에 의해 발생할 수도 있습니다. 그 외 뇌졸중이나 사고 등으로 인한 외상성 뇌손상 역시 많이 발생하고 있습니다.
- 뇌병변장애인은 2022년 12월 현재 245,477명에 이르며, 전체 장애인 2,652,860명 중 9.3%에 해당됩니다.(등록장애인 기준)

뇌병변장애인의 직업생활

- 뇌병변장애는 운동장애와 언어장애로 인해 장애가 외형적으로 두드러져 보입니다. 그러나 개인에 따라 직업능력은 매우 다양하므로 외형적으로 드러나는 장애로 직업능력을 판단하는 것은 정확하지 않을 수 있습니다.
- 뇌병변장애는 언어장애를 동반하는 경우가 많지만 언어장애가 있다고 지적능력이 낮은 것은 아닙니다.
- 떨림이나 경직 등 장애상태를 고려하여 직무를 배치할 경우 뇌병변장애인은 대부분의 직종에서 충분히 업무를 수행할 수 있습니다.
- 예전에는 기계조작원 등 몇몇 직무를 중심으로 취업을 하였으나, 최근에는 공무원, 컴퓨터 프로그래머 등 전문직으로 진출하는 뇌병변장애인이 증가하고 있습니다.

뇌병변장애인과 함께 할 때 이렇게 배려하면 좋습니다

- 뇌병변장애인이 말하는 내용을 알아듣기 어려울 경우 다시 한 번 이야기해 달라고 요청합니다.

- 손이나 팔에 장애가 있더라도 사무보조기기나 작업보조기기를 활용할 경우 업무를 원활히 수행할 수 있습니다. 어떤 지원이 필요한지 확인 하는 것이 필요합니다.

- 넘어졌을 때 어떤 도움이 필요한지 물어본 후 도움을 줍니다. 경우에 따라 혼자 일어나는 것이 더 편할 때도 있습니다. 도와줄 때는 넘어진 사람을 잡지 말고 팔을 내밀어 잡고 일어서도록 하는 것이 좋습니다.
- 함께 걸어갈 때 보행속도를 맞추어 걷는 것이 좋습니다.
- 음료수를 권할 때는 빨대를 꽂아 주는 것이 편할 수 있습니다.

www.kead.or.kr/kor 한국장애인고용공단

3. 시각장애

시각장애란?

- 시각장애는 빛이 눈으로 들어와 뇌까지 전달되는 과정 중 어느 부위가 손상되어 시력을 잃거나 시야가 결손된 것을 말합니다. 전체 시각장애인 중 전혀 볼 수 없는 장애인은 소수이며 대부분은 명암이나 물체의 형태를 구분할 수 있습니다.
- 시각장애는 백내장, 녹내장 등의 질병이나 이물질 침입, 화학약품에 의한 손상 등으로 발생하는 경우가 많습니다. 최근에는 살아가면서 발생한 중도 시각장애인의 수가 점차 늘어나고 있습니다.
- 시각장애인은 2022년 12월 현재 250,767명에 이르며, 전체 장애인 2,652,860명 중 9.5%에 해당됩니다(등록장애인 기준).

시각장애인의 직업생활

- 많은 시각장애인이 보장구 없이 혼자 활동할 수 있습니다. 또한 전맹의 시각장애인도 안내견이나 지팡이를 이용하여 혼자 출퇴근이 가능한 경우가 많습니다.
- 중증시각장애인의 경우 근무시간을 조정해 준다면 혼잡한 시간에 출퇴근하는 어려움을 줄일 수 있습니다. 시각장애인 관련 단체의 차량지원서비스를 이용하거나 회사 내 카풀제를 운영한다면 출퇴근을 보다 용이하게 할 수 있습니다.
- 시각장애인의 직무 배치 시에는 장애 정도(시력 및 시야 정도), 점자 사용 여부, 장애 진행 여부를 고려하는 것이 필요합니다.
- 시각장애가 있다고 해서 컴퓨터를 사용하거나 사무업무를 보는 것에 제한이 있는 것은 아닙니다. 컴퓨터 화면확대 프로그램, 확대독서기, 음성출력 프로그램 등은 큰 비용이 소요되는 것이 아닙니다. 이러한 보조공학기기를 활용한다면 시각장애인의 업무영역은 매우 넓어집니다.
- 지금까지 시각장애인들은 주로 안마나 침술 등의 한정된 직종에 주로 종사하였으나 최근에는 교사, 공무원, 종교인, 음악가, 방송인, 사무원 등 다양한 분야로 진출하고 있습니다.

시각장애인과 함께 할 때 이렇게 배려하면 좋습니다

- 복도나 통로에서 마주쳐 인사를 하게 될 때에는 멀리서 인사를 하기보다 가까이 왔을 때 인사를 건네는 것이 좋습니다. 멀리서 인사를 하게 되면 누구에게 인사를 하는 것인지 모를 수 있습니다.
- 직장 내 구내식당에서 식사를 하는 경우 시각장애인 혼자 라인을 따라가며 배식을 받을 수도 있습니다. 그러나 식당 구조가 복잡하거나 혼잡한 경우에는 대신 배식을 받아 가져다주는 것이 좋습니다.

- 음식의 순서는 시계방향으로 알려주는 것이 좋습니다.
- 회의 중이거나 말을 시작할 때 누가 말하는지 알 수 있도록 자신의 이름을 밝히고 말하는 것이 필요합니다.
- 새로운 장소나 낯선 환경으로 안내할 때는 주변이나 관련 상황을 설명해 줍니다.
- 물건을 전해줄 때는 무슨 물건인지 간단히 설명해 줍니다.

- 시각장애인이 근무하는 사무실 집기류를 새로 배치하거나 복도, 통로 등의 구조를 바꾸는 경우에는 시각장애인에게 양해를 구하고, 바뀐 후의 배치나 구조 등에 대해 충분히 설명해 줍니다.
- 시각장애인들이 자주 이용하는 사무실이나 시설들의 출입문은 반쯤 열린 상태로 두지 말고 완전히 열어두거나 닫아 두는 것이 안전합니다.

- 직장 내 건물구조와 시설물은 단계적으로 차츰 익혀나갈 수 있도록 합니다. 가장 빈번하게 이용하는 시설부터 점차 먼 곳으로 넓혀나가는 것이 좋습니다.
- 길을 알려줄 때는 이쪽, 저쪽과 같은 애매한 표현 대신 시각장애인의 위치를 기준으로 몇 발짝 앞, 몇 미터 앞과 같이 구체적으로 이야기해 줍니다.
- 동행할 때는 흰 지팡이 반대편에 서고 시각장애인이 동행인의 팔을 잡을 수 있도록 합니다.

www.kead.or.kr/kor 한국장애인고용공단

4. 청각장애

청각장애란?

- 청각장애는 귀를 통하여 들어온 소리를 감지하여 뇌에 전달하는 경로에 손상이 있어 소리를 전혀 듣지 못하거나 무슨 소리인지 정확하게 구별할 수 없는 것을 말합니다. 또한 평형 기능의 이상이 있는 경우도 청각장애에 포함됩니다.
- 청각장애는 중이염, 외상성 고막 파열, 바이러스에 의한 청각신경 손상 등에 의해 발생할 수 있습니다. 또는 소음 속에서 장기간 근무하였을 경우에도 발생할 수 있으며(소음성 난청) 노인 에게도 발생할 수 있습니다(노인성 난청).
- 청각장애인은 2022년 12월 현재 425,224명에 이르며, 전체 장애인 2,652,860명 중 16%에 해당됩니다(등록장애인 기준).

청각장애인의 직업생활

- 언어 대신 다른 수단을 통해 의사소통이 가능하다면 청각장애인은 대부분의 직종에서 일할 수 있습니다. 화상전화기, 소리증폭장치, 핸드폰 문자서비스 등 최근에는 언어 대신 의사소통을 가능하게 하는 수단이 다양하게 개발되고 있습니다.
- 모든 청각장애인이 수화를 사용하는 것은 아닙니다. 메모를 통해서 혹은 입모양을 보고 의사소통을 하는 청각장애인도 있으며 보청기를 사용하여 말하거나 들을 수 있는 경우도 있습니다.
- 지금까지는 생산현장의 단순직, 기술직 등에서 많이 근무하였으나 최근에는 컴퓨터 관련 전문직, 사무직 등으로 업무 영역이 넓어지고 있습니다.

청각장애인과 함께 할 때 이렇게 배려하면 좋습니다

- 모든 청각장애인이 수화를 하는 것은 아닙니다. 어떤 의사소통 방법이 좋은지 확인하는 것이 필요합니다.

- 청각장애인과 대화를 시작하기 전에는 먼저 시선을 끄는 것이 중요합니다. 말을 할 때는 눈을 보면서 입모양과 발음을 정확하게 하고 필요하면 반복하여 말해줍니다.
- 청각장애인과 대화를 할 때 의미 있는 표정이나 몸짓을 이용하면 의사소통을 보다 원활히 할 수 있습니다.

- 수화통역사를 통해 대화를 할 경우 수화통역사가 아닌 청각 장애인을 향해 직접 이야기합니다.
- 청각장애인과 함께 있을 때 비장애인과 대화할 때에는 대화 내용을 청각장애인에게 간단하게 설명하여 상황을 공유 하도록 합니다.
- 업무를 지시할 때는 시범을 보이거나 글로 써서 설명합니다.

- 회의에서 진행되는 상황을 중간중간 확인하고 청각장애인에게 이야기할 기회를 줍니다.
- 회의나 야근, 회식 등 공지사항은 미리 게시판에 알려 줍니다.
- 화장실 문에 '사용 중' 을 알리는 표지를 설치하는 등 청각 장애인을 위해 시각적 장치들을 마련합니다.

5. 언어장애

언어장애란?

- 언어장애는 의사소통을 위해 상대방의 말을 듣고 자신의 생각을 음성을 통하여 표현하는 과정 중 어떤 부분의 이상으로 의사소통이 잘 이루어지지 않는 것을 말합니다.
- 언어장애는 단순한 조음(발음)장애, 유창성장애(말더듬)와 같은 음성장애 그리고 언어중추 손상으로 인한 실어증, 발달기에 나타나는 발달성 언어장애로 의사소통에 어려움이 있는 것을 포함합니다.
- 언어장애인은 2022년 12월 현재 23,349명에 이르며, 전체 장애인 2,652,860명 중 0.9%에 해당됩니다(등록장애인 기준).

언어장애인의 직업생활

- 언어장애와 직업능력은 무관한 경우가 많습니다. 언어장애가 있다고 지적능력이 낮은 것은 아닙니다.
- 언어장애인 역시 청각장애인과 마찬가지로 의사소통하는 방식이 다양합니다. 입모양을 보고 의사소통을 하거나 수화, 메모를 통해 의사소통을 하는 경우도 있습니다.
- 언어를 사용하는 일을 주된 업무로 하지 않는다면 언어장애인은 대부분의 직종에 종사할 수 있습니다. 최근 의사소통을 지원하는 다양한 보조공학기기가 개발됨에 따라 언어장애인도 강의나 토론을 충분히 할 수 있습니다.

언어장애인과 함께 할 때 이렇게 배려하면 좋습니다

- 언어장애인의 대화 속도는 비장애인만큼 빠르지 않은 경우가 많습니다. 대화할 때 얼굴, 눈을 바라보고 대화에 충분한 주의를 기울입니다.
- 언어장애인 중 전화 통화에 어려움이 있는 경우에는 팩스, 이메일 등 다른 의사소통 방법을 활용합니다.

- 언어장애인이 천천히 오랫동안 이야기할 때는 고개를 끄덕이는 등 자신이 상대방의 말을 경청하고 있음을 알리는 것이 좋습니다.
- 언어장애인이 말하는 것이 힘들어 보이더라도 당사자가 말하고자 하는 것을 끝마칠 때까지 기다립니다.

6. 지적장애

지적장애란?

- 지적장애는 지적 능력의 발달이 불충분하거나 불완전하고 자신의 일을 처리하는 능력과 사회생활 능력이 저하되어 있는 것을 말합니다. 지적장애는 보통 지능지수(IQ)와 사회성숙지수 등을 통해 판단하는데, 이들 지수가 70 이하인 경우를 지적장애라 합니다.
  ※ 2007년부터 정신지체장애가 지적장애로 명칭이 변경되었습니다.
- 지적장애는 원인을 알 수 없는 경우가 많으며 임신 초기 산모가 풍진을 앓았거나 영양 결핍이 심한 경우, 미숙아, 염색체이상(다운증후군)일 경우에 발생하기도 합니다.
- 지적장애인은 2022년 12월 현재 225,708명에 이르며, 전체 장애인 2,652,860명 중 8.5%에 해당됩니다(등록장애인 기준).

지적장애인의 직업생활

- 지적장애인들도 적절한 교육과 훈련을 통해 자신에게 적합한 직무에 종사할 수 있습니다. 또한 대부분의 지적장애인은 출퇴근 훈련을 통해 혼자서 출퇴근이 가능합니다.
- 지적장애인은 복잡한 전문적인 기술을 필요로 하지 않는 단순노무직, 조립직 등에 주로 종사하고 있습니다. 최근에는 주방보조원, 간병보조원, 기계조작원, 사서보조 등 취업 직종이 점차 넓어지고 있습니다.

지적장애인과 함께 할 때 이렇게 배려하면 좋습니다

- 인지적인 능력이 낮더라도 자신의 욕구를 알고 표현할 수 있으므로 지적장애인의 의사를 존중해야 합니다. 또한 나이에 맞는 호칭을 사용하고 함부로 반말을 하지 않습니다.

- 지적장애인과 이야기 할 때에는 쉬운 표현을 사용합니다. 작업 지시는 한 번에 한 가지씩, 지적장애인의 이해도를 고려하여야 합니다.
- 작업은 익숙해질 때까지 시범을 통해 여러 차례 반복해 주는 것이 효과적입니다.
- 근무시간, 적절한 근무 복장, 직장 규칙 등을 반복하여 설명해 주는 것이 필요합니다.

7. 자폐성장애

자폐성장애란?

- 자폐성장애는 정상적인 발달 단계를 거치지 못해 기능 및 능력 장애로 인하여 주위의 도움이 필요한 것을 말합니다. 자폐성장애인은 눈 맞추기를 피하거나 동일함을 유지하려는 특성 등을 대표적으로 보이기도 합니다.

  ※ 2007년부터 발달장애가 자폐성장애로 명칭이 변경되었습니다.

- 자폐성장애인은 2022년 12월 현재 37,603명에 이르며, 전체 장애인 2,652,860명 중 1.4%에 해당됩니다(등록장애인 기준).

자폐성장애인의 직업생활

- 자폐성장애인은 장애특성으로 인해 취업 직종이 다소 제한될 수 있습니다. 그러나 변화가 적은 일 등 개인의 특성과 선호도를 고려하여 배치한다면 훈련을 통해 직무를 수행할 수 있습니다.
- 자폐성장애인은 복잡한 작업을 필요로 하지 않는 업무에 주로 종사하고 있습니다. 최근에는 세차원, 주방보조원, 사서보조 등 직무영역이 넓어지고 있습니다.

자폐성장애인과 함께 할 때 이렇게 배려하면 좋습니다

- 자폐성장애인은 낯선 장소, 낯선 사람, 예측하지 못했던 상황에 불안해 할 수 있습니다. 사전에 충분한 설명이나 예행연습이 필요합니다.

- 일과를 조정해야 할 경우 사전에 충분히 설명하고 이에 대한 훈련을 할 수 있도록 합니다.
- 자폐성장애인의 경우 일상생활에 필요한 기술들이 부족한 경우가 많습니다. 대중교통을 이용할 때, 돈을 계산할 때 도움을 주는 것이 좋습니다.

8. 정신장애

정신장애란?

- 정신장애는 그 종류가 다양하며 정신분열증, 조울증, 우울증이 정신장애에 포함됩니다.
- 정신장애인은 2022년 12월 현재 104,424명에 이르며, 전체 장애인 2,652,860명 중 3.9%에 해당됩니다(등록장애인 기준).

정신장애인의 직업생활

- 구직활동을 하는 대부분의 정신장애인은 특별한 병리증상을 가지고 있지 않는 경우가 많습니다. 꾸준한 약물 복용과 스트레스 관리가 이루어질 경우 직업생활이 충분히 가능합니다.
- 약물 복용에 따른 증상(졸음 등)을 이해하고 이에 따른 직무지도를 할 경우 업무수행에는 큰 어려움이 발생하지 않습니다.

정신장애인과 함께 할 때 이렇게 배려하면 좋습니다

- 근무 중에도 자연스럽게 약을 복용할 수 있는 분위기를 조성해 줍니다. 중간 중간 짧은 휴식이 도움이 됩니다.
- 정신과 약물이 갈증을 유발하는 경우가 많으므로 식음료의 반입이 금지되는 경우라도 정신장애인의 요청이 있는 경우 음료수를 마실 수 있도록 해 줍니다.

- 약물 복용이나 치료를 위해 외출을 해야 하는 경우 근무시간을 조정해 주는 것이 필요합니다.
- 직장 내 어려움이나 고민을 편하게 의논할 수 있는 사람을 주변에 배치해 주는 것이 큰 도움이 됩니다.

9. 신장장애

신장장애란?

- 신장장애는 혈액 내 노폐물을 걸러내고 소변을 만드는 신장 기능에 이상이 생기는 것을 말합니다. 만성신부전증으로 혈액투석이나 복막투석을 받는 경우 그리고 신장을 이식받은 경우 신장장애에 포함됩니다.
- 신장장애인은 2022년 12월 현재 105,842명에 이르며, 전체 장애인 2,652,860명 중 4%에 해당됩니다(등록장애인 기준).

신장장애인의 직업생활

- 신장장애인은 투석을 위한 배려를 해 준다면 직장생활을 하는 것이 충분히 가능합니다.
- 복막투석을 하는 대부분의 신장장애인은 점심시간 등 투석을 할 수 있는 시간과 깨끗하게 씻을 수 있는 공간을 배려한다면 업무 수행에 큰 어려움이 없습니다.
- 혈액투석을 하는 신장장애인은 평균 주 2~3회 투석을 하며 1회 투석 시 평균 4시간 가량이 소요됩니다. 대도시의 경우 야간투석 및 주말투석을 하는 병원이 늘어나고 있으므로, 혈액투석을 위한 근무시간의 조정이 이루어진다면 대부분의 신장장애인이 직업생활을 충분히 해 나갈 수 있습니다.
- 신장장애인은 과도한 피로를 유발할 수 있는 노동 강도가 높은 직무를 피한다면 대부분의 직종에서 충분히 일할 수 있습니다. 특히 중도에 장애가 발생한 경우 장애가 발생하기 이전의 능력과 경험으로 자신의 직무를 잘 수행해 나갈 수 있습니다.

신장장애인과 함께 할 때 이렇게 배려하면 좋습니다

- 투석이 필요한 신장장애인의 경우 투석시간, 투석장소에 대한 배려가 필요합니다. 탄력근무제, 재택근무 등 근무형태를 조정해 주는 것이 도움이 됩니다.
- 신장장애인은 식사 조절이 중요합니다. 가능하다면 식사할 때 염분을 넣지 않고 따로 준비해 달라고 요청합니다.

- 혈액투석을 하는 팔목에 무리가 가지 않도록 지나치게 무거운 물건을 드는 일은 도와주는 것이 좋습니다.
- 운동이나 장난을 하면서 갑작스럽게 힘을 주어 혈액투석을 하는 팔목에 무리가 가지 않도록 합니다. 복막투석을 하는 복강부분을 잡거나 밀치는 일이 없도록 주의 하는 것이 필요합니다.

※ 복강 : 복막에 의해 둘러싸여 있는 공간으로 인체에서 가장 큰 빈 공간입니다. 소화관의 대부분과 간·신장·난소 등이 복강 안에 들어 있습니다.

10. 심장장애

심장장애란?

- 심장장애는 심장기능의 장애가 지속되며 심부전증 또는 협심증 등으로 일상생활에 제한을 받는 것을 말합니다. 심장이식을 받는 경우도 심장장애에 포함됩니다.
- 심장장애는 흔히 심근경색, 심장판막증, 고혈압증, 심막염 등의 심장질환에 의해 생기는 경우가 많습니다.
- 심장장애인은 2022년 12월 현재 5,078명에 이르며, 전체 장애인 2,652,860명 중 0.2%에 해당됩니다(등록장애인 기준).

심장장애인의 직업생활

- 심장장애인은 꾸준한 약물 복용과 관리가 이루어질 경우 대부분의 직종에서 충분히 일할 수 있습니다. 특히 중도에 장애가 발생한 경우 장애가 발생하기 이전의 능력과 경험으로 자신의 직무를 잘 수행해 나갈 수 있습니다.
- 심장에 부담을 줄 수 있는 노동 강도가 높은 직무를 피하고 정기적인 병원 진료에 필요한 시간을 배려한다면 대부분의 직종에서 충분히 일할 수 있습니다.

심장장애인과 함께 할 때 이렇게 배려하면 좋습니다

- 심장에 무리가 될 수 있는 과격한 운동이나 활동은 하지 않도록 합니다.
- 심장장애인은 염분이나 당분이 많은 음식을 피하는 것이 중요합니다. 회식 시 심장장애인의 건강에 무리가 되지 않는 메뉴를 선택할 수 있도록 배려하는 것이 필요합니다.

- 과도한 음주와 흡연은 심장에 무리를 주므로 술자리에서 술이나 담배를 권하지 않습니다.

11. 호흡기장애

호흡기장애란?

- 호흡기장애는 폐나 기관지 등 호흡기관의 만성적인 기능부전으로 일상생활에 상당한 제약이 있는 것을 말합니다. 만성적인 호흡기능부전이 있는 환자로 진단을 받은 후 1년이 경과하고 2개월의 적극적인 치료에도 불구하고 장애가 지속되는 경우 호흡기장애인이 됩니다.
- 호흡기장애는 다양한 원인에 의해 발생합니다. 흡연, 세균 감염 등 외부 원인에 장기적으로 노출되는 경우 발생할 수 있으며 염증-면역 체계의 이상으로 폐에 염증이나 병변이 지속되는 등 내부 요인에 의해서도 발생할 수 있습니다.
- 호흡기장애인은 2022년 12월 현재 11,451명에 이르며, 전체 장애인 2,652,860명 중 0.4%에 해당됩니다(등록장애인 기준).

호흡기장애인의 직업생활

- 호흡곤란이 발생할 수 있으므로 장애상태를 고려하여 직무에 배치하는 것이 필요합니다. 이동이 많은 업무나 노동 강도가 높은 직무를 피하여 배치한다면, 호흡기장애인은 많은 영역에서 직무를 수행할 수 있습니다.
- 중도에 호흡기장애가 발생한 경우 장애가 발생하기 이전의 능력과 경험은 유효하므로 자신의 직무를 잘 수행해 나갈 수 있습니다. 필요한 경우 보다 쾌적한 환경으로 재배치해 주는 것이 큰 도움이 됩니다.

호흡기장애인과 함께 할 때 이렇게 배려하면 좋습니다

- 호흡기장애인의 경우 건조한 환경이나 자극적인 가스, 급격한 온도 변화가 있는 작업환경은 피하는 것이 좋습니다.
- 호흡기장애인의 경우 쾌적한 근무환경이 중요합니다. 호흡기장애인에게 담배를 권하거나 함께 있는 자리에서 담배를 피우지 않도록 합니다.

- 호흡기장애인의 경우 이동이 많거나 노동 강도가 높은 직무는 피하여 배치하는 것이 좋습니다.
- 호흡기장애인의 경우 천명음(쌕쌕거리는 소리)이 날 수 있습니다. 소리가 날 경우 피곤한지 물어보고 쉬게 하는 것이 큰 도움이 됩니다.

12. 간장애

간장애란?

- 간장애는 간경변, 간암 등 만성 간질환을 가지고 있는 환자가 최초 진단 이후 1년이 경과하고 2개월 이상의 적극적인 치료에도 불구하고 장애가 지속되는 경우를 말합니다. 간을 이식받은 경우도 간장애에 포함됩니다.
- 간장애는 간경변이나 간암 등에 의해 발생합니다. 간경변은 만성간염 등이 오래 지속되어 간세포의 손상이 심해진 경우 간에 '흉터'가 생긴 것을 말합니다. 간암은 대부분 만성 간염이나 간경변과 같은 만성 간질환을 가지고 있는 환자에게서 발생합니다.
- 간장애인은 2022년 12월 현재 15,066명에 이르며, 전체 장애인 2,652,860명 중 0.6%에 해당됩니다(등록장애인 기준).

간장애인의 직업생활

- 간장애인은 꾸준한 약물복용과 관리가 이루어질 경우 대부분의 직종에서 충분히 일할 수 있습니다. 건강관리에 필요한 정기적인 병원 진료를 배려해 준다면 직무를 수행하는데 큰 어려움이 없습니다.
- 중도에 장애가 발생한 경우 장애가 발생하기 이전의 능력과 경험으로 여전히 자신의 직무를 잘 수행해 나갈 수 있습니다.

간장애인과 함께 할 때 이렇게 배려하면 좋습니다

- 업무로 인하여 과로나 수면 부족이 생기지 않도록 배려하는 것이 좋습니다.
- 간 장애인의 경우 피부의 점막이 누렇게 되는 황달증상이 나타날 수 있습니다. 이 경우 이상하다고 생각하여 피하지 말고 장애특성으로 이해하고 자연스럽게 대합니다.

- 간장애인에게 술은 금물이므로 회식 시 술을 권하지 않습니다.
- 간장애인 역시 식사 조절이 중요합니다. 저염식 위주로 식사를 할 수 있도록 도와줍니다.

www.kead.or.kr/kor 한국장애인고용공단

13. 안면장애

안면장애란?

- 안면장애는 6개월 이상의 충분한 치료 후에도 노출된 안면부에 면상반흔, 색소침착, 조직의 비후나 함몰, 결손 등이 남아있는 것을 말합니다. 노출된 안면부란 상지와 하지, 몸통 이외에 일상적으로 노출되는 부분을 의미합니다.

  ※ 면상반흔이란 수술 후 또는 외상 후 얼마 동안은 비교적 가늘던 반흔이 주변 피부의 긴장성 (tension) 때문에 점점 폭이 넓어진 것을 말합니다. 일반적으로 흔히 볼 수 있는 흉터를 말합니다.

- 안면장애는 모세혈관기형, 혈관종, 신경섬유종증과 같은 질병이나 화상 등 다양한 원인에 의해 생길 수 있습니다.
- 안면장애인은 2022년 12월 현재 2,725명에 이르며, 전체 장애인 2,652,860명 중 0.1%에 해당됩니다(등록장애인 기준).

안면장애인의 직업생활

- 안면장애 자체가 직무를 수행하는 데 큰 제약이 되지 않으므로 광범위한 직종에 종사할 수 있습니다.

안면장애인과 함께 할 때 이렇게 배려하면 좋습니다

- 화상으로 장애를 입은 안면장애인의 경우 주변의 시선이 불편해서 한여름에도 긴 상의를 입거나 모자, 장갑 등을 착용하는 사람들이 있습니다. 이들에게 무리하게 모자나 장갑 등을 벗게 하는 행동은 삼갑니다.

- 화상으로 장애를 입은 안면장애인의 경우 습도나 온도에 많은 영향을 받을 수 있습니다. 냉방이 잘 되는 곳에서 일할 수 있도록 배려합니다.
- 술은 모세혈관을 확장시켜 흉터를 더 붉게 만들고 흉터에 색소침착이 남게 만들 수도 있습니다. 술은 무리하게 권하지 않는 것이 좋습니다.

14. 장루·요루장애

장루·요루장애란?

- 장루·요루장애는 배변기능 또는 배뇨기능의 장애로 인하여 장루 또는 요루를 시술하여 일상생활을 하는 데 상당한 제약이 있는 것을 말합니다.
- 장루·요루장애는 사고로 발생하는 경우도 있지만 질병이 원인이 되어 발생하는 경우가 대부분입니다. 장루장애의 경우 직장암이나 대장암 등의 악성종양이 원인이 되는 경우가 많으며, 요루장애의 경우 방광암이 원인이 되는 경우가 많습니다.
- 장루·요루장애인은 2022년 12월 현재 16,779명에 이르며, 전체 장애인 2,652,860명 중 0.6%에 해당됩니다(등록장애인 기준).

장루·요루장애인의 직업생활

- 장루, 요루의 관리가 잘 이루어지고 병원 진료에 대한 배려가 이루어진다면 장루·요루 장애인은 다양한 직종에서 근무하는 데 큰 제약이 없습니다.
- 중도에 장애가 발생한 장루·요루장애인의 경우 장애 발생 이전의 능력이나 경험에는 장애가 발생하지 않으므로 장애에 대한 이해만 있다면 충분히 직장생활을 해나갈 수 있습니다.
- 직무 배치 시 무거운 짐을 들거나 오래 서 있는 일과 같이 복부에 힘이 들어가는 업무는 장루 상태를 고려하여 배치하는 것이 좋습니다.

장루·요루장애인과 함께 할 때 이렇게 배려하면 좋습니다.

- 탈의가 잦은 근무환경, 공개적으로 탈의를 해야 하는 경우 이에 대해 의논하는 것이 필요합니다.
- 장루장애인의 경우 괄약근이 없기 때문에 수시로 본인의 의지와 상관없이 가스가 배출되는 경우가 있습니다. 이 경우 장애특성으로 이해하고 자연스럽게 대하는 것이 좋습니다.

- 식사를 할 때 질긴 섬유질 음식, 설사 또는 변비, 가스를 유발하는 음식은 피해야 하므로 메뉴를 선택할 때 이를 고려하는 것이 좋습니다.
- 술이나 담배는 장애에 많은 영향을 미치므로 회식 자리에서 술이나 담배를 권하지 않습니다.

15. 뇌전증장애

뇌전증장애란?

- 뇌전증장애는 대뇌 세포의 과잉방전으로 의식 소실, 운동성 활동의 변화 등 여러 종류의 임상증상이 짧은 시간 안에 일어나는 것을 말합니다.
  ※ 2014년부터 간질장애가 뇌전증장애로 명칭이 변경되었습니다.
- 뇌전증장애는 원인을 뚜렷이 알 수 없는 경우가 많습니다. 소아 간질은 대뇌저산소증, 대뇌 외상, 경련성 등 다양한 원인에 의해 발생하며, 성인 간질은 대개 뇌손상, 종양, 뇌혈관장애에 의해 이차적으로 발생합니다.
- 뇌전증장애인은 2022년 12월 현재 7,076명에 이르며, 전체 장애인 2,652,860명 중 0.3%에 해당됩니다(등록장애인 기준).

뇌전증장애인의 직업생활

- 뇌전증장애는 꾸준한 약물 복용으로 통제되는 경우가 많으므로 장애 상태를 정확히 이해하고 업무에 배치하는 것이 중요합니다. 만약 발작이 있다고 하더라도 다시 정상상태로 회복되므로 업무를 충분히 수행할 수 있습니다.
- 뇌전증장애인의 경우 만약에 발생할 수 있는 안전문제에 대비하기 위하여 높은 곳이나 위험한 기계 앞에는 배치하지 않는 것이 좋습니다.
- 대부분의 뇌전증장애인은 발작 시 큰 문제가 발생하지 않습니다. 그러나 발작 시 호흡곤란이나 외상 등의 문제가 발생할 수 있으므로 발작 시 대처방법을 숙지해 두는 것이 필요합니다.

뇌전증장애인과 함께 할 때 이렇게 배려하면 좋습니다

- 규칙적인 식사를 하고 약을 복용할 수 있도록 배려합니다.
- 수면 부족은 발작에 영향을 미칠 수 있으므로 비규칙적인 근무나 야간근무를 하지 않도록 배려합니다.
- 운전이나 높은 곳, 위험한 기계 앞에서 일하는 것은 주의가 필요하므로 장애 상태를 고려하여 직무에 배치합니다.

- 술은 발작에 영향을 미치므로 회식자리에서 술을 권하지 않습니다.
- 발작이 일어나면 주변의 위험한 물건을 치우고 안경을 벗겨주며, 넥타이·단추·허리띠를 풀어주고 기도를 유지 해 줍니다.

3 장애인 근로자를 위한 “사업주 재난안전교육” 안내

재난에 대한 이해

- 재난이란,“재난 및 안전관리 기본법” 제3조 제1호에 의하면, 재난이란 국민의 생명, 신체, 재산과 국가에 피해를 주거나 줄 수 있는 것
- 재난은 ‘자연재난’과 ‘사회재난’으로 분류
  - 자연재난 : 태풍, 호우, 홍수, 강풍, 지진 등에 준하는 자연현상으로 인한 재해
  - 사회재난 : 화재, 붕괴, 폭발 등의 사고로 대통령령으로 정하는 규모 이상의 피해나, 국가기반체계 마비, 감염병 등으로 인한 피해 등

사업주의 장애인 근로자를 위한 대피 준비

- 1단계, 대피계획 수립 : 장애인 근로자의 지원사항을 파악 후 대피계획을 수립
- 2단계, 대피에 필요한 지원사항 점검 : 대피지원인 지정 및 대피 교육 자료 준비 등의 일반적인 사항을 점검하고 장애인 근로자의 개인 특성에 따른 추가 준비 사항을 점검
- 3단계, 대피지원인 지정 : 대피지원인은 1~3명을 지정하되, 근로지원인이 있을 경우 근로지원인을 포함하여 지정

장애인 근로자 본인의 대피 준비

- 1단계, 대피계획 세우기 : 대피 준비 시 자신에게 필요한 지원을 사업주에게 요청하고, 사업주는 대피지원인 연락처, 대피로 등의 내용이 포함된 대피계획을 수립
- 2단계, 대피 준비하기 : 비상시 사용할 비상 연락망을 사전에 확인하고, 대피 시 필요한 시설과 장비의 사용법 및 대피계획에 따른 대피로 내용 숙지
- 3단계, 대피하기 : 비상상황이 파악되면, 사전에 대피 지원인과 정한 방법으로 연락하여 만나고, 안전한 대피로로 대피

장애인 근로자 재난안전 준비 원칙

- 장애인 근로자 당사자의 참여와 의견 존중
- 장애인 재난 안전 계획 및 대피 등의 정확한 정보가 장애인 근로자에게 모두 공유
- 장애인근로자 대피계획 수립 및 활용
- 장애 유형별 특성을 반영하여 시설·장비 준비

www.kead.or.kr/KOR 한국장애인고용공단

장애인 근로자를 위한 재난안전 준비 단계

- 재난안전 준비절차 1단계, 장애인 근로자의 장애에 대한 이해
  - 재난 준비 시 신체장애나 인지장애를 고려해서 준비
- 재난안전 준비절차 2단계, 대피계획 수립
  - 장애인 근로자의 정보 및 대피 지원인 지정 등이 포함된 장애인근로자 대피계획 수립
  - 장애인근로자 대피계획 수립을 위해 장애인 근로자의 근로 현장에 대한 인터뷰 및 대피와 관련된 인터뷰가 필요
  - 대피계획 안에는 재난이 발생했을 때 정확하고 빠르게 상황을 알리는 장애 유형별 의사소통 시스템에 대한 내용 포함
- 재난안전 준비절차 3단계, 대피 교육
  - 장애인 근로자와 비장애인 근로자가 모두 참여, 그림이나 사진, 모니터 등을 활용 교육
- 재난안전 준비절차 4단계, 시설·장비 준비 및 실전연습
  - 시설·장비 및 인지 시스템, 장애인근로자 대피계획 등의 점검과 확인 필요, 실전연습의 경우 1년에 2회 이상 정기적으로 연습
  - 정기적인 실전연습 시 재난 안전 시설·장비를 활용하고 각 시설·장비에 대해 장애인 근로자에게 사전 교육을 실시하여 잘 알고 있도록 안내
  - 실전연습을 할 때는 장애인근로자 대피계획을 지참하여 수행

장애유형별 대피(1) : 지체장애인의 재난안전 대피

- 수동휠체어를 사용하는 지체장애인은 휠체어 상태를 항상 점검해야 하고, 비상용 키트에 휴대용 타이어 펌프를 추가해서 준비
- 보행장애인의 경우에는 가방 형태의 비상용 키트 준비, 필요한 경우 수동휠체어 비치
- 경사로가 있는 경우와 없는 경우의 대피 방법을 모두 준비
- 장애인 근로자의 장애 정도와 상황 여건 등을 고려하여 계단 내려가는 방법 선택하여 준비
- 대피 지원인과 함께 정기적으로 실전 연습 실시

장애유형별 대피(2) : 시각장애인의 재난안전 대피

- 비상용 키트에 비상용 키트에 여분의 흰 지팡이 준비
- 보조견이 있는 경우 보조견의 정보 및 사료까지 준비
- 필요할 경우 대피 지원인의 지원을 받아 대피 연습
- 재난 발생 시를 대비해 대피 지원인의 지원을 받아 안내 보행에 대한 연습
- 연습 시 시각장애인 근로자가 대피지원인의 팔꿈치를 잡고 따라갈 수 있도록 연습

- 대피지원인은 시각장애인 근로자의 보행속도에 맞추어 안내
- 정기적인 대피 연습 실시

장애유형별 대피(3) : 청각장애인의 재난안전 대피

- 비상용 키트에 펜과 종이 추가
- 보청기를 사용하는 경우에는 보청기용 보조 배터리 추가
- 직원 대상으로 불이야, 위험하다 등의 간단한 한국어 수어 교육 연습

장애유형별 대피(4) : 발달장애인의 재난안전 대피

- 발달장애인 근로자의 신상정보가 적힌 개인신상카드를 비상용 키트에 지참
- 출퇴근 시와 같은 일상적인 상황에서 피난대피 교육 병행
- 발달장애인 근로자에게 색상이나 단순화된 자료를 통해서 대피 방법을 쉽고, 간단하게 이해할 수 있도록 안내
- 재난 상황을 주위에 알릴 수 있는 방법에 대한 교육을 평소에 실시

"장애인근로자 대피계획"이란?

- "장애인근로자 대피계획"이란, 미국, 영국 등에서 실시하고 있는 "개인안전대피계획(PEEP)를 벤치마킹하여 한국 상황에 적용하고자 하는 장애인 대피계획
- "장애인근로자 대피계획" 수립 시, 장애인과 비장애인 근로자가 모두 참여 필요
- 작성된 "장애인근로자 대피계획"은 정기적으로 내용 확인 및 수정 필요
- 장애인 근로자가 항상 지참할 수 있도록 조치

"장애인근로자 대피계획"의 구성

- (앞면) 장애인 근로자의 개인정보 및 대피 교육 방법, 그리고 재난 상황을 어떻게 알리는지의 내용 포함, 이 내용은 장애인 근로자와 협의 하에 계획에 포함
- (뒷면) 대피 지원인의 성명과 연락처, 대피 시 필요한 보조기구 및 훈련 일정 등을 상세히 기록

재난안전!
장애인 근로자와 사업주가 함께 하면
우리의 일자리가 더욱 안전해집니다.

www.kead.or.kr/kor 한국장애인고용공단

Ⅱ » 장애인에 대한 정당한 편의제공

1 고용영역의 정당한 편의제공

- 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애를 이유로 차별받은 사람의 권익을 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통해 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하기 위해 2007년 4월 10일 제정된 법으로, 2008년 4월 11일부터 시행되고 있습니다.
- 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」은 사용자에게 장애인에 대한 정당한 편의 제공의 의무를 부과하고 있으며, '정당한 사유없이 장애인에 대하여 정당한 편의 제공을 거부'하는 것은 차별로 규정하고 있습니다.
- 고용영역에서도 정당한 편의제공의 의무가 부과되는데, 장애인이 비장애인과 동등한 근로조건에서 근무할 수 있도록 편의를 제공하지 않을 경우 이는 차별로 간주됩니다. 즉 '사용자는 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 장애인이 아닌 사람과 동등한 근로 조건에서 일할 수 있도록 정당한 편의를 제공해야 한다.'고 명시하고 있습니다.

장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제11조(정당한 편의제공 의무)

① 사용자는 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 장애인 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 다음 각 호의 정당한 편의를 제공하여야 한다.
1. 시설·장비의 설치 또는 개조
2. 재활, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 변경 또는 조정
3. 훈련 제공 또는 훈련에 있어 편의 제공
4. 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경
5. 시험 또는 평가과정의 개선
6. 화면낭독·확대 프로그램, 무지점자단말기, 확대 독서기, 인쇄물음성변환출력기 등 장애인 보조기구의 설치·운영과 낭독자, 한국수어 통역자 등의 보조인 배치

② 사용자는 정당한 사유 없이 장애를 이유로 장애인의 의사에 반하여 다른 직무에 배치하여서는 아니 된다.

③ 사용자가 제1항에 따라 제공하여야 할 정당한 편의의 구체적 내용 및 적용대상 사업장의 단계적 범위 등에 관하여는 대통령령으로 정한다.

2 정당한 편의제공의 내용

1. 시설·장비의 설치 또는 개조

- 장애인 근로자가 비장애인 근로자와 동등하게 건물, 시설에 접근할 수 있도록 해야 합니다.
  - 건물 입구에 경사로를 설치하고 턱을 낮춥니다.
  - 근로자가 사용하는 복사기, 회의실, 훈련실, 식당, 휴게실 등의 장비와 시설에 접근 가능한 통행로를 설치합니다.
  - 휠체어를 사용하는 사람이 건물과 작업장에 접근할 수 있도록 충분한 주차공간을 제공합니다.
  - 변기, 세면대의 높낮이 등 화장실에 접근 가능하도록 하고, 필요한 경우 사무용 가구와 장비를 재배치합니다.
  - 시각장애인의 통로에 위험요소가 될 수 있는 장애물을 제거합니다.
  - 청각장애인에게 지시사항, 긴급사태를 알리기 위한 경고 벨을 불빛으로 알려줍니다.
- 장애인 근로자가 장애로 인해 업무수행에 지장이 있는 경우 보조공학기기를 통해 업무수행이 가능하도록 보완해야 합니다(보조공학기기 지원).
- 장애인 근로자가 기본적인 직업기능을 수행할 수 있도록 적절한 설비를 제공하고, 장비나 기기의 입수 또는 개조를 통해 작업환경에 어떤 수정이나 조정을 가합니다(자동운반장치로 업무환경 개선).
- 사용자는 필요한 경우 높낮이 조절용 책상, 점자자료 등 장애인의 훈련 참여를 보조하기 위한 장비 및 시설을 마련해야 합니다(훈련 및 교육에 필요한 정당한 편의).

2. 직무조정

- 장애인 근로자가 장애로 인해 업무에 지장이 없도록 직무 재구성, 시간제 혹은 작업일정의 변경, 자리 재배치 등의 직무조정을 합니다.
- 사용자는 과도한 부담이 없는 한 정당한 편의제공의 일환으로 직무를 조정하거나 직무를 재배치할 필요가 있습니다.
- 사용자는 필요한 경우 장애인의 재활, 기능평가, 치료 등을 위한 근로시간을 변경, 조정할 필요가 있습니다.

www.kead.or.kr/kor 한국장애인고용공단

3. 인적 지원

- 낭독자, 수어통역사 등 보조인을 배치하여 의사소통이 가능하도록 합니다.
- 업무능력은 있으나 장애로 인해 부수적인 업무수행에 어려움이 있는 중증장애인에게 근로지원인을 배치합니다.
- 중증장애인 근로자의 직장생활 적응을 돕기 위해 사업장에 작업지도원을 배치합니다.
- 사용자는 필요한 경우 훈련보조 인력을 배치합니다.

4. 제도 개선

- 사용자는 필요한 경우 면접이나 시험방식을 변경할 필요가 있습니다.
  - 언어 및 청각장애인 응시자는 구두시험을 서면시험으로 대신하여 실시할 수 있습니다.
  - 시각, 학습능력에 장애가 있는 경우, 손 사용에 제한이 있는 경우에는 테이프레코더, 구두 및 컴퓨터를 활용한 답변을 허용할 수 있습니다.
- 사용자는 과도한 부담이 없는 한 정당한 편의를 제공하기 위해 작업장 방침을 변경, 조정해야 합니다.

〈참고자료1〉

장애유형별 편의지원 내용 및 증빙서류(필기시험)

장애유형 및 정도			필기시험		비고
			편의제공 내용	증빙서류(각1부)	
지체 장애	상지	공통	· 확대문제지, 확대답안지 · 보조공학기기 지참 허용 · 별도시험실 배정(좌석간격 조정) · [논문형 시험] 답안작성용 컴퓨터	-	
		장애정도가 심한 장애인	· 시험시간 연장(선택형 1.5배, 논문형 1.2배) · [선택형 시험] 답안지 대필	-	기존 1~3급
		장애정도가 심하지 않은 장애인	· 공통 편의제공 내용만 신청가능	-	기존 4~6급
	하지	장애정도가 심한 장애인 / 심하지 않은 장애인	· 휠체어 전용책상(휠체어 사용자) · 별도시험실 배정(좌석간격 조정)	-	기존 1~6급
뇌병변 장애	공통		· 확대문제지, 확대답안지· 보조공학기기 지참 허용 · 휠체어 전용책상(휠체어 사용자) · 별도시험실 배정(좌석간격 조정) · [논문형 시험] 답안작성용 컴퓨터	-	
	장애정도가 심한 장애인		· 시험시간 연장(선택형 1.5배, 논문형 1.2배) · [선택형 시험] 답안지 대필	-	기존 1~3급
	장애정도가 심하지 않은 장애인 중 시간연장 필요성을 인정받은 사람			의사 진단서 (원본)	기존 4~6급
	장애정도가 심하지 않은 장애인		· 공통 편의제공 내용만 신청가능	-	
시각 장애	공통		· 확대문제지, 확대답안지· 보조공학기기 지참 허용 · [논문형 시험] 답안작성용 컴퓨터	-	
	장애정도가 심한 장애인	· 좋은 눈의 시력이 0.04이하인 사람	· 시험시간 연장(선택형 1.7배, 논문형 1.5배) · 음성지원컴퓨터 · 점자문제지, 점자답안지(점자정보단말기 사용자) · 축소문제지(확대독서기 사용자)	의사 진단서 (원본)	기존 1~2급
		· 두 눈의 시야가 각각 모든 방향에서 5도 이하로 남은 사람 중 점자사용 필요성을 인정받은 사람			기존 3급 2호
		· 좋은 눈의 시력이 0.06이하이거나 두 눈의 시야가 각각 모든 방향에서 5도 이하로 남은 사람	· 시험시간 연장(선택형 1.5배, 논문형 1.2배)	-	기존 3급 1,2호
	장애정도가 심하지 않은 장애인	· 두 눈의 시야가 각각 모든 방향에서 10도 이하로 남은 사람 중 점자사용 필요성을 인정받은 사람	· 시험시간 연장(선택형 1.7배, 논문형 1.5배) · 음성지원컴퓨터 · 점자문제지, 점자답안지(점자정보단말기 사용자) · 축소문제지(확대독서기 사용자)	의사 진단서 (원본)	기존 4급 2호
		· 두 눈의 시야가 각각 모든 방향에서 10도 이하로 남은 사람	· 시험시간 연장(선택형 1.5배, 논문형 1.2배)	- *	
		· 좋은 눈의 시력이 0.2이하인 사람	· 시험시간 연장(선택형 1.5배, 논문형 1.2배)	- *	기존 4,5급 1호
		· 두 눈 시야가 각각 정상시야의 50% 이하로 감소한 사람		- *	기존 5급 2호
		· 나쁜 눈의 시력이 0.02이하이고, 좋은 눈의 교정시력이 0.3이하인 사람		의사 진단서 (원본)	기존 6급 중 좋은 눈 시력 0.3이하
		· 위 조건 외의 시각장애인	· 공통 편의제공 내용만 신청가능	-	기존 6급
청각 장애	장애정도가 심한 장애인 / 심하지 않은 장애인		· 수화통역사 배치 · 응시요령 등 서면자료 제공 · 보조공학기기 지참 허용	-	기존 2~6급
기타	특수 및 중복장애·일시적 신체장애		· 장애정도를 검토하여 결정	검토 후 안내	
	임신부		· 높낮이조절책상 · 시험 중 화장실 사용 · 별도시험실 배정(좌석간격 조정)	의사 소견서 또는 임신사실확인서 (원본)	
	과민성 대장·방광증후군		· 시험중화장실 사용 · 별도시험실 배정(좌석간격 조정)	의사 진단서 (원본)	

* 확대문제지 : A3 규격의 118%, A2 규격의 150%로 확대된 2종류 중 택1
* 확대답안지 : A3 규격의 표기형과 기입형 총 2종류 중 택1
* 축소문제지 : A4 규격의 82%로 축소된 문제지로 확대독서기 사용자에 한하여 신청

www.kead.or.kr/KOR 한국장애인고용공단

장애유형별 편의지원 내용 및 증빙서류(면접시험)

장애유형		편의제공 내용
지체장애	상지	▸ 전담도우미 지원 ▸ 관련서식 확대 제공 ▸ 자료작성용 컴퓨터 제공 ▸ 장애특성 면접위원 사전 고지 ▸ 경험·상황 면접과제 및 개인발표과제 작성·검토 시간 1.5배 연장
	하지	▸ 전담도우미 지원 ▸ 엘리베이터로 이동 가능 층 배치 ▸ 휠체어전용책상(휠체어사용자) ▸ 장애특성 면접위원 사전 고지
뇌병변장애		▸ 전담도우미 지원 ▸ 자료작성용 컴퓨터 제공 ▸ 관련서식 확대 제공 ▸ 엘리베이터로 이동 가능층 배치 ▸ 필담면접, 문자통역, 의사전달용 컴퓨터 제공 ▸ 면접위원과의 거리 1.5m 내외로 가깝게 조정 ▸ 장애특성 면접위원 사전 고지 ▸ 경험·상황 면접과제 및 개인발표과제 작성·검토 시간 1.5배 연장 ▸ 면접시간 1.5배 연장
시각장애		▸ 전담도우미 지원 ▸ 자료작성용 컴퓨터 제공 ▸ 자료작성 타이핑 인력 제공 ▸ 관련서식 확대 제공 ▸ 관련서식 점자 지원 ▸ 음성지원 컴퓨터 제공 ▸ 장애특성 면접위원 사전 고지 ▸ 경험·상황 면접과제 및 개인발표과제 작성·검토 시간 1.5배 연장
청각장애		▸ 의사전달보조요원(수화통역사 등) 지원 ▸ 필담면접, 문자통역, 의사전달용 컴퓨터 제공 ▸ 보조공학기기(인공와우 등) 착용 허용 ▸ 면접위원과의 거리 1.5m 내외로 가깝게 조정 ▸ 관련자료 등 서면 제공 ▸ 장애특성 면접위원 사전 고지 ▸ 면접시간 1.5배 연장
기타		▸ 장애유형과 정도, 편의제공의 필요성과 기존 편의제공과의 형평성 등을 검토하여 결정

※ 경험·상황 면접과제 작성 시간 1.5배 연장, 개인 발표과제 검토 시간 1.5배 연장, 면접시간 1.5배 연장은 종합병원 의사진단서의 내용을 기준으로 제공여부를 결정하므로 진단서 원본 제출 필요(종합병원 이상)

※ 출처 : 2024년도 국가공무원 공채·경채 및 외교관후보자 선발시험 장애인 등 응시자 편의제공 안내(사이버국가고시센터 www.gosi.go.kr)

〈참고자료2〉

2024년도 달라지는 제도

사업명	변경요지 (근거 법령)	달라지는 내용	
		2023년	2024년
장애인 고용계획 및 실시상황보고	• 장애인 고용계획 및 실시상황보고서 제출 횟수 축소(연 2회 → 연1회) (장애인고용촉진 및 직업재활법 제 27조, 제29조, 동법 시행령 제23조, 제27조)	• 장애인 고용계획 및 실시상황 보고서 제출 - 연 2회(~1.31., ~7.31.)	• 장애인 고용계획 및 실시상황 보고서 제출 - 연 1회(~1.31.)
장애인 고용부담금	• 부담기초액 상향 조정 (장애인고용촉진 및 직업재활법 제33조, 장애인 고용부담금의 부담기초액 고용노동부고시 제2023-91호)	• 부담기초액: 월 1,207,000원	• 부담기초액: 월 1,237,000원
	• 장애인 고용부담금 산정기준 세분화 (장애인고용촉진 및 직업재활법 제33조, 장애인 고용부담금의 부담기초액 고용노동부고시 제2023-91호)	• 의무고용인원의 3/4이상 - 월 1,207,000원	• 의무고용인원의 3/4이상 - 월 1,237,000원
		• 의무고용인원의 1/2이상 3/4 미만 - 월 1,279,420원(6%가산)	• 의무고용인원의 1/2이상 3/4 미만 - 월 1,311,220원(6%가산)
		• 의무고용인원의 1/4이상 1/2 미만 - 월 1,448,400원(20% 가산)	• 의무고용인원의 1/4이상 1/2 미만 - 월 1,484,400원(20% 가산)
		• 의무고용인원의 1/4미만 - 월 1,689,800원(40% 가산)	• 의무고용인원의 1/4미만 - 월 1,731,800원(40% 가산)
	• 장애인을 한명도 고용하지 않은 경우 월 단위 최저임금액으로 부과 (장애인고용촉진 및 직업재활법 제33조, 장애인 고용부담금의 부담기초액 고용노동부고시 제2023-91호)	• 2,010,580원 (해당연도 최저임금 적용)	• 2,060,740원 (해당연도 최저임금 적용)
연계고용 부담금 감면제도	• 연계고용에 따른 장애인 고용부담금 감면 대상 확대 (장애인고용촉진 및 직업재활법 제33조, 연계고용에 따른 부담금 감면기준 고용노동부고시 제2023-90호)	• 연계고용 부담금 감면 대상 - 민간기업, 공공기관 - 〈신설〉	• 연계고용 부담금 감면 대상 - 〈좌동〉 - 국가 및 지방자치단체, 교육청

사업명	변경요지 (근거 법령)	달라지는 내용	
		2023년	2024년
장애인 표준사업장 지원	• 장애인 표준사업장 생산품에 대한 수의계약 관련법령 개정 (국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령 제26조)	• 장애인고용촉진 및 직업재활법(제22조의3)에 근거한 표준사업장 생산품 수의계약 가능	• 국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령(제26조제1항제4호마목)에 근거한 표준사업장 생산품 수의계약 가능
근로지원인 지원	• 근로지원인 임금액 인상 (사업주 및 장애인 등에 대한 융자지원규정, 사업주 및 장애인 등에 대한 융자·지원 규정 고용노동부고시 제2024-1호)	• 근로지원인 임금액 - 해당연도 시간당 최저임금 이상(9,620원) ※ 수어통역, 점역교정 및 속기 근로지원인(근로지원인 임금 ×120%)	• 근로지원인 임금액 - 해당연도 시간당 최저임금 이상(9,860원) ※ 수어통역, 점역교정 및 속기 근로지원인(근로지원인 임금 ×120%)
보조공학기기 지원	• 보조공학기기 본인부담금 납부 (사업주 및 장애인 등에 대한 융자·지원규정 제22조)	• 지원한도액 초과분에 대하여 신청자 부담	• 본인부담금 최대 10% 납부 (지원결정액의 130만원 이하 10%, 130만원 초과 5%) 및 지원한도액 초과분에 대하여 신청자 부담
중증장애인 근로자 출퇴근 교통비 지원	• 출퇴근 비용 지원 단가 인상 (사업주 및 장애인 등에 대한 융자지원규정)	• 지원단가 월 5만원 한도	• 지원단가 월 7만원 한도
장애인취업성공패키지	• 중도 저소득층 변경 대상자에 대한 유연한 사업 운영 및 참여자의 조기 취업 유도 (장애인고용촉진 및 직업재활법 제15조)	• 서비스지원체계 - 1유형(기본), 2유형(저소득층)에 따른 별도의 서비스 체계 지원	• 서비스지원체계 - 유형 구분 없이 유형통합 및 저소득층 여부에 따른 별도 서비스 제공 • 조기취업성공수당(신설) - 저소득층 구직촉진수당 수급 중 잔여 구직촉진수당의 1/2 지급 (3회차~5회차, 최대 100만 원)
근로장애인 전환지원	• 사업주지원금을 고용장려금과 동일 단가로 인상하여 채용 사업주 유인 강화	• 사업주지원금 - 월 최대 80만원 (월 지급액의 75%, 3년간 지원)	• 사업주지원금 - 월 최대 90만원 (월 지급액의 75%, 3년간 지원)

〈참고자료3〉

공단 주소 및 연락처

전화번호
전국어디서나 1588-1519

기관명	전화	소재지
본부	031)728-7001	경기 성남시 분당구 구미로173번길 59(구미동)
고용개발원	031)728-7000	경기 성남시 분당구 구미로173번길 59(구미동)
서울지역본부	02)6320-7000	서울특별시 중구 퇴계로 173, 11층(충무로3가)
부산지역본부	051)640-9800	부산광역시 부산진구 범일로 181, 10층(범천동)
대구지역본부	053)288-1500	대구광역시 남구 중앙대로 200, 13층(대명동)
광주지역본부	062)448-1155	광주광역시 서구 천변좌로 268, 20층(양동)
대전지역본부	042)620-6200	대전광역시 서구 청사로 136, 13층(월평동)
경기지역본부	031)300-0900	경기도 수원시 팔달구 경수대로 518, 4층(인계동)
서울남부지사	02)6004-1005	서울특별시 영등포구 버드나루로2길 8, 6층(영등포동 2가)
서울동부지사	02)2146-3500	서울툭별시 송파구 올림픽로 289, 11층(신천동)
서울북부지사	02)6312-5300	서울특별시 노원구 노해로 464, 2층(상계동)
인천지사	032)242-1004	인천광역시 부평구 무네미로 478, 1층(구산동)
울산지사	052)226-1004	울산광역시 남구 번영로 131, 10층(달동)
경기북부지사	031)850-4500	경기도 의정부시 시민로 24, 3층(의정부동 신도 아크라티움)
경기동부지사	031)600-0209	경기도 성남시 분당구 구미로 8, 3층(구미동)
경기서부지사	031)500-2410	경기도 안산시 단원구 화랑로 366, 9층(고잔동)
강원지사	033)737-6620	강원특별자치도 원주시 호저로 47, 4층(우산동)
충북지사	043)230-6400	충청북도 청주시 흥덕구 풍산로 50, 3층(가경동)
충남지사	041)629-6000	충청남도 천안시 동남구 만남로 82, 3층(신부동)
전북지사	063)240-2400	전라북도 전주시 덕진구 백제대로 751, 11층(인후동2가)
전남지사	061)983-1800	전라남도 목포시 영산로 118, 7층(호남동)
경북지사	054)450-3000	경상북도 구미시 송정대로 73, 6층(송정동)
경남동부지사	055)225-8000	경상남도 창원시 성산구 중앙대로 107, 6층(중앙동)
제주지사	064)710-5010	제주특별자치도 제주시 동광로 30, 6층(이도이동)
보조공학센터	02)6321-8400	서울특별시 영등포구 영중로 15, A동 9층(영등포동4가)
일산개발원	031)910-0800	경기도 고양시 일산서구 탄현로 155(탄현동)
부산개발원	051)726-0321	부산광역시 기장군 정관읍 산단5로 54
대구개발원	053)550-6000	대구광역시 달서구 장산남로 11(용산동)
대전개발원	042)366-5412	대전광역시 대덕구 신일동로 70(신일동)
전남개발원	061)320-7000	전라남도 함평군 함평읍 학동로 546

www.kead.or.kr/KOR 한국장애인고용공단

2024년 기업지원안내서

2024년 1월 인쇄 및 발행

발행처 : 한국장애인고용공단 기업서비스국 기업지원부
[13619] 경기도 성남시 분당구 구미로 173번길 59
전화 : 031-728-7279
팩스 : 050-3470-0041
홈페이지 : http://www.kead.or.kr

인 쇄 : 사회복지법인 해든디자인플러스

ISBN : 979-11-6922-110-8 (93330)

비매품