

WELFARE ISSUE TODAY

VOL.156(2026년 3월)

큰글자

복지이슈 TODAY
장애인 일자리

국내이슈

- 01 서울시 장애인 취업 및 고용서비스 전담기관의 변화가 필요하다 | 김혜정, 김현승
- 02 정신장애인의 일 권리와 사회통합을 향한 사회적기업의 실천 - '지역의 빈틈에서 길을 내다' | 김경희
- 03 인공지능 기술의 고도화와 장애인 고용 현장의 위기 - 데이터 라벨링 직무 변화를 중심으로 | 김정훈
- 04 사회적농업, 회복으로 이어지는 일자리 - 다온의 실천과 현장중심 직업훈련 정책 제안 | 강부경

이슈와 통계

서울시 사회복지시설 종사자 계속 고용에 관한 조사 결과 | 윤희숙

해외동향

[영국] 일자리 복귀 활성화를 위한 영국의 건강 및 장애 복지제도 개편안과 논쟁 | 윤새별

[프랑스] 2026년 강화되는 프랑스 장애인 고용정책 | 이은주

[프랑스] 국가가 보장하는 장애인의 '휴가권' - 프랑스의 동반 휴가 공공서비스 | 임밖네

[독일] 장애인 노동시장 통합을 위한 사회서비스 | 권민정

[호주] 호주 장애 복지의 전환 - 'NDIS 2.0'과 딜레마 | 박홍재

[일본] 장애인 '취업선택지원제도' 도입 - 적성검사와 선택지 확대를 통한 다양성 확보

| 최은희

WELFARE ISSUE TODAY

복지이슈 TODAY

- 발행인** 진수희(서울시복지재단 대표이사)
- 편집인** 류명석(서울시복지재단 정책연구센터 센터장)
- 기획위원회** 김원호(단국대학교 특수교육과 교수)
김태완(한국보건사회연구원 선임연구위원)
남궁은하(이화여자대학교 사회복지학과 교수)
송아영(연세대학교 사회복지학과 교수)



복지이슈Today는

지방자치단체의 복지정책 수립에 필요한 국내외 복지동향을 소개하기 위해, 2013년 4월에 창간된 월간지입니다.

- 본지는 서울시복지재단 홈페이지 <https://www.welfare.seoul.kr> '아카이브 → 복지이슈 투데이'에 서도 보실 수 있습니다.
- 발간에 관련된 문의사항과 개선을 위한 의견이 있으시면 발간부서로 보내주시기 바랍니다.
(정책연구센터 02-6353-0413, today@welfare.seoul.kr)
- 본지에 실린 내용은 서울시의 공식적인 견해와 다를 수 있습니다.

장애인 일자리

Contents

국내이슈

- 01 서울시 장애인 취업 및 고용서비스 전담기관의 변화가 필요하다
I 김혜정(서울시복지재단 정책연구센터 책임연구위원), 김현승(서울시복지재단 정책연구센터 선임연구위원) 04
- 02 정신장애인의 일 권리와 사회통합을 향한 사회적기업의 실천 - '지역의 빈틈에서 길을 내다'
I 김경희(안(AN)연구상담센터 대표, 이화여자대학교 사회복지학과 겸임교수) 06
- 03 인공지능 기술의 고도화와 장애인 고용 현장의 위기 - 데이터 라벨링 직무 변화를 중심으로
I 김정훈(서울장애인종합복지관 직업지원부 고용지원팀 팀장) 09
- 04 사회적농업, 회복으로 이어지는 일자리 - 다운의 실천과 현장중심 직업훈련 정책 제안
I 강부경(다운영농조합법인 소장) 12

이슈와 통계

- 서울시 사회복지시설 종사자 계속 고용에 관한 조사 결과 I 윤희숙(서울시복지재단 정책연구센터 연구1팀 팀장) 15

해외동향

- [영국] 일자리 복귀 활성화를 위한 영국의 건강 및 장애 복지제도 개편안과 논쟁
I 윤세별(영국 에딘버러 대학 사회·정치학 박사과정) 21
- [프랑스] 2026년 강화되는 프랑스 장애인 고용정책 I 이은주(사회정보연구원 연구위원) 24
- [프랑스] 국가가 보장하는 장애인의 '휴가권' - 프랑스의 동반 휴가 공공서비스
I 임밖네(파리7대학 사회학 박사) 27
- [독일] 장애인 노동시장 통합을 위한 사회서비스 I 권민정(보쿰대학교 사회학과 박사과정) 30
- [호주] 호주 장애 복지의 전환 - 'NDIS 2.0'과 딜레마 I 박홍재(웨스턴시드니대학교 교수) 32
- [일본] 장애인 '취업선택지원제도' 도입 - 적성검사와 선택지 확대를 통한 다양성 확보
I 최은희(마쓰야마시노노메여자대학 인문과학부 전임강사) 35

서울시 장애인 취업 및 고용서비스 전담기관의 변화가 필요하다

김혜정(서울시복지재단 정책연구센터 책임연구위원), 김현승(서울시복지재단 정책연구센터 선임연구위원)

고용 취약계층 장애인의 경제활동 참여를 위해 중앙부처(고용노동부, 보건복지부 등), 지방자치단체 등에서 다양한 지원정책을 펼치고 있다. 서울시는 중증장애인의 일반노동 시장 진입을 촉진하고 지속가능한 고용지원을 위해 2009년에 장애인의 취업 및 고용서비스 전담기관인 '서울시 장애인일자리통합지원센터'(이하 일자리통합지원센터)를 설치하여 운영하고 있다. 그리고 2014년 5월 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」 제정에 따라 발달장애인 고용률 및 자립생활 향상을 도모하고자 2018년부터 '서울시 발달장애인커리어플러스센터'(이하 커리어플러스센터)가 운영되기 시작하였다. 즉 서울시는 장애인의 취업 및 고용서비스 전담기관 2곳을 위탁운영하고 있다.

일자리통합지원센터는 장애유형에 제한 없이 서비스를 제공하고 있으나 발달장애인 이용자 비중이 50% 이상을 차지하고 있어 커리어플러스센터와의 이용자 범위의 중복성이 존재한다(표1 참고). 또한 전담기관별 주요사업은 특화사업을 제외하고 직업상담부터 훈련, 취업연계 및 사후지원 등 차별성을 찾기 어렵다(표1 참고). 두 기관 모두 주요기능에서 제시한 공공·민간 유사 기관 간 협력 구심체로서의 역할 수행보다는 직접 사업에 매몰되어 있다.

서울시 장애인 고용서비스 전담기관이 설치될 당시에는 전문적인 중증장애인의 고용지원체계가 충분하지 않았기 때문에 서울시 전담기관의 직접 사업 중심 운영은 바람직한 방향이었을 것이다. 그러나 현재 강동커리어플러스센터를 비롯하여 5개 자치구(강동, 강북, 강서, 노원, 송파)도 서울시 장애인 고용서비스 전담기관과 유사한 기관을 설치·운영 중이고 지역 장애인복지기관(장애인복지관, 직업재활시설 등)도 고용 취약계층의 취업 및 고용지원 서비스를 제공하고 있다. 이러한 상황에서 서울시 전담기관의 기능 및 역할 재정립이 대두되고 있다. 이렇게 다양한 장애인 일자리 서비스 기관이 운영됨에 따라 서비스 대상 중복성, 고용지원 사업 차별성 부재, 고용유지 및 사후관리 기능 약화, 기관별 지역자원 네트워크 형성을 통한 고용 자원 활용의 비효율성 등과 같은 일자리서비스 전달체계의 문제

표 1 서울시 장애인 취업 및 고용서비스 전담기관 주요기능 및 사업

구분	일자리통합지원센터	커리어플러스센터
설치연도	2009년	2018년
이용자 범위	18세 이상 서울시 등록 장애인 ※ 2025년 기준 발달장애인 비중 50% 이상	18세 이상 서울시 등록 발달장애인
주요기능	<ul style="list-style-type: none"> • 취업기관 간 정보·인력 연계 및 직업능력평가 등 • 장애인 능력 및 특성 적합 구인 업체개발 등 • 서울지역 장애인 일자리 공공 및 민간기관 내 중심 역할 수행 	<ul style="list-style-type: none"> • 취업 훈련부터 지속적 사후관리 등 차별화 서비스를 통해 고용유지 • 발달장애인 적성 적합직무 발굴 및 사례관리 • 서울시 일자리 관계 기관 간 네트워크 구축 및 협력
주요사업	<ul style="list-style-type: none"> • 취업상담 및 직업능력 평가 • 취업 전 현장훈련 및 취업, 적응지도 • 사업체 개발 및 사후관리 • 맞춤형 특화사업(바리스타, 정신장애인 취업현장 복귀 지원, 데이터라벨링 등) 	<ul style="list-style-type: none"> • 취업상담 및 평가 • 현장중심 직업훈련·인턴십 및 사례관리 • 장애인 취업 업체개발, 취업, 적응지도 • 발달장애인 특화사업(사서, 우편) • 발달장애인 취업 지원인력(직무지원인, 근로지원인) 양성·배치·관리

참고자료: 장애인일자리통합지원센터 및 커리어플러스센터 2025년도 사업계획서

점이 끊임없이 제기되었다.

장애인 취업 및 고용서비스 관련 학계·현장 전문가들은 서울시 전담기관(일자리통합지원센터, 커리어플러스센터)이 그간 서울시 중증장애인의 고용 활성화에 기여한 바는 인정하지만 현 일자리서비스 전달체계의 문제를 해소할 수 있는 ‘광역 총괄기관’으로 성장하길 기대하고 있다.¹ 그리고 이들은 서울시 총괄기관은 직접 사업을 지양하고 서울시 장애인 고용 및 취업 관련 통계구축을 통해 정책수립의 기초자료를 확보하고 중장기 정책 수립을 지원하여야 한다는 공감대를 형성하였다. 또한 발달장애인, 정신장애인, 고령장애인 등 대상별 특성을 반영한 특화 직무 및 일자리 개발과 정보통신기술 변화에 대응하는 혁신적·선도적 고용모델 개발 및 확산, 중앙정부·자치구·지역단위 유관 기관 간 네트워크 구축 및 지원 등을 총괄기관의 핵심 역할로 제시하였다.

현행 서울시 장애인 취업 및 고용서비스 전담기관들(일자리통합지원센터, 커리어플러스센터)이 ‘광역 총괄기관’으로 재도약하기 위해서 행정적·제도적 선결 과제가 존재하겠지만, 총괄기관으로 전환 시 기대 효과도 분명하다. 이용자 중심의 서비스 연속성, 서비스 전달체계 간 조정 기능 강화, 고용서비스 품질 향상 등이다. 서울시의 세심한 정책 검토가 필요한 시점이다.

① 김혜정·김현승·김대규(2025), 「서울시 장애인 일자리 서비스 전달체계 개편방안 연구」에서 실시한 전문가 의견조사 결과 참고.

정신장애인의 일 권리와 사회통합을 향한 사회적기업의 실천¹ ‘지역의 빈틈에서 길을 내다’

김경희(안(AN)연구상담센터 대표, 이화여자대학교 사회복지학과 겸임교수)

우리 사회에서 장애인 일자리는 흔히 ‘취업자 수’라는 정량적 성과로만 평가되곤 한다. 그러나 현장에서 정신장애인 동료들과 호흡해 온 필자의 고민은 수치 너머에 있었다. 일자리가 얼마나 지속될 수 있는가, 그리고 그 과정에서 근로자의 권리와 존엄이 실질적으로 보장되는가가 핵심이었다. 필자는 이러한 문제의식을 바탕으로 「정신장애인 지속 고용을 위한 사회적기업의 지원 사례연구」(「장애와 고용」 35(3))에서 5곳의 사회적기업을 분석했다. 그중 경남 고성의 예쁜마을 사회적협동조합(이하 예쁜마을)은 지역에서 ‘정신장애인의 일 권리’를 어떻게 구현할 수 있는지 구체적으로 보여준 사례였다. 본고는 기관의 동의를 얻어 해당 사례를 정책·실천 관점에서 소개하고자 한다.

예쁜마을은 2020년, 경남 고성에서 정신장애인의 일 경험과 사회참여의 통로를 만들기 위해 사회적협동조합 형태로 출발했다. 지역 특성상 장애인이 사회활동을 하거나 일자리로 진입할 기회는 극히 드물었다. 당시 지역사회보장협의체 장애인 분과에서 진행한 바리스타 교육은 큰 호응을 얻어 심화과정까지 이어졌으나, 실제 고용으로 연결되지는 못했다. ‘교육·자격·취업’의 고리가 끊긴 현실 앞에서, 당시 분과장이었던 김명주 원장(주순애원 시설장)은 참여자들의 기대를 외면할 수 없었다. 결국 “일터를 직접 만들자”는 결심으로 지역 인사들의 힘을 더해 예쁜마을을 설립했다. 현재 예쁜마을은 카페와 사회적농장을 운영하며, 정신장애인 근로자들이 ‘당당한 근로자’로 일상을 이어가는 터전이 되고 있다.

예쁜마을의 운영 전략은 지속 고용을 염두에 둔 현실적인 선택에서 출발했다. 먼저 “장애인이 만든 커피니 사달라”는 식의 착한 소비를 호소하지 않고, 카페 본연의 기본기에 집중했다. 초등학교 인근이라는 위치적 특성을 고려해 맛, 가격, 서비스의 품질을 높여 지역 주민들의 발길을 붙잡았다. 손님이 ‘좋은 마음’이 아니라 ‘필요’에 의해 찾는 공간이 될 때, 비로소 일자리도 흔들리지 않는 뿌리를 내릴 수 있다는 판단이었다.

① 이 글은 저자의 기존 연구(김경희·전종설, 2025)를 바탕으로 현장 사례를 재구성한 것이다.

둘째, 정신장애가 일터에서 곧바로 ‘핸디캡’이 되지 않도록 업무를 구조화했다. 작업 과정을 단순화해 반복 훈련하고, 매뉴얼을 눈에 띄게 두며, 도구와 집기에 표식을 해 ‘헛갈림’을 줄였다. 이는 개인의 집중력이나 의지에 책임을 떠넘기지 않고 환경을 조정해 수행 가능성을 높이는 정당한 편의의 실천에 가깝다.

셋째, 근로자들이 업무에 도전할 수 있도록 심리적 안전망을 조성했다. 예쁜마을은 업무 중 실수가 발생해도 “괜찮다”, “다시 해보자”는 격려를 통해 위축되지 않는 심리적 안전망을 조성하였다. 여기서 핵심은 무조건적인 수용이나 맹목적인 배려가 아니라, 정서적 안정감을 제공한 뒤 다시 시도하게 만드는 피드백이다. 이러한 문화 속에서 칭찬과 격려는 단순한 위로를 넘어, 근로자가 다음 단계로 나아가게 하는 강력한 동력이 된다.

넷째, ‘카페’ 너머의 선택지를 마련해 일 경험의 폭을 넓히고 관계를 확장했다. 예쁜마을은 ‘카페 일이 맞지 않는 사람’이 곧 ‘일할 능력이 없는 사람’으로 여겨지지 않도록 사회적농장으로 일 경험의 범위를 넓혔다. 농장은 지역 농민이 마을 활동가로 참여하여 함께 땀 흘리고 수확을 나누는 공동체적 공간으로, 서로를 이웃으로 받아들이는 실제적인 ‘관계의 경험’이 이루어진다.

다섯째, 조력자의 지속 가능성을 위해 중간관리자를 지원했다. 정신장애인 근로자를 돕는 사람도 지속 가능해야 한다. 김명주 이사장은 매니저의 역할을 분명히 하고, 고충을 수시로 나누며 소진을 예방하려 했다. 또한 정신재활시설의 취업지원 담당자와 현장 매니저가 역할을 나눠 협업이 헛갈리지 않도록 체계를 잡았다.

마지막으로 정책·제도를 ‘받아 쓰는 지원’에 그치지 않고, 지원 종료 이후를 준비하는 투자로 활용했다. 예쁜마을은 사회적농장 지원을 기반으로 신제품을 개발하고 체험 프로그램을 기획하며 지역 자원과의 연결을 넓혀 왔다. 정책이 현장에 실질적으로 힘이 되려면, 이런 지속 가능성에 대한 준비가 이루어져야 한다.

예쁜마을의 사례는 정신장애인의 일할 권리가 지속적으로 작동할 수 있도록 돕는 조직의 다차원적 지원의 중요성을 시사한다. 그러나 현장의 노력만으로는 해결할 수 없는 정책적 한계도 명확하다. 근로자 수가 늘어날수록 인건비 부담은 기하급수적으로 커지지만, 현재의 장애인고용장려금이나 사회적기업 지원 체계는 이러한 재정적 공백을 온

전히 매우기에 역부족이다.

특히 정권이나 정책 기조의 변화에 따라 지원 제도가 축소되거나 중단되는 경험은 사회적 가치를 지향하는 현장 조직들이 안정적인 경영 판단을 내리는 데 큰 걸림돌이 된다. 취약계층 고용을 목적으로 하는 조직이 제 역할을 다하기 위해서는 현장 특성을 반영한 섬세한 지원과 더불어 정책의 '일관성'과 '예측 가능성'이 반드시 전제되어야 한다.

따라서 향후 정신장애인 고용 정책은 단순히 취업자 수를 늘리는 정량적 목표를 넘어, '정당한 편의'가 실효성 있게 작동할 수 있는 법과 제도, 인프라를 정비하는 방향으로 나아가야 한다. 현장에서는 당사자에게만 적응을 강요하기보다, 업무를 구조화하고 포용적인 관계 문화를 만드는 조직 역량을 키워야 한다. 또한 장애-비장애 구성원이 함께 성장할 수 있도록 기초적인 권리 지원(노무, 법률 상담 등)과 인식개선 교육이 정례화 되어야 한다.

이런 토대 위에서 정신장애인의 고용은 성과를 넘어 지역에서 지속 가능한 권리로 자리 잡고, 존엄에 기반한 사회통합도 현실이 된다.

인공지능 기술의 고도화와 장애인 고용 현장의 위기

데이터 라벨링 직무 변화를 중심으로

김정훈(서울장애인종합복지관 직업지원부 고용지원팀 팀장)

인공지능(AI) 기술은 빠른 속도로 세상을 바꾸고 있다. 생성형 인공지능의 등장은 산업 전반에 거대한 변화를 일으켰고, 그 변화의 속도는 전문가조차 쫓아가기 힘들 만큼 빠르다. 과거 산업혁명이 '블루칼라' 노동에 변화를 가져왔다면, 이번 인공지능 혁명은 '화이트칼라', 그중에서도 사무직 업무에 가장 먼저, 그리고 가장 직접적인 영향을 미치고 있다.

이 흐름 속에서 장애인 사무직 일자리는 점차 전문화되고 있다. 연봉 7,000만 원이 넘는 고숙련 전문가 직무가 새롭게 등장하는 한편, 연봉 3,000만 원 이상의 비교적 고임금 사무직 일자리도 늘어나고 있다. 그러나 발달장애인이 많이 근무해 왔던 하루 4~6 시간짜리 반복업무 중심의 사무보조 직무는 점차 자취를 감추고 있다. 인공지능의 발전으로 전문성을 요구하는 업무에 대한 수요는 증가하는 반면, 반복적인 업무는 줄어들고 있기 때문이다.

2025년 서울장애인종합복지관이 장애인 고용사업주 및 인사담당자를 대상으로 실시한 사업주 만족도 조사는 이러한 변화를 보여준다. 'AI 기술 발전이 장애인 일자리에 미칠 영향'을 묻는 질문에 응답자의 55%가 "장애인이 주로 맡았던 단순·반복 업무가 AI로 대체되어 일자리가 줄어들 것"이라고 답했다. 이는 현장의 우려가 단순한 기우가 아님을 보여준다.

이러한 현실을 가장 잘 보여주는 사례가 데이터 라벨러(data labeler) 직무이다. 코로나 팬데믹 시기, 비대면 사회로의 전환과 함께 데이터 라벨러 수요는 폭발적으로 늘어났다. 재택근무가 가능하다는 점은 이동의 제약을 받는 지체장애인에게 더할 나위 없는 기회였다. 데이터를 분류하는 업무 특성은 반복 작업에 강한 집중력을 보이는 발달장애인의 장점과도 맞아떨어졌다. 기업은 양질의 데이터를 얻고, 장애인은 전문성을 갖춘 노동자로 인정받는 좋은 상생 모델이었다.

하지만 상황이 변했다. AI가 스스로 데이터를 분류하고 학습하는 ‘오토 라벨링(auto labeling)’ 능력이 발전하면서, 사람의 손을 거쳐야 했던 기초 작업들이 줄어들었다. 사람이 수행하는 부분은 AI도 판단하기 힘든 고난도 데이터로 옮겨가고 있다. 이로 인해 업무 난이도는 올라가고 일자리는 줄어들었다.

2022년부터 장애인을 채용해 온 한 식품업체의 사례를 살펴보자. 초창기 이 업체에서 하던 ‘감정 분석’ 업무는 문장을 읽고 ‘긍정, 중립, 부정, 의미 없음’ 중 하나를 고르는 수준이었다. 발달장애인 근로자들도 훈련만 거치면 실수 없이 해낼 수 있었다.

그러나 2026년 지금은 달라졌다. 분류 기준은 8단계로 세분화되었고, 이제는 좋다 나쁘다가 아니라 ‘약한 긍정’과 ‘강한 긍정’처럼 미묘한 감정의 결을 읽어내야 한다. 심지어 신조어의 속뜻까지 파악해야 하는데, 문맥에 따라 의미가 달라져 일일이 검색해가며 판단해야 한다. 문장 구조를 쪼개는 구문 분류 작업도 8가지 유형에서 40가지가 넘는 유형을 분류하고 판단해야 한다. 성실함으로 해낼 수 있었던 일이, 이제는 높은 수준의 문해력과 상황 판단력을 요구하는 고숙련 업무로 변해버린 것이다. 기술의 발전이 장애인의 일자리를 줄이는 역설적인 상황이 벌어진 것이다.

이 위기를 타개하기 위해 발달장애인에게 더 어려운 기술을 교육하는 것에는 한계가 있다. AI 발전 속도가 전문가조차 따라가기 벅찰 정도로 빠르기에, 학습 속도가 상대적으로 느린 발달장애인이 이를 따라잡기란 쉽지 않기 때문이다.

그래서 우리는 시선을 돌려, AI시대의 장애인 일자리 문제를 사라지는 직무를 붙잡는 것이 아닌 ‘기술을 도구 삼아 새로운 기회를 찾아내는 과정’으로 전환하기 위한 준비를 시작했다. 업무 난도가 인공지능으로 인해 높아졌다면, 그 역시 인공지능을 활용해 보완할 수 있다고 보았다. 이에 구글 빌드(Google Build)나 구글 안티그라비티(Google Antigravity)와 같은 ‘바이브 코딩(Vibe Coding)’ 도구를 활용해, 장애인 당사자 개개인의 특성과 업무 특성에 맞춘 지원 도구를 개발·제공하고자 한다.

그 첫걸음으로 시범 개발한 것이 ‘꿈꾸는 이력서’ 앱이다. 이 앱은 이력서 작성에 어려움을 겪는 발달장애인을 위해 설계된 인공지능 지원 도구다. 사용자가 사진을 찍으면 AI가 자동으로 단정한 이력서용 사진으로 변환해주고, 말로 자신의 특성을 이야기하면

AI가 이를 다듬어 완성도 높은 자기소개서 문장으로 만들어준다. 이렇게 만들어진 이력서는 즉시 출력하거나 저장하여 구직 활동에 활용할 수 있다.

우리가 지향하는 바는 장애인 개개인이 직무 수행이나 사회생활에서 겪는 구체적인 장벽을 파악하고, 그 빈틈을 인공지능 기술로 메우는 것이다. 당사자는 복잡한 기술 전반을 습득할 필요 없이, 해당 앱을 사용하는 방법만 익히면 되도록 설계했다.

이런 시도의 목적은 하나다. 인공지능의 발전 속에서 우리 발달장애인들이 소외되지 않도록 하는 것이다. 발달장애인이 기술에 밀려 주변부로 밀려나지 않고, 각자의 속도와 방식으로 노동에 참여할 수 있도록 거들고 싶다. 그것이 지금 우리가 고민하는 이유이자, 기술이 지향해야 할 진짜 가치라고 믿는다.

* 바이브코딩으로 만든 앱들

꿈꾸는 이력서(발달장애이용 쉬운 이력서 작성지원 프로그램)

- <https://service-798817858564.us-west1.run.app/>

서울장애인종합복지관 재택근무 훈련 시스템(재택근무 자가 훈련 지원 시스템)

- <https://keen-bombolone-45fda8.netlify.app/>

나의 일자리 찾기(발달장애인 진로선택 지원 프로그램)

- <https://workplacetours.netlify.app/>

pct-dashboard(PCP 문서 작성 지원 프로그램)

- <https://pct-dashboard-generator-798817858564.us-west1.run.app/>

KorFHE Shield AI(개인정보 비식별화 변환 프로그램)

- <https://korfhe-shield-ai-798817858564.us-west1.run.app>

Lucid Doc(인공지능 가독성 문서 변환 프로그램)

- <https://lucid-doc-239452392991.us-west1.run.app>

사회적농업, 회복으로 이어지는 일자리

다운의 실천과 현장중심 직업훈련 정책 제안

강부경(다운영농조합법인 소장)

1. 사회적농업

현대적 의미의 사회적농업(Social Farming)은 1960년대 이탈리아의 정신보건 탈시설화 운동 속에서 시작되었다. 지역사회로 돌아온 정신질환자들이 일상과 노동에 다시 참여할 수 있도록 농업을 기반으로 한 협동조합이 형성되었고, 이는 농장이 생산 공간을 넘어 돌봄·재활·교육·일자리 공간으로 확장되는 계기가 되었다. 이러한 실천은 1990년대 이후 이탈리아 전역으로 확산되며 '사회적농업'이라는 개념으로 정착되었고, 이후 네덜란드의 케어팜을 비롯해 프랑스, 독일, 아일랜드 등 유럽 전반으로 확산되었다. 이러한 흐름 속에서 우리나라의 사회적농업은 농업을 기반으로 사회적 배제 위험에 놓인 사람들이 지역주민과 함께 일하고 배우며 돌보는 과정을 통해 노동통합과 돌봄, 교육, 사회참여를 동시에 실현하는 지역사회 기반 실천으로 정의된다.¹

2. 다운의 실천

다운은 2018년부터 발달장애인을 중심으로 한 현장중심 직업훈련을 시작하며, 농업을 직업훈련의 장으로 활용할 수 있는지를 질문했다. 버섯 재배와 밭작물 관리 등 실제 농작업에 참여하는 과정을 통해 반복적이고 단순한 작업이 아닌 생활 속 기술을 습득하도록 지원했다. 이 과정에서 다운은 참여자의 작업 지속력, 책임감, 자기효능감의 변화를 관찰하며, 프로그램보다 현장이 사람을 성장시킨다는 확신을 갖게 되었다. 2019년부터 2023년까지 다운은 지역기관과의 연계를 통해 실천을 확장했다. 장애인복지관, 중증장애인직업재활센터, 정신건강복지센터, 학교밖청소년지원센터 등과 협력하며 발달장애인, 정신장애인, 학교밖청소년 등 대상 특성에 맞춘 현장중심 직업훈련을 운영했다. 이 시기 다운의 직업재활은 농업기술 습득에 그치지 않고 출퇴근과 시간 관리, 의사소통과 관계 맺기, 작업 규칙과 안전 등 일상 기반 직업 역량을 함께 훈련하는 방향으로 발전했

① 김정섭(2023), 「사회적 농업의 의미와 실천방향」, 사회적 농업 기초교육과정 강의자료, 미간행.

다. 이를 통해 다운은 훈련 농장이자 생활의 연습장으로 자리 잡았다. 2024년은 다운의 「지역자원 연계·협력 사회적농업 현장중심 직업훈련 운영 및 평가」를 통해 그동안의 실천을 ‘사회적농업’이라는 언어로 명확히 정리했다. 이 시기 다운은 농업을 생산 수단이 아닌 돌봄·교육·고용이 통합된 공간으로 인식하고, 훈련을 일시적 교육이 아니라 지역사회 안에서 살아가는 연습으로 재정의했다. 농장은 시설이 아닌 열린 생활환경으로 자리매김했으며, 참여자 선정에서 사전상담, 현장적응, 평가, 연계로 이어지는 현장중심 직업훈련 구조를 정교화하며 사회적농업의 실천 모델을 구축했다. 현재 다운은 사람들에게는 역할과 일상의 회복을, 농업에게는 공익적 가치와 지속성을, 지역사회에게는 돌봄·고용·교육을 연결하는 지점을 제공하고 있다. 다운의 역사는 ‘농사를 가르치는 농장’에서 ‘함께 살아가는 방법을 만들어 온 농장’으로 천천히 그러나 분명하게 이동해 온 과정이라 할 수 있다. 이러한 맥락에서 다운에서의 일자리는 단순히 소득을 얻기 위한 자리가 아니라 한 사람이 지역사회 안에서 자신의 역할을 다시 갖고, 일상 속에서 살아갈 수 있도록 돕는 삶의 자리이다. 이는 취업 여부나 고용 계약의 성립 여부로만 판단되는 일반적인 일자리 개념과 구분된다. 다운에서의 일자리는 사람의 삶이 다시 움직이기 시작하는 과정 전체를 포함한다.

사회적농업 현장이 정신장애인에게 있어 적합한 일자리인 이유는, 정신장애인을 삶의 리듬을 회복하는 주체로 존중하고, 일을 통해 사람을 바꾸려 하지 않고, 농업이라는 일상 속에서 사람이 다시 자기 자리를 찾아갈 수 있도록 환경을 마련하기 때문이다. 정신장애인을 특별한 존재로 분리하지 않고, 지역사회 안에서 함께 일하는 한 사람으로 자리매김하게 한다.

3. 사회적농업 기반 현장중심 직업훈련 확산을 위한 정책 제안

다운의 사례에서 확인되듯이, 농업을 기반으로 한 사회적농업 현장중심 직업훈련은 실제 생활 환경 속에서 일 경험을 축적하고, 일상 유지·관계 형성·역할 회복을 함께 지원함으로써 기존 일자리 정책의 한계를 보완하는 대안적 모델로 기능하고 있다. 이에 사회적농업을 직업재활·일자리 정책의 보조 수단이 아닌 독립적 정책 축으로 재정립할

필요가 있다고 본다. 사회적농업 농장에서 이루어지는 현장중심 직업훈련을 「사회적농업 기반 현장중심 직업훈련」으로 공식적인 정책 유형으로 제도화할 필요가 있다. 이를 위해 훈련 기간을 최소 6개월에서 1년 이상으로 설정하여 단기 성과 중심의 구조를 완화하고, 취업 여부만을 중심으로 한 평가 방식에서 벗어나 일상 유지, 출근의 지속성, 관계 형성과 같은 과정 중심의 변화를 주요 성과 지표로 인정해야 한다고 본다.

이슈와 통계

서울시 사회복지시설 종사자 계속 고용에 관한 조사 결과¹

윤희숙(서울시복지재단 정책연구센터 연구1팀 팀장)

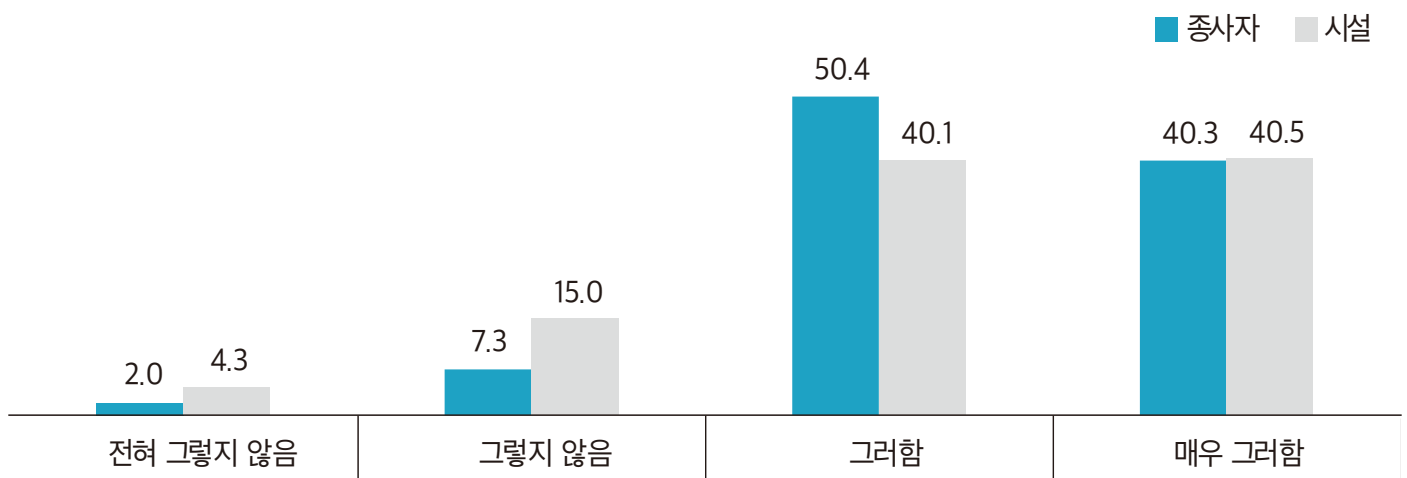
서울시는 사회복지시설 종사자의 계속 고용 검토를 위한 조사를 실시하였다. ‘계속 고용’은 정년(만 60세) 이후에도 일하기를 원하는 종사자가 같은 직장에서 계속 근무할 수 있도록 하는 제도다. 시설과 종사자가 새로운 근로계약을 맺어 공백 없이 근로를 이어갈 수 있다.

이번 조사는 ‘2025년 서울시 사회복지시설 종사자 처우개선 실태조사’ 과정에서 실시되었으며 시설과 종사자 모두를 대상으로 실시하였다. 분석에 사용된 규모는 시설조사 1,478개소(응답률 76.1%), 종사자조사 9,805명(응답률 53.7%)이다. 조사의 주요 문항은 계속 고용의 필요성과 그 이유, 계속 고용이 필요한 직무와 도입 시기, 계속 고용의 참여 의향 등이다.

조사결과 시설과 종사자 모두 계속 고용의 필요성을 높게 인식하고 있으며(그림 1) 시설조사에서는 특히 생활시설(86.9%)이 이용시설(78.5%)보다 더 높게 나타났다(표 1).

그림 1 시설과 종사자가 느끼는 계속 고용의 필요성

(시설 1,478개소, 종사자 9,805명, 단위: %)



① 「2025년 서울시 사회복지시설 종사자 실태조사 및 처우개선 방안 연구」(윤희숙, 서울시복지재단)내용 중 일부를 발췌함.

표 1 시설 유형별 계속 고용의 필요성: 시설조사결과

(시설 1,478개소, 단위: 개소(%))

구분	사례수 (개소)	전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	그러함	매우 그러함	그렇지 않음	그러함	계
전체	1,478	64 (4.3)	222 (15.0)	593 (40.1)	599 (40.5)	286 (19.4)	1,192 (80.6)	100.0
이용	1,104	47 (4.3)	190 (17.2)	433 (39.2)	434 (39.3)	237 (21.5)	867 (78.5)	100.0
생활	374	17 (4.5)	32 (8.6)	160 (42.8)	165 (44.1)	49 (13.1)	325 (86.9)	100.0

표 2 시설 유형별 계속 고용의 필요성: 종사자조사결과

(종사자 9,805명, 단위: 명(%))

구분	사례수 (명)	전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	그러함	매우 그러함	그렇지 않음	그러함	계
전체	9,805	193 (2.0)	719 (7.3)	4,939 (50.4)	3,954 (40.3)	912 (9.3)	8,893 (90.7)	100.0
이용	6,984	124 (1.8)	526 (7.5)	3,552 (50.9)	2,782 (39.8)	650 (9.3)	6,334 (90.7)	100.0
생활	2,821	69 (2.4)	193 (6.8)	1,387 (49.2)	1,172 (41.5)	262 (9.3)	2,559 (90.7)	100.0

계속 고용이 필요한 이유로 시설조사결과는 채용의 어려움(21%)이 가장 높았고(표 3), 종사자조사결과는 고령화 시대에 맞는 변화(19.7%)가 가장 높아(표 4) 시설차원과 종사자차원에서 차이를 보였다.

표 3 계속 고용이 필요한 이유(상위 10개): 시설조사결과

(시설 1,478개소, 단위: 개소(%))

구분	사례수(개소)	비율(%)
채용의 어려움	250	21.0
종사자의 전문성	224	18.8
업무의 연속성	203	17.0
시설의 안정적 운영	177	14.8
이용자와의 관계성	169	14.2
지속서비스 제공	159	13.3
종사자의 계속고용 희망	143	12.0
고용의 안정성	97	8.1
근로능력 충분	91	7.6
이용자의 정서안정	87	7.3

표 4 계속 고용이 필요한 이유(상위 10개): 종사자조사결과

(종사자 9,805명, 단위: 명(%))

구분	사례수(명)	비율(%)
고령화시대에 맞는 변화	1,749	19.7
인력 충원 필요	1,393	15.7
고용의 안정성	1,142	12.8
종사자의 전문성	1,082	12.2
종사자의 계속고용 희망	1,039	11.7
근로능력 충분	895	10.1
지속서비스 제공	511	5.7
서비스의 질 향상	471	5.3
업무의 연속성	458	5.2
과도한 업무 조정	386	4.3

계속 고용이 필요한 직무는 시설조사와 종사자조사 모두 사회복지사 응답이 가장 높게 나타났다(그림 2). 그러나 시설유형에 따라 차이가 있다(표 5).

그림 2 계속 고용이 필요한 업무(직무)(상위 7개)

(시설 1,478개소, 종사자 9,805명, 단위: %)

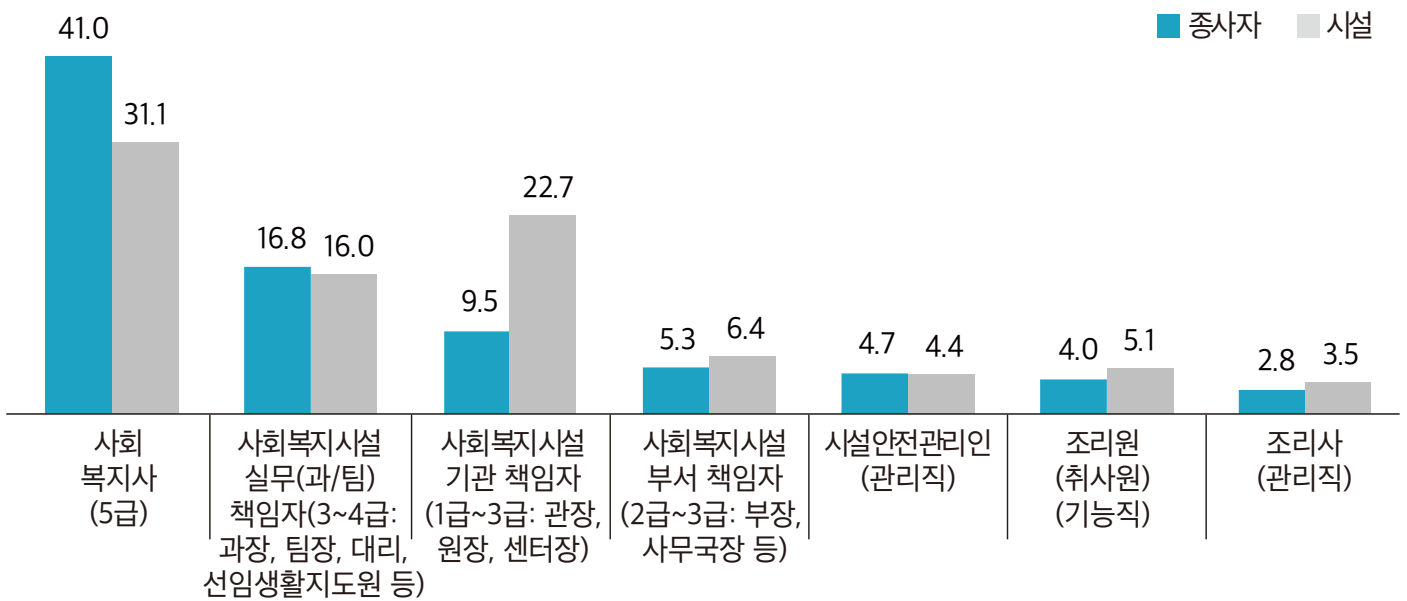


표 5 시설유형별 채용이 어려운 직종 응답률 비교

(단위: %, 응답 수)

구분	전체 (1,478개소)	사회복지관 (93개소)	장애인복지관 (45개소)	노인복지관 (28개소)	장애인주간 이용시설 (108개소)
사회복지사 5급	30.8	6.5	17.8	7.1	71.3
안전관리인	4.1	37.6	15.6	28.6	0.9

조사결과 시설과 종사자 모두 계속 고용의 시행 시기는 3년 이내가 가장 높았고 적절한 고용 기간도 5년 응답이 가장 높게 나타났다(그림 3, 4).

그림 3 계속 고용 추진 시 적절한 시행 시기

(시설 1,478개소, 종사자 9,805명, 단위: %)

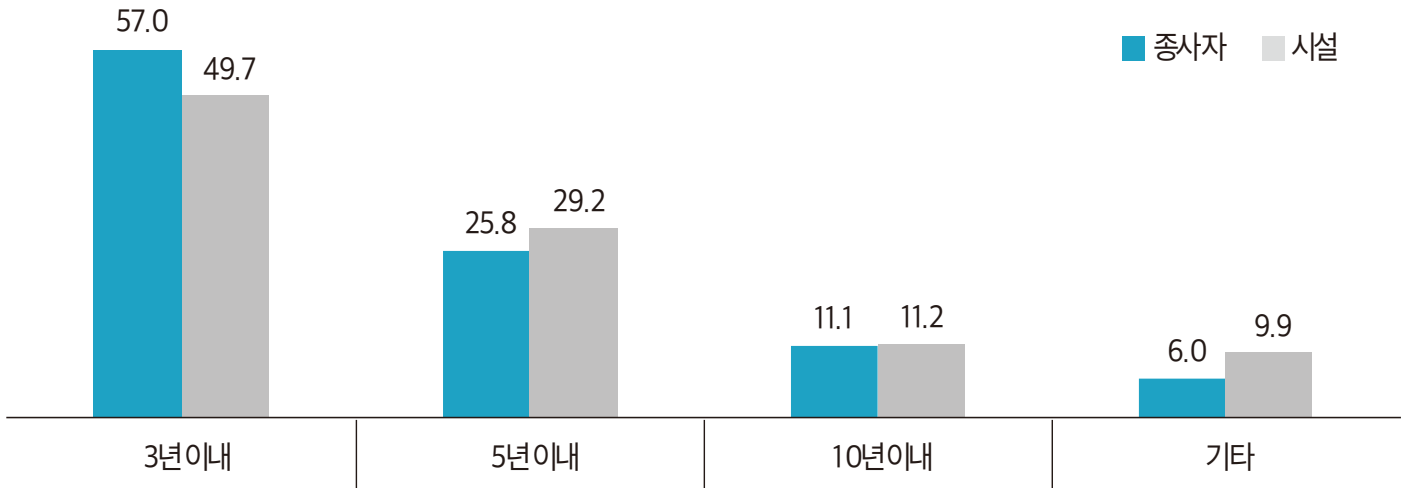
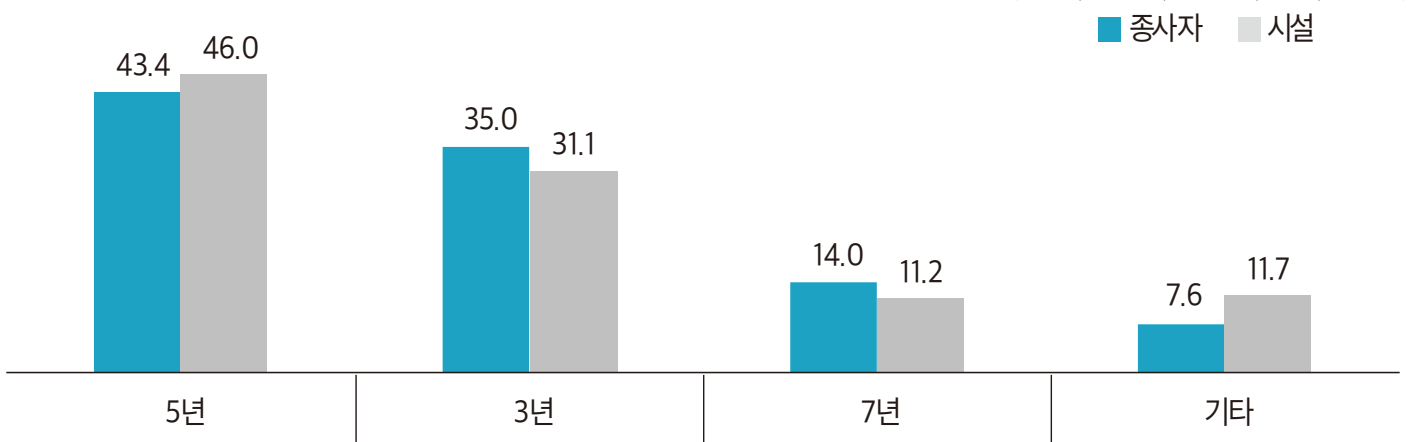


그림 4 계속 고용 추진 시 적절한 고용 기간

(시설 1,478개소, 종사자 9,805명, 단위: %)



사회복지시설 종사자의 다수는 만 65세까지 계속 고용이 필요하다고 보며 이용시설 종사자(73.4%)의 응답률이 전체(72.2%)보다 높았다(표 6).

표 6 계속 고용의 필요 연령

(종사자 9,805명, 단위: 명(%))

구분	사례수	만 61세	만 62세	만 63세	만 64세	만 65세	기타*	계
종사자	9,805	424 (4.3)	212 (2.2)	940 (9.6)	291 (3.0)	7,079 (72.2)	859 (8.8)	100.0
이용	6,984	262 (3.8)	141 (2.0)	603 (8.6)	193 (2.8)	5,129 (73.4)	656 (9.4)	100.0
생활	2,821	162 (5.7)	71 (2.5)	337 (11.9)	98 (3.5)	1,950 (69.1)	203 (7.2)	100.0

*기타 응답: 만 70세, 만 67세 등

계속 근로 희망자의 응답자 절반(50.6%)이 전일제(주 40시간 이상) 근로를 희망하며 그 다음이 탄력근무(업무시간조정) 26%의 순서로 높았다(표 7).

표 7 희망하는 계속 고용의 근로시간 형태

(근로희망 종사자 8,359명, 단위:명(%))

구분	사례수	전일제근로 (주 40시간 이상)	탄력근무 (근로자가 업무시간 조정)	시간제근로 (주 40시간 미만)	시간제근로 (주 15시간 미만)	기타*	계
근로 시간	8,359	4,229 (50.6)	2,171 (26.0)	1,737 (20.8)	174 (2.1)	48 (0.6)	100.0

* 기타 응답: 주 25시간 등

계속 근로 가능 시 전체 종사자의 85.3%는 참여할 의향이 있다고 응답하였으며 시설유형과 종사자 규모에 따른 응답차이는 미미하였다. 그러나 고령의 응답자일수록 계속 고용의 참여 의향이 더 높게 나타났다(표 8). 계속 고용에 참여하는 가장 큰 이유는 경제적 필요성(43.7%), 전문성과 경력의 유지(31.2%) 순으로 나타났다(표 9).

표 8 계속 근로 가능 시 참여 의향

(단위: 종사자 9,805명, 단위: 명(%))

구분		전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	그러함	매우 그러함	그렇지 않음	그러함	계
전체		298 (3.0)	1,148 (11.7)	5,231 (53.4)	3,128 (31.9)	1,446 (14.7)	8,359 (85.3)	100.0
시설 구분	이용	210 (3.0)	801 (11.5)	3,790 (54.3)	2,183 (31.3)	1,011 (14.5)	5,973 (85.5)	100.0
	생활	88 (3.1)	347 (12.3)	1,441 (51.1)	945 (33.5)	435 (15.4)	2,386 (84.6)	100.0
종사자 규모	10인 미만	84 (2.6)	336 (10.4)	1,614 (50.2)	1,183 (36.8)	420 (13.1)	2,797 (86.9)	100.0
	10인 이상	214 (3.2)	812 (12.3)	3,617 (54.9)	1,945 (29.5)	1,026 (15.6)	5,562 (84.4)	100.0
연령 구분	20대	59 (3.5)	238 (13.9)	959 (56.1)	454 (26.5)	297 (17.4)	1,413 (82.6)	100.0
	30대	126 (4.7)	364 (13.6)	1,519 (56.9)	662 (24.8)	490 (18.3)	2,181 (81.7)	100.0
	40대	75 (3.2)	296 (12.5)	1,268 (53.8)	720 (30.5)	371 (15.7)	1,988 (84.3)	100.0
	50대	35 (1.4)	220 (8.6)	1,257 (49.1)	1,046 (40.9)	255 (10.0)	2,303 (90.0)	100.0
	60대 이상	3 (0.6)	30 (5.9)	228 (45.0)	246 (48.5)	33 (6.5)	474 (93.5)	100.0

표 9 계속 고용에 참여하는 이유

(근로희망 종사자 8,359명, 단위:명(%))

구분	사례수	경제적 필요성으로	본인의 전문성과 경력을 계속 활용하고 싶어서	사회활동(사회참여 등)의 유지를 위해서	기타	계
전체	8,359	3,652 (43.7)	2,606 (31.2)	2,065 (24.7)	36 (0.4)	100.0
이용	5,973	2,481 (41.5)	1,903 (31.9)	1,568 (26.3)	21 (0.4)	100.0
생활	2,386	1,171 (49.1)	703 (29.5)	497 (20.8)	15 (0.6)	100.0

계속 고용은 인력 공백으로 인한 업무 단절을 예방하고 조직의 인력운영 효율성을 높이는 차원에서 필요한 정책이며 초고령화 사회에서 의미하는 시사점이 크다. 그럼에도 이 제도의 목적을 명확화하는 것은 매우 중요하다. 특히 고령 종사자의 일자리 개념이 청년의 고용을 대신하거나 대체 인력의 활용으로 인식되어서는 안 될 것이다.

계속 고용의 실행 시에는 동일 사업장에서 동일 직무를 유지하는 계속 고용 제도 고유의 목적을 충실하게 지켜야 한다. 또한 계속 고용 제도의 성공적 정착을 위해서는 운영체계를 세밀하게 설계해야 한다. 고용유지형 보조금 인건비 특성을 규정해야 하며 주간 근로 시간, 근로 기간 등의 고용 형태의 질 관리체계도 마련해야 한다. 면밀한 기획이 필요한 시점이다.

해외동향 영국

일자리 복귀 활성화를 위한 영국의 건강 및 장애 복지제도 개편안과 논쟁

윤새별(영국 에딘버러 대학 사회·정치학 박사과정)

2025년 3월 건강·장애 혜택 개혁안(Spring Statement 2025 health and disability benefit reforms-Impacts)과 일자리 복귀 활성화에 관한 그린페이퍼(Pathways to Work: Reforming Benefits and Support to Get Britain Working Green Paper)¹가 발표된 이후 점진적으로 개혁안이 시행되고 있음과 동시에 논쟁도 끊이지 않고 있다. 우선 영국 정부는 현행 건강 및 장애 관련 수혜 시스템으로 인해 수급자들의 경제활동이 정체되고 일자리로 복귀하지 못하는 현상이 고착화되고 있다는 문제의식을 제기하였다. 특히 팬데믹 이후 근로 의무가 없는 건강·장애수당 수혜자가 급증하여 80만 명에 육박하였고 근로가능 연령을 대상으로 하는 질병·장애 급여 지출이 200억 파운드 증가하였다고 발표하였다. 취업 의무가 면제되는 유니버설 크레딧 건강 요소(Universal Credit Health element)²와 고용지원수당(Employment and Support Allowance)³ 수급자 전체를 기준으로 '근로 불가' 판정을 받은 4명 중 1명(26%)은 10년 이상 제도 혜택을 받으며 노동시장과 단절되었다고 평가하였다. 정부 분석에 따르면 건강 급여 수급자는 비수급자 대비 빈곤 위험이 3배 가량 높고 장기 실업, 사회적 고립, 정신건강 악화 위험도 큰 것으로 나타났다. 정부는 이러한 문제제기를 중심으로 개혁안을 제시하였다.

구직 활성화를 위한 핵심 정책 수단으로는 첫째, 개인자립수당(Personal Independence Payment: PIP)⁴ 수급 기준 조정을 발표하였다. 일상생활 부문평가(Daily

- ① 부처별 정책 또는 입법 제안에 대해 의회 안팎으로부터 의견과 피드백을 받기 위해 정부가 작성하는 의견수렴용 문서.
- ② 건강 문제나 장애가 있는 개인에게 추가적으로 제공되는 지원(유니버설 크레딧은 소득이 낮거나 실직 상태이거나 근로가 불가능한 경우 받을 수 있는 월 단위 지급 급여).
- ③ 질병이나 장애로 인해 근로 능력이 제한되어 있지만 법정 병가 수당(Statutory Sick Pay)을 받을 수 없는 사람들을 위한 급여.
- ④ 장기적인 신체적 혹은 정신적 문제, 장애가 있는 경우 그리고 해당 상태로 인해 일상적인 활동과 이동에 어려움이 있는 경우 추가적으로 생활비를 지원해 주는 제도.

Living component)⁵에 최소 점수 기준을 도입하여 지원이 가장 필요한 집단에 집중하는 방향으로 제도를 재설계하였다. 둘째, 유니버설 크레딧 구조 개편이다. 유니버설 크레딧 건강 요소의 경우 기존 수급자는 2030년까지 주당 97파운드 수준에서 동결을, 신규 수급자는 현재 수준의 절반으로 축소하는 개편안을 제시하였다. 유니버설 크레딧 기본 수당은 향후 물가 상승률을 기반으로 인상할 것을 발표했다. 이는 수급을 받기 위해 구직을 회피하는 것을 막고 기본 급여를 높여 취업 상태에서도 최소한의 생활을 보장하겠다는 의도이다. 셋째, 2030년까지 연간 10억 파운드 규모의 고용 지원 투자를 약속하였다. 취업센터를 전면 개편하고 청년 고용 지원과 훈련을 보장하는 제도 도입을 발표했다. 넷째, 근로능력평가(Work Capability Assessment) 폐지 계획은 철회하였지만 재평가를 확대하여 적절한 시점에 수급자들이 고용 지원을 받도록 할 것을 발표하였다. 정부의 영향 분석(Impact Assessment)은 이 같은 개혁을 통해 건강이 허용되는 범위 내에서 취업을 하게 된다면 개인소득이 증가하고 장기적인 빈곤 위험이 감소할 것이라고 전망하였다. 또한 2030년 기준 복지 지출이 약 48억 파운드 절감되고 PIP 수급자가 약 40만 명 감소할 것이라고 예측하였다.

이러한 개혁안에 대해 의회 및 시민사회에서 꾸준히 쟁점이 제기되어 왔다. 여성단체(Women's Budget Group) 보고서에는 일상생활 활동 관련 PIP 자격요건 변경이 장애 여성에게 불리하게 작용할 수 있으며 고용지원 정책이 불충분하고 개편안이 여성의 총소득을 낮출 수 있다는 우려를 제시하였다. 취약계층에게 상담 및 지원 서비스를 제공하는 어드바이스 UK(Advice UK)는 고용 지원 투자에 대해서는 긍정적인 평가를 했지만 PIP 자격 요건 강화 및 유니버설 크레딧 건강 요소 축소로 지원을 받지 못하는 수급자들이 발생하거나 현장에서의 혼란을 우려하였고 고용 지원 예산안을 넘어서 실질적인 추가 지원이 필요하다고 평가하였다. 수급자를 일자리로 복귀시키려는 개혁안은 지속가능성을 고려한다면 의미 있는 시도일 수 있지만 여러 쟁점을 수렴하여 단기적인 빈곤 증가나 일자리의 만족도, 장애나 질병의 복잡한 특성에 대한 지속적인 고민과 해결

⑤ PIP는 일상생활 부문(음식 준비, 식사, 약 복용, 환복, 화장실 사용 등)과 이동성 부문(신체적 이동, 외출 등)으로 구분(노동연금부에서 두 가지 부문에 대해 평가).

책이 필요해 보인다.

자료출처

<https://www.gov.uk/government/consultations/pathways-to-work-reforming-benefits-and-support-to-get-britain-working-green-paper>

<https://www.gov.uk/pip>

<https://www.parliament.uk/site-information/glossary/green-papers/>

<https://www.wbg.org.uk/publication/impact-of-disability-benefit-changes-on-disabled-women/>

<https://www.adviceuk.org.uk/2025/03/27/spring-statement-2025-response/>

2026년 강화되는 프랑스 장애인 고용정책

이은주(사회정보연구원 연구위원)

2025년 프랑스의 장애인 인구는 약 1,200만 명으로 전체인구의 18%를 차지하고 있으며 경제활동이 가능한 15-64세 장애인 인구는 약 300만 명이다. 이들 중 민간기업에 고용된 장애인은 약 720,800명으로 전체 민간기업 근로자의 4% 수준이다. 장애인 실업률은 12%로 일반 비장애인 평균 실업률인 7%보다 1.7배 높다. 또한 2025년 구직등록을 한 장애인은 총 512,598명이다. 장애인 근로자의 2/3는 임금근로자로 고용이 되어 있으며, 33%는 건강상의 이유로 비정규직 파트타임으로 일을 하고 있다. 장애인은 자영업자보다 임금근로자가 많은 편이기 때문에 이들의 고용정책은 노동정책에 주요한 이슈가 되고 있다.

프랑스 장애인 고용정책의 목표는 장애인의 경제적 자립을 위한 차별없는 고용증진과 이를 통한 장애인들의 사회통합을 이루는 것이다. 2026년에는 이 목표를 위해 기업의 책임을 더 강화하고 적극적인 고용을 강화한 것이 정책의 특징이다.

상세 내용을 보면, 첫째, 프랑스 노동법(C. trav., Art. L5212-1 등)에 근거하여 마련된 장애인 의무고용제도인 근로자 20명 이상 기업에 6%이상의 장애인 의무고용을 강화하는 것이다. 이는 공공, 민간 모든 사업체가 대상이 된다. 정부가 인정하는 장애인 고용방법은 기업이 직접하는 직접고용(정규직, 비정규직 포함)과 장애가 심할 경우 보호작업장(ESAT), 장애인 고용 전문기업(EA)을 통한 간접고용이 있으며 인턴, 훈련생, 도제고용, 파견등 다양하다. 그러나 정부가 이런 다양한 형태의 고용을 마련하고 있음에도 불구하고 의무고용을 준수하지 않은 기업은 올해부터는 예외없이 벌금을 '장애인 직업통합 기금 운영 협회(AGEFIPH)'에 납부해야 한다. 벌금은 부족한 장애인 고용 인원 수, 기업규모 등에 따라 달라지며, 3년 이상 아무런 조치를 취하지 않은 경우에는 최대 최저임금(SMIC) 시간당 금액의 1,500배에 달하는 가중 처벌이 적용된다. 예컨대, 기업의 재정적 부담을 지움으로써 의무를 이행하게 하는 것이다.

둘째, 정부가 기업에게 인정한 ‘승인협약(Accords agréés)’ 제도가 폐지된다. 승인협약은 1987년 법에 근거하여 마련된 것으로, 기업의 다년간 장애인 고용계획을 이행하는 조건으로 ‘장애인 직업통합 기금 운영 협회(Agefiph)’에 납부해야 하는 부담금을 부분적으로 또는 전액을 면제 받을 수 있게 해주는 제도이다. 이전에는 하도급이나 직업교육 등 장애인 고용이 아닌 다른 기업활동을 통해 이 부담금을 면제 받거나 감면이 가능했으나 2026년부터는 이런 자율성과 유연성이 없어지고 오로지 장애인 의무고용만을 인정하게 된 것이다.

셋째, ‘장애인 고용현황 의무신고제도(Déclaration Obligatoire d’Emploi des Travailleurs Handicapés: DOETH)’의 강화이다. 2026년부터 기업은 매월 장애인 고용 의무 현황을 ‘사회보험 통합 신고 시스템(DSN)’에 신고해야 하고 정부는 연 1회 이를 평가하여 미 이행 시 제재를 가하게 된다. 이는 장애인 의무고용 정책관리를 엄격하게 하는 것으로 신고를 하지 않을 경우 벌칙이 주어진다. 또한 신고기간을 준수하지 않을 경우에도 경제적 부담금이 부과된다.

넷째, ‘장애인 직업통합 기금 운영 협회(AGEFIPH)’의 역할이 강화된다. 이 협회는 장애인 고용지원, 재정지원과 자문등 다양한 역할을 하여 왔는데 정부는 정책의 효율성을 위해 이 협회를 포함한 4자 협정을 확대하였다. 즉, 정부, 장애인 직업통합 기금 운영 협회, 기업, 전문기관 간의 4자 협약(Conventions quadripartites)을 통해 장애인 직업통합 기금 운영 협회의 서비스활동이 확대되고, 보호작업장(ESAT), 장애인 고용 전문기업(EA)과의 협력체계가 강화된다. 또한 이 협정은 장애인 고용접근성뿐만 아니라 장애인 고용의 지속적 발전을 위한 노력을 하게 된다.

이상과 같이 2026년 변화되는 프랑스 장애인 고용정책은 장애인 고용을 위한 기업의 책임을 더욱 강화할 뿐 아니라 공공서비스를 강화하여 장애인들의 직업선택권, 미래 직업의 안정성을 도모하게 하는 것이다. 이는 장애인 의무고용의 최종목적인 장애인들의 사회통합을 위한 보다 강화된 정책개선이라 할 수 있다.

참고자료

<https://travail-emploi.gouv.fr/signature-dune-nouvelle-convention-pour-renforcer-laccompagnement-des-personnes-en-situation-de-handicap-vers-et-dans-lemploi>

<https://www.inegalites.fr/Emploi-la-difficile-insertion-des-personnes-handicapees>

<https://handicap.gouv.fr/seeph-2025-sengager-pour-linclusion-professionnelle-des-personnes-en-situation-de-handicap>

<https://informations.handicap.fr/a-travailleurs-handicapes-4-dans-le-prive-un-progres-mesure-38609.php>

<https://www.centredegestionhandicap.fr>

해외동향 프랑스

국가가 보장하는 장애인의 ‘휴가권’

프랑스의 동반 휴가 공공서비스

임밖네(파리7대학 사회학 박사)

프랑스 사회에서 휴가(vacances)는 단순한 여가나 일상의 탈출을 넘어 삶의 필수적인 요소로 여겨진다. 휴가는 개인의 휴식과 회복, 가족 및 공동체와의 관계 회복뿐만 아니라 사회적 참여와 시민성의 발현이라는 공공적 가치를 지닌다. 이러한 가치 인식은 프랑스의 사회 정책과 법·제도 속에서 오랫동안 논의 되어 왔다. 실제로 프랑스에서 휴가는 개인적 ‘사치’가 아니라 누구나 누려야 할 기본적인 권리로 정의되며 이를 위한 정부의 개입이 요구되기도 한다. 프랑스 시민사회 단체인 ‘전국 관광·야외활동 협회 연합(UNAT)’은 휴가의 보편적 접근성을 주장하며 “휴가는 개인적·사회적으로 필수적이며, 평생에 걸쳐 문화·스포츠·여가와 마찬가지로 휴가에 대한 모든 사람의 동등한 접근은 국가적 목표로서 권리로 보장되어야 한다”고 강조한다. 휴가를 갈 수 있는 기회의 불평등한 배분은 사회적 배제와 불평등을 심화시키는 요인이 된다는 문제 인식도 제기된다. 이러한 맥락에서 프랑스는 ‘휴가를 떠날 권리’(이하 휴가권)를 모든 사람에게 공평하게 보장하는 문제가 국가 정책으로 인식되어 왔다. 휴가권은 단지 근로자들의 여가 욕구를 만족시키는 차원을 넘어, 사회통합·교육·건강·일생활 균형을 지원하는 공공정책으로 확장되어 왔다.

프랑스는 특히 이러한 휴가권을 장애인에게까지 명시적으로 확장해 왔다는 점에서 주목할 만하다. 장애인의 휴가를 개인이나 가족의 책임에 두지 않고, 국가는 공공 책임과 시민 참여를 결합한 사회서비스로 조직하는 제도적 장치를 마련하고 있다. 그 대표적인 사례가 정부 주도 자원봉사 플랫폼 jeveuxaider.gouv.fr와 연계된 장애인 동반 휴가 공공서비스이다. 이는 프랑스 정부가 운영하는 통합 자원봉사 매칭 플랫폼으로, 장애·고령·빈곤·환경·교육 등 여러 공익 분야의 활동을 하나의 공공서비스 체계로 조직화하고 있다. 이 플랫폼의 핵심은 자원봉사를 단순히 개인적인 선의의 활동으로 보는 것이 아니라, 사회서비스 전달체계의 구성 요소로 체계화했다는 점이다. 이 플랫폼을 통해 연결되는 대표적 서비스

가 장애인과 함께 떠나는 휴가이다. 프랑스의 대표적인 장애인 단체 APF France handicap 등 여러 단체와 공공기관에 의해 운영되는 ‘적응형 휴가 프로그램’(Vacances adaptées organisées: VAO)은 중증·발달·지적 장애인을 위한 제도화된 휴가 프로그램이다. VAO는 단순 활동이 아니라 프랑스 관광법에 근거한 법적 인가 제도로 운영된다. 성인 장애인을 대상으로 5일 이상 숙박을 포함한 단체 휴가를 운영하는 단체는 반드시 국가의 인가를 받아야 하며, 이를 통해 안전·품질·운영 기준이 엄격히 관리된다. 프랑스 정부는 ‘휴가권’을 모든 사람의 복지를 구성하는 핵심 요소로 규정하며, 장애인 역시 자신의 필요에 맞는 휴가에 접근할 수 있어야 한다고 명시한다. 현재 프랑스에는 약 5,000여 개의 적응형 휴가 프로그램이 운영되고 있으며, VAO는 그중에서도 성인 장애인 3인 이상을 대상으로 한 5일 이상의 숙박형 단체 휴가를 의미한다. 이 제도는 지적·지체·정신·중복 장애 등 장애 유형에 관계없이 이들에게 접근 가능한 프로그램을 제공하고, 전문 인력의 동반 지원과 안전·편의 기준을 통해 장애인이 휴식은 물론 사회적 관계 형성을 온전히 누릴 수 있도록 설계되어 있다. 이는 장애인뿐 아니라 이들 가족과 돌봄 제공자에게도 중요한 ‘쉼의 시간’을 제공한다.

VAO의 실질적 운영 내용을 보면, 이 제도의 성격이 더욱 분명해진다. 참가자들은 소규모 그룹으로 바닷가, 농촌, 산악 지역 등으로 휴가를 떠나며, 수영, 산책, 지역 방문, 문화 체험 등 다양한 활동을 경험한다. 휴가 일정과 내용은 사전에 참가자와 함께 논의되며, 개인이 선호하는 취향과 리듬을 존중하는 방식으로 구성된다. 자원봉사자는 단순한 보조 인력이 아니라, 여행, 숙박, 식사, 여가 활동 전반을 함께 수행하는 동반자로 참여한다. 다만, VAO는 국가가 휴가 경비를 전액 부담하는 제도는 아니다. 휴가 비용은 프로그램 주최 기관이 책정하며, 참가자나 가족이 부담하는 구조가 일반적이다. 이를 완화하기 위해 지역장애인부서(MDPH)에서 장애보상급여(PCH), 가족수당기금(CAF)에서 휴가 지원금과 휴가 바우처(chèque-vacances) 등 다양한 공적 지원 제도를 마련하고 있다. 자원봉사자의 경비 지원은 관련 장애인 단체에서 제공한다. 프랑스의 장애인 동반 휴가 공공서비스는 장애인을 보호의 대상이기에 앞서, 사회적 권리를 가진 시민으로 바라보는 프랑스의 정책적 관점을 보여준다. 이는 ‘휴가권’이라는 사회적 가치를 장애인에게까

지 확장하고, 이를 시민들의 자원봉사와 정부의 공공 책임의 결합을 통해 실현한 좋은 사례이다. 이 제도는 장애인의 삶의 질을 정책 목표로 명확히 설정하고, 시민 참여를 통해 복지 서비스의 사각지대를 보완하는 매우 인상적인 공공정책 모델이라 할 수 있다.

참고자료

<https://handicap.gouv.fr/vao#:~:text=412%2D2%20du%20Code%20du,agr%C3%A9ment%20%C2%AB%20Vacances%20adapt%C3%A9es%20organis%C3%A9es%20%C2%BB.>

<https://www.unat.asso.fr/actualites/le-droit-aux-vacances-un-droit-fondamental/>

<https://apf-evasion.org/page/toute-notre-offre>

장애인 노동시장 통합을 위한 사회서비스

권민정(보쿰대학교 사회학과 박사과정)

장애인의 사회통합을 위한 사회서비스는 사회법 9권(SGB IX)의 재활 및 참여법을 근거로 하고 있으며 건강, 교육, 직장, 주택, 문화 등 광범위한 영역을 포괄하고 있다. 장애인 대상 사회서비스는 최근 노동시장 통합과 생활지원 강화에 초점을 맞춰 변화하고 있다. 지난 3년(2022-2025) 내 주요 신규 법안은 2022년부터 시행된 참여강화법(Teilhabestärkungsgesetz)과 2024년부터 시행된 포용적 노동시장 지원법(Gesetz für einen inklusiven Arbeitsmarkt)¹이 있다. 포용적 노동시장 지원법은 장애인의 노동시장 참여를 구체화한, 장애인 사회통합 전반에 관한 법인 참여 강화법의 후속 법안의 성격을 띤다.

포용적 노동시장 지원법의 목적은 장애인의 고용률을 높이기 위한 것으로, 이를 위한 여러 가지 사회서비스 및 직접적인 고용시장에서의 지원을 위한 토대가 된다.

먼저 본 법에서 말하는 장애란 정신적 신체적 지적 장애를 포함하며 직장 생활을 포함한 일상생활에서 비장애인과 동등하게 사회에 참여하는 것이 불가능한 상태를 말한다. 예를 들면 특정 내과 질환, 이동 제한, 인지 능력 저하, 정신 질환, 학습 장애 등이 있는 경우이다. 먼저 이들을 위한 의료 재활 서비스가 있다. 개인의 상황에 따라 외래 및 입원 치료, 장애 아동을 위한 조기 개입 및 지원, 심리 치료, 자립 지원 증진, 이전 직업으로 복귀 가능여부를 판단하기 위한 근로 능력 평가 및 작업 치료, 점진적 직장 복귀, 사회성 및 실생활 기술 향상을 위한 훈련 등이 제공된다. 의료 재활에는 가족, 배우자, 동료들을 위한 상담 및 정보 제공도 포함될 수 있다.

장애인이 직업교육²을 받을 수 있는 다양한 프로그램들도 제공한다. 일반 직업학교와 일반 기업에서 제공하는 통상적인 직업교육 및 필요한 경우 당사자의 요구에 맞춰 개별적으

- ① 이 법은 유엔 장애인 권리 협약 이행을 위한 틀에서 제정되었다.
- ② 독일의 일반직업교육 시스템(Duale Ausbildung)은 기업과 직업학교가 이원적으로 병행하는 '듀얼 시스템'이다. 3년간 주 3-4일은 기업에서 실무 훈련, 주 1-2일은 직업학교(Berufsschule)에서 이론 교육을 받으며, 훈련생은 소정의 월급(Ausbildungsvergütung)을 받는다.

로 조정된 직업교육, 전문 재활기관에서 직업훈련을 받는 방식의 직업교육, 그리고 실무 위주의 직업교육(이론보다 실제 업무에 필요한 실무 능력을 배우고 그 실무를 중심으로 시험을 봄)이 있다. 만약 장애 정도가 심해서 이런 형태의 직업교육이 어렵다면 장애인 작업장(Werkstatt für Menschen mit Behinderung)³ 안에서도 직업교육을 받을 수 있다. 작업장에서는 개인의 능력에 맞춰 개별적으로 교육받을 수 있도록 지원하며, 이후 가능하다면 일반 노동시장으로의 전환을 지원한다.

장애인의 고용을 촉진시키기 위해 고용주를 지원하기 위한 제도도 있다. 먼저 일반 노동시장으로의 전환을 위한 노동을 위한 예산(Budget für Arbeit)⁴이 있다. 이를 통해 고용주가 장애인을 일반 노동시장에서 고용할 경우 관할 행정기관으로부터 지원을 받아 해당 장애인 근로자의 임금을 보조할 수 있도록 했다. 지급되는 임금보조금(Lohnkostenzuschüsse)에 대해서는 행정절차가 간소화되었으며 기존에 적용되던 보조금 기준액 40%의 상한선이 폐지되었고 고용주는 장애인 근로자의 임금 중 일부를 최대 약 75% 수준까지 보다 유연하게 지원받을 수 있게 되었다. 이를 통해 일반 노동시장에서 장애인 고용을 고려하는 기업들이 해당 제도를 보다 용이하게 활용할 수 있도록 하는 제도적 기반을 마련했다.

또한 2025년부터 장애인 고용률을 5%까지 채우지 못하는 20명 이상의 종업원을 고용하고 있는 사업장의 경우 미충원 일자리당 매달 최대 720유로의 부담금(Ausgleichsabgabe)을 납부하도록 했다.⁵ 이를 통한 재원은 사회통합 지원청(Integrationsamt)을 통해 장애인의 노동시장 통합 지원을 위한 재정으로 사용된다.

참고자료

<https://gesund.bund.de/teilhabeleistungen#arbeitsleben> (검색: 2026. 1. 17)

<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/gesetz-zur-foerderung-eines-inklusiven-arbeitsmarktes.html> (검색: 2026. 1. 17)

- ③ 장애 정도가 심해 일반 직업교육이 어려운 사람을 위한 작업장이다. 개인 능력에 맞춘 작업(포장, 조립 등)을 하며 소액 임금을 받고, 재활·직업훈련을 병행한다.
- ④ 사회법 9권을 근거로한 통합지원(Eingliederungshilfe)을 위한 급여로, 장애인이나 장애 발생 위험이 있는 사람들이 자율적인 삶을 영위하고 사회에 참여할 수 있도록 의료, 직업 및 사회 참여를 지원하는 목적을 가진다. 구체적인 지원 내용은 연방 참여법의 틀 안에서 개별적으로 결정되며 해당 지역의 사회복지청(Sozialamt)이나 통합청(Integrationsamt)에서 신청하여 받을 수 있다.
- ⑤ 부분적으로 충원 미달 시(3% 이상 5% 미만 미준수) 140유로.

호주 장애 복지의 전환

‘NDIS 2.0’과 딜레마

박홍재(웨스턴시드니대학교 교수)

호주에서는 장애를 일상생활에 제한이 있는 상태가 6개월 이상 지속되는, 이른바 ‘기능적 제한’을 기준으로 폭넓게 정의한다. 장애인에 대한 의학적 등급의 사용을 피하여, 개인의 인권을 보호하고 사회적 편견을 줄이려는 노력의 일환이다. 이러한 접근은 전체 인구 중 약 21%인 550만 명이나 되는 사람들이 일상에서 장애를 경험하고 있다는 호주 통계청 자료의 근거가 되며, 숫자 면에서 장애 복지에 대한 대중적 관심을 유지하는데 어느 정도 긍정적으로 작용한다. 현행 장애 복지 시스템은 ‘현금(Money)’과 ‘서비스(Service)’를 중심으로 이루어지고 있는데, 장애 인구의 약 13~15%가 이들 지원 중 하나 또는 둘 모두를 받는 것으로 추정된다. 예산 규모에서 보면, 2025/26 회계연도 기준으로, 현금 급여인 장애 지원 연금(Disability Support Pension: DSP)은 수급자 83만 명에 242억 달러(한화 약 23조 원)가 배정된 데 비해, 75만여 명이 지원받는 서비스에는 그 두 배인 463억 달러(한화 약 45조 원)를 지출할 것으로 보인다. 특히, 장애 서비스에 드는 비용이, 지원 대상자 규모가 월등히 큰 노인 돌봄 서비스(127만 명, 413억 달러)보다 눈에 띄게 높다는 점은, 호주의 장애 복지에 대한 남다른 특이성을 보여준다.

이와 같은 장애 서비스의 고비용 구조는 2013년에 도입되고, 2020년부터 전국적으로 시행되고 있는 국가 장애 보험제도(National Disability Insurance Scheme: NDIS)에 기인한다. 이 NDIS는 개인 예산 모델(Personal Budget Model: PBM)을 국가 단위의 단일 프로그램으로 운영하는, 세계적으로 보기 드문 장애 서비스 제도이다. 전통적인 서비스 제공 방식이 정부가 서비스 기관에 예산을 배정하고 장애인은 지정된 기관에서 정해진 서비스를 받는 ‘공급자 중심’이라면, PBM 모델은 정부가 장애인 개인에게 예산을 직접 배정하여 본인이 서비스 제공자나 내용을 스스로 결정하는 ‘이용자 중심’ 구조다. 이는 장애인 본인의 ‘선택과 통제(Choice and Control)’를 중시하는 철학적 관점에 바탕을 두고, 수요자의 자기 결정권 보호와 개인 맞춤형 지원의 설계를 강조할 뿐만 아

나라, 공급자 간의 서비스 품질에 대한 경쟁을 유도하는 데도 유용하다고 알려졌다. 하지만 지난 10여 년의 운영 과정에서 드러난, 막대한 재정의 소요는 물론, 자기관리 역량에 따른 수급 격차와 격리 지역의 서비스 공백 등 복잡한 구조적 한계는 더 이상 묵과할 수 없는 상태에 이르렀다. 특히 고비용 개별 패키지를 받는 NDIS 참여자(수혜자)와 비참여 장애인 간 양극화 현상이 심화하고 있어, 이 제도가 장애인 대다수를 공식적 서비스 지원의 범주 밖에 머물게 한다는 비판이 꾸준히 제기되어 왔다.

이러한 NDIS 대상자와 비대상자 간의 극심한 불균형을 해결하기 위해, 호주 정부는 NDIS의 외부에서 작동하는 ‘기초 지원(Foundational Supports)’ 제도의 강화를 추진하고 있다. 이는 과거 NDIS 설계 당시 포함되지 못했던 중증 미만 장애인(Tier 2)에 대한 지원을 점진적으로 추가하는 것으로, 영구적 장애 판정은 없으나 사회적 도움이 필요한 이들이 낮은 진입 장벽을 통해 조기 서비스를 받을 수 있도록 하는 중간 단계의 서비스 지원이라 할 수 있다. 주로 필요한 정보의 제공이나 동료 간 지원(peer support) 같은 일반적 지원(General Supports)과, 사회심리적 도움 및 초기 발달 지연에 대한 개입 등을 중심으로 한 표적 지원(Targeted Supports)의 두 방향으로 나뉜다. 아울러, 연방 정부는 향후 5년간 20억 달러를 투자하여 8세 이하 아동의 발달 지연/장애를 지원하는 별도 프로그램(Thriving Kids)을 올 7월부터 시행함으로써, 미래 세대의 장애 문제에 대해 보다 적극적으로 대응하려 하고 있다.

호주 정부의 최근 장애 지원 서비스의 개혁은 ‘NDIS 2.0’이라 불리며 적지 않은 사회적 관심과 기대를 모으고 있지만, 한편으로는 겉으로 드러나지 않은 딜레마를 안고 있다. 일례로, 필자는 현재의 장애 서비스에 대한 사회적 담론이나 정책적 논의가 여전히 ‘돈의 배분’과 ‘서비스의 확충’이라는 기능적 차원에 머물러 있다는 우려를 지울 수가 없다. 이는 막대한 서비스 예산 투입에도 불구하고, NDIS의 시장 논리에 기반한 서비스가 비대해질수록, 역설적으로 가족과 이웃 간에 대가 없이 나누던 자발적 돌봄이나 지원이 위축되는, 일종의 ‘구축 효과(Crowding-out Effect)’가 심화할 가능성이 크기 때문이다. 결국 호주 장애인 복지의 지향점은 새로운 NDIS 버전이라는 단편적이고 기능적인 접근을 넘어, 지속 가능한 ‘장애인 복지 생태계’의 복원과 구축을 위한 근본적 전환이 선행

되어야 한다. 어느 나라이든 복지 시스템의 성패는 ‘얼마나 많은 돈과 서비스를 제공하느냐’가 아니라, 제도 밖으로 밀려난 이들이 자신이 속한 지역과 관계 공동체 안에서 안전하게 뿌리내릴 수 있는가, 그리고 그 과정에서 세대 간 연대와 사회적 회복력이 실제로 강화되는가로 가늠되는 것이 아닐까.

해외동향 일본

장애인 ‘취업선택지원제도’ 도입

적성검사와 선택지 확대를 통한 다양성 확보

최은희(마쓰야마시노노메여자대학 인문과학부 전임강사)

일본 후생노동성은 2025년 10월, ‘장애인종합지원법’ 개정에 따라 ‘취업선택지원’¹ 제도를 시행하였다(후생노동성, 2025a). 도입 배경에는 기존의 취업계속지원 B형 사업소 등이 이용자를 일반 취업으로 전환하는 실적이 저조하다는 구조적 문제가 자리 잡고 있다. 사업소가 숙련된 장애인을 일반 기업으로 내보낼 경우 사업소의 생산성 및 수익이 저하될 우려가 있어, 이들을 사업소 내에 머물게 하려는 경제적 유인이 작용할 수 있다는 지적이 제기되어 왔다(後藤, 2025). 이에 ‘서비스 제공 기능’과 ‘어세스먼트 기능’을 구조적으로 분리하여, 제3자적 입장에서 객관적인 적성검사와 선택지 검토를 수행할 새로운 제도의 필요성이 대두되었다.

취업선택지원제도는 지원의 중립성과 구조적 혁신을 통해, 장애인이 진로를 결정하는 단계에서 작업 시범이나 실습 등 ‘취업 어세스먼트(Employment Assessment)’ 기법을 활용하여 본인의 적성과 능력에 부합하는 선택지를 도출하도록 지원하는 서비스이다(후생노동성, 2025b).

본 제도의 가장 큰 특징은 기존의 한계를 극복하기 위한 지원의 중립성 확보에 있다. 기존에는 취업계속지원사업소(A형·B형)가 자체적으로 이용자의 능력을 평가하고 서비스 이용 여부를 결정했으나, 이는 서비스 공급자가 수요자를 평가하는 구조로 인해 객관성이 결여될 위험이 있었다. 반면, 취업선택지원은 서비스 제공 기관과 독립된 제3의 기관이 평가를 전담함으로써 이러한 이익 충돌을 방지한다. 후생노동성(2025c)에 따르면, 취업선택지원 사업소는 이용자가 특정 서비스 이용을 전제로 하지 않고, 일반 취업, 취업계속지원 A형·B형, 취업이행지원, 진학 등 다양한 진로를 주체적으로 ‘선택’할 수 있도록 중립적인 정보를 제공해야 한다. 이는 단순한 상담을 넘어, 장애인의 자기결정권

① 일본의 제도명을 직역하면 ‘취로선택지원(就労選択支援)제도’이나 ‘취로’라는 표현을 한국에서 사용되는 ‘취업’으로 번역하였음.

을 보장하고 직업적 잠재력을 극대화하기 위한 제도적 장치의 성격을 갖는다.

또한, 본 제도의 핵심인 적성검사 프로세스가 단순한 심리검사가 아닌, 실제 작업 환경과 유사한 상황에서의 수행 능력을 평가하는 ‘작업 표본(Work Sample)’ 방식을 채택하고 있다는 점 또한 주요한 특징이다. 이 과정은 크게 세 단계로 구분된다(후생노동성, 2025b).

첫째, 작업 장면을 활용한 상황 파악 단계이다. 이용자는 실제 직무와 유사한 모의 작업을 수행하며, 전문가는 이 과정에서 나타나는 작업 속도, 정확성, 지구력뿐만 아니라 대인관계 기술 및 상황 대처 능력을 관찰한다. 둘째, 다기관 연계에 의한 사례 회의이다. 평가 결과는 단독으로 처리되지 않고, 공공직업안정소, 장애인취업·생활지원센터 등 지역의 유관기관과 공유되어 다각적인 시각에서 검토된다. 셋째, 본인과의 협동 평가이다. 평가 결과는 이용자에게 피드백되어, 본인이 자신의 강점과 보완점을 인지하고 스스로 진로를 결정할 수 있도록 돕는다.

제도 시행 초기인 2025년 11월 30일 시점의 통계 데이터를 분석해보면, 이러한 전문적인 평가 인프라는 대도시를 중심으로 구축되고 있다. 오사카부(49개소), 후쿠오카현(45개소), 아이치현(35개소), 도쿄도(24개소), 지바현(24개소), 가나가와현(19개소) 등 인구 밀집 지역에 사업소가 집중되어 있는 반면, 지방 소도시의 경우 그 수가 적어 지역 간 서비스 접근성의 불균형이 확인된다(후생노동성, 2025d).

일본 정부가 취업선택지원제도를 도입하면서 가장 기대하는 효과는 노동시장의 미스매치 해소이다. 적성검사를 통해 확보된 객관적인 데이터를 바탕으로 자신의 직업적 적성을 파악함으로써, 무리한 일반 취업 시도 후의 조기 퇴사나, 능력에 맞지 않는 복지적 취업 안주를 방지할 수 있다. 특히, 공공직업안정소와의 연계를 통해 취업 가능성이 높은 장애인을 조기에 발굴하여 일반 고용 시장으로 전이시키는 효과가 기대된다(후생노동성, 2025a).

둘째, 장애인의 주체적 선택권 확대 효과이다. 취업선택지원의 목적이 장애인 본인이 스스로 일하는 방식을 생각하고 선택할 수 있도록 지원하는 것으로 명시됨에 따라, 취업 경로 재검토의 기회가 확대될 것이다. 이는 관행적으로 굳어진 장애인 취업의 고착

화를 완화하고, 결과적으로 직업 선택의 자유를 실질적으로 보장하는 기제가 될 것으로 전망된다(後藤, 2025).

그러나 과제도 상존한다. 앞서 지적한 바와 같이 지역 간 인프라 격차가 뚜렷하여, 현재로서는 전국적인 서비스 균질성을 담보하기 어렵다. 향후 제도 안착을 위해서는 적성 검사 도구의 표준화와 더불어, 취약 지역에 대한 전문 인력 파견 및 양성 지원이 시급하다. 아울러 학술적으로는 본 제도가 장애인의 직무 만족도와 장기 근속률에 미치는 영향 등에 관한 실증 연구도 요구된다.

참고문헌

- 後藤博(2025) 「障害者の就労選択支援の動向と今後の展望」 第一生命経済研究所 LIFE DESIGN REPORT 2025(7)
- 厚生労働省(2025a) 「『就労選択支援の実施について』の一部改正について(障障発0930第3号)」
- 厚生労働省(2025b) 「就労選択支援実施マニュアル」
- 厚生労働省(2025c) 「就労選択支援について(社会保障審議会障害者部会資料)」
- 厚生労働省(2025d) 「就労選択支援事業所数(2025年11月30日時点)」

WELFAIRE

ISSUE

www.welfare.seoul.kr

TODAY



SWF 서울시복지재단
SEOUL WELFARE FOUNDATION

서울특별시 마포구 백범로31길 21 서울시복지재단 (우 04147) Tel. 02-1670-5755