

# 경기도 장애인일자리사업 참여자의 참여 기간에 미치는 요인에 관한 연구

현 옥 주\* / 석 희 정\*\*

본 연구는 경기도 내 장애인일자리사업 참여자의 참여 기간에 영향을 미치는 요인을 분석하여 반복참여자나 상대적으로 참여가 어려운 장애인의 유형과 특성에 따라 장애인일자리사업에 대한 정책적 함의를 도출하고자 하였다. 이를 위하여 본 연구에서는 직접 설문조사를 실시하여 총 1,238개의 회수된 응답지 중 체계적 결측과 불성실한 응답을 제외한 856명을 분석대상으로 활용하였다. 또한 장애 관련 요인, 인적자본 요인, 고용환경 요인을 독립변수로, 장애인일자리사업 참여 기간을 종속변수로 설정하였다. 구체적인 분석방법으로는 주요 변수 간 다중공선성을 점검한 후 장애 관련 요인, 인적자본 요인, 고용환경 요인이 장애인일자리사업 참여 기간에 미치는 영향 요인을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 이에 대한 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 장애 정도가 심하지 않은 장애인보다 심한 장애인이 장애인일자리사업에 참여하는 기간이 짧을 가능성이 높은 것으로 나타났다. 둘째, 신체외부장애인보다 신체내부장애인 및 발달장애인이 장애인일자리사업 참여 기간이 짧은 것으로 나타났다. 현재 장애인일자리사업은 장애 정도가 심한 장애인이 오래 참여할 수 있도록 기회를 제공함에도 불구하고 이들은 심하지 않은 장애인에 비하여 참여 기간이 낮은 것으로 나타났다. 이는 장애인일자리사업 내에서도 지속적으로 근로상태를 유지하기 어려운 참여자가 있다는 점을 보여주는 결과이다. 이를 바탕으로 본 연구에서는 장애인일자리사업 참여 선발기준표 수정, 병가 혹은 유연근무제 도입, 장애유형별 전문적 일자리 개발, 장애인 창업지원 등의 정책적 제언을 하였다.

주제어 \_ 경기도, 장애인일자리사업, 참여 기간, 다중회귀분석

\* 한국노인인력개발원 패널조사팀 선임연구원(제1저자)

\*\* 경기복지재단 연구위원(교신저자)

# A Study on the Effects on the Duration of Participation Maintenance of the Government's Job Programs for the Disabled in Gyeonggi-do

Hyeon Ock Ju\* / Seok Hee Joung\*\*

---

This study aims to analyze the determinants of affecting the duration of participation in the government's job program for the disabled in Gyeonggi-do in order to identify the characteristics of individuals who repeatedly participate in the program or encounter difficulties in participating in the job programs. To this end, disability-related factors, human capital factors, and employment environment factors were set as independent variables, with the duration of participation in the disability employment program set as the dependent variable, analyzed through multiple regression analysis. We conducted a survey, analyzing 856 respondents after excluding missing data and unreliable responses from a total of 1,238 collected responses. Also, multiple regression analysis was conducted to determine the influence of disability-related factors, human capital factors, and employment environment factors on the period of participation in the job creation project for the disabled. The analysis results indicate that firstly, individuals with severe disabilities are more likely to have shorter participation durations in the disability employment program compared to those with milder disabilities. Secondly, individuals with internal disabilities or developmental disabilities tend to have shorter participation durations in the disability employment program compared to those with external physical disabilities. Despite opportunities provided for individuals with severe disabilities to participate for longer periods in the disability employment program, they still show lower participation durations compared to those with milder disabilities. This suggests that certain participants within the programs face challenges in maintaining their working status. Based on these findings, it is necessary to reconsider the selection criteria for participation in job programs for the disabled. Additionally, it is imperative to consider the introduction of sick leave or flexible work systems and develop professional jobs for each type of disability.

**Key words** \_ Gyeonggi-Do, the Government's Job Programs for the Disabled, Duration, Multiple Regression Analysis

---

\* Researcher, Korea Labor Force Development Institute for the aged(First Author)

\*\* Research Fellow, Gyeonggi Welfare Foundation(Corresponding Author)

## I. 서론

장애인에게 있어 고용은 단순한 생계보장 이상의 의미를 지닌다. 장애인에게 근로는 사회와 관계를 맺는 방식이자 자신의 가치를 확인하는 과정이 된다(Lysaght, Kuntz, & Lin, 2012). 직업생활을 통해 장애인은 의존적인 삶에서 벗어나 독립적으로 살아갈 수 있으며, 자아실현과 자존감을 성취할 수 있다. 그러나 장애인에 대한 사회적 편견과 차별로 인해 장애인의 직업 선택의 폭은 비장애인에 비해 턱없이 좁고, 기회 자체도 매우 제한적인 것이 현실이다.

우리나라 장애인 고용률을 보면 여전히 매우 낮은 수준에 머물러 있다. 2021년 민간부문 장애인 고용률은 2.96%로 의무고용률 3.1%에 미치지 못했으며, 공공부문 역시 2.97%로 의무고용률 3.6%에 한참 미치지 못했다(통계청, 2023). 설령 취업에 성공하더라도 장애로 인한 업무상 어려움과 불편사항 등으로 비장애인에 비해 취업상태를 유지하기 쉽지 않다. 2021년 장애인 근로자의 비자발적 퇴직은 18.6%로 전체 근로자의 비자발적 퇴직률 12.2%보다 높았고, 장애인 임금근로자의 평균 근속기간은 6년 11개월로 전체 직장인 19년 9개월의 절반에도 못 미쳤다(한국장애인고용공단, 2020: 2022).

이처럼 장애인 고용정책에서는 노동시장으로의 진입뿐 아니라 고용유지와 고용안정이 핵심과제로 대두되고 있다. 정부는 이러한 문제의식 하에 2007년부터 장애인 직접일자리사업을 도입하여 시행하고 있다. 이 사업은 취업 취약계층인 장애인에게 일자리를 제공함으로써 사회참여 확대와 소득보장을 지원하고, 장애유형별 맞춤형 일자리 발굴을 통해 장애인 고용을 확대하는 것을 목적으로 한다. 특히 장애 정도가 심한 장애인, 기초생활수급자, 고령 장애인 등 노동시장 내 취약계층에게는 연속참여의 기회를 부여하며 이들의 고용안정을 도모하고 있다.

그러나 장애인일자리사업의 양적 성장에도 불구하고, 그 효과성을 실증한 연구는 많지 않다. 기존 연구들은 주로 사업운영 실태나 참여자 만족도 등을 다루었을 뿐(김준수 외, 2017; 서화자 외, 2014; 황윤의, 유애란, 2016), 이 사업의 참여 기간에 미치는 영향을 분석한 연구는 거의 이루어지지 않았다.

장애인 근로기간에 관한 선행연구들은 주로 민간 노동시장에 초점을 두고 장애 특성, 인적자본, 고용환경 등의 영향력을 살펴보았다(김경선 외, 2014; 남정휘, 2017; 이채식, 김명식, 2013). 하지만 공공일자리사업인 장애인일자리사업에서의 참여 기간은 민간 부문과는 다른 의미를 지닐 수 있다. 참여 기간이 짧다면 민간 노동시장으로 이행했거나 장애인일자리사업 참여에 어려움을 겪은 것일 수 있고, 참여 기간이 길다면 민간 일자리보다 매력적이거나 민간 노동시장으로의 이행이 어렵기 때문일 수 있다. 즉 참여 기간 분석을 통해 자발적 또는 비자발적 퇴출과 유인 요인을 파악할 필요가 있는 것이다.

이에 본 연구는 경기도 장애인일자리사업 참여자의 참여 기간에 영향을 미치는 요인을 실증적으로

분석하여 상대적으로 참여가 어려운 장애인과 반복 참여자의 특성을 도출하고자 한다. 구체적으로 장애 관련 요인, 인적자본 요인, 고용환경 요인 등이 참여 기간에 어떠한 영향을 미치는지 다중회귀분석을 통해 심층 고찰하고자 한다. 그동안 장애인일자리사업 연구에서 참여 기간에 주목한 경우가 많지 않았다는 점에서 본 연구의 차별성을 찾을 수 있겠다. 특히 본 연구의 분석 결과는 장애 특성을 반영한 전문적이고 다양한 일자리 개발, 장애인일자리사업에 상대적으로 참여가 어려운 장애인에 대한 지원강화 등 장애인일자리사업의 질적 제고방안을 모색하는데 기여할 수 있을 것이다. 이를 통해 궁극적으로 장애인의 고용안정과 자립생활 도모라는 사업 본연의 목적 달성에도 이바지할 수 있으리라 기대된다.

한편 본 연구는 전국의 모든 지역을 분석 대상으로 하지 않고 경기도만을 대상으로 한다. 따라서 분석 결과의 일반화에는 한계를 지니고 있으나 경기도에 속한 장애인의 수는 타지역 대비 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 전국 대비 경기도 장애인의 수는 22%이다. 또한 2020년을 기준으로 전국 장애인일자리사업 참여자는 27,546명, 경기도 장애인일자리사업 참여자는 4,098명으로 전국 대비 경기도 참여자 비율은 약 15%이다. 이에 따라 본 연구는 중간 수준의 일반화를 확보하는 데 큰 무리가 없다고 판단되며, 지역의 실정 및 정책에 따른 장애인일자리사업을 개발, 추진할 수 있을 것이다.

## II. 이론적 배경

### 1. 장애인일자리사업의 목적과 유형

장애인일자리사업은 '취업 취약계층인 장애인에게 일자리 제공을 통한 사회참여 확대 및 소득보장을 지원하고 장애유형별 맞춤형 신규 일자리 발굴 및 보급을 통하여 장애인일자리 확대하며 근로연계를 통한 장애인복지 실현 및 자립생활 활성화'에 목적을 두고 있다(이수용 외, 2018). 이는 2007년 장애 정도가 심한 장애인의 소득보장과 사회통합 등을 위한 able2010 프로젝트의 일환으로 추진되었으며, 사업 유형, 산출량, 배정예산 등이 꾸준히 증가하며 지속적으로 확대되어 왔다. 법적으로는 고용정책기본법 제12조의 2(재정지원 일자리사업의 효율화), 장애인복지법 제21조(직업), 동법 시행령 제13조의 2(장애인일자리사업 실시)에 근거한다. 장애인일자리사업은 장애인 중에서도 더 취업에 취약한 계층을 우선적으로 참여하도록 지원하고 있으며, 장애인에게 적합한 일자리 직종을 개발 및 보급하며, 시스템을 구축하는 등의 과업을 보건복지부, 한국장애인개발원, 지방자치단체, 사업수행기관이 추진하고 있다.

이러한 장애인일자리사업은 크게 일반형일자리, 복지일자리, 특화형일자리로 구분된다. 첫째, 일반

형일자리는 만 18세 이상의 등록장애인이 사업대상이며, 민간 노동시장으로의 전이를 위하여 직업능력을 습득시키고 소득을 보장하는 사업이다. 여기선 전일제와 시간제 일반형일자리로 구분되는데, 전일제 일반형일자리는 2007년부터, 시간제 일반형일자리는 2017년에 처음 도입되었다. 이들은 행정도우미, 전담지원 행정도우미, 복지서비스 지원요원, 직업재활시설 지원요원 등의 직무를 이행하고 있다. 둘째, 복지형일자리 중 참여형은 취업이 어려운 장애인에게 직업 경험을 지원하는 일자리이고, 특수교육-복지연계형은 전공과에 재학 중인 학생을 대상으로 직업 경험을 지원하는 일자리이다. 이들은 대부분 업무 보조나 단순, 반복적인 특징을 가지며, 사무, 도서관 사서보조, 우편물 분류, 영유아돌봄 등의 직무를 이행한다. 마지막으로, 특화형 일자리는 장애유형에 따라 구분되며 안마사 자격을 갖춘 미취업 시각장애인을 대상으로 하는 시각장애인안마사 파견사업과 발달장애인을 대상으로 하는 요양보호사 보조일자리가 있다. 구체적인 내용은 다음의 <표 1>과 같다. 전국과 경기도의 장애인일자리사업 기준시점을 동일하게 설정하기 위하여, 또한 본 논문에서 설문조사를 진행한 기준시점을 고려하여 사업내용의 설명은 2022년을 기준으로 설정하였다.

<표 1> 장애인일자리사업 내용

구분		사업 기간	월 임금(원)			지원인원(명)		
			근로시간		인건비	운영비	전국	경기도
일반형 일자리	전일제	12개월	1월~11월	주 5일(40시간)	1,914,440	208,890 (1인/월)	7,190	1,247
			12월	주 5일(37.5시간)	1,795,360			
	시간제	12개월	1월~11월	주 20시간	957,220	112,650 (1인/월)	3,425	496
			12월	주 19시간	906,840			
복지 일자리	참여형	12개월	주 14시간 이내(월56시간)		512,960	23,690 (1인/월)	14,844	2,165
	특수교육 복지연계형							
특화형 일자리	시각장애인 안마사 파견	12개월	1월~11월	주 5일(25시간)	1,199,960	153,330 (1인/월)	1,110	120
			12월	주 5일(23.5시간)	1,126,680			
	발달장애인 요양보호사 보조	12개월	1월~11월	주 5일(25시간)	1,199,960	155,660 (1인/월)	977	74
			12월	주 5일(23.5시간)	1,126,680			

자료 : 한국장애인개발원(2023), 장애인일자리전산시스템(2022)

## 2. 선행연구 검토

### 1) 장애인일자리사업의 효과성

2007년 이후 장애인일자리사업이 도입 및 확대되면서 사업의 효과성을 증명하기 위한 다양한 연구가 진행되었으며, 크게 사업평가와 참여자 분석 차원에서 이루어져 왔다. 3년마다 실시된 장애인일자

리사업 종합평가 연구에서 제시된 주요결과는 다음과 같다. 첫째, 전담조직체계(장애인일자리센터) 도입, 중앙기관의 역할 개편, 지원 인프라 강화, 광역지원조직 구축 등 장애인일자리사업을 지원하기 위한 중간지원조직 및 중앙기관의 역할 강화를 제기하고 있다(강동욱 외, 2014; 김종인 외, 2011; 이인재 외, 2017). 둘째, 장애인일자리사업 내 민간일자리 전이 지원 업무 및 고용 전이 대책 마련, 장애인일자리사업 참여자에 대한 일자리 전이 기회 부여 등 민간 노동시장으로 디딤돌 역할 강화를 제시하였다(강동욱 외, 2014; 김종인 외, 2011; 나운환 외, 2020). 마지막으로, 장애유형과 특성에 적합한 전문적 일자리 개발, 사업목적에 적합한 명칭 수정, 목적에 맞는 일자리 유형 개편 등 장애인일자리사업 자체의 개선 및 보완되어야 하는 부분을 지적하였다(이수용 외, 2018; 이인재 외, 2017). 요약하면 기존 연구에서는 공통적으로 장애유형과 장애특성에 적합한 전문직 일자리 개발 및 고용전이 대책 마련의 시급성을 강조하였고, 장애인일자리사업의 중간지원체계나 사업기관 확대 등 지원 인프라를 강화해야 함을 논의하였다.

이 외의 연구를 살펴보면 크게 수행기관 운영실태와 같은 물리적 환경을 고찰한 연구(서화자 외, 2014; 황윤의, 유애란, 2016), 사업 참여자의 직무적합성 및 일자리 만족도 등 심리사회적 요인을 분석하는 연구(김준수 외, 2017; 최수찬, 손인봉, 2013), 그리고 민간 노동시장으로의 이행가능성을 고찰하는 연구(김준영, 2014; 유완식, 안태희, 2015; 전주용, 전재식, 2017)로 구분된다.

이들 연구는 장애인일자리사업의 효과성을 ‘장애인’과 ‘일자리’라는 두 가지 측면에서 접근하고 있다. 우선 장애인 참여자 중심의 분석은 ‘개인특성’ 요인을 강조하며 개인의 심리사회학적 요인과 장애특성별 적합 일자리 개발에 주목하고 있다. 한편 ‘일자리’ 중심의 분석은 민간 노동시장으로의 이행 목적 달성, 직무적합성, 전문직종 개발 등 직무특성과 디딤돌 역할에 초점을 두고 있다. 그러나 이들은 장애인일자리사업의 성과지표로 참여자 만족도와 취업잠재력을 분석하는데 치우친 나머지 본 연구에서 살피고자 하는 참여 기간에 대한 논의는 부족하다.

장애인일자리사업은 장애인의 직업능력개발과 소득보장을 통해 이들의 자립생활과 사회통합을 도모한다는 고유한 정책 목적을 가지고 있다. 이를 효과적으로 달성하기 위해서는 장애 특성에 적합한 일자리를 지속적으로 개발·제공하고, 전이 가능성을 높이는 것이 중요하다. 하지만 민간부문으로의 이행이 어려운 장애 정도가 심한 장애인 등 취업 취약계층에게는 공공일자리사업 내에서 장기근속을 지원할 필요도 있다. 따라서 사업의 효과성을 참여자의 근로지속 관점에서 평가하고 영향요인을 분석하는 연구가 보완될 필요가 있다.

## 2) 장애인의 근로기간 개념 및 영향 요인

장애인에게 근로는 단순한 소득활동을 넘어 사회참여와 자아실현의 기회가 된다. 근로를 통해 장애

인은 비장애인과 대등한 사회구성원으로서 역할을 수행하고 자존감을 회복할 수 있다. 그러나 현실에서 장애인은 고용기회의 제한, 열악한 근로조건, 장애에 대한 편견 등으로 인해 안정적인 근로를 유지하기 쉽지 않다. 이 때문에 장애인 근로에서는 ‘근로기간’이 주요 관심사가 된다. 장애인의 근로기간은 “장애인이 고용된 상태에서 얼마나 오랫동안 안정적으로 근로상태를 유지하는가”로 정의될 수 있다(박석돈, 서기석, 2010). 이는 장애인 근로자의 고용안정성과 직업유지력을 가늠하는 대표적 지표로 활용된다.

선행연구들은 장애인의 근로기간에 영향을 미치는 요인으로 장애 관련 요인, 인적자본 요인, 고용환경 요인 등을 제시해왔다. 우선 장애 관련 요인 중에서는 장애유형과 정도가 주로 분석되었다. 다수의 연구에서 이들은 근로기간에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났지만(김경선 외, 2014; 김영애, 정영순, 2015; 임예직, 2021), 장애 정도가 경미하고 신체외부장애일 때 근로기간이 길어진다는 결과도 일부 존재한다(김원호 외, 2020; 서지혜 외, 2016; 이채식, 김명식, 2013; 이형렬, 2011). 이들의 연구결과가 일괄적이지 않은 이유는 연구자의 관심 주제에 따라 특정 장애유형이나 연령 등 일부 장애를 대상으로 분석하였기 때문이다. 구체적으로, 발달장애인을 대상으로 한 연구에서는 인지능력이 높거나 말 표현이 가능한 경증 장애인일수록 근로가 지속된다고 보고한 반면(임예직, 김주옥, 2023), 고령 장애인을 대상으로 한 연구에서는 통계적으로 유의미하지 않았다(남정휘, 2017; 이형렬, 신용석, 2021).

둘째, 인적자본 요인은 근로자 개인이 축적한 교육, 기술, 경력 등을 아우른다. 이 중 교육수준은 대부분의 연구에서 근로기간과 정적 관계를 보였다(김경선 외, 2014; 김미연, 2019; 남정휘, 2017; 박경순, 전미리, 2009; 이형렬, 신용석, 2021). 즉 교육수준이 낮을 경우 노동시장의 진입 자체가 어렵고, 교육수준이 높을수록 좋은 환경에 근무할 가능성이 높으며, 이를 유지하고자 근로기간이 길게 지속되는 것으로 해석된다. 그러나 통계적으로 유의하지 않았거나(김영애, 정영순, 2015) 반대의 결과를 보고한 연구도 존재한다(김용탁 외, 2014; 박주영, 2017). 이에 대한 원인으로 장애인들의 인적자본 수준에 맞는 직무배치 및 고용기회가 제공되지 않고 있기 때문이라고 해석되고 있다(남정휘, 2014). 또한 자격증의 경우 유의미한 영향이 확인되지 않는 경우가 많았다(김경선 외, 2014; 김영애, 정영순, 2015). 이는 장애인 근로자의 인적자본이 적절히 활용되지 않는 현실을 반영한 결과로 해석된다.

셋째, 고용환경 요인은 일자리의 질과 고용안정 수준을 결정하는 직접적인 요인과 고용 관련 만족도로 대별된다. 노동시장 내 고용환경 요인은 고용의 지속성과 직접적인 연관성이 있다. 구체적으로 임금수준이 높을수록 고용기간이 길어진다고 보고한 연구들(김세연 외, 2012; 김용탁 외, 2014; 남정휘, 2017; 남정휘, 조성욱, 2012; 이성규, 김용탁, 2014; 전미리, 안선영, 2011)이 주를 이루는 반면 임금이 낮을수록 고용유지기간이 길거나 통계적으로 유의하지 않았다고 보고한 연구도 존재한다(강순화, 손용근, 2008; 김정아 외, 2013; 임종호, 2022). 다음으로 직무만족도는 장애인 고용에서 지속적으로 규명되어 왔던 주요 요인이다. 우선 장애인의 특성상 낮은 환경에 적응하는 것에는 상당한 시간이 소요

되며, 업무에 적응하는 속도 역시 비장애인과 상이하다. 이에 따라 장애인의 고용에 있어 개별적이면서도 물리적인 근무환경 및 조건의 조정이 필수적이기 때문에 심리적인 요인이 고용유지에 상당한 영향을 미친다. 특히 장애인의 고용유지에는 직장 내에서 지지감과 안정감, 직장에 대한 소속감이 중요하며 (Almalky, 2020; Lindstrom, Hirano, McCarthy & Alverson., 2014), 심리정서적 지원은 업무 적응에 도움을 줄 수 있다고 설명된다(이수용, 박미량, 2022; 임예직, 2021).

마지막으로, 인구사회학적 요인은 성별, 연령, 혼인여부 등 인구통계학적 특성의 개인적 요인 및 가구적 특성을 의미한다. 이러한 개인적 특성에 따라 장애인의 고용유지에 차이가 있는 것으로 밝혀지고 있다. 우선 성별에서는 일반적으로 남성이 여성보다 고용유지기간이 높은 것으로 보고되고 있다(김영애, 정영순, 2015; 김원호 외, 2020; 이채식, 김명식, 2013; 임예직, 2021). 그러나 일부 연구에서는 여성일수록 유지기간이 길다고 보고한 연구도 있다(강순화, 송용근, 2008; 임종호, 2022; 전영환, 2020). 또한 연령도 직업유지에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 연령이 낮을수록 고용유지에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과가 대부분이나(남정휘, 2017; 임예직, 2021; 임종호, 2022; 전영환, 2020), 연령이 높을수록 고용의 지속성이 높아진다는 연구결과도 있다(김재익, 박경순, 2018; 윤희림 외, 2023). 이는 장애인의 직무특성, 경제상황, 가구적 특성에 따라 연령이 근로기간에 다른 의미를 지니고 있기 때문으로 해석된다. 가구 특성으로는 혼인상태, 국민기초생활보장제도 수급 여부, 가구원 수가 자주 활용된다(김경선 외, 2014; 박주영, 2017; 서지혜 외, 2016; 전영환, 2020; 전영환 외, 2019).

이처럼 장애인의 근로기간에는 개인의 장애특성, 인적자본 수준뿐 아니라 고용환경의 물리적, 심리적 조건 등 다양한 요인이 영향을 미친다. 그러나 그간의 연구는 민간부문 장애인 근로자에 집중되어 있어 장애인일자리사업 참여자의 근로기간 영향요인은 충분히 규명되지 않았다. 민간부문과 공공부문의 고용환경이 상이하고, 장애인일자리사업의 경우 참여 기간 자체가 정책적 의미를 갖는다는 점에서 이에 대한 연구가 필요한 것이다. 이러한 문제의식 아래 본 연구는 경기도 장애인일자리사업 참여자의 참여 기간에 미치는 영향요인을 실증적으로 분석함으로써 학술적 및 실천적으로 기여하고자 한다.

### III. 연구방법

#### 1. 분석자료

본 연구에서는 구조화된 설문지를 이용하여 장애인일자리사업 관련 욕구조사를 직접 실시하였다. 장애인일자리사업의 대상은 만 18세 이상 장애인복지법상 등록된 미취업 장애인이기 때문에 본 설문조사 역시 경기도민 중 만 18세 이상 등록장애인을 대상으로 하였다. 기준범위는 2022년 장애인일자리사업에 참여한 자를 대상으로 실시하되, 직접 설문에 응답하기 어려운 경우 직계가족, 장애인일자리사업 수행자, 활동지원사 및 요양보호사 등의 순으로 대리응답자를 선정하여 조사를 진행하였다. 설문조사는 경기도 장애인일자리사업 참여자를 대상으로 2023년 4월 12일부터 5월 30일까지 약 6주간 실시되었다. 설문조사 방법은 온라인 접근성이 상대적으로 떨어질 수 있는 장애인의 특성을 고려하여 오프라인 조사를 통해 이루어졌다.

표집방법은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 자료수집의 한계로 인하여 편의표집방식을 활용하였다. 경기도청에 ‘2023년도 경기도 장애인일자리사업 운영현황 및 실태조사’ 협조 공문을 발송하고 31개 시군 및 장애인일자리사업 수행기관에 의뢰하여 조사대상자를 최대한 확보하고자 하였다. 둘째, 본 연구에서는 장애인일자리사업에 직접 참여하고 있는 자를 대상으로 하기 때문에, 재정지원 사업이더라도 종사자나 시설을 지원하는 사업은 배제하였다. 즉 장애인 당사자를 직접 지원하는 사업을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 경기도청 장애인자립과 내부자료(2023)에 의하면, 2022년 12월을 기준으로 장애인일자리사업에 참여한 장애인 당사자는 총 6,053명이다. 이 중 조사에 참여한 장애인 당사자는 총 1,238명이었다. 그러나 결측과 이상치를 점검한 결과, 체계적 결측과 불성실한 응답을 제외한 856명을 분석대상으로 활용하였다. 이들의 거주지역을 살펴보면 경기 동부 256명(29.9%), 경기 서부 213명(24.9%), 경기 남부 215명(25.1%), 경기 북부 172명(20.1%)로 경기도 전역에 고루 분포되어 있었다(<표 2>).<sup>1)</sup>

1) 본 연구는 다음과 같은 기준으로 경기도를 네 권역으로 구분하였다.

경기 북부(8개): 고양시, 김포시, 동두천시, 양주시, 연천군, 의정부시, 파주시, 포천시  
 경기 남부(8개): 과천시, 군포시, 성남시, 수원시, 안성시, 안양시, 용인시, 의왕시  
 경기 동부(8개): 가평군, 광주시, 구리시, 남양주시, 양평군, 여주시, 이천시, 하남시  
 경기 서부(7개): 광명시, 부천시, 시흥시, 안산시, 오산시, 평택시, 화성시

〈표 2〉 장애인일자리사업 참여 당사자 거주 지역 분포

구 분	빈도(명)	비율(%)
경기 북부	172	20.1
경기 남부	215	25.1
경기 동부	256	29.9
경기 서부	213	24.9
계	856	100

## 2. 변수의 정의 및 측정

### 1) 종속변수

본 연구에서 관심을 가지는 종속변수는 장애인일자리사업의 참여 기간이다. 장애인일자리사업은 직접일자리사업 중앙부처·자치단체 합동지침(고용노동부)에 의해 최대 2년까지 연속참여가 가능하다. 2년 연속 참여자의 경우 1년 참여 제한을 두나, 장애 정도가 심한 장애인, 국민기초생활보장법에 따른 기초생활수급자, 만 65세 이상인 자는 2년 이상의 연속참여가 가능하도록 지원하고 있다. 이에 따라 연속참여가 불가능한 자는 비연속적으로 참여하였을 가능성이 높아 구체적인 참여 개월 수나 참여 횟수로 조사하기엔 한계가 있다. 특히 응답자인 장애인의 특성상, 장애인일자리사업 참여 개월 수나 참여 횟수를 명확하게 인지하기 어려울 수 있다고 판단하였다. 본 연구에서는 이를 고려하여 설문지의 참여 기간을 범주화하여 1년 미만, 1년 초과~2년 미만, 2년 초과~3년 이하, 3년 초과~4년 이하, 4년 초과로 설정하여 조사하였다.

### 2) 독립변수

본 연구에서 관심을 가지는 독립변수는 장애 관련 요인, 인적자본 요인, 고용환경 요인이다. 이에 대한 구체적인 설명은 다음과 같다.

우선 기존의 연구는 장애유형을 신체외부장애, 신체내부장애, 발달장애, 정신장애로 구분하여 실증적으로 분석하였다(김영애, 정영순, 2015; 김원호 외, 2020; 서지혜 외, 2016). 본 연구 역시 장애유형을 네 개의 유형으로 구분하고 신체외부장애를 기준으로 더미변수 처리하였다. 다음으로 장애 정도는 심한 장애와 심하지 않은 장애로 구분하여 더미변수 처리하였다.

둘째, 본 연구에서의 인적자본 요인은 보유 자격증 개수 및 학력이다. 보유 자격증 개수는 연속형 변수로 처리하였고, 학력은 중학교 졸업 이하, 고등학교 졸업, 전문대학교 이상으로 구분하였으며, 중학교 졸업 이하를 기준으로 더미변수 처리하였다.

마지막으로, 본 연구에서의 고용환경 요인은 근로소득, 근로일수, 직무만족도이다. 노동시장과 관련된 연구에서 근로소득은 ILO가 설정한 저임금 기준인 시간당 중위소득 2/3 미만을 기준으로 하여 명목형 변수로 조작적 정의하기도 한다. 그러나 본 연구에서는 근로소득의 변화가 장애인일자리사업 참여 기간에 미치는 영향을 세밀하게 살피고자 로그값으로 전환하여 연속형 변수로 투입하였다. 또한 근로일수는 5일 이상인 자와 미만인 자로 구분하였다. 직무만족도는 설문지에서 ‘장애인일자리사업에서 수행하는 직무에 만족한다(수행직무 만족도)’, ‘장애인일자리사업의 근무시간에 만족한다(근무시간 만족도)’, ‘장애인일자리사업에서 받는 급여에 만족한다(급여 만족도)’, ‘장애인일자리사업을 통한 직장 내 대인관계에 만족한다(직장 내 대인관계 만족도)’를 묻는 문항을 개별적으로 분석모형에 투입하였다.

3) 통제변수: 인구사회학적 요인

본 연구에서의 통제변수는 성별, 연령, 배우자 유무, 국민기초생활보장 수급 여부, 가구원 수로 설정하였다. 우선 성별은 남성은 1, 여성은 0의 값을 부여하였다. 연령은 연속형 변수로 투입하였고, 배우자 유무는 배우자가 있는 경우엔 1, 배우자가 없는 경우엔 0으로 설정하였다. 또한 국민기초생활보장 수급 여부는 수급자는 3, 차상위는 2, 해당되지 않는다면 1의 값을 부여하여, 해당되지 않는 경우를 더미변수로 처리하였다. 마지막으로, 가구원 수는 연속형 변수로 조작적 정의하였다. 이와 관련된 자세한 내용은 다음의 <표 3>과 같다.

<표 3> 변수의 정의 및 측정

구분	변수 명		측 정	
종속 변수	근로기간		1년 이하=1, 1년 초과 ~ 2년 이하=2, 2년 초과 ~ 3년 이하=3, 3년 초과 ~ 4년 이하 =4, 4년 초과=5	
독립 변수	장애 관련 요인	장애유형	신체외부장애(지체, 뇌병변, 시각, 청각, 언어, 안면)=(더미변수), 신체내부장애(신장, 심장, 간, 호흡기, 장루요루, 뇌전증)=2, 발달장애(지적, 자폐성)=3, 정신장애(정신)=4	
		장애 정도	심한 장애=1, 심하지 않은 장애=0	
	인적 자본 요인	보유 자격증 개수	(연속형 변수)	
		학력	중학교 졸업 이하=1(더미변수), 고등학교 졸업=2, 전문대학교 이상=3	
	고용 환경 요인	근로소득	3개월 평균 임금(세금공제 이전 금액)(log전환), (연속형 변수)	
근로일수		5일 이상=1, 5일 미만=0		
독립 변수	고용 환경 요인	직무 만족도	수행직무 만족도	리커트 5점 척도
			근로시간 만족도	리커트 5점 척도
			급여 만족도	리커트 5점 척도
			직장 내 대인관계 만족도	리커트 5점 척도

통제 변수	인구 사회학적 요인	성별	남성=1, 여성=0
		연령	(연속형 변수)
		배우자 유무	결혼, 동거 등 유배우=1, 사별, 이혼, 별거, 미혼 등 무배우=0
		국민기초생활보장 수급 여부	비해당=1(더미변수), 차상위=2, 수급자=3
		가구원 수	(연속형 변수)

### 3. 분석방법

본 연구에서는 STATA ver 17.0을 사용한다. 구체적인 분석방법으로 첫째, 연구대상의 일반적 특성을 살피기 위하여 기술통계분석을 실시하였다. 둘째, 본 연구는 경기도청 장애인자립과에 공문을 발송하여 장애인일자리사업 수행기관을 통하여 설문조사를 진행하였다. 이는 조사대상자의 확보를 위한 노력의 일환으로 진행된 것이나, 편의표집이라는 자료수집 방법 자체가 일반화에 한계가 있을 수 있다. 이로 인하여 본 연구에서는 수집된 분석대상과 경기도 내 장애인일자리사업 참여자를 비교하여 일반화 가능성을 논의하고자 한다. 마지막으로, 주요 변수 간 더욱 엄격한 다중공선성 점검을 위하여 분산 팽창 계수(VIF)와 공차 한계(Tolerance)를 점검하였다. 이후, 본 연구의 연구문제를 확인하기 위하여 장애 관련 요인, 인적자본 요인, 고용환경 요인이 장애인일자리사업 참여 기간에 미치는 영향 요인을 분석하고자 다중회귀분석을 실시하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 분석대상의 기술통계

본 연구의 분석대상은 총 856명으로, 분석에 사용된 변수의 기초 통계량은 <표 4>로 제시하였다. 우선 종속변수인 근로기간을 살펴보면, 1년 이하인 자가 145명(16.9%), 1년 초과~2년 이하인 자가 280명(32.7%), 2년 초과~3년 이하인 자가 180명(21.0%), 3년 초과~4년 이하인 자가 110명(12.9%), 4년 초과인 자가 141명(16.5%)로 1년 초과~2년 이하인 자가 가장 많았다.

독립변수로 장애 관련 요인에서 장애유형은 신체외부장애 525명(61.3%), 신체내부장애 52명(6.1%), 발달장애 219명(25.6%), 정신장애 60명(7.0%)로 신체외부장애가 가장 많았다. 2022년도 경기도 장애

인일자리사업 참여자 현황(일반형, 복지형)을 살펴보면, 신체외부장애 2,168명(63.17%), 신체내부장애 82명(2.39%), 발달장애 959명(27.94%), 정신장애 223명(6.50%)로 분포되어 있다. 본 연구의 분석 대상 역시 경기도장애인일자리사업의 장애유형별 분포와 유사하였다. 한편 장애 정도에서는 심한 장애 270명(31.5%), 심하지 않은 장애 586명(68.5%)으로 심하지 않은 장애가 더 많았다.

〈표 4〉 분석대상의 기술통계

변수명		근로기간					계		
		1년 이하	1년 초과~ 2년 이하	2년 초과~ 3년 이하	3년 초과~ 4년 이하	4년 초과			
근로기간		145(16.9)	280(32.7)	180(21.0)	110(12.9)	141(16.5)	856(100)		
장애 관련 요인	장애 유형	신체외부장애	79(15.1)	167(31.8)	103(19.6)	75(14.3)	101(19.2)	525(61.3)	
		신체내부장애	12(23.1)	18(34.6)	15(28.9)	4(7.7)	3(5.8)	52(6.1)	
		발달장애	41(18.7)	82(37.4)	47(21.5)	24(11.0)	25(11.4)	219(25.6)	
		정신장애	13(21.7)	13(21.7)	15(25.0)	7(11.7)	12(20.0)	60(7.0)	
	장애 정도	심한장애	56(20.7)	104(38.5)	48(17.8)	34(12.6)	28(10.4)	270(31.5)	
		심하지 않은 장애	89(15.2)	176(30.0)	132(22.5)	76(13.0)	113(19.3)	586(68.5)	
인적 자본 요인	보유 자격증 개수(평균, 표준편차)(단위: 개)		2.8(3.3)	3.0(3.4)	2.9(3.5)	3.6(3.9)	4.2(4.0)	3.2(3.6)	
	학력	전문대학교 이상	27(16.9)	59(36.9)	35(21.9)	22(13.8)	17(10.6)	160(18.7)	
		고등학교 졸업	76(17.9)	136(32.0)	98(23.1)	51(12.0)	64(15.1)	425(49.7)	
		중학교 졸업 이하	42(15.5)	85(31.4)	47(17.3)	37(13.7)	60(22.1)	271(31.7)	
고용 환경 요인	근로소득(평균, 표준편차)(단위: 만원)		99.5(74.5)	124.4(97.5)	109.3(90.1)	127.2(93.8)	153.0(104.2)	122.1(94.5)	
	근로 일수	5일 이상	124(17.6)	222(31.5)	139(19.7)	91(12.9)	128(18.2)	704(82.2)	
		5일 미만	21(13.8)	58(38.2)	41(27.0)	19(12.5)	13(8.6)	152(17.8)	
	직무 만족도	수행직무 만족도(평균, 표준편차)		4.2(1.0)	4.3(0.8)	4.3(0.8)	4.3(0.9)	4.4(0.7)	4.3(0.8)
		근로시간 만족도(평균, 표준편차)		4.3(0.9)	4.4(0.8)	4.3(0.8)	4.2(1.0)	4.4(0.8)	4.3(0.9)
		급여 만족도(평균, 표준편차)		3.9(1.1)	3.9(1.0)	3.7(1.1)	3.7(1.1)	3.7(1.0)	3.8(1.1)
직장 내 대인관계 만족도 (평균, 표준편차)		4.0(1.0)	4.2(0.9)	4.2(0.9)	4.1(0.9)	4.2(0.8)	4.1(0.9)		
인구 사회 학적 요인	성별	남성	84(17.9)	154(32.8)	95(20.3)	72(15.4)	64(13.7)	469(54.8)	
		여성	61(15.8)	126(32.6)	85(22.0)	38(9.8)	77(19.9)	387(45.2)	
	연령(평균, 표준편차)(단위: 세)		48.3(19.0)	49.9(18.4)	50.0(17.6)	50.4(17.1)	51.3(15.0)	49.9(17.7)	
	배우자 유무	유배우	59(15.7)	118(31.5)	78(20.8)	48(12.8)	72(9.2)	375(43.8)	
		무배우	86(17.9)	162(33.7)	102(21.2)	62(12.9)	69(14.4)	481(56.2)	
	국민기초생활보장 수급여부	수급자	11(22.9)	17(35.4)	9(18.8)	4(8.3)	7(14.6)	48(5.6)	
		차상위	25(17.9)	44(31.4)	30(21.4)	23(16.4)	18(12.9)	140(16.4)	
		비해당	109(16.3)	219(32.8)	141(21.1)	83(12.4)	116(17.4)	668(78.0)	
	가구원 수(평균, 표준편차)(단위: 명)		2.9(1.3)	2.8(1.5)	2.6(1.3)	2.7(1.3)	2.7(1.2)	2.7(1.3)	

인적자본 요인으로 자격증의 개수는 평균 3.2개였고 표준편차는 3.6으로 나타났다. 근로기간별 보유 자격증 개수를 살펴보면, 4년 초과 근무한 자가 평균 4.2개(SD: 4.0)로 가장 많은 자격증을 보유하고 있는 것으로 나타났다. 학력으로는 중학교 졸업 이하가 271명(31.7%), 고등학교 졸업이 425명(49.7%), 전문대 이상인 장애인이 160명(18.7%)으로 고등학교 졸업이 가장 많았다.

고용환경 요인으로는 근로소득이 평균 122.1만원으로 표준편차는 94.5만원이었고, 근로기간별 근로소득을 살펴보면 4년 초과인 자가 평균 153.0만원(SD: 104.2)으로 가장 많은 것을 알 수 있었다. 근로일수로는 5일 이상인 근로자가 704명(82.2%), 5일 미만인 자가 152명(17.8%)로 나타났다. 직무만족도의 평균으로, 수행직무 만족도와 근로시간 만족도는 평균 4.3점(SD: 각각 0.8, 0.9), 급여 만족도는 평균 3.8점(SD: 1.1), 직장 내 대인관계 만족도는 평균 4.1점(SD: 0.9)으로 나타났다.

통제변수에서 성별은 남성 469명(54.8%), 여성 387명(45.2%)로 나타났고, 연령은 전체 평균 49.9세(SD: 17.7)로 나타났다. 배우자 유무는 유배우자 375명(43.8%), 무배우자는 481명(56.2%)으로 나타났고, 국민기초생활보장 수급 여부로 수급자가 48명(5.6%), 차상위가 140명(16.4%), 비해당이 668명(78.0%)로 해당되지 않은 자가 월등히 많았다. 2018년 한국장애인개발원에서 수행한 장애인일자리사업 개편방향 연구에서 조사대상자 총 2,252명 중 국민기초생활보장 수급자가 43명(1.9%)으로 나타난 것과 유사하게 본 연구에서도 국민기초생활보장제도를 수급하는 자가 가장 적게 나타났다. 장애인일자리사업에서 기초생활수급자는 연속참여가 가능함에도 불구하고 수급자 중 근로기간이 4년 초과인 자는 14.6%인데 반하여 비해당은 17.4%로 더 높은 비율을 보였다. 마지막으로 가구원 수는 전체 평균 2.7명(SD: 1.3)이었다.

## 2. 경기도 장애인일자리사업 참여자와 본 연구의 분석대상의 분포

본 연구에서는 자료수집방법으로 편의표집 방법이라는 임의 표본추출을 진행하였기 때문에, 일반화 가능성을 위하여 경기도 장애인일자리사업 참여자와 본 연구의 분석대상 분포의 비교가 필수적이다. 이에 따라 살펴본 분포는 다음의 <표 5>와 같다.

우선 경기도 내 장애인일자리사업 참여자와 본 연구에서 수집된 조사대상자의 분포를 살펴보면 일반형일자리 11.2%p의 차이를 보이며 가장 많은 비중의 차이를 보였다. 그러나 장애인택시운전원 양성, 장애인당사자 장애인인식개선강사, 장애인복지일자리직무지도원, 발달장애인보조기기 관리사는 1%p 미만의 차이를 보이고 있었다. 이러한 분포에 따라 경기도 내 장애인일자리사업 참여자와 본 연구 분석대상의 분포는 유사하다고 볼 수 있다.

〈표 5〉 경기도 장애인일자리사업 참여자와 본 연구 분석대상의 분포

단위: 명(%)

장애인일자리사업명	분석대상	경기도
일반형일자리	341(39.8)	1,247(28.6)
시간제일자리	120(14.0)	496(11.4)
복지일자리	339(39.6)	2,165(49.6)
요양보호사보조	31(3.6)	74(1.7)
장애인 맞춤형 일자리	17(2.0)	225(5.2)
장애인택시운전원 양성	1(0.1)	59(1.4)
장애인당사자 장애인식개선강사	1(0.1)	19(0.4)
장애인복지일자리직무지도원	2(0.2)	59(1.4)
발달장애인보조기기관리사	4(0.5)	17(0.4)
계	856(100)	4,361(100)

### 3. 장애인일자리사업 참여 기간에 영향을 미치는 요인의 다중회귀분석

장애인일자리사업 참여 기간에 영향을 미치는 요인 파악을 위한 다중회귀분석 실시에 앞서, 독립변수들 간의 다중공선성 여부를 확인하기 위하여 분산 팽창 계수와 공차 한계를 분석하였다. 그 결과, 분산팽창계수는 1.07~3.15, 공차한계는 0.32~0.96으로 각각 10과 1.0을 넘지 않아 다중공선성 문제가 없는 것을 확인하였다.

본 연구의 연구문제를 확인하기 위하여 장애 관련 요인, 인적자본 요인, 고용환경 요인이 장애인일자리사업 참여 기간에 미치는 영향 요인을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 이에 대한 자세한 내용은 다음의 〈표 6〉과 같다.

우선 분석모형에 대한 회귀분석 결과, F값은 5.55( $p=.000$ ), 설명력은 11.19%이었고, Durbin-Watson 값은 1.560으로 2에 가까운 수치를 나타내고 있다. Durbin-Watson 값은 0에 가까울수록 정적 자기상관, 4에 가까울수록 부적 자기상관을 나타내어 2에 가까울수록 독립적이라고 알려져 있다 (Durbin & Watson, 1950).

통제변수인 인구사회학적 요인 중 성별( $\beta=-.11$ ,  $p<0.05$ )은 부적(-) 영향을 미쳐 여성일수록 장애인일자리사업에 오래 참여하는 것으로 나타났다. 성별에서는 그간 선행연구의 결과가 일률적이지 않았는데(강순화, 손용근, 2008; 이채식, 김명식, 2013; 임예직, 2021; 임종호, 2022; 전영환, 2020), 본 연구에서는 여성이 남성에 비하여 장애인일자리사업 참여 기간이 긴 것으로 나타났다. 그간 노동시장 내에서 여성이 남성에 비하여 불리한 위치에 놓여 있음이 지속적으로 규명되어 왔으나, 공적 일자리는 단순 일자리이면서도 상대적으로 진입장벽이 낮다는 특징이 있다. 또한 현행 장애인일자리사업 선

발 기준에 따르면, 여성가장인 경우 추가 배점을 부여하고 있어 여성이 남성에 비하여 장애인일자리사업으로써의 유입이 용이할 수 있다. 또한 연령( $\beta=.01$ ,  $p<0.05$ )은 정적(+) 영향을 미쳤다. 이는 장애인 일자리사업이 만 65세 이상 고령 장애인에게 연속참여의 기회를 부여하고 있어 이러한 결과가 도출된 것으로 해석된다. 그러나 이 외 배우자 유무, 국민기초생활보장 수급 여부, 가구원 수는 통계적으로 유의미하지 않았다. 특히 장애인일자리사업은 국민기초생활수급 장애인에게 반복참여의 기회를 제공하고 있음에도 여전히 이들을 유도하기엔 한계가 있음을 방증하는 결과이다.

장애 관련 요인에서 신체외부장애를 기준변수로 더미변수화하여 분석한 결과, 신체내부장애( $\beta=-.59$ ,  $p<0.01$ )와 발달장애( $\beta=-.25$ ,  $p<0.05$ )가 장애인일자리사업 참여 기간에 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 정신장애 역시 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타나긴 했으나, 통계적으로 유의미하지 않았다. 또한 장애 정도 역시 심하지 않은 장애보다 심한 장애가 장애인일자리사업 참여 기간에 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=-.72$ ,  $p<0.001$ ). 이는 장애인일자리사업이 장애 정도가 심한 장애인에게 연속참여의 기회를 부여함에도 불구하고, 심한 장애인이 경제활동의 지속성을 유지하기에 매우 열악한 상황임을 입증하는 결과이다.

인적자본 요인으로는 보유 자격증 개수( $\beta=.03$ ,  $p<0.05$ )가 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 고용환경 요인으로는 근로소득( $\beta=.21$ ,  $p<0.001$ )은 정적(+) 영향, 급여만족도( $\beta=.14$ ,  $p<0.01$ )는 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 노동시장 내에서 근로소득은 근로자가 자발적으로 노동시장에 입직하고 근로를 지속하는 직접적인 요인임이 지속적으로 규명되었다. 본 연구에서 역시 근로소득이 높을수록 장애인일자리사업 참여가 지속되는 것으로 나타났다. 또한 기존 연구에서 인적자본 요인이 노동시장의 입직 및 근로의 지속성에서 중요한 요인임이 실증적으로 고찰되었는데, 공공 일자리사업에서 역시 동일한 결과가 분석되었다. 이는 장애인일자리사업 참여자의 지속적인 인적자본 투입이 필요함을 보여주는 결과이다. 그러나 근로일수, 수행직무 만족도, 근로시간 만족도, 직장 내 대인관계 만족도는 통계적으로 유의미하지 않았다.

연구결과를 종합적으로 살펴보면, 여성일수록, 연령이 높을수록, 신체내부장애 및 발달장애보다 신체외부장애일수록, 장애 정도가 심하지 않은 자일수록, 보유 자격증 개수가 많을수록, 근로소득이 높을수록, 급여만족도가 높을수록 장애인일자리사업에 참여하는 기간이 높은 것으로 나타났다.

〈표 6〉 다중회귀분석 결과

구분		$\beta$	SE	t	
통제변수	성별(ref.여성)	-0.11*	0.09	-1.25	
	연령	0.01*	0.00	2.2	
	배우자 유무(ref.무배우자)	0.06	0.12	0.49	
	국민기초생활보장 수급여부(ref.비해당)	수급자	-0.22	0.19	-1.14
		차상위	0.04	0.13	0.28
가구원 수	-0.03	0.04	-0.81		
장애관련 요인	장애유형 (ref.신체외부장애)	신체내부장애	-0.59**	0.19	-3.17
		발달장애	-0.25*	0.15	-1.69
		정신장애	-0.15	0.19	-0.79
	장애 정도(ref.심하지 않은 장애)	-0.72***	0.11	-6.45	
인적자본 요인	보유 자격증 개수	0.03*	0.01	2.53	
	학력 (ref.중학교 졸업 이하)	전문대 졸업 이상	0.15	0.13	1.15
		고등학교 졸업	0.20	0.15	1.32
고용환경 요인	근로소득	0.21***	0.06	3.57	
	근로일수(ref.5일 미만)	-0.03	0.12	-0.24	
	수행직무 만족도	0.06	0.08	0.72	
	근로시간 만족도	0.03	0.07	0.38	
	급여 만족도	0.14**	0.05	-2.59	
	직장 내 대인관계 만족도	0.09	0.07	1.27	
_cons		-0.60	0.92	-0.65	
N		856			
R <sup>2</sup>		11.19%			
F		5.55***			
Durbin-Watson		1.560			

주 : \*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

## VI. 결론

본 연구는 경기도 내 장애인일자리사업 참여자의 참여 기간에 영향을 미치는 요인을 분석하여 반복 참여자나 상대적으로 참여가 어려운 장애인의 유형과 특성을 파악하는 것을 주로 목적으로 하였다. 본 연구의 주요한 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 장애 정도가 심한 장애인일수록 장애인일자리사업 참여 기간이 짧은 것으로 나타났다. 이는 장애 정도가 심한 장애인에게 연속참여 기회를 부여하고 있는

현행 제도의 취지와는 다소 상반된 결과로, 이들의 근로지속을 위한 추가적인 지원이 필요함을 시사한다. 기존 연구에서도 장애 정도가 심할수록 직업유지에 어려움을 겪는 것으로 보고된 바 있으며(김원호 외, 2020; 서지혜 외, 2016) 본 연구에서는 공공일자리 영역에서도 이러한 경향이 동일하게 나타남을 실증하였다는 점에서 의의가 있다.

둘째, 신체외부장애인에 비해 신체내부장애인과 발달장애인의 참여 기간이 짧은 것으로 드러났다. 이러한 결과는 장애유형별 적합한 일자리 개발과 맞춤형 지원이 필요함을 방증하는 것이다. 선행연구에서는 정신장애나 발달장애의 경우 직무수행 및 대인관계에서의 어려움으로 인해 고용이 불안정한 것으로 나타났는데(권성민 외, 2020; 신준옥, 2016; 정연구, 김종인, 2020), 본 연구에서도 신체외부장애 외의 장애유형에서 근로지속이 어려움이 관찰되었다. 다만 정신장애의 경우 유의한 영향이 나타나지 않아 선행연구와 차별되는 지점이 있는데, 이는 본 연구에서 활용한 자료의 한계로 인한 것일 수 있다. 후속연구에서는 보다 세분화된 장애유형 구분과 충분한 표본 확보를 통해 장애유형의 영향력을 면밀히 검토할 필요가 있겠다.

셋째, 인적자본 요인 중에서는 자격증 보유개수가 많을수록, 근로소득이 높을수록 참여 기간이 지속되었다. 이는 장애인 근로자의 인적자본 수준을 제고하고, 적정 임금을 보장하는 것이 고용안정에 기여함을 의미한다. 선행연구에서도 인적자본과 근로소득은 장애인 근로지속의 주요 영향요인으로 규명된 바 있다(남정휘, 2017; 이성규, 김용탁, 2014). 본 연구는 그간 민간부문 위주로 논의되어 온 두 요인의 영향력이 공공일자리 영역에서도 유효함을 보여주었다는 점에서 함의가 있다.

이상의 결과를 토대로 본 연구는 장애인일자리사업의 개선을 위한 정책적 제언을 다음과 같이 제시하고자 한다. 첫째, 장애 정도가 심한 장애인이 지속적으로 참여할 수 있는 물리적 환경을 조성할 필요가 있다. 현재의 장애인일자리사업은 장애 정도가 심한 장애인에게 반복참여 가능, 일자리사업 선발 시 가점을 부여하는 혜택을 제공하고 있음에도 불구하고, 이것만으로 그들의 열악한 상황은 해결되지 않다는 점을 본 연구에서 실증적으로 분석하였다. 본 연구에서는 장애인의 물리적 근로 환경 조성을 위하여 참여자 선발기준표 개선 및 병가(유급휴가) 혹은 유연근무제 도입을 제언하고자 한다. 보건복지부의 장애인일자리사업 안내(2023)의 참여자 선발 기준표를 살펴보면, 의사소통, 기본체력, 장애인일자리사업 우수 참여자, 자격증 소지 여부 등에 가점을 부여하고 있다. 장애 정도가 심한 장애인과 심하지 않은 장애인이 위의 지표로 대등하게 경쟁할 경우, 직무를 수행할 수 있는 신체적 능력이 상대적으로 떨어지는 장애 정도가 심한 장애인에게는 불리할 수밖에 없다. 그럼에도 불구하고 장애 정도가 심한 장애인에게 10점 부여, 장애 정도가 심하지 않은 장애인에게 5점을 부여하고 있다. 만약 장애 정도가 심한 장애인이 장애인일자리사업에 더욱 유인되고자 한다면 그들에 대한 배점을 늘리거나 가점 항목으로 편입하여 선발 기준표를 수정할 수 있겠다. 또한 단계적으로 참여자에 대한 병가(유급휴가) 혹은 유연근무제

를 증진 및 도입시킬 필요가 있다. 현재 모든 장애인일자리사업은 연간 10일의 병가가 주어진다. 장애인의 특성상 비장애인에 비하여 정기적으로 의사를 접견하거나, 보장구를 수리하거나, 자신의 상태를 진단하는 등의 시간이 필요하다. 특히 장애 정도가 심한 장애인은 장애관리를 위한 시간을 안정적으로 확보하는 것이 필수이며, 이는 장애인 노동자의 생산성과 직결된 문제이기도 하다. 따라서 병가나 유연근무제를 활용한다면 장애 정도가 심한 장애인이 지속적으로 장애인일자리사업에 참여할 수 있는 환경을 조성할 수 있을 것이다.

둘째, 장애유형별로 전문적 장애인일자리사업의 개발 및 고용유지를 위한 지원제도가 요구된다. 본 연구의 결과에서 상대적으로 신체외부장애인보다 신체내부장애나 발달장애인이 장애인일자리사업 참여기간이 낮은 것으로 확인되었다. 장애인의 노동권은 비장애인에 비하여 열악하나, 장애유형에 따라 더욱 열악한 상황에 직면한 장애인이 존재하기 마련이다. 이를 위해서는 장애의 특성을 반영하여 직업과 재활이 병행될 수 있는 근로환경을 조성할 수 있겠다. 가령 발달장애인훈련센터에서는 직업체험, 일배움과정, 교사교육, 사업주교육 등을 실시하며 이들에게 직업체험을 제공한다. 이에 따라 이들과 연계하여 발달장애인 당사자의 고용유지를 위한 직무지도, 위기개입이나 일상생활 지원 등을 받을 수 있도록 조정하는 노력이 필요하다. 또한 장애유형과 특성을 고려한 전문 일자리 개발 및 직무-근로자 매칭 고도화 방안을 마련해야 한다. 예컨대 청각장애인의 세밀한 작업능력을 활용한 공예나 디자인분야, 발달장애인의 반복작업 수행능력을 활용한 IT분야 등 장애특성과 연계된 전문직종 발굴도 시급한 과제이다. 특히 장애 정도, 연령, 경력, 근로의지 등 개인의 특성을 고려한 섬세한 직무배치가 이루어지도록 매칭시스템을 고도화하는 동시에, 컨설턴트 양성을 통해 현장에서의 매칭서비스 품질을 향상시켜야 한다.

셋째, 장애인에게 적합한 업종 중 소규모 매장 및 전문 직종 사업단 등을 공동으로 운영하는 등 창업을 지원하는 장애인일자리사업 유형 개발을 제안하고자 한다. 현재 장애인기업종합지원센터가 전국적으로 운영되어 장애인 맞춤형 창업교육, 상담, 사업추천 등을 제공하고 있다. 특히 경기도에서는 ‘경기도 장애인 맞춤형 온라인마케팅 지원 사업’을 실시하며 이들의 온라인 쇼핑몰 웹페이지 창설을 지원하고 있다. 그러나 창업을 위한 보조적인 수단만으로는 이들을 위한 창업을 원활히 지원하기 어렵다. 가령 노인일자리사업 중 시장형사업단은 일자리사업 참여자가 초창기에 창업을 시작할 시, 창업을 위한 시설 투자, 공간 마련 등 양질의 인프라 구축을 지원하고 있다. 또한 참여자의 인건비를 보충하고, 사업단 운영을 위한 전담인력을 지원하고 있다. 이렇듯 장애인에게 적합한 직종을 발굴하고, 이를 창업으로 연결시켜 사업단이 안정화되도록 지원할 수 있는 일자리사업 유형의 개발이 필요하다.

마지막으로, 장애인 고용에 우호적인 사회환경 조성을 위한 인식개선과 인프라 확충에도 힘써야 한다. 장애인의 다양한 직무능력과 강점에 대한 인식개선 캠페인, 장애인 근로자 현장체험 프로그램 운영 등을 통해 대국민 이해도를 높이는 한편, 장애인 직업체험관, 일자리 카페 등 장애인 일자리 인프라를

지역별로 확충해 나가야 한다. 특히 학령기 장애학생에 대한 직업교육을 강화하고, 장애인일자리사업 참여자 자조모임 및 동료상담 지원 등을 통해 장애인 노동권에 대한 현장친화적 환경을 조성해야 한다.

본 연구는 그간 선행연구에서 주로 거론된 민간 노동시장 근로기간과는 달리 장애인일자리사업 참여 기간을 중심으로 고찰하였다는 점에서 연구적 함의를 가진다. 그럼에도 불구하고 본 연구에서는 장애인일자리사업의 세부사업 유형을 구분하여 분석을 시도하지 못하였다는 한계가 존재한다. 본 연구에서 직접 설문조사를 진행한 결과, 조사대상자는 총 1,238명이고, 이상치와 결측치 제거 후 분석대상자는 856명이었다. 이에 따라 장애인일자리사업 유형별 적절한 표본 수를 확보하기 어려워 전체 장애인일자리사업 참여자의 참여 기간을 분석하였다. 그러나 장애인일자리사업은 각 세부사업 유형에 따라 활동 내용, 급여수준 등이 상이하다. 따라서 향후 연구에서는 이를 고려하여 장애인일자리사업의 유형별 세분화된 분석이 요구된다.

## ■ 참고문헌 ■

- 강동욱·이석원·송미숙·유지연(2014). 『장애인일자리사업 종합평가 연구』, 한국장애인개발원.
- 김순화·손용근(2008). “뇌병변장애인근로자의 직업유지에 영향을 미치는 요인 분석”, 『사회보장연구』, 24(3): 199-224.
- 권성민·정연구·김종인(2020). “장애인표준사업장에 취업한 발달장애인의 고용유지에 미치는 영향 요인”, 『장애인복지연구』, 11(1): 49-74.
- 김경선·김영식·정소라(2014). “경향점수 매칭과 재발사건생존분석을 활용한 장애인 고용 및 직업재활 서비스의 직업유지 효과 분석”, 『장애와 고용』, 24(1): 83-109.
- 김미연(2019). “장애인 임금근로자의 실직위험률에 미치는 영향요인 분석”, 『한국케어매니지먼트 연구』, (31): 155-178.
- 김세연·구인순·박자경(2012). “여성장애인의 고용현황 및 직업유지에 영향을 미치는 요인”, 『한국콘텐츠학회논문지』, 12(8): 318-329.
- 김영애·정영순(2015). “임금근로 장애인의 좋은 일자리 유지와 이동”, 『한국사회정책』, 22(3): 337-361.
- 김용탁·강동욱·김언아·안태희·이민영(2014). 『장애인 근로자의 고용안정 방안 연구』, 한국장애인고용공단.
- 김원호·박혜원·오영석·이혜경(2020). 『범부처 장애인 취업지원 전달체계 발전방안 연구』, 한국장애인고용공단.
- 김정아·나운환·김지민(2013). “여성장애인의 취업 및 유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『특수

- 교육재활과학연구』, 52(4): 321-338.
- 김종인·박정남·우주형·조성열·김길태·정도선·맹주성(2011). 『장애인일자리사업 종합평가 연구』, 한국장애인개발원.
- 김준수·김미옥·이은실(2017). “장애인일자리사업 참여자의 직무적합성과 직무만족의 관계: 일의 의미의 매개효과를 중심으로”, 『한국사회복지행정학』, 19(3): 33-55.
- 김준영(2014). “직접일자리사업 참여자의 고용상태 이동 실태”, 『행정통계포커스』, 29.
- 김재익·박경순(2018). “뇌성마비인의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인 연구”, 『재활복지』, 22(1): 87-114.
- 나운환·도유미·고정환(2020). 『장애인일자리사업 운영현황 분석 및 개선방안: 고용장려금 지원기관을 중심으로』, 한국장애인고용공단.
- 남정휘·조성욱(2012). “중증장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『재활복지』, 16(4): 137-156.
- 남정휘(2014). “취업 장애인의 직업유지 가능성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『재활복지』, 18(2): 77-100.
- 남정휘(2017). “고령 장애인의 고용유지 가능성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『장애와 고용』, 27(3): 33-56.
- 박경순·전미리(2009). “정신장애인의 노동시장내 직업유지 예측요인 연구”, 『사회과학연구』, 20(4): 49-77.
- 박석돈·서기석(2010). “장애인표준사업장 근무 지체장애 근로자의 직무만족도 및 직무만족요인에 관한 연구”, 『지체. 중복. 건강장애연구』, 53(1): 157-177.
- 박주영(2017). “발달장애인근로자 고용현황과 직업유지 요인”, 『발달장애연구』, 21(1): 51-68. 보건복지부(2023). 2023년 장애인일자리사업안내. <http://www.mw.go.kr>
- 서지혜·나운환·오소윤(2016). “고령장애인의 고용유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『특수교육재활과학연구』, 55(4): 249-276.
- 서화자·김운지·이은진(2014). “[각급학교 내 장애인 일자리사업] 운영실태 분석”, 『특수교육재활과학연구』, 53(4): 287-316.
- 신준옥(2016). “발달장애인의 직업능력이 직업유지에 미치는 영향: 직업재활시설을 중심으로”, 『한국사회복지교육』, 34: 47-70.
- 유완식·안태희(2015). 『취업취약계층 일자리 사업의 장애인 참여 현황 및 노동시장 이행 방안』, 한국장애인고용공단.

- 윤혜림·김세완·배영미(2023). “임금 근로 발달장애인의 근속연수 영향요인”, 『직업재활연구』, 33(1): 83-101.
- 이성규·김용탁(2014). “고령장애인의 직업 유지 영향 요인 연구”, 『사회보장연구』, 30(4): 147-169.
- 이수용·강동욱·류정은·김민정(2018). 『장애인일자리사업 개편방향 연구』, 한국장애인개발원.
- 이수용·박미량(2022). 『지원고용서비스 과제와 향후 발전방향 연구』, 한국장애인개발원.
- 이인재·김진·남세현·박혜경(2017). 『장애인일자리사업 종합평가 연구』, 한국장애인개발원.
- 이채식·김명식(2013). “취업장애인의 직업유지에 영향을 주는 제 특성에 관한 연구”, 『장애와 고용』, 23(1): 327-356.
- 이형렬(2011). “장애청소년 근로자의 직업유지에 영향을 미치는 요인”, 『장애와 고용』, 21(1): 5-34.
- 이형렬·신용석(2021). “고령 청각장애인의 고용유지에 영향을 미치는 요인”, 『GRI 연구논총』, 23(4): 105-141.
- 임예직(2021). “생존분석을 활용한 발달장애인의 고용유지 영향 요인 분석”, 『한국사회복지조사연구』, 70: 173-195.
- 임예직·김주옥(2023). “발달장애인 취업자의 초기 업무적응 기간에 미치는 영향 요인 탐색과 고용유지 방안 모색”, 『한국장애인복지학』, 60: 119-144.
- 임중호(2022). “시각장애인 근로자의 고용유지에 영향을 미치는 요인 분석”, 『시각장애연구』, 38(2): 21-43.
- 전미리·안선영(2011). “고령장애인의 고용안정 예측요인에 관한 연구”, 『재활복지』, 15(2): 99-128.
- 전영환·박혜원·김호진(2019). 『중증장애인 취업자의 고용유지에 미치는 영향 요인 연구』, 한국장애인 고용공단.
- 전영환(2020). “비례헤저드 회귀분석 모형을 이용한 장애인근로자의 고용유지에 미치는 영향 요인 분석”, 『재활복지』, 24(2): 63-83.
- 전주용·전재식(2017). “재정지원 일자리사업의 정책효과성 추정”, 『Korean Journal of Labor Economics』, 40(1).
- 최수찬·손인봉(2013). “장애인일자리사업 참여자가 지각한 임파워먼트와 조직몰입의 관계에서 직무스트레스의 매개효과: 행정도우미로 근무하는 장애인을 중심으로”, 『장애와 고용』, 23(3): 105-134.
- 한국장애인고용공단(2020). 『2020년 장애인경제활동실태조사』.
- 한국장애인고용공단(2022). 『2022년 기업체장애인고용실태조사』.
- 한국장애인고용공단(2022). 『2022년 하반기 장애인경제활동실태조사』.
- 황윤의·유애란(2016). “각 급 학교 내 장애인 일자리사업의 실태 및 만족도 연구: 경기도 지역을 중심으로”, 『특수교육 저널: 이론과 실천』, 17(1): 209-238, www.kosis.kr 통계청.

Almalky(2020). “Employment outcomes for individuals with intellectual and developmental disabilities: A literature review”, *Children and Youth Services Review*, 109, 104656.

Durbin & Watson(1950). “Testing for serial correlation in least squares regression: I. Biometrika”, 37(3/4): 409–428.

Lindstrom, Hirano, McCarthy & Alverson(2014). ““Just Having a Job” career advancement for low–wage workers with intellectual and developmental disabilities”, *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 37(1): 40–49.

Lysaght, Ouellette–Kuntz & Lin(2012). “Untapped potential: Perspectives on the employment of people with intellectual disability. *Work*”, 41(4): 409–422.

---

원 고 접 수 일 | 2024년 4월 8일  
1차심사완료일 | 2024년 5월 2일  
2차심사완료일 | 2024년 5월 13일  
최종원고채택일 | 2024년 5월 15일

**현옥주** hoj0208@naver.com

2023년 이화여자대학교에서 사회복지학 석사학위를 받았다. 논문제목은 “중·고령 근로자의 조기은퇴 결정요인: 직업군 비교를 중심으로”이다. 현재 한국노인인력개발원 패널조사팀에 선임연구원으로 재직 중이다. 주요 논문으로는 “임금근로자의 노동시장 이동의 결정요인에 관한 연구”(2022), “코로나19 전후 시점에서 노인일자리아업이 노인의 빈곤탈출에 미치는 영향”(2023), “사회경제적 지위가 정년에 의한 은퇴에 미치는 영향”(2023) 등의 논문을 발표하였다. 주요 관심분야는 빈곤, 불평등, 노동시장정책, 소득보장정책 등이다.

**석희정** seokhj@ggwf.or.kr

2011년 성균관대학교에서 사회복지학 박사학위를 받았다. 현재 경기복지재단 정책연구실 연구위원으로 재직 중이다. 주요 논문으로는 “경기도 청년 노동자 통장 발전 방향에 관한 연구: 참여자 표적집단심층면접을 중심으로”(2023), “경기도 극저신용대출 결정요인 분석”(2023), “1인가구의 저신용에 영향을 미치는 요인: 경기도 극저신용대출자를 중심으로”(2022), “저소득·저신용 취약계층의 복지욕구 분석”(2024), “장애인일자리아업 이해관계자 관점에서의 실태 및 개선방안 연구”(2024) 등이 있다. 주요 관심 분야는 서민금융복지, 취약계층 자산형성정책, 장애인일자리, 장애인돌봄정책 등이다.