

# 기업체의 장애인 채용계획에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 장애인 의무고용 달성여부를 중심으로\*

정 준 수†

초당대학교 사회복지상담학과

본 연구는 장애인에게 고용기회를 제공하여 장애인이 자립 및 인간다운 생활을 향유 할 수 있도록 지원하기 위하여, 기업의 장애인 의무고용 달성여부별로 장애인 채용계획에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 이를 위해 2016년 기업체장애인고용실태조사 자료를 활용하여, 로지스틱회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 의무고용 달성여부에 관계없이 종사자규모가 1,000명 이상인 경우가 50~299명인 경우보다, 채용지원서비스를 이용한 경험이 있는 경우에 채용을 계획할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한 의무고용 달성여부에 따라 채용계획에 차이를 나타낸 변수는 업종, 지역, 종사자규모, 의무고용인지수준, 고용유지지원, 재정적지원, 작업수행, 고용반응이었다. 의무고용 미달성 기업의 경우 의무고용제도를 잘 인지하고 있을수록, 고용유지지원서비스를 이용한 경험이 있을수록, 장애인의 작업수행 능력에 대한 인식이 긍정적인수록 장애인 채용을 계획할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 반면에 의무고용 달성 기업의 경우 서비스업(사회복지 서비스업 외)이 제조업보다, 수도권에 본사가 위치하고 있는 경우가 기타지역보다, 종사자규모가 300~999명인 경우가 50~299명인 경우보다, 재정적지원서비스를 이용한 경험이 있을수록, 장애인 고용에 대한 타인의 인식이 긍정적인수록 기업이 장애인 채용을 계획할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과를 바탕으로 장애인에게 취업 기회를 확대하기 위해서는 장애인의 의무고용 달성여부를 고려하여 채용지원 정책을 마련하고, 행정적·재정적 지원방안을 강구 할 필요 등이 있음을 제언하였다.

**주요어:** 장애인, 의무고용, 채용계획

\* 이 연구는 2019학년도 초당대학교 학술연구비 지원에 의하여 연구되었음.

† 단독저자 : 정준수, 초당대학교 사회복지상담학과 조교수, 전라남도 무안군 무안읍 무안로 380, 다산관 209호  
E-mail : croco@hanmail.net

■ 최초투고일 : 2019년 8월 31일    ■ 심사마감일 : 2019년 10월 14일    ■ 게재확정일 : 2019년 10월 23일

## 1. 서론

장애인에게 직업은 매우 중요한 의미와 역할을 가지고 있다. 먼저 직업생활을 통해 벌어들인 소득으로 자신과 가족의 다양한 욕구를 충족할 수 있을 뿐만 아니라 장애로 인해 추가로 지출되는 비용을 충당할 수 있다. 또한, 직업 참여를 통해 소속감을 가지고 직장 내 동료들과 대인관계를 형성할 수 있을 뿐만 아니라, 사회적 역할을 분담할 수 있다. 또한, 주어진 업무의 완수를 통해 성취감을 맛볼 수 있으며, 직업을 통해 자아실현의 기회를 가질 수도 있다(정준수, 2016).

이와 같은 직업이 주는 다양한 의미와 가치를 장애인도 충분히 누릴 수 있는 기회를 제공하고 자 정부에서는 1990년 『장애인고용촉진등에관한법률』을 제정하였다. 이 법률은 상시 근로자 300명 이상을 고용하고 있는 사업주는 일정 비율 이상의 장애인을 의무고용하도록 하고, 미달 기업체는 고용부담금을 납부하도록 하였다. 이후 고용환경과 사회환경의 변화를 반영하기 위하여 20여 차례 개정을 통해 의무고용사업체 범위와 의무고용률을 확대하였으며, 고용부담금 및 장려금을 조정하고, 사업주와 장애인지원제도 등의 지원정책을 개선하였다. 또한, 2000년에는 중증장애인의 특별지원을 위한 제도적 장치를 마련하고, 장애인고용의무제 시행과정에서 나타난 문제점을 개선·보완하기 위하여 법률을 전부개정하고, 명칭을 『장애인고용촉진및직업재활법』으로 변경하였다.

이러한 노력의 결과로 의무고용사업체의 장애인 고용률이 2014년 2.54%, 2015년 2.62%, 2016년 2.66%, 2017년 2.76%, 2018년 2.78%로 꾸준히 증가하고 있다. 하지만 의무고용이행율은 2014년 48.1%, 2015년 47.8%, 2016년 47.9%, 2017년 46.1%, 2018년 45.5%로 오히려 낮아지는 경향을 보이고 있다(고용노동부 보도자료, 2019; 정

책브리핑, 2019). 또한, 2018년 기준으로 의무고용 대상 30대 대기업 중 의무고용을 준수한 기업은 1개에 불과하고, 나머지 29개 대기업은 장애인 고용부담금으로 대체하고 있는 것으로 나타났으며(시사저널, 2019), 서울시 산하 투자·출연기관 18곳 중 9곳이 의무고용기준에 미달하였다(연합뉴스, 2019). 반면에 대우조선해양은 2014년 기준 의무고용률인 2.7%를 훨씬 상회하여 장애인의 무고용률 4.8%를 달성하였으며(해사신문, 2014), 1매장에 1장애인 채용을 목표로 중증장애인을 중심으로 전국매장에 57명의 장애인을 채용하여 장애인 채용 우수기업으로 선정된 의류업체도 있다(한국장애인고용공단 블로그, 2019). 즉 장애인의 무고용 기준에 미달하여 장애인을 고용하는 기업이 많은 반면에 의무고용 기준 이상으로 장애인을 적극적으로 고용하는 기업도 존재하며 이러한 기업이 장애인을 고용하는 이유는 의무고용 미달성 기업이 장애인을 고용하는 이유와 차이가 있을 가능성이 매우 높다. 따라서 장애인 의무고용 달성여부별로 장애인 채용에 미치는 영향요인을 살펴볼 필요가 있을 것이다.

장애인 고용은 수요자인 기업체와 공급자인 장애인 그리고 정부, 3대 주체의 관계 속에서 발생한다. 즉 근로 의욕과 직무능력을 갖춘 장애인, 장애인 채용 일자리와 의지를 가진 기업체, 장애인 고용을 지원하는 정부의 정책이 조화를 이룰 때 장애인 고용이 효과적으로 이루어질 수 있다(이상무·이환복, 2012).

특히 기업체는 장애인을 고용하고 유지하는 직접적인 결정을 수행하는 주체로서 그 역할이 매우 중요하다고 말할 수 있다. 하지만 기존 장애인 고용관련 선행연구들은 대부분 공급자인 장애인의 취업/직업유지/실업(김기원·김승아, 1995; 남정휘, 2014; 변용찬·이정선, 2005; 백은령·전동일, 2007; 이상욱·박주연, 2002; 이석원·정술, 2016;

정병오, 2010; 정준수, 2015; 정준수, 2016), 직무 만족/직무불만족(나인강, 2005; 문필동·이정희, 2013; 박자경·김종진·강용주, 2010; 송진영, 2014; 이채식·김명식, 2012; 전동일·서정민, 2012), 장애인 고용정책/지원제도(한국장애인고용촉진공단, 2001a; 한국장애인고용촉진공단, 2001b; 한국장애인고용촉진공단 고용개발원, 2003; 한국장애인고용촉진공단 고용개발원, 2005)를 중심으로 수행되어 상대적으로 기업체를 대상으로 한 연구는 부족한 실정에 있었다.

하지만 최근 장애인 고용과 관련하여 수요자인 기업체(사업주)를 대상으로 한 연구들이 증가하였고, 이들 연구 대부분은 장애인고용여부(강필수·이정주, 2010, 김범규·남용현, 2014), 장애인 고용률(류정진, 2013; 이형렬, 2013; 이형렬, 2014; 이홍직, 2010; 조희진, 2015), 의무고용률달성(고귀염·김자옥·유태균, 2016; 김지영·신동면, 2014), 고용증감(김성태·김형준·김효정·한동우, 2010), 채용의사(송진영, 2013; 이형렬, 2016)를 분석하고 있다. 즉 의무고용률을 달성한 기업과 의무고용률을 달성하지 못한 기업이 장애인을 추가로 채용하거나 채용을 계획하는 이유와 원인이 다를 수 있음에도 불구하고 의무고용률 달성 기업이 장애인을 추가로 채용하거나 채용을 계획하는데 미치는 영향요인을 살펴본 연구는 찾아보기 매우 어려울 뿐만 아니라 의무고용 달성여부 별로 장애인 추가채용이나 채용계획에 미치는 영향요인을 비교 분석한 연구는 찾아보기가 더욱 어렵다.

최근 기업의 사회적 책임(CSR: Corporate Social Responsibility)에 대한 학계와 기업, 시민들의 관심이 크게 증가하고 있다. 기업의 규모가 커지

면서 기업의 사회적 역할에 대한 기대와 요구가 날로 증가하고 있으며, 이러한 요구에 기업이 부응하지 못하는 경우 생존 위협에 내몰리는 경우까지 나타나고 있다.<sup>1)</sup> 이에 기업은 지속가능경영의 핵심요소로 CSR을 인식하고 그 역할을 수행하기 위해 노력해 나가고 있다. 사회적 책임에 대한 정의로 자주 인용되는 Carroll(1991)의 모델은 경제적 책임, 법적 책임, 윤리적 책임, 자선적 책임으로 사회적 책임을 분류하고 있다. 경제적 책임은 기업이 경제의 주체로서 재화와 용역을 생산 판매함으로써 이익을 창출해야 하는 책임을 말하고, 법적 책임은 기업이 경제활동을 수행해가는 과정에서 사회에서 요구하는 법적으로 요구하는 사항을 반드시 준수해야 한다는 책임을 말하며, 윤리적 책임은 법적으로 명시되지는 않았지만, 기업이 하나의 사회 구성원으로서 옳고 그름에 대한 사회적 규범에 따라 운영해 나가야 한다는 책임을 말하며, 자선적 책임은 기업이 속한 지역사회 발전에 위해 노력해야 한다는 책임을 말한다(이경신·장휘, 2016). 따라서 기업이 장애인의무고용제도를 준수하고 장애인에게 동등한 취업의 기회를 보장하는 것은 기업의 중요한 사회적 책임 활동이라 말할 수 있으며, 장애인 고용이 기업의 사회적 책임이라는 인식이 강할수록 장애인을 채용하거나 채용을 계획할 가능성이 높을 수 있다. 하지만 장애인 채용과 관련한 선행연구 중 사회적 책임을 분석에 포함한 연구는 찾아보기 어렵다. 이에 본 연구에서는 기업의 사회적 책임을 장애인 채용계획에 미치는 영향요인 중 하나로 분석에 포함하고자 한다.

선행연구와 달리 본 연구가 가지는 차별성을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 장애인 의무고용 달성

1) 나이키는 제 3세계의 아동노동을 착취한다는 비난에 직면하면서 기업 이미지가 실추되었을 뿐만 아니라 영업이익이 37%나 하락하는 심각한 위기를 겪었고, 엔론은 회계부정 등 부정부패 문제로 인해 2001년 12월 파산하였다(한정희·남화영, 2013).

여부에 따라 장애인을 채용하는 원인이 다를 수 있음을 고려하여 장애인 의무고용률을 달성한 기업과 달성하지 못한 기업으로 분리하여 장애인 채용계획에 미치는 영향요인을 분석하였다. 둘째, 장애인 채용에 미치는 영향요인 중 하나로 기업의 사회적 책임(장애인 고용은 기업의 사회적 책임)을 분석에 포함하였다.

이와 같은 분석을 통해 기업이 장애인 채용을 적극적으로 계획하고 실행할 수 있도록 지원하기 위한 몇 가지 시사점을 제시해 보고자 한다.

## 2. 선행연구 검토

### 1) 장애인 의무고용제도

장애인 의무고용제도는 국가·지방자치단체와 50명 이상을 고용하고 있는 민간기업 사업주에게 장애인을 일정비율 이상으로 고용하도록 의무를 부과하고, 이를 준수하지 못하는 경우 장애인 고용부담금을 부과하는 제도를 말한다. 또한 월별 상시근로자에서 의무고용률을 초과하여 장애인을 고용하는 사업주에게는 장애인 고용장려금을 지급하여 장애인 고용을 장려하고 있다(한국장애인고용공단, 2019). 장애인 의무고용률을 살펴보면 국가와 지방자치단체는 2016년 3%, 2017년 3.2%, 2018년 3.2%, 2019년 3.4%를 의무고용하도록 하고 있으며, 민간 사업주는 2016년 2.7%, 2017년 2.9%, 2018년 2.9%, 2019년 3.1%를 의무고용하도록 하고 있다.

### 2) 기업체의 장애인 고용 영향 요인

기업체를 대상으로 장애인 고용에 미치는 영향요인을 분석한 선행연구들을 살펴보면, 주요요인

을 조직특성(규모, 지역, 업종, 조직형태, 장애인 고용경험), 업무환경(작업환경, 업무특성, 조직몰입도, 단체활동), 법인지(의무고용제도인지), 지원제도인지(고용장려금제도, 무상지원, 시설자금융자, 연계고용, 근로지원인, 보조공학기기, 장애인표준사업장, 자회사형표준사업장, 중증장애인생산품우선구매, 신규고용촉진장려금, 표준사업장물품구매, 세제지원, 재택근무지원, 편한일터만들기), 사업주 지원서비스이용(구인상담, 취업알선, 인식개선교육지원, 통합채용지원, 취업지원프로그램, 적응지도, 직업훈련, 채용박람회), 장애인고용인식(작업수행, 조직생활, 기업이미지저하, 기업경영손실), 고용만족도(장애인고용제도도움, 장애인근로자에 대한 만족), 재무(영업이익, 인건비수준) 등으로 구분하여 분석에 활용하고 있다. 따라서 장애인 채용계획에 미치는 영향요인을 보다 면밀하게 분석하기 위해서는 이처럼 다양한 요인을 분석에 포함할 필요가 있을 것이다. 하지만 본 연구는 2차 자료를 활용함으로 인해 이처럼 다양한 요인을 분석에 모두 포함할 수는 없다는 한계를 가지고 있다. 이에 본 연구는 자료가 수집되고 분석이 가능한 변수들을 중심으로 조직특성 요인, 고용서비스 이용경험 요인, 장애인 고용인식 요인으로 재분류하였다.

또한, 전술한 바와 같이 선행연구들 중 의무고용률 달성여부별로 집단을 구분하여 장애인 채용계획을 다룬 연구는 찾아보기 어려우며, 대부분 장애인 고용여부나 고용률, 의무고용 달성여부 등을 종속변수로 선정하여 분석하고 있다. 따라서, 이러한 연구들을 중심으로 선행연구를 검토해 보고자 한다.

#### (1) 조직특성 요인

조직특성 요인 중 장애인 고용에 영향을 미치는

변수로는 업종, 지역, 종사자규모, 의무고용인지수 등이 있다. 기업체의 장애인 고용전략 선택 요인을 분석한 최영광과 전동일(2013)의 연구에 따르면 3차 산업보다 1·2차 산업에 속하는 경우 미고용 기업체보다 의무고용미달이나 초과 기업체에 속할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 그리고 중소기업(50~99인)과 중규모(100~299인) 기업체의 경우 서비스업과 기타업종 같은 비제조업이 제조업에 비해 장애인 고용률이 높았다(이형렬, 2014). 하지만 업종은 장애인 고용에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 연구(김범규·남용현, 2014; 이형렬, 2016)도 있어 그 방향을 판단하기는 쉽지 않다.

신체적으로 출퇴근이나 이동이 제한된 장애인의 특성으로 인해 기업이 소재하고 있는 지역은 장애인 고용에 중요하게 영향을 미치는 요인이 될 수 있다(김대규·신동환, 2014). Becker(1993)는 기업체가 소재하고 있는 지역에 따라 장애인 고용에는 차이가 있으며, 도시 규모에 따라라도 장애인이 할 수 있는 직무와 직종이 다르다고 하였다(강필수·이정주, 2010 재인용). 이홍직(2010)의 연구에서는 사업체가 대도시에 소재하는 경우에 장애인 고용률이 높았는데, 이는 기업체가 밀집한 지역일 경우에 일자리가 많아 장애인의 취업 기회가 많을 수 있기 때문으로 해석하였다. 이와 같이 사업체가 특별시 및 광역시보다 도에 소재하는 경우에 향후 장애인 고용이 감소할 가능성이 있거나(김성태 외, 2010), 중소도시보다 대도시에 소재하고 있는 경우에 미고용 기업체보다 의무고용 준수 또는 의무고용 초과 기업체에 속할 가능성이 높은 것으로 나타났다(최영광·전동일, 2013). 반면에 기타지역이 수도권보다 장애인 고용 가능성이 높거나(김범규·남용현, 2014), 대도시가 중소도시보다 장애인 고용 가능성이 낮은 것으로 나타난 연구(강필수·이정주, 2010)도 존

재한다. 즉 기업체가 소재한 지역에 따라 장애인 고용에 차이가 있을 가능성이 높아 이를 살펴볼 필요가 있을 것이다.

기업체가 소규모(5~49인)인 경우보다 중(50~299명)이나 대규모(300인 이상)인 경우에 장애인을 고용할 가능성이 높고(김범규·남용현, 2014), 대규모 기업체가 장애인 채용의사가 높으며(이형렬, 2016), 의무고용률 이행 가능성이 높고(김지영·신동면, 2014), 종사자 수가 적을수록 고용 가능성이 낮으며(강필수·이정주, 2010), 기업체 규모가 작을수록 미고용 기업체에 속할 가능성이 높은 것으로 나타났다(최영광·전동일, 2013). 반면에 대규모인 경우보다 소규모인 경우에 장애인 고용률이 높은 것으로 나타난 연구(이형렬, 2013)도 일부 존재한다.

고용의무 미달성 기업체의 신규채용의사를 살펴본 이형렬(2016)의 연구에서는 장애인고용법을 인지하는 경우에 채용의사가 높게 나타났다. 따라서 장애인 의무고용제도 인지수준이 높을수록 기업이 장애인 채용을 계획할 가능성이 높다고 예측해 볼 수 있을 것이다.

## (2) 고용서비스 이용경험 요인

고용서비스 이용경험 요인 중 장애인 고용에 영향을 미치는 변수로는 채용지원, 고용유지지원, 직업능력개발훈련지원, 재정적지원, 경영지원, 인식개선교육지원이 있다.

채용지원서비스 이용경험은 고용의무 미달성 기업체의 신규채용에 유의미하게 영향을 미치고(이형렬, 2016), 장애인 채용지원서비스(장애인 취업알선, 지원고용, 직업훈련 등)를 많이 받은 기업이 장애인 고용 가능성이 높은 것으로 나타났다(김범규·남용현, 2014). 또한 지원고용, 맞춤형서비스를 이용한 경우에는 장애인 고용률이 높았으

며(이형렬, 2013), 취업알선서비스를 이용한 경우에 장애인 고용가능성이 높아지고(김지영·신동면, 2014), 장애인 고용률이 높아지며(이형렬, 2014), 의무고용 달성 가능성이 높아지는(고귀엽 외, 2016) 것으로 나타났다.

고용시설·장비지원 및 용자, 근로지원인지원 등의 고용유지지원 인지여부는 신규채용에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나(이형렬, 2016), 보조공학기기지원제도를 인지하는 경우에는 장애인 고용가능성이 높고(강필수·이정주, 2010), 장애인 의무고용률 이행 가능성이 높아지는 것으로 나타났으며(김지영·신동면, 2014), 이 제도를 이용할수록 장애인 고용률이 높아지는 것으로 나타났다(이홍직, 2010). 한편 장애인고용사업주 지원 서비스(고용장려금, 근로지원인지원, 세제지원 등)를 많이 받은 기업은 장애인 고용 가능성이 높은 것으로 나타나(김범규·남용현, 2014), 고용유지 지원서비스 이용경험은 장애인 채용계획에 긍정적으로 영향을 미칠 가능성이 높은 것으로 나타났다.

장애인을 대상으로 실시하는 직업훈련은 장애인의 인적 자본, 즉 인지능력 향상, 지식과 기술의 습득에 긍정적으로 영향을 미쳐 생산성 향상에 기여할 수 있다. 따라서 이러한 직업훈련서비스 이용은 장애인의 채용계획에도 긍정적으로 영향을 미칠 가능성이 있다. 하지만 선행연구들에서 직업훈련서비스 이용경험은 장애인 의무고용률 이행(달성)에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나(김지영·신동면, 2014; 고귀엽 외, 2016), 이를 확인해 볼 필요가 있다.

재정적지원은 장애인 고용에 대한 고용주의 결정에 거의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(Graffam et al., 2002). 하지만 Unger(2002)는 장애인 고용에 따른 경제적 인센티브에 대한 고용주의 인식이 장애인 고용에 중요하게 영향을 미친

다고 하였으며, Diska와 Rodgers(1996)는 장애인 고용에 대한 정부의 정책 유무가 고용주 태도에 영향을 미치는 중요한 요인 중 하나라고 하였다(이형렬, 2016 재인용).

고용의무 미달성 기업체 중 고용장려금이나 세제지원을 인지하는 경우에 신규채용의사가 높고(이형렬, 2016), 고용장려금지원제도가 서비스를 인지하고 있는 경우에 장애인 고용 가능성이 높으며(강필수·이정주, 2010), 고용장려금제도를 인지하는 경우 장애인 의무고용률 이행 가능성이 높은 것으로 나타났다(김지영·신동면, 2014). 하지만 고용장려금지원제도를 인지할수록 오히려 의무고용률 달성이 낮아지고(고귀엽 외, 2016), 신규고용 촉진장려금이나 세제지원을 인지하는 경우에 장애인 고용 가능성이 낮아지는 것으로 나타난 연구(김지영·신동면, 2014)도 있어, 재정적지원서비스 인지 여부는 일관된 방향성이 나타나지 않았다.

한편 장애인 고용 사업주지원서비스(고용장려금, 근로지원인지원, 세제지원 등)를 많이 받은 기업이 장애인 고용 가능성이 높고(김범규·남용현, 2014), 고용장려금제도를 이용할수록, 무상지원을 이용할수록, 시설자금융자제도를 이용하지 않을수록 장애인 고용률이 높은 것으로 나타났으며(이홍직, 2010; 이형렬, 2013), 기업체의 장애인 고용전략 선택 요인을 분석한 최영광과 전동일(2013)의 연구에서는 고용장려금을 이용한 경험이 있는 경우에는 미고용기업체 전략보다는 다른 전략(의무고용 미달 기업체, 의무고용 준수 기업체나 초과기업체)을 선택할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 즉 재정적지원서비스 이용경험은 장애인 고용에 긍정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이형렬(2016)의 연구에서는 표준사업장인증 및 지원을 인지하지 못하는 경우에 신규채용의사가 높았고, 고용시설·장비지원 및 용자, 자회사형표준사업장설립지원의 인지여부는 영향을 미치지 않

는 것으로 나타났다. 반면에 고귀염 외(2016)의 연구에서는 자회사형표준사업장설립지원을 인지할수록 의무고용률 달성 가능성이 높아지고, 표준사업장인증 및 지원과 고용시설·장비지원 및 용자는 장애인 의무고용률 달성에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나, 신규채용 의사와 의무고용 달성에 미치는 영향이 상이하였다.

김대규와 신동환(2014)의 연구에 의하면 장애인 인식개선 교육 실시여부는 장애인 고용에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한, 기업체의 장애인 고용전략 선택 요인을 분석한 최영광과 전동일(2013)의 연구에서는 장애인 인식개선 교육을 실시한 경우에 장애인 미고용 기업체보다 의무고용 미달 기업체에 속할 가능성이 높은 것으로 나타났으며, 고귀염 외(2016)의 연구에서도 장애인인식개선교육지원서비스 이용경험은 장애인 의무고용률 달성에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 대체적으로 장애인 인식개선 교육이 장애인 고용에 미치는 영향은 일정한 한계를 가지고 있다고 볼 수 있다.

### (3) 장애인 고용인식 요인

장애인 고용인식 요인 중 장애인 고용에 영향을 미치는 변수로는 작업수행, 고용비용, 고용반응, 장애인채용용이성, 사회적책임, 고용만족도가 있다.

장애인의 업무(일)수행 능력은 고용주의 고용 결정에 매우 중요하게 영향을 미치는 요인으로 작용하고 있는 것으로 나타났다(Graffam et al., 2002). 기업체의 장애인 고용전략 선택 요인을 분석한 최영광과 전동일(2013)은 장애인이 비장애인보다 작업수행이 우수하다고 인식하는 경우에 장애인 미고용보다 의무고용 미달 고용전략을 선택할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 작업수행(직무능력, 생산성, 지시수행능력, 성실성)에 대한

긍정적 인식은 장애인 고용 가능성을 높이고(김지영·신동면, 2014), 장애인 고용인식(직무능력, 생산성 등)이 높고 긍정적일수록 장애인 고용 가능성이 높은(김범규·남용현, 2014) 것으로 나타났다. 또한, 심진예와 이효성(2010)은 장애인 고용 저조기업의 미고용 원인을 분석한 결과 주요요인은 직무요인, 즉 장애인의 생산성, 채용직무에 부적합성, 안전사고의 우려 등인 것으로 나타났다. 반면에 일반적인 예측과 다르게 장애인의 직무능력이 비장애인에 비해 저하된다고 인식할수록 오히려 장애인 고용률이 높고(이홍직, 2010), 장애인의 직무능력이 떨어질 것이라는 인식은 장애인 고용증가에 영향을 미치며(김성태 외, 2010), 작업수행에 대한 인식이 좋은 경우에 장애인 고용률이 낮은 것으로 나타나(이형렬, 2013), 상반된 결과를 보이고 있었다. 이러한 결과에 대하여 이홍직(2010)은 대부분의 사업체가 장애인의 능력보다 배려나 시혜적 차원에서 고용하기 때문에 나타난 결과로 추측하고 있으며, 김성태 외(2010)는 장애인과 비장애인의 직무능력 차이가 고용을 기피할 정도로 크게 나지 않기 때문에 나타난 결과로 해석하고 있다.

장애인 고용이 회사경영에 손실이 된다고 생각할수록 장애인 고용이 감소하고(김성태 외, 2010), 중소기업의 경우 장애인 고용이 기업경영에 도움이 된다고 인식하는 경우에 고용률이 높은 것으로 나타났다(이형렬, 2014). 하지만 고용비용인식은 장애인 고용률에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 연구(이형렬, 2013)도 있다. 또한, 기업체의 장애인 고용전략 선택 요인을 분석한 최영광과 전동일(2013)의 연구에서는 장애인이 비장애인보다 고용비용이 더 많이 소요된다고 인식하는 경우에 장애인 미고용보다 의무고용 미달 고용전략을 선택할 가능성이 높은 것으로 나타나 장애인을 고용하되 의무고용 달성 이상에 이르지

는 않는 것으로 나타났다.

장애인의 조직생활(조직적응력, 의사소통, 협동성, 대인관계)에 대한 타인의 긍정적 인식은 장애인 고용이나 의무고용률 달성에 긍정적으로 영향을 미치고(김대규·신동환, 2014; 김지영·신동면, 2014), 직장생활, 부담감, 안전사고, 이미지 저하와 같이 장애인 근로자에 대하여 부정적인 이미지가 강할수록 장애인 고용 가능성이 낮아지는 것으로 나타났다(강필수·이정주, 2010). 최영광과 전동일(2013)의 연구에서는 회사경영에 도움이 된다고 인식하는 경우에 의무고용 초과 기업체에 속할 가능성이 높은 것으로 나타났으며, 고귀엽 외(2016)의 연구에서는 장애인 고용제도 도움(의무고용이행, 재무적성과, 사회적 책임 이행, 안정적인 인력수급, 기업이미지 개선, 장애인근로자 인식변화)에 만족하는 경우 장애인 의무고용 달성 가능성이 높아지는 것으로 나타나, 장애인 고용에 대한 반응이 긍정적일수록 장애인 고용 가능성이 높은 것으로 나타났다.

지속가능하며 존경받는 기업으로 발전하기 위해서는 사회적 책임의 이행이 필수적이라고 할 수 있다(김성태 외, 2010). 이미 일부 대기업에서는 지속가능보고서에 의무고용 상황을 보고함으로써 장애인 고용을 사회적 책임과 그 활동으로 결부시키고자 하는 움직임도 나타나고 있다(한국장애인고용촉진공단 고용개발원, 2007). 김성태 외(2010)의 연구결과에 따르면 장애인 고용이 기업의 사회적 책임을 이행하는데 도움이 된다고 인식할수록 장애인고용이 늘어날 가능성이 높은 것으로 나타났다. 그리고 고귀엽 외(2016)의 연구에서도 장애인 고용제도 도움(사회적 책임 이행 등)에 만족하는 경우 장애인 의무고용 달성 가능성이 높아지는 것으로 나타났다.

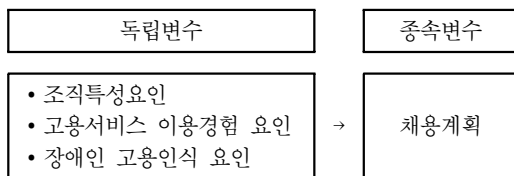
고귀엽 외(2016)의 연구에서는 장애인근로자에 대한 만족도(근무태도, 대인관계, 생산성, 전반적

만족도)가 증가할수록 의무고용 달성 가능성이 감소하는 것으로 나타났는데, 이에 대하여 연구자는 기존에 채용한 장애인 근로자의 업무수행에 만족할 경우 현재 고용 중인 장애인을 기준으로 장애인을 신규채용하려 하기 때문에 적합한 인력을 구하기 어렵고, 이에 따라 장애인을 추가로 채용하기 어려우며, 의무고용 달성 또한 어려울 수 있다고 추론하고 있다.

### 3. 연구방법

#### 1) 연구분석모형 및 연구문제

본 연구는 선행연구 검토 결과를 바탕으로 장애인 채용계획에 미치는 요인을 조직특성 요인, 고용서비스 이용경험 요인, 장애인 고용인식 요인으로 구성하였다. <그림 1>은 장애인 채용계획을 종속변수로 하는 연구분석모형이다. 또한, 본 연구는 연구분석모형에 따라 연구문제를 아래와 같이 설정하였다.



<그림 1> 연구분석모형

첫째, 장애인의무고용 미달성 기업의 조직특성 요인, 고용서비스 이용경험 요인, 장애인 고용인식 요인은 기업체의 장애인 채용계획에 영향을 미칠 것이다.

둘째, 장애인의무고용 달성 기업의 조직특성 요인, 고용서비스 이용경험 요인, 장애인 고용인식 요인은 장애인 채용계획에 영향을 미칠 것이다.



셋째, 장애인의무고용 달성여부에 따라 장애인 채용계획에 미치는 영향요인에 차이가 있을 것이다.

## 2) 분석자료

본 연구는 장애인의무고용 달성여부별로 장애인 채용계획에 미치는 영향요인을 분석하기 위하여 한국장애인고용공단 고용개발원에서 실시한 2016년 기업체장애인고용실태조사 자료를 활용하였다. 기업체장애인고용실태조사는 기업체의 장애인 고용현황 및 고용요인 파악을 통해 장애인의 고용증진을 위한 정책수립의 기초자료를 제공하고 장애인 고용 및 미고용 기업을 대상으로 2년마다 조사를 실시하고 있으며, 2018년부터는 1년마다 실시하고 있다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2019). 주요한 조사내용으로는 모집과 고용, 업무특성 및 노무관리, 업무환경, 교육훈련, 장애인고용에 대한 만족도, 고용서비스 이용 및 욕구, 고용인식, 고용계획 등이 포함되어 있어(한국장애인고용공단 고용개발원, 2016) 장애인 고용관련 영향요인을 분석하는데 용이하게 사용되어 질 수 있다.

상시근로자 5인 이상 기업체를 대상으로 한 2016년 심층조사의 표본 수는 총 6,827개(장애인 고용기업체 5,332개, 미고용기업체 1,495개)이다. 본 연구는 장애인 의무고용 달성여부별로 장애인 채용계획이 있는지를 살펴보기 때문에 의무고용 대상인 50인 이상 사업장 5,507개를 대상으로 하였다. 이 중 기채용여부와 채용계획 및 의무고용인 지수준 등과 같은 각각의 변수들에 성실히 응답한 기업체 총 1,896개(의무고용률 미달성 1,123개, 달성 773개)를 최종분석에 사용하였다.

## 3) 분석방법

본 연구에서는 장애인 의무고용 달성여부별 장애인 채용계획 실태와 주요변수별로 빈도와 평균을 알아보기 위하여 기술통계분석을 실시하였으며, 영향요인을 파악하기 위하여 이분형 로지스틱 회귀분석(Binary Logistic Regression)을 실시하였다. 이를 위해 SPSS 23.0 프로그램을 활용하였다.

## 4) 변수의 정의

의무고용 달성여부별 장애인 채용계획에 미치는 영향요인을 분석하기 위해 사용한 변수는 <표 1>과 같다.

### (1) 종속변수

본 연구에서 종속변수로 의무고용 달성 기업체와 미달성 기업체의 채용계획 여부이다. 한국장애인고용공단 고용개발원의 장애인고용실태조사분석 보고서상 채용계획 기준과 동일하게 적용하여 조사의 기준년도 이후에 기채용하였거나 채용이 예정되어 있으면 채용계획 있음(1), 기채용이나 채용계획이 없으면 채용계획 없음(0)으로 구분하였다<sup>2)</sup>

### (2) 독립변수

본 연구는 독립변수를 조직특성 요인, 고용서비스 이용경험 요인, 장애인 고용인식 요인으로 구성하였다.

2) 본 연구에서 사용한 각 독립변수는 2015년 12월 31일을 기준으로 하고 있으며, 장애인 기채용이나 채용계획은 2016년의 조사시점을 기준으로 하고 있어, 특정일을 기준으로 동일하게 기채용과 채용계획을 구분하기 어려워 기채용과 채용계획을 모두 채용계획으로 정의하였다.

## ① 조직특성 요인

조직특성 요인은 업종, 지역, 종사자규모, 의무 고용인지수준을 선정하였다. 업종은 기업체장애인고용실태조사의 분류에 따라 제조업, 서비스업 1, 서비스업2, 기타산업으로 구분하고 제조업을 기준범주로 더미 처리하였다.<sup>3)</sup> 지역은 기업체의 본사가 소재한 지역으로 수도권, 광역시권, 기타 지역으로 구분하고 수도권을 기준범주로 더미 처리하였다. 종사자 규모는 50~299명, 300~999명, 1,000명 이상으로 구분하고 50~299명을 기준범주로 더미 처리하였다. 의무고용인지수준은 거의 모른다, 그런 제도가 있다는 정도만 알고 있다, 민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 어느 정도 알고 있다, 민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 잘 알고 있다고 구분하고 연속적 변수로 사용하였다.

## ② 고용서비스 이용경험 요인

고용서비스 이용경험은 최근 3년간 장애인 고용과 관련하여 국가나 지자체, 또는 공공기관으로부터 지원을 받은 경험 유무로 무를 기준범주로 더미 처리하였다. 변수로는 채용지원, 고용유지지원, 직업능력개발훈련지원, 재정적지원, 경영지원, 인식개선교육지원으로 구성하였다. 채용지원은 통합채용지원서비스, 구인서비스, 중증장애인 지원고용 등을 말하고, 고용유지를 위한 지원은 작업지도원, 편의시설설치, 작업보조기기 지원 등을 말하며, 직업능력개발훈련 지원은 재직자능력향상 훈련, 장애유형별 특성화 훈련 등을 말하며, 재정적

지원은 장애인 고용장려금 지원, 부담금 감면, 임금지원 등을 말하고, 경영지원은 작업시설이나 편의시설 설치·수리 등의 지원, 장애인 다수고용 사업장 인증 및 설립지원, 자회사형 표준사업장 설립지원 등을 말한다.

③ 장애인 고용인식 요인<sup>4)</sup>

장애인 고용인식 요인으로는 작업수행, 고용비용, 고용반응, 장애인채용용이성, 사회적책임, 고용만족도를 선정하였다. 작업수행은 기업체장애인고용실태에서 조사한 장애인의 작업수행에 대한 인식에 관한 5개 문항(5점 척도)에 대하여 평균을 구하고 연속적 변수로 사용하였다. 점수가 높을수록 작업수행능력이 떨어질 것으로 인식하는 경향이 약하다고 볼 수 있다. 고용비용은 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 4개 문항(5점 척도)에 대하여 평균을 구하고 연속적 변수로 사용하였다. 점수가 높을수록 비용이 더 들 것이라는 인식이 약하다고 볼 수 있다. 고용반응은 장애인 고용 시 타인의 반응에 대한 7개 문항(5점 척도)에 대하여 평균을 구하고 연속적 변수로 사용하였다. 점수가 높을수록 부정적인 반응이 약하다고 볼 수 있다. 장애인채용용이성은 매우 어려웠다, 다소 어려운 편이었다, 보통, 다소 용이한 편이었다, 매우 용이했다는 5점 척도를 연속적 변수로 사용하였다. 사회적책임은 장애인 고용이 사회적 책임의 범주에 속하는지에 대한 인식으로 전혀 그렇지 않다, 별로 그렇지 않다, 그저 그렇다, 다소 그렇다, 매우 그렇다의 5점 척도를 연속적 변수로 사용하였다. 고용만족도는

3) 제조업은 제조업만 포함되며, 서비스업1은 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업이 포함되고, 서비스업2는 하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업, 운수업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 금융 및 보험업, 부동산업 및 임대업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 교육 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업, 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업이 포함되고, 기타 산업은 농업·임업 및 어업, 광업, 전기·가스·증기 및 수도사업, 건설업이 포함된다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2016).

4) 부정적인 내용의 문항은 기업체장애인고용실태조사의 원래 문항을 역 채점하였다.

<표 1> 장애인의무고용 달성여부별 장애인 채용계획 분석변수

구분	변수명	변수정의	변수측정	
종속변수	채용계획	채용계획 여부	2016년 기채용이나 채용예정 없음=0, 2016년 기채용하였거나 채용예정 있음=1	
	조직특성 요인	업종	기업체 업종	제조업(기준범주)=1, 서비스업1=2, 서비스업2=3, 기타산업=4
		지역	기업체 본사소재 지역	수도권(기준범주)=1, 광역시권=2, 기타지역=3
		종사자규모	상시근로자 수	50~299명=1(기준범주), 300~999명=2, 1,000명 이상=3
의무고용 인지수준		민간기업체의 의무고용률 등 제도 인지 수준	거의 모른다=1, 있다는 정도만 알고 있다=2, 어느 정도 알고 있다=3, 잘 알고 있다=4	
독립 변수	고용서비스 이용경험 요인	채용지원	통합고용지원서비스, 구인서비스, 중증장애인 고용지원, 현장 평가 등	이용 경험 없음=0, 이용경험 있음=1
		고용유지지원	근로지원인, 작업지도원, 편의시설 설치, 유연근로시간제, 작업보조기기 지원, 출퇴근 지원 등	이용 경험 없음=0, 이용경험 있음=1
		직업능력개발 훈련지원	재직근로자 능력 향상 훈련, 수요자 중심 맞춤형훈련, 장애유형별 특성화 훈련 등	이용 경험 없음=0, 이용경험 있음=1
		재정적지원	장애인 고용장려금 지원, 부담금 감면, 임금지원 등	이용 경험 없음=0, 이용경험 있음=1
		경영지원	작업시설, 편의시설 설치·수리 등의 지원, 장애인 다수고용 사업장 인증 및 설립지원, 자회사형 표준 사업장 설립지원	이용 경험 없음=0, 이용경험 있음=1
		인식개선 교육지원	장애인 인식개선 교육 지원	이용 경험 없음=0, 이용경험 있음=1
		장애인 고용인식 요인	작업수행	지식·기술 능력, 임무수행, 생산성, 지시 따르는 능력, 임무완수 능력
고용비용	직접적인 비용, 간접적인 비용, 편의시설 설치비용, 안전문제		4개 문항(5점 척도)의 평균(값이 클수록 긍정적)	
고용반응	함께 일하기, 의사소통, 업무추진, 두려움, 비장애인 채용에 영향, 기업생산성을 통한 회사이익에 영향, 기업 이미지 개선		7개 문항(5점 척도)의 평균(값이 클수록 긍정적)	
장애인 채용용이성	장애인 채용 용이성		매우 어려웠다=1, 다소 어려운 편이었다=2, 보통=3, 다소 용이한 편이었다=4, 매우 용이했다=5	
사회적책임	장애인 고용은 기업의 사회적 책임		전혀 그렇지 않다=1, 별로 그렇지 않다=2, 그저 그렇다=3, 다소 그렇다=4, 매우 그렇다=5	
고용만족도	근무태도, 대인관계, 생산성 및 업무능력, 전반적 만족도		4개 문항(5점 척도)의 평균값이 1.0~3.0 미만은 낮음=0, 3.0~4.0 미만은 보통=1, 4.0 이상은 높음=2(기준범주)	

고용 중인 장애인 근로자에 대한 만족 정도를 묻는 4개 문항(5점 척도)에 대하여 평균을 구하고 1.0~3.0 미만은 낮음, 3.0~4.0 미만은 보통, 4.0 이상은 높음으로 그룹화하여 사용하였다.

#### 4. 연구결과

##### 1) 기술통계 분석

먼저 연구대상 기업의 의무고용 달성여부별로 채용계획 여부를 분석한 결과는 <표 2>와 같다. 2016년 기준 민간기업의 의무고용률 2.7%를 달성하지 못한 기업의 경우 채용을 하지 않았거나 채용계획이 없는 기업이 36.24%, 이미 채용을 하였거나 채용계획이 있는 기업이 63.76%로 나타나 장애인을 이미 채용하였거나 계획이 있는 기업이 약 2배 더 많았다. 의무고용률을 달성한 기업의 경우 채용을 하지 않았거나 계획이 없는 기업이 38.16%, 이미 추가로 채용을 하였거나 계획이 있는 기업이 61.84%로 나타나 이미 채용을 실시하였거나 계획이 있는 기업이 훨씬 많았다. 또한, 이미 채용을 실시하였거나 계획이 있는 경우를 살펴보면 의무고용률을 미달성한 기업(63.76%)이 달성한 기업(61.84%)보다 조금 더 높게 나타났다.

다음으로 각 요인별 기술통계분석 결과를 살펴보면 <표 3>과 같다. 조직특성 요인 중 업종을 살펴보면 의무고용 미달성 기업은 보건 및 사회

복지 서비스업을 포함한 서비스업2가 54.4%로 가장 많았으며, 제조업이 34.4%로 다음으로 많았다. 의무고용 달성 기업의 경우에도 서비스업2가 70.1%로 가장 많았으며, 제조업이 23.9%로 2번째로 많았다. 지역은 의무고용 미달성 기업의 경우 수도권이 62.6%, 달성 기업은 수도권이 54.5%로 미달성 기업이 수도권에 소재하는 비율이 더 높았다. 종사자 규모에서도 미달성 기업은 50~299명의 비율이 59.6%, 300~999명이 31.9%인데 반해 달성 기업은 50~299명의 비율이 78.5%, 300~999명 16.9%로 나타나, 미달성 기업은 중규모의 기업이 상대적으로 더 많고, 달성 기업은 소규모 기업이 상대적으로 더 많은 것으로 나타났다. 의무고용인지수준에 대한 비율은 미달성과 달성 기업 간에 큰 차이를 보이지는 않았으나, 평균은 미달성 3.25, 달성 기업 3.30으로 달성 기업이 조금 더 높았다.

다음으로 고용서비스 이용경험 요인을 살펴보면 미달성 기업의 경우 재정적 지원을 받은 경험이 있는 경우가 27.3%로 가장 높았으며, 직업능력개발 훈련을 받은 경험이 있는 경우가 미달성 기업 5.0%로 가장 낮았다. 의무고용 달성 기업은 재정적 지원을 받은 경험이 있는 경우가 46.1%로 가장 높게 나타났으며, 인식개선교육지원을 받은 경험이 있는 경우가 5.6%로 가장 낮게 나타났다. 전반적으로 기업들의 고용서비스 이용 비율이 낮게 나타나 장애인 고용지원서비스가 활성화되지 못하고 있는 것으로 나타났다.

<표 2> 의무고용 달성여부에 따른 장애인 채용계획 여부

(단위: 개, %)

구분	채용계획(무)		채용계획(유)		합 계	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
의무고용 미달성	407	36.24	716	63.76	1,123	100
의무고용 달성	295	38.16	478	61.84	773	100
합 계	702	37.03	1,194	62.97	1,896	100

<표 3> 장애인의무고용 달성여부별 기술통계 분석결과

(단위: 개, %)

구분		의무고용 미달성(N=1,123)		의무고용 달성(N=773)	
		빈도	백분율	빈도	백분율
업종	제조업	386	34.4	185	23.9
	서비스업1	113	10.1	29	3.8
	서비스업2	577	51.4	542	70.1
	기타산업	47	4.2	17	2.2
지역	수도권	703	62.6	421	54.5
	광역시권	158	14.1	119	15.4
	기타지역	262	23.3	233	30.1
종사자규모	50~299명	669	59.6	607	78.5
	300~999명	358	31.9	131	16.9
	1,000명이상	96	8.5	35	4.5
의무고용인지수준	거의 모른다	0	0	1	.1
	의무고용 제도가 있다는 정도만 알고 있다	167	14.9	93	12.0
	관련 내용에 대해 어느 정도 알고 있다	506	45.1	355	45.9
	관련 내용에 대해 잘 알고 있다	450	40.1	324	41.9
	평균	3.25		3.30	
채용지원	없음	850	75.7	600	77.6
	있음	273	24.3	173	22.4
고용유지지원	없음	1037	92.3	706	91.3
	있음	86	7.7	67	8.7
직업능력개발훈련지원	없음	1067	95.0	727	94.0
	있음	56	5.0	46	6.0
재정적지원	없음	816	72.7	417	53.9
	있음	307	27.3	356	46.1
경영지원	없음	959	85.4	649	84.0
	있음	164	14.6	124	16.0
인식개선교육지원	없음	1043	92.9	730	94.4
	있음	80	7.1	43	5.6
작업수행	1.0~2.9	346	30.8	218	28.2
	3.0~3.9	378	33.7	274	35.4
	4.0~5.0	399	35.5	281	36.4
	평균	3.37		3.39	
고용비용	1.0~2.9	359	32.0	220	28.5
	3.0~3.9	464	41.3	340	44.0
	4.0~5.0	300	26.7	213	27.6
	평균	3.26		3.30	
고용반응	1.0~2.9	226	20.1	147	19.0
	3.0~3.9	612	54.5	405	52.4
	4.0~5.0	285	25.4	221	28.6
	평균	3.52		3.56	
장애인 채용 용이성	매우 어려웠다	154	13.7	39	5.0
	다소 어려운 편이었다	449	40.0	297	38.4
	보통	402	35.8	334	43.2
	다소 용이한 편이었다	113	10.1	94	12.2
	매우 용이했다	5	.4	9	1.2
	평균	2.44		2.66	
사회적책임	전혀 그렇지않다	5	.4	5	.6
	별로 그렇지 않다	64	5.7	47	6.1
	그저 그렇다	426	37.9	289	37.4
	다소 그렇다	556	49.5	364	47.1
	매우 그렇다	72	6.4	68	8.8
	평균	3.56		3.57	
고용만족도	낮음	34	3.0	19	2.5
	보통	522	46.5	339	43.9
	높음	567	50.5	415	53.7

마지막으로 장애인 고용인식 요인을 살펴보면 장애인의 작업수행에 대한 인식(평균값)이 장애인 의무고용 미달성 기업 3.37, 달성 기업 3.39로 보통이상으로 긍정적이었으며, 고용비용에 대한 인식(평균값)이 미달성 기업 3.26, 달성 기업 3.30으로 보통이상으로 긍정적이었으며, 달성 기업의 경우에 장애인 고용비용에 대한 인식이 덜 부정적인 것으로 나타났다. 고용에 대한 반응(평균값)은 미달성 기업 3.52, 달성 기업 3.56으로 의무고용 달성여부에 관계없이 보통이상의 긍정적 인식이 더 많은 것으로 나타났다. 장애인채용용이성은 미달성 기업이 다소 어려운 편이었다는 경우가 40.0%로 가장 많았던 반면에 달성 기업은 보통이었다는 대답이 43.2%로 가장 많았으며, 평균은 미달성 2.44, 달성 2.66으로 보통이하의 수준으로 나타나 전반적으로 기업들이 장애인을 채용하는데 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 장애인 고용이 기업의 사회적 책임이라는 인식에 대하여 긍정적 반응(다소 그렇다와 매우 그렇다)이 미달성 기업과 달성 기업 모두 55.9%로 높게 나타났으며, 사회적 책임에 대한 평균값도 미달성 기업 3.56, 달성 기업 3.57로 나타나 장애인 고용이 기업의 사회적 책임이라는 인식이 대체적으로 높은 것으로 나타났다. 또한, 장애인 의무고용 미달성 기업과 달성 기업 모두 장애인고용에 대한 만족도(근무태도, 생산성 등)가 높은 것으로 나타났다.

## 2) 의무고용 달성여부별 장애인 채용계획에 영향을 미치는 요인

### (1) 의무고용 미달성 기업의 장애인 채용계획에 영향을 미치는 요인

로지스틱회귀분석에 앞서 다중공선성 문제를 검증하고자 상관관계분석을 실시한 결과 독립변

수 간 상관계수의 최대값이 0.681로 기준값 0.7을 넘지 않아 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났다.

장애인 의무고용률 2.7%를 달성하지 못한 기업 1,123개를 대상으로 장애인 채용계획에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과는 <표 4>와 같다. 이 분석모델은 자유도 21에서  $\chi^2$ 이 114.358로 모델이 적합한 것으로 나타났으며, 모형예측 적중률은 63.8%이고, 모형의 설명력은 13.3%로 나타났다. 각 독립변수가 장애인 채용계획에 미치는 영향을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 조직특성 요인에서는 종사자규모(1,000명 이상)가 유의미하게( $p < 0.05$ ) 영향을 미치고, 의무고용인지수준은 높은 수준에서 유의미하게( $p < 0.01$ ) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 종사자규모(1,000명 이상)와 의무고용인지수준은 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 종사자가 50~299명인 경우보다 1,000명 이상인 경우에 장애인 채용을 계획할 가능성이 높다는 결과는 대규모 기업체가 장애인 채용의사가 높으며(이형렬, 2016), 의무고용률 이행 가능성이 높고(김지영·신동면, 2014), 종사자 수가 적을수록 고용 가능성이 낮으며(강필수·이정주, 2010), 기업체 규모가 작을수록 미고용 기업체에 속할 가능성이 높음(최영광·전동일, 2013) 것으로 나타난 선행연구 결과를 지지하는 것이다.

또한, 민간기업의 의무고용률 등 관련 내용에 대하여 기업이 잘 알고 있을수록 장애인 채용을 계획할 가능성이 높은 것으로 나타난 결과는 장애인고용법을 인지하는 경우에 고용의무 미달성 기업체의 신규채용의사가 높게 나타난 선행연구(이형렬, 2016) 결과와 동일한 것이다.

한편 종사자규모(1,000명 이상)의 승산(odds=Exp(B))은 1.741, 의무고용인지수준의 승산은 1.781로 나타났는데, 이는 종사자규모가 50~299

명인 경우보다 1,000명 이상인 경우에 승산이 1.741배 증가하고, 장애인 의무고용제도를 이해하고 있을수록 승산이 1.781배 증가한다는 것을 의미한다.

둘째, 고용서비스 이용경험 요인에서는 채용지원서비스 이용경험이 유의하게( $p < 0.05$ ) 영향을 미치고, 고용유지지원서비스 이용경험은 높은 수준에서 유의미하게( $p < 0.01$ ) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 채용지원과 고용유지지원서비스 이용경험은 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 채용지원서비스를 이용한 경험이 있는 경우에 장애인을 추가로 고용할 가능성이 높아진다는 결과는 채용지원서비스 이용경험은 고용의무 미달성 기업체의 신규채용에 유의미하게 영향을 미치고(이형렬, 2016), 장애인 채용지원서비스를 많이 받은 기업이 장애인 고용 가능성이 높고(김범규·남용현, 2014), 지원고용, 맞춤형훈련서비스를 이용한 경우에 장애인 고용률이 높으며(이형렬, 2013), 취업알선서비스를 이용한 경우에 장애인 고용가능성(김지영·신동면, 2014)과 장애인 고용률(이형렬, 2014), 의무고용 달성 가능성이 높아진다는(고귀엽 외, 2016) 연구들과 동일한 결과이다. 고용유지지원서비스를 이용한 경험이 있는 경우에 장애인 채용을 계획할 가능성이 높아진다는 결과는 고용유지지원서비스를 이용할수록 장애인 고용률이 높아지고(이홍직, 2010), 장애인고용 사업주 지원 서비스(근로지원인 지원 등)를 많이 받은 기업이 장애인 고용 가능성이 높다는(김범규·남용현, 2014) 선행연구와 동일한 결과라고 할 수 있다. 한편 채용지원의 승산은 1.423, 고용유지지원의 승산은 4.019로 나타났는데, 이는 채용지원서비스를 이용한 경우에 승산이 1.423배 증가하고, 고용유지지원서비스를 이용한 경우에 승산이 4.019배 증가한다는 것을 의미한다.

셋째, 장애인 고용인식 요인에서는 작업수행이

낮은 수준에서 정적으로 유의미하게( $p < 0.1$ ) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 장애인의 지식, 기술, 능력, 생산성, 지시에 따르는 능력, 임무완수 능력에 대한 부정적 인식이 낮을수록(긍정적 인식이 높을수록) 장애인 채용을 계획할 가능성이 높다는 결과는 비장애인보다 장애인이 작업수행이 우수하다고 인식하는 경우에 미고용보다 의무고용 미달 고용전략의 선택 가능성이 높고(최영광·전동일, 2013), 작업수행(직무능력, 생산성, 지시수행능력, 성실성)에 대하여 긍정적으로 인식하는 경우에 장애인 고용 가능성이 높으며(김지영·신동면, 2014), 장애인 고용인식(직무능력, 생산성 등)이 높고 긍정적일수록 장애인 고용 가능성이 높고(김범규·남용현, 2014), 장애인 고용 저조기업의 주요원인이 장애인의 생산성, 채용직무에 부적합성, 안전사고의 우려 등인 것으로 나타난 결과(심진예·이효성, 2010)와 유사한 것이다. 하지만 장애인의 직무능력이 저하된다고 인식할수록 장애인 고용률이 오히려 높고(이홍직, 2010), 장애인의 직무능력이 떨어질 것이라고 인식하는 경우에 장애인 고용이 증가하고(김상태 외, 2010), 작업수행에 대한 인식이 좋은 경우에 오히려 장애인 고용률이 낮은 것으로 나타난(이형렬, 2013) 선행연구들과는 상반되는 결과이다.

한편 작업수행의 승산은 1.277로 나타났는데, 이는 장애인의 작업수행에 대한 기업의 인식이 긍정적일수록 승산이 1.277배 증가한다는 것을 의미한다.

이상의 분석결과를 요약해 보면, 종사자규모가 50~299명인 경우보다 1,000명 이상인 경우에, 의무고용제도를 잘 인지하고 있을수록, 채용지원서비스나 고용유지지원서비스를 이용한 경험이 있을수록, 장애인의 작업수행 능력에 대한 인식이 긍정적일수록 장애인 채용을 계획할 가능성이 높은 것으로 나타났다.

<표 4> 의무고용 미달성 기업의 장애인 채용계획에 영향을 미치는 요인에 대한 로지스틱회귀분석 결과

요인	변수명	B	Wald	Sig.	Exp(B)
조직특성	업종(서비스업1)	.343	1.933	.164	1.410
	업종(서비스업2)	.225	2.293	.130	1.252
	업종(기타산업)	-.342	1.059	.303	.711
	지역(광역시권)	.186	.840	.359	1.205
	지역(기타지역)	.160	.869	.351	1.173
	종사자규모(300~999명)	.059	.162	.688	1.061
	종사자규모(1,000명 이상)	.554	4.037	.045	1.741
	의무고용인지수준	.577	30.177	.000	1.781
고용서비스 이용경험	채용지원	.353	4.003	.045	1.423
	고용유지지원	1.391	11.647	.001	4.019
	직업능력개발훈련지원	-.151	.122	.727	.860
	재정적지원	.218	1.715	.190	1.244
	경영지원	-.320	2.476	.116	.726
	인식개선교육지원	-.366	1.307	.253	.693
장애인 고용인식	작업수행	.245	3.261	.071	1.277
	고용비용	-.027	.041	.839	.974
	고용반응	.074	.244	.621	1.077
	장애인채용용이성	-.127	2.480	.115	.881
	사회적책임	.154	2.420	.120	1.166
	고용만족도(낮음)	.489	1.414	.234	1.631
	고용만족도(보통)	.227	2.537	.111	1.255
상수	-3.035	19.788	.000	.048	
		-2LL: 1356.321, Chi-square: 114.358, df: 21, Sig: .000			

주) 업종의 기준범주는 제조업이고, 지역의 기준범주는 수도권이며, 종사자규모의 기준범주는 50~299명이고, 고용만족도의 기준범주는 높음이다.

**(2) 의무고용 달성 기업의 장애인 채용계획에 영향을 미치는 요인**

로지스틱회귀분석에 앞서 다중공선성 문제를 검증하고자 상관관계분석을 실시한 결과 독립변수 간 상관관계의 최대값이 0.678로 기준값 0.7을 넘지 않아 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났다.

장애인 의무고용률 2.7%를 달성한 기업 773개를 대상으로 장애인의 채용계획에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과는 <표 5>와 같다. 이 분석모

델은 자유도 21에서  $\chi^2$ 이 81.147로 모델이 적합한 것으로 나타났으며, 모형예측 적중률은 67.8%, 모형의 설명력은 13.6%로 나타났다. 각 독립변수가 장애인 채용계획에 미치는 영향을 구체적으로 살펴보면 아래와 같다.

첫째, 조직특성 요인에서는 업종(서비스업2)과 지역(기타지역)이 유의미하게( $p < 0.05$ ) 영향을 미치고, 종사자규모 300~999명과 1,000명 이상은 높은 수준에서 유의미하게( $p < 0.01$ ) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 업종(서비스업2), 종사자규모 300~999명과 1,000명 이상은 정적으로 영향을



미치고, 지역(기타지역)은 부적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 제조업보다 서비스업2에 속하는 기업이 장애인 채용을 계획할 가능성이 높은 것으로 나타난 결과는 중소기업(50~99인)과 중규모(100~299인) 기업체의 경우 제조업보다 서비스업과 기타업종 같은 비제조업의 장애인 고용률이 높다는 연구결과(이형렬, 2014)와 유사한 것이다. 하지만 3차 산업보다 1·2차 산업에 속하는 경우에 미고용 기업체보다 의무고용미달이나 초과 기업체에 속할 가능성이 높은 것으로 나타난 최영광과 전동일(2013)의 연구결과와는 차이가 있다. 기업의 종사자 수가 50~299명인 경우보다 300~999명인 경우와 1,000명 이상인 경우에 장애인 채용계획 가능성이 높은 것으로 나타난 결과는 기업체가 소규모(5~49인)인 경우보다 중규모(50~299명)나 대규모(300인 이상)인 경우에 장애인의 고용가능성이 높고(김범규·남용현, 2014), 대규모 기업체가 장애인 채용의사가 높으며(이형렬, 2016), 의무고용률 이행 가능성이 높고(김지영·신동면, 2014), 종사자 수가 적을수록 고용 가능성이 낮으며(강필수·이정주, 2010), 기업체 규모가 작을수록 미고용 기업체에 속할 가능성이 높은 것으로 나타난 연구결과(최영광·전동일, 2013)와 일치한다. 반면에 대규모인 경우보다 소규모인 경우에 장애인 고용률이 높은 것으로 나타난 연구결과(이형렬, 2013)와는 상이하다. 기타지역보다 수도권지역이 장애인을 추가로 고용할 가능성이 높다는 연구결과는 사업체가 대도시 소재하는 경우에 장애인 고용률이 높고(이홍직, 2010), 사업체가 특별시 및 광역시보다 도에 소재하는 경우에 향후 장애인 고용이 감소할 가능성이 있으며(김성태 외, 2010), 중소도시보다 대도시에 소재하고 있는 경우에 미고용 기업체보다 의무고용 준수 또는 의무고용 초과 기업체에 속할 가능성이 높은 것으로 나타난 연구결과(최영광·전동

일, 2013)와 동일하다. 반면에 수도권보다 기타지역이 장애인 고용 가능성이 높고(김범규·남용현, 2014), 대도시가 중소도시보다 장애인 고용 가능성이 낮은 것으로 나타난 연구결과(강필수·이정주, 2010)와는 상이하다. 한편 업종(서비스업2)의 승산(odds=Exp(B))은 1.474, 종사자규모(300~999명)의 승산은 2.219, 종사자규모(1,000명 이상)의 승산은 4.149로 나타났으며, 지역(기타지역)의 승산은 .668로 나타났다. 이는 제조업보다 서비스업2인 경우에 승산이 1.474배 증가하고, 종사자규모가 50~299명인 경우보다 300~999명인 경우에 승산이 2.219배 증가하며, 1,000명 이상인 경우에 승산이 4.149배 증가하고, 수도권보다 기타지역인 경우에 승산이 .668배 감소한다는 것을 의미한다.

둘째, 고용서비스 이용경험 요인에서는 채용지원과 재정적지원서비스 이용경험이 높은 수준에서 정적으로 유의하게( $p < 0.01$ ) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 채용지원서비스를 이용한 경험이 있는 기업의 경우 장애인 채용을 계획할 가능성이 높아진다는 분석결과는 고용의무 미달성 기업체의 채용지원서비스 이용경험은 신규채용에 유의미하게 영향을 미치고(이형렬, 2016), 장애인 채용지원 서비스를 많이 받은 기업이 고용 가능성이 높으며(김범규·남용현, 2014), 지원고용, 맞춤형훈련서비스를 이용한 경우에 고용률이 높고(이형렬, 2013), 취업알선서비스를 이용한 경우에 장애인 고용가능성(김지영·신동면, 2014)과 장애인 고용률(이형렬, 2014), 의무고용 달성 가능성이 높아진다는(고귀엽 외, 2016) 선행연구들과 유사한 결과이다. 재정적지원서비스를 이용한 경험이 있는 기업의 경우에 장애인 채용을 계획할 가능성이 높다는 분석결과는 고용장려금이나 세제지원을 인지하는 경우에 고용의무 미달성 기업체의 신규채용의사가 높으며(이형렬, 2016), 고용장려

금지원제도가 서비스를 인지하고 있는 경우에 장애인 고용 가능성이 높고(강필수·이정주, 2010), 고용장려금제도를 인지하는 경우 장애인 의무고용률 이행 가능성이 높다는(김지영·신동면, 2014) 연구결과들과 유사하다. 하지만 고용장려금지원제도를 인지할수록 의무고용률 달성 가능성이 낮아지고(고귀엽 외, 2016), 신규고용촉진장려금이나 세제지원을 인지하고 있는 경우에 장애인 고용 가능성이 낮아진다는(김지영·신동면, 2014) 연구결과들과는 상이하다고 할 수 있다. 한편 채용지원의 승산은 1.914, 재정적지원의 승산은 1.613으로 나타났는데, 이는 채용지원서비스를 이용한 경험이 있는 경우에 승산이 1.914배 증가하고, 재정적지원서비스를 이용한 경우에 승산이 1.613배 증가한다는 것을 의미한다.

셋째, 장애인 고용인식 요인에서는 고용반응이 유의미하게( $p < 0.05$ ) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 고용반응은 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 장애인과 함께 일하거나, 장애인과 의사소통이나 업무추진에 대하여 동료들이 부정적으로 인식하지 않거나, 장애인 고용으로 인해 생산성이 저하되어 회사이익에 부정적으로 영향을 미칠 것이라는 인식이 낮을수록 기업이 장애인 채용을 계획할 가능성이 높다는 것을 의미한다. 이러한 분석결과는 장애인의 조직생활(조직적응력, 의사소통, 협동성, 대인관계)에 대한 타인의 긍정적 인식이 장애인 고용이나 의무고용률 달성에 정적으로 영향을 미치고(김대규·신동환, 2014; 김지영·신동면, 2014), 직장생활, 부담감, 안전사고, 이미지 저하와 같은 장애인 근로자에 대한 부정적인 이미지가 많을수록 장애인 고용 가능

성이 낮아지며(강필수·이정주, 2010), 장애인 고용이 회사경영에 도움이 되는 것으로 인식하는 경우에 미고용 기업체보다 의무고용 초과 기업체에 속할 가능성이 높고(최영광·전동일, 2013), 장애인 고용제도 도움(의무고용이행, 재무적성과, 사회적 책임 이행, 안정적인 인력수급, 기업 이미지 개선, 장애인근로자 인식변화)에 만족하는 경우에 장애인 의무고용 달성가능성이 높다는(고귀엽 외, 2016) 연구결과와 유사한 것으로 볼 수 있다. 한편 고용반응의 승산은 1.407로 나타났는데, 이는 장애인 고용 시 타인의 반응이 긍정적일수록 승산이 1.407배 증가한다는 것을 의미한다.

이상의 분석결과를 요약하면, 제조업보다 서비스업(2인<sup>5)</sup> 경우에, 기타지역보다 수도권에 본사가 위치하고 있는 경우에, 종사자규모가 50~299명인 경우보다 300~999명이거나 1,000명 이상인 경우에, 채용지원이나 재정적지원서비스를 이용한 경험이 있을수록, 장애인의 고용에 대한 타인의 인식이 긍정적일수록 장애인 의무고용률을 달성한 기업이 장애인 채용을 계획할 가능성이 높은 것으로 나타났다.

한편 장애인 채용계획에 영향을 미치는 요인은 장애인 의무고용 달성여부에 따라 차이를 보이고 있었다. 즉 종사자규모와 채용지원은 장애인 의무고용 달성여부에 관계없이 장애인 채용계획에 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 의무고용인지수준, 고용유지지원과 작업수행은 미달성 기업에 한정하여 채용계획에 영향을 미치고, 업종, 지역, 재정적지원과 고용반응은 의무고용 달성 기업의 채용계획에만 영향을 미치는 것으로 나타났다.

5) 서비스업2는 하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업, 운수업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 금융 및 보험업, 부동산업 및 임대업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 교육 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업, 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업이다.

<표 5> 의무고용 달성 기업의 장애인 채용계획에 영향을 미치는 요인에 대한 로지스틱회귀분석 결과

요인	변수명	B	Wald	Sig.	Exp(B)
조직특성	업종(서비스업1)	-.432	.961	.327	.649
	업종(서비스업2)	.388	4.382	.036	1.474
	업종(기타산업)	.153	.084	.772	1.166
	지역(광역시권)	-.163	.485	.486	.850
	지역(기타지역)	-.404	4.583	.032	.668
	종사자규모(300~999명)	.797	12.058	.001	2.219
	종사자규모(1,000명 이상)	1.423	7.632	.006	4.149
	의무고용인지수준	.141	1.269	.260	1.152
고용서비스 이용경험	채용지원	.649	8.163	.004	1.914
	고용유지지원	-.355	.722	.395	.701
	직업능력개발훈련지원	.565	1.508	.219	1.760
	재정적지원	.478	7.540	.006	1.613
	경영지원	.270	1.100	.294	1.310
	인식개선교육지원	-.610	1.830	.176	.543
장애인 고용인식	작업수행	-.035	.057	.811	.966
	고용비용	.162	1.149	.284	1.175
	고용반응	.342	3.904	.048	1.407
	장애인채용용이성	-.084	.699	.403	.919
	사회적책임	-.131	1.302	.254	.877
	고용만족도(낮음)	.237	.184	.668	1.268
	고용만족도(보통)	.109	.395	.529	1.115
상수	-1.598	4.001	.045	.202	
		-2LL: 946.722, Chi-square: 81.147, df: 21, Sig: .000			

주) 업종의 기준범주는 제조업이고, 지역의 기준범주는 수도권이며, 종사자규모의 기준범주는 50~299명이고, 고용만족도의 기준범주는 높음이다.

### 5. 결론 및 제언

본 연구는 장애인의 노동시장 참여기회를 확대하여 자립생활을 지원하고, 직업을 통한 자아실현과 삶의 질 향상의 기회를 제공해 보고자 조직특성 요인, 고용서비스 이용경험 요인, 장애인 고용인식 요인들을 활용하여 기업의 장애인 채용계획에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 기업체의 장애인 의무고용이행율은 2018년 45.5%로 절반에도 미치지 못하는 상황(고용노동부 보도자료, 2019; 정책브리핑, 2019) 속에서도 장애인 의무고용률을 훨씬 상회하여 장애인을 고용하고 있는 기업도 존

재하는 것을 볼 때, 장애인 의무고용률을 달성한 기업과 달성하지 못한 기업 간에는 장애인을 채용하거나 채용을 계획하는 이유와 원인에서 차이가 있을 수밖에 없다. 하지만 대부분의 선행연구들은 이를 구분하지 않고 있다. 이에 본 연구는 민간기업의 의무고용률(2.7%) 달성여부를 기준으로 기업을 구분하고, 장애인 고용의 수요자인 기업 측면에서 장애인 채용을 계획하는데 미치는 영향 요인을 분석해 보았다. 이를 위해 기업체장애인고용실태조사 자료를 활용하여, 로지스틱회귀분석을 통해 장애인 채용계획에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 본 연구를 통해 나타난 결과를 요

약해 보면 아래와 같다.

첫째, 의무고용률을 달성하지 못한 기업 중 63.76%가 장애인을 채용하였거나 채용계획이 있는 것으로 나타났으며, 의무고용을 달성한 기업의 경우에는 61.84%가 채용을 이미 하였거나 계획 중인 것으로 나타났다. 즉 의무고용 미달성 기업이 달성 기업보다 채용계획이 약 2% 정도 높게 나타나 큰 차이를 보이지는 않았다.

둘째, 의무고용 달성여부에 따른 장애인 채용계획에 영향을 미치는 요인을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 조직특성 요인에서는 의무고용률 미달성 기업의 경우 종사자 수가 50~299명인 경우보다 1,000명 이상인 경우에, 의무고용률 등과 관련한 내용에 대하여 기업이 잘 알고 있을수록(의무고용 인지수준이 높을수록) 장애인 채용을 계획할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 의무고용률 달성 기업의 경우 제조업보다 서비스업2가, 종사자 수가 50~299명인 경우보다 300~999명인 경우와 1,000명 이상인 경우에 기업이 장애인 채용을 계획할 가능성이 높고, 기타지역보다는 수도권지역에 소재한 기업이 장애인 채용을 계획할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 즉 의무고용제도 인지는 의무고용 미달성 기업이 장애인 채용을 계획하는데 영향을 미칠 뿐이고, 업종과 지역은 미달성 기업보다는 의무고용률을 달성한 기업이 장애인 채용을 계획하는데 영향을 미친다고 말할 수 있다.

고용서비스 이용경험 요인 중에서는 미달성 기업의 경우 채용지원이나 고용유지지원 서비스를 이용한 경험이 있는 경우에 장애인 채용을 계획할 가능성이 높았다. 달성 기업의 경우 채용지원이나 재정적지원서비스를 이용한 경험이 있는 경우에 장애인 채용을 계획할 가능성이 높았다. 즉 고용유지지원(근로지원인, 작업지도원, 편의시설 설치, 유연근로시간제, 작업보조기기 지원, 출퇴근 지원

등)서비스는 의무고용 미달성 기업에 한정하여 장애인 채용을 계획하는데 영향을 미치고, 재정적지원(장애인 고용장려금 지원, 부담금 감면, 임금지원 등) 서비스는 의무고용 달성 기업에 한정하여 장애인의 채용을 계획하는데 영향을 미친다는 것이다.

장애인 고용인식 요인 중에서는 의무고용 미달성 기업의 경우 장애인의 작업수행(장애인의 지식, 기술, 능력, 생산성, 지시에 따르는 능력, 임무완수 능력)에 대하여 부정적으로 인식하지 않을수록 장애인 채용을 계획할 가능성이 높았다. 의무고용 달성 기업의 경우 장애인 고용 시 타인의 반응(장애인과 함께 일하거나, 장애인과 의사소통이나 업무추진에 대한 동료들의 인식, 장애인 고용으로 인해 생산성 저하로 인한 회사이익 변화 등)이 부정적이지 않을수록 기업이 장애인 채용을 계획할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 즉 미달성 기업의 경우에는 장애인의 작업수행 능력이 장애인 채용에 중요하게 영향을 미치고, 달성 기업의 경우에는 타인의 반응이 더 중요하게 영향을 미친다고 볼 수 있다.

한편 장애인 고용이 기업의 사회적 책임의 범주에 속한다(다소 그렇다와 매우 그렇다)고 긍정적으로 인식하는 비율이 장애인의무고용 달성 기업과 미달성 기업에서 모두 55.9%로 높게 나타났음에도 불구하고 사회적 책임은 장애인 의무고용 달성과 미달성 기업 모두의 장애인 채용계획에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이와 같은 연구결과를 바탕으로 기업이 장애인 채용을 계획하고 실행할 수 있도록 지원하기 위한 몇 가지 시사점을 제시해 보면 다음과 같다.

첫째, 장애인의 취업 기회를 확대하기 위해서는 장애인의무고용 달성여부를 고려하여 장애인 채용지원 전략(정책)을 마련하고 행정적·재정적 지원방안을 강구할 필요가 있다. 본 연구결과에 따

르면 의무고용인지수준, 고용유지지원, 작업수행에 대한 인식은 의무고용 미달성 기업이 장애인 채용을 계획하는데 영향을 미치고, 업종, 지역, 종사자규모(300~999명), 재정적지원, 고용반응은 의무고용 달성 기업이 채용을 계획하는데 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 장애인의무고용 달성여부에 따라 장애인 채용을 계획하고 실행하는데 미치는 요인에 차이가 있다는 것이다. 따라서 장애인 고용을 활성화하기 위해서는 기업의 의무고용 달성여부를 고려하여 고용지원 정책을 재설계할 필요가 있을 것이다. 특히 장애인의무고용을 달성한 기업이 적극적으로 장애인의 채용을 계획하고 실행할 수 있도록 행정적·재정적 지원방안을 강구할 필요가 있을 것이다.

둘째, 노동시장의 수요와 공급을 고려한 장애인 채용 지원방안을 강구할 필요가 있다. 이를 위해 장애인 고용수요에 적합한 업종을 개발하여 인적자원을 개발(직업교육, 기술교육 등)하고 기업의 수요에 적극적으로 대응하기 위하여 구직 장애인의 정보를 취합·관리·제공할 필요가 있을 것이다. 본 연구결과에 따르면 장애인의무고용을 달성한 기업의 경우 서비스업2(보건복지 서비스업 등)가 제조업보다, 수도권지역이 시군구 등의 기타지역보다, 종사자 규모가 큰 경우에 장애인 채용을 계획하고 실행할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이는 중견기업 이상에서 장애인 노동수요가 많을 수 있고, 보건복지서비스, 협회 및 단체, 사업 지원서비스 등에서 의무고용 이상의 장애인 고용수요가 있을 수 있으며, 장애인 인력 공급이 상대적으로 용이한 수도권 지역에서 장애인 의무고용 이상의 채용 가능성이 있다는 것이다. 따라서 노동시장의 수요에 적극적으로 대응할 수 있도록 장애유형과 특성에 맞는<sup>6)</sup> 장애인 적합업종을 개

발하고, 이에 맞는 인적자원을 개발할 필요가 있으며, 지역 내 장애인 수요를 파악하여 적절하게 연계할 수 있도록 장애인 인력풀을 갖출 필요가 있을 것이다.

셋째, 장애인 고용서비스를 제공함에 있어 기업의 환경과 요구를 면밀하게 파악하여 고용지원서비스를 신규개발하거나 기존 서비스를 확대·제공하는 방안을 고려해 볼 필요가 있을 것이다. 본 연구결과에 따르면 의무고용 미달성 기업의 경우 고용유지지원서비스를 이용한 경우에, 달성 기업의 경우 재정적지원서비스를 이용한 경험이 있는 경우에 장애인 채용을 실행하거나 계획할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 즉 의무고용 미달성 기업의 경우 작업지도원, 편의시설설치, 유연근로시간제, 작업보조기기지원 등의 고용유지지원 서비스를 이용한 경험 있는 경우에 장애인을 채용하거나 채용을 계획한다는 것이다. 다시 말하면 의무고용 미달성 기업은 장애인을 채용한 후 고용을 유지하기 위하여 작업지도원을 채용하거나 장애인편의시설을 설치하고 작업보조기기를 구비 등에 따른 부담을 많이 안고 있다는 것이다. 따라서 이에 대한 지원이 이루어질 경우 장애인 고용에 대한 최소한의 환경적 기반이 확보되어 장애인을 추가로 채용하는 과정에서 느끼는 부담이 크게 완화될 수 있다는 것이다. 반면에 의무고용 달성 기업의 경우 장애인 고용장려금 지원, 임금 지원 등의 재정적 지원이 장애인을 채용하거나 계획할 가능성을 높이는 것으로 나타났다. 따라서 의무고용 달성 기업에 대하여 고용장려금의 지급 단가를 확대하여 지원하는 등의 방안을 검토해 볼 필요가 있을 것이다.

한편 직업능력개발훈련지원, 경영지원, 인식개선 교육지원서비스의 경우 이용 경험이 5.0%~16.0%

6) 장애유형에 따라 비장애인이나 타 장애유형과 비교하여 음악적 감각이나, 미적 감각이 뛰어난 장애인이 존재하며, 장애인 당사자로서 사회복지나 상담 관련 분야에 관심과 욕구가 높은 장애인이 다수 있다.

로 낮은 수준을 보이고 있으며, 장애인 의무고용 달성여부에 관계없이 채용이나 채용계획에도 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 이들 서비스를 대상으로 기업의 수요와 지원 효과 등을 분석하여 문제점과 개선 방안을 마련할 필요가 있을 것이다.

넷째, 장애인 고용에 대한 기업과 동료직원들의 부정적인 선입관을 개선하기 위한 기업 맞춤형 장애인인턴프로그램과 같은 체험형 장애인 인식 개선 프로그램을 개발하고, 현재 시행 중인 중증 장애인인턴제도를 경증 등으로 확대 적용하는 방안도 검토해 볼 필요가 있을 것이다. 본 연구결과에 따르면 장애인 의무고용 미달성 기업의 경우 장애인의 작업수행에 대한 인식이 긍정적일수록, 달성 기업의 경우에는 장애인 고용에 대한 동료나 기업의 반응이 긍정적일수록 장애인을 채용하거나 채용을 계획할 가능성이 높은 것으로 나타난 반면에 장애인 인식개선교육지원은 채용이나 계획에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉 교육보다는 기업이 장애인을 직접 고용해 보는 것이 기업이 가지고 있는 부정적 인식 및 선입관 개선에 효과가 높다는 것이다. 따라서 의무고용 미달성 기업을 대상으로 기업 맞춤형 장애인 인턴제도 등을 도입하여 기존에 미달성 기업이 가지고 있던 장애인은 지식·기술, 생산성, 임무완수나 지시이행 능력 등이 낮을 것이라는 부정적 선입관을 개선할 필요가 있다. 이를 통해 장애인이 적절한 업무에 배치되거나 보조기구 등을 활용하여 맡은 바 업무를 적절하게 수행해 나갈 능력이 있음을 제시할 필요가 있을 것이다. 또한, 장애인은 맞춤형 인턴제도를 통해 자신의 업무역량에 적절한 산업현장에서 직업체험 및 취업능력

향상의 기회를 가질 수 있을 것이다. 한편 의무고용 달성 기업을 대상으로 장애인과 비장애인이 협력하여 함께 근로할 수 있는 환경을 조성하고, 의무고용 달성 기업을 장애인고용공단 등에서 인증해 주거나 장애인친화기업으로 홍보하는 방안을 적극적으로 검토할 필요가 있을 것이다. 이를 통해 장애인과 함께 근로하는 동료들이 장애인 근로자에 대한 거부감이나 의사소통에 대한 두려움 등의 부정적 인식을 개선할 수 있도록 지원하고, 장애인 고용이 기업이미지 개선이나 이익에 긍정적 영향을 미칠 수 있도록 지원하여 장애인 고용을 확대할 필요가 있을 것이다.

다섯째, 기업들은 장애인 고용이 사회적 책임이라는 인식을 바탕으로 적극적으로 장애인 고용을 실행해 나갈 필요가 있을 것이다. 과거 여러 사례를 볼 때 아무리 이익 극대화를 이룬 기업이라 할지라도 기업의 사회적 책임에 대한 사회의 요구에 기업들이 적절하게 부응하지 못하게 되면 생존 위협에 내몰릴 수 있다.<sup>7)</sup> 하지만 본 연구결과에 따르면 장애인 고용이 기업의 사회적 책임이라는 인식이 높음에도 불구하고 사회적 책임은 기업의 장애인 채용계획에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 장애인 고용이 사회적 책임이라는 인식을 바탕으로 장애인을 적극적으로 고용하기보다 고용부담금으로 대처하거나, 임직원의 자원봉사이나 기부협찬과 같은 방식을 통해 사회적 책임을 이행하고, 이를 기업의 이미지 개선이나 홍보로 활용하기 때문에 나타난 결과로 볼 수 있을 것이다. 2018년 사회공헌백서에 따르면 조사대상 민간기업 중 83%가 자원봉사단을 운영하고 있으며, 83.2%가 금전적 기부 외에 현물기부를 하고, 임직원 봉사활동 참여율이 52.1%

7) 기업이 사회적 책임을 가볍게 여기고 이익극대화를 추구하다가 생존 위협에 내몰리게 된 사례는 나이키의 제 3세계 아동 노동착취, 엔론의 회계부정, 지멘스의 불법 비자금 조성, 소니의 유해물질 사용 등(이규영, 박재성, 2015; 천미림, 유재미, 2013; 한정희, 남화영, 2013)이 있다.

로 나타나(한국사회복지협의회, 대한상공회의소, 2018) 기업들이 적극적으로 사회공헌활동에 참여하고 있는 것으로 나타났다. 즉 기업들은 사회적 책임 중 자선적 책임 활동에 적극적으로 참여하고 있다는 것이다. 하지만 기업이 공익사업을 하는 단체에 기부만 하는 등의 행위들은 기업의 이미지 개선이나 홍보와 같은 기업의 상업적 목적을 드러내는 대표적 활동으로 기업에 대한 긍정적 이미지를 형성하는데 도움을 주지 못하고, 오히려 부정적 이미지를 형성할 수 있다(한맑음 외, 2013). 이러한 결과는 2018년 사회공헌백서 조사 결과에서도 잘 드러나는데 52.9%의 국민은 기업이 이미지를 위해 사회공헌활동을 하고 있으며, 24.8%의 국민이 사회공헌활동이 사회에 미치는 효과를 체감하지 못하는 것으로 나타났다. 또한, 기업의 사회적 역할에 대하여 일자리 창출이라고 응답한 비율이 34.9%로 상품과 서비스 공급(가치 창출) 15.4%의 2배에 이르고 있었다(한국사회복지협의회, 대한상공회의소, 2018). 즉 기업과 국민 간에 사회공헌활동에 대한 인식의 차이가 명확하

게 드러나고 있다는 것이다. 따라서 기업이 장애인 고용이 사회적 책임이라는 인식을 바탕으로 적극적인 장애인 고용을 통해 사회적 책임을 실제 행동으로 옮김으로써 기업의 사회적 책임 활동에 대한 진정성을 보여주고, 기업의 사회공헌활동에 대한 국민들의 부정적 인식을 개선해 나갈 필요가 있을 것이다. 기업의 이익은 사회로부터 받는 평판에 따라 좌우되는데 이러한 평판은 기업의 이미지를 어떻게 형성하느냐에 달려 있다. 기업이 적극적 장애인 고용을 통해 법적 책임과 윤리적 책임을 다하는 모습을 보일 때 소비자들에게 긍정적 평판과 이미지를 구축할 수 있으며 이는 장기적으로 기업의 이익 창출에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다.

본 연구는 기업체장애인고용실태조사 자료를 분석에 활용함으로써 인해 선행연구들에서 제시하고 있는 다양한 변인을 분석에 모두 포함하지는 못한 한계를 가지고 있다. 이에 이러한 한계를 극복한 다양한 후속 연구가 이루어지길 기대해 본다.

## 참 고 문 헌

- 2018년 장애인 의무고용 사업체의 장애인 고용률은 2.78%로 지속 증가. (2019.04.30.). 정책브리핑 <http://www.korea.kr>
- 2018년 장애인 의무고용 사업체의 장애인 고용률은 2.78%로 지속 증가: 교육청, 1000인 이상 대기업 등의장애인 고용은 여전히 저조. (2019.05.01.). 고용노동부, 보도자료.
- 2019 장애인고용촉진대회 장애인 고용 우수사례 첫 번째 이야기 (주)이랜드 중국법인 정수정 부대표. (2019.04.7.). 장애인고용공단 블로그. <http://blog.naver.com/PostView.nhn?blogId=kead1&logNo=221515239978>
- 강필수 · 이정주 (2010). 사업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구. <장애와 고용>, 20(1), 179-20.
- 고귀염 · 김자옥 · 유태균 (2016). 장애인 고용 민간기업체의 장애인 의무고용률 달성 결정요인에 관한 연구. <한국 장애인복지학>, 32, 189-216.
- 김기원 · 김승아 (1995). 장애인근로자 장기근속요인에 관한 연구. <한국사회복지학>, 26, 9-50.
- 김대규 · 신동환 (2014). 기업의 장애인고용 결정요인에 대한 연구. <직업재활연구>, 24(2), 45-64.

- 김병규·남용현 (2014). 기업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구: 2012년 기업체 장애인고용 실태조사를 중심으로. <장애와 고용>, 24(4), 190-221.
- 김성태·김형준·김효정·한동우 (2010). 장애인고용 의지에 영향을 미치는 요인 연구: 사업체 이득과 장애인고용에 대한 인식을 중심으로. <장애와 고용>, 20(1), 267-288.
- 김지영·신동면 (2014). 기업체의 장애인 의무고용률 이행 영향요인에 관한 연구. <장애와 고용>, 24(1)51-81.
- 나인강 (2005). 직무만족, 이직의도 및 이직행위의 관계에 대한 패널자료 분석. <대한경영학회지>, 18(2), 509-530.
- 남정휘 (2014). 취업 장애인의 직업유지 가능성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. <재활복지>, 18(2)77-100. [단독] 30대 대기업 중 29곳, 장애인 의무고용률 '미달' . . . '1% 미달' 한국투자금융·대림·부영. (2010.05.14.). 시사저널. <http://www.sisajournal-e.com>
- 대우조선·현대중, 장애인의무고용 우수기업 이름 올려. (2014.09.14.). 해사신문. [http://www.haesanews.com/news/articleView.html?section\\_id=20140914140329601769](http://www.haesanews.com/news/articleView.html?section_id=20140914140329601769)
- 류정진 (2013). 장애인 고용부담금 부과 여부가 장애인 고용성과에 미치는 영향. <재활복지>, 17(4), 177-196.
- 문필동·이정화 (2013). 임금근로 여성 장애인의 고용안정성과 장애차별경험이 직무만족도에 미치는 영향. <직업재활연구>, 23(3), 85-111.
- 박자경·김종진·강용주 (2010). 장애인 근로자 직무만족도 분석. <장애와 고용>, 20(1), 5-32.
- 백은령·전동일 (2007). 지체장애인 근로자의 특성과 직업유지 결정요인. <職業再活研究>, 17(2), 219-237.
- 변용찬·이정선 (2005). 취업장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. <장애와 고용>, 15(1)153-171.
- 서진숙·김관용 (2012). 신체 내부기관 장애인의 취업결정요인. <장애와 고용>, 22(4), 241-266.
- 송진영 (2012). 장애인에 대한 기업체의 인식이 고용의사에 미치는 영향: 업무강도의 조절효과 검증을 중심으로. <保健社會研究>, 32(4), 460-489.
- 송진영 (2014). 임금근로장애인의 차별경험이 직무만족도에 미치는 영향: 고용안정성과 근무환경안전성의 다중매개 효과를 중심으로. <장애와 고용>, 24(4), 96-120.
- 심진예·이효성 (2010). 장애인고용저조기업의 장애인 미고용원인 연구. <사회복지정책>, 37(3), 171-192.
- 이경신·장휘 (2016). 사회적 책임활동이 조직신뢰, 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. <대한경영학회 춘계학대회 발표논문집>, 1125-1144.
- 이규영·곽재성 (2015). 기업의 사회적 책임(CSR) 개념의 재정립과 구조화. <사회과학연구>, 41(3)117-143.
- 이상무·이환복 (2012). 기업체의 장애인 근로자에 대한 만족도 영향요인 연구. <직업재활연구>, 22(2)1-51.
- 이상욱·박주연 (2002). 장애인근로자의 직업유지요인에 관한 연구. <職業再活研究>, 12(2), 43-67.
- 이석원·정솔 (2016). 장애인의 취업 및 취업의지에 영향을 미치는 요인 연구. <장애와 고용>, 26(1)41-66.
- 이채식·김명식 (2012). 근로 장애인의 직무만족에 영향을 주는 심리사회적 변인에 관한 연구. <장애와 고용>, 22(1), 29-54.
- 이형열 (2013). 산업유형별 의무고용기업체의 장애인고용률에 영향을 미치는 요인: 제조업, 서비스업, 기타 업종 중심으로. <장애와 고용>, 23(1), 77-108.
- 이형열 (2014). 기업체의 규모별, 고용부담금 부과여부 따라 장애인고용률에 영향을 미치는 요인. <장애와 고용>, 24(1), 227-262.



- 이형열 (2016). 장애인고용 이행수준별 고용의무 미달성기업체의 신규채용의사에 영향을 미치는 요인. <장애와 고용>, 26(1), 5-39.
- 이홍직 (2010). 사업체 장애인 고용률에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. <장애와 고용>, 20(4), 18-206.
- ‘장애인 의무고용’ 서울시 투자·출연기관 절반이 미달. (2019.04.02.). 연합뉴스. <https://www.yna.co.kr>
- 전동일·서정민 (2012). 임금근로 장애인의 직무만족도 변화궤적 연구. <장애와 고용>, 22(1), 137-157.
- 정병오 (2010). 여성장애인의 취업에 영향을 미치는 요인. <福祉行政論叢>, 20(2), 143-174.
- 정준수 (2015). 취업 장애인의 실업 영향요인 연구. <재활복지>, 19(3), 51-84.
- 정준수 (2016). 장애인 임금근로자의 실업에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 이산시간위험모델 분석. <장애와 고용>, 26(3), 177-205.
- 정준수 (2017). 장애인 임금근로자의 직무불만족 탈출에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. <한국사회복지행정학> 19(3), 141-167.
- 조희진 (2015). 기업의 장애인 고용 영향 요인 분석: 조직 내외부 변수를 활용한 실증 분석과 함의. <韓國政學會報>, 24(1), 263-297.
- 천미림·유재미 (2013). 기업의 사회적 책임활동이 기업 재무성과에 미치는 영향: CSR활동의 실행동기와 몰입의 조절효과를 중심으로. <경영학연구>, 42(5), 1159-1185.
- 최영광·전동일 (2013). 기업체의 ‘장애인 고용 전략’에 따른 선택 요인: 고용부담금 및 고용장려금 제도의 쟁선택을 중심으로. <장애와 고용>, 23(2), 165-189.
- 한국사회복지협의회, 대한상공회의소 (2018). 2018 사회공헌 백서.
- 한국장애인 고용공단 고용개발원 <https://edi.kead.or.kr>
- 한국장애인 고용공단 <https://www.kead.or.kr>
- 한국장애인고용공단 고용개발원 (2016). 2016년 기업체장애인고용실태조사.
- 한국장애인고용촉진공단 (2001a). 장애인고용정책비교연구.
- 한국장애인고용촉진공단 (2001b). 장애인고용 사업주 지원제도 개선방안.
- 한국장애인고용촉진공단 고용개발원 (2003). 장애인 고용촉진 및 직업재활에 대한 한국·미국·일본·호주 비교.
- 한국장애인고용촉진공단 고용개발원 (2005). 중증장애인 고용활성화를 위한 근로지원인제도 도입방안.
- 한국장애인고용촉진공단 고용개발원 (2007). 기업의 사회적 책임(CSR) 확산에 따른 장애인 고용 활성화 방안.
- 한맑음·서구원·류명식 (2013). 장애인을 활용한 기업의 사회적 책임(CSR)활동이 소비자의 인식에 미치는 영향 <브랜드디자인학연구>, 11(3), 136-145.
- 한정희·남화영 (2013). 기업의 사회적책임활동이 타인자본비용에 미치는 영향. <대한경영학회지>, 26(9)2253-2274.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. New York: Columbia University Press for Nation Bureau of Economic Research.
- Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Towards the Moral Management of Organizational Stakeholder. *Business Horizons, Jul-Aug*, 34(4), 39-48.
- Diska, E., & Rodgers, E. S. (1996). Employers Concerns about hiring persons with psychiatric disability: Results of the employer attitude Questionnaire. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40(1), 14-31.

Graffam, J., Smith, K., Shinkfield, A., & Polzin, U. (2002). Employer benefits and costs of employing a person with a disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 251-263.

Unger, D. (2002). 'Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: myths or realities?' *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(1), 2-10.

## Study on Factors Affecting Employment Plans of Companies for People with Disabilities: Focus on Achieving Obligatory Employment for the Disabled

Junsu Jeong

Chodang University

This study set out to analyze factors that influence additional employment according to whether or not the quota of employment for the disabled is met in corporations in order to provide the disabled with employment opportunities and help them to be independent. For this purpose, the investigator conducted logistic regression analysis with data from the 2016 survey on the employment of the disabled in corporations. The analysis results show that the possibilities of corporations hiring additional individuals with disabilities increased when the number of employees was 1,000 or higher than 50-299 as well as when the service to support employment was used regardless of the obligatory employment goal being fulfilled or not. There were differences in additional employment according to the obligatory employment goal being fulfilled or not in the type of business, region, the number of employees, level of awareness for obligatory employment, support to maintain their employment, financial support, work performance, and employment responses. In corporations that did not meet the quota of employment for the disabled, the possibilities of additional employment increased when they were made more aware of the obligatory employment system, had experiences with using the service to support maintenance of their employment, and had positive opinions about the work performance abilities of the disabled. In corporations that met the quota of employment for the disabled, the possibilities of hiring additional individuals with disabilities increased more in the service business Type 2 (excluding social welfare service) than manufacturing, with headquarters in the Seoul metropolitan region than in other regions, with an employee number of 300-999 compared to 50-299, with experiences with financial support service, and with more positive perceptions of employing the disabled among others. Based on these findings, the study proposes recruitment strategies (policies) by taking into consideration whether or not obligatory employment goals are fulfilled for the disabled and makes administrative and financial support plans in order to expand employment among the disabled.

*Keywords: The Disabled, Obligatory Employment, Employment*