

# 산업유형별 민간 고용의무기업체의 세부 요인별 장애인고용인식이 장애인고용률에 미치는 영향 - 제조업, 서비스업 I, II, 기타 업종을 중심으로 -\*

이형렬\*\* / 신용석\*\*\*

본 연구는 산업유형별(① 제조업, ② 서비스업 I, ③ 서비스업 II, ④ 기타 업종) 민간 고용의무기업체의 장애인고용률에 미치는 영향을 세부요인별 장애인고용인식인 ① 장애인의 작업수행, ② 고용시 발생하는 비용, ③ 고용시 타인의 반응, ④ 기업의 사회적 책임관련 21개의 세부 요인이 장애인고용률에 미치는 영향을 규명하는데 연구목적이 있다. 본 연구를 위해 2018년 기업체 실태조사 원자료를 활용되었으며, 본 연구 주제와 대상인 5,340부를 분석에 사용하였다. 자료처리는 빈도와 백분율, 변수간의 다중공선성(multicollinearity)은 Tolerance, 일원변량분석(One-Way ANOVA)과 집단간 차이는 사후검증(Scheffe' test) 및 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis: Enter Method)을 통해 연구문제를 검증하였다.

연구결과, 산업유형별 민간 고용의무기업체의 세부 요인별 장애인고용인식이 직접적으로 고용률에 미치는 영향 및 함의점은 다음과 같다. 첫째, 작업수행 분석결과, ① 능력이 부족하다고 인식할수록(전체, 제조업, 서비스업 I, II), ② 임무를 수행할 수 없다고 인식하지 않을수록(전체, 서비스업 I, II), ③ 노동생산성이 부족하지 않다고 인식할수록(전체, 제조업, 서비스업 I, II, 기타 업종), ④ 지시수행능력 부족하다고 인식할수록(전체, 서비스업 II) 장애인고용률은 높게 나타났다. 둘째, 고용비용 분석결과, ① 간접적 추가비용의 소요(전체, 서비스업 II), ② 편의시설 설치비용 예측할수록(전체, 서비스업 I), ③ 안전문제가 발생한다고 인식하지 않을수록(전체, 제조업, 서비스업 II, 기타 업종) 장애인고용률은 높게 나타났다. 셋째, 타인반응 분석결과, ① 동료 직원들이 거부감을 갖는다고 인식할수록(전체, 서비스업 II), ② 의사소통문제가 발생한다고 인식하지 않을수록(전체, 제조업, 서비스업 II, 기타 업종), ③ 동료직원들의 업무추진을 방해한다고 인식할수록(전체, 서비스업 II), ④ 장애인과의 관계 두려움(전체, 제조업, 서비스업 I, II), ⑤ 기업이미지 개선에 도움이 된다고 인식할수록(전체, 제조업, 서비스업 I, 기타 업종) 장애인고용률은 높게 나타났다. 넷째, 사회적 책임도 분석결과, ① 기업의 사회적 책임이라고 인식할수록(전체, 제조업, 서비스업 I), ② 법률제도가 확대되어야 한다고 인식할수록(전체, 제조업, 서비스업 I, II, 기타 업종), ③ 장애인제도 때문에 의도적 고용을 한다고 인식할수록(전체, 서비스업 I, II, 기타 업종), ④ 적합직종개발이 필요하지 않다고 인식할수록(전체, 제조업, 기타 업종) 장애인고용률은 높게 나타났다.

이러한 연구결과 및 함의를 중심으로 산업유형별 고용의무기업체의 장애인고용률을 촉진시킬 수 있는 직업재활적 측면의 개입방안을 상세히 제시하였다.

**주제어** \_ 산업유형별, 민간 고용의무기업체, 세부 요인별, 장애인고용인식, 장애인고용률

\* 본 논문은 제11회 장애인고용패널 학술대회(2019.11.8)에서 발표하였던 글을 수정·보완한 것이다.

\*\* 대전보건대학교 사회복지과 부교수(제1저자)

\*\*\* 신안산대학교 사회복지과 조교수(교신저자)

# The Effects of Disabled Employment Perceptions According to Detailed Factors of Private Employment Obligated Companies by Industry Type on Disability Employment Rates – Focused on Manufacturing Industries, Service Industries I, II, and Other Industry Types –

Lee, Hyung–Yeol\* / Shin, Yong–Seok\*\*

This study aims to establish the effects of disabled employment perceptions on disability employment rates according to 21 detailed factors related to ① the work performance of the disabled, ② costs that occur upon employment, ③ the reactions of others upon employment, ④ the social responsibilities of companies of private employment obligated companies by industry type (① manufacturing industries, ② service industry I, ③ service industry II, ④ other industry types) by each detailed factor. For this study, raw data from disabled employment factual surveys of companies for the year 2018 were used and 5,340 surveys directly related to this study were used for analysis. Data processing was conducted with research problems verified using tolerance and One-Way ANOVA for frequency, percentage, and multicollinearity among variables and the Scheffe' test and Multiple Regression Analysis: Enter Method for differences among groups.

Research results showed that the effects of disabled employment perceptions according to detailed factors of private employment obligated companies by industry type on disability employment rates and implications are as follows. First, work performance analysis results showed that disability employment rates appeared higher ① the more it is perceived that abilities are lacking (general, manufacturing industries, service industries I, II), ② the more it is not perceived that duties cannot be performed (general, service industries I, II), ③ the more it is perceived that labor productivity is not lacking (general, manufacturing industries, service industries I, II, other industries), ④ the more it is perceived that instruction execution abilities are lacking (general, service industries II). Second, analysis results of employment costs showed that disability employment rates appeared higher ① when indirect additional costs are spent (general, service industries II), ② the more convenience facility installation costs are predicted (general, service industries I), ③ the more it is not perceived that safety problems occur (general, manufacturing industries, service industries II, other industries). Third, analysis results of the reactions of others showed that disability employment rates appeared higher ① the more it is perceived that work colleagues feel resistance (general, service industries II), ② the more it is not perceived that communication problems occur (general, manufacturing industries, service industries II, other industries), ③ the more it is perceived that it hinders the work promotion of work colleagues (general, service industry II), ④ when relationships with the disabled are feared (general, manufacturing industries, service industries I, II), ⑤ the more it is perceived that it helps to improve the company's image (general, manufacturing industries, service industry I, other industries). Fourth, analysis results of social responsibilities showed that disability employment rates appeared higher ① the more it is perceived that it is the social responsibility of the company (general, manufacturing industries, service industry I), ② the more it is perceived that legal systems must be expanded (general, manufacturing industries, service industries I, II, other industries), ③ the more it is perceived that obligatory employment is made due to systems for the disabled (general, service industries I, II, other industries), ④ the more it is perceived that appropriate occupation type developments are needed (general, manufacturing industries, other industries).

Based on such research results and their implications, intervention plans of vocational rehabilitation aspects that can increase the disability employment rates of private employment obligated companies by industry type were proposed.

**Key words** \_ industry type, private employment obligated companies, detailed factors type, disabled employment perceptions, disability employment rates

\* Associate professor, Dept. of Social Welfare, Daejeon Health Institute of Technology (First Author)

\*\* Assistant Professor, Dept. of Social Welfare, Shin Ansan University (Corresponding Author)

## I. 문제제기

산업사회의 장애인복지에 있어서 장애인 취업은 소득보장과 함께 장애인의 사회적 통합이라는 측면에서도 그 중요성은 매우 높다고 판단할 수 있지만, 현실적으로 장애인은 비장애인에 비해 높은 실업상태에서 사회로부터의 고립감과 소외를 경험하고 있는 실정이다.

이렇듯 장애인의 고용촉진을 위하여 정부에서는 1990년 1월 13일 상시근로자 300인 이상 사업체를 대상으로 장애인을 의무 고용하도록 하고, 미달성 기업체에게는 고용부담금을 납부시키는 『장애인고용촉진등에관한법률』을 제정하였고, 2000년 1월 29일 시행과정에서 드러난 여러 가지 문제점들을 개선 및 보완하고자 『장애인고용촉진및직업재활법』으로 변경하였다(이형렬, 2019).

이러한 장애인고용의무제도<sup>1)</sup>에 힘입어 민간기업체<sup>2)</sup>의 고용률은 '12년에 2.27%, '13년에 2.39%, '14년에 2.45%, '15년에 2.51%, '16년에 2.56%, '17년에 2.64%, '18년에 2.74%의 상승추이를 보이고 있다. 또한 26,322개 민간기업체에 고용된 장애인은 170,427명으로 고용률은 2.74%로서 전년도('16월 기준) 대비 장애인고용인원은 3,355명이 증가(고용률 0.10% 증가)하여 그간의 상승추세를 지속하고 있다(한국장애인고용공단, 2019).

그럼에도 불구하고 장애인의 고용환경은 여전히 열악한 가운데, 2018년 고용률은 전체인구가 61.3%인데 장애인구는 34.5%이며, 실업률은 전체인구가 4.0%인데 반해 장애인구는 6.6%로서 대략 1.5배가 넘게 나타나고 있으며, 이러한 실태는 장애인고용 문제의 심각성을 단적으로 보여주는 것이다(박혜원 외, 2018).

또한 장애인고용에 직접적인 영향을 미칠 수 있는 강한 변수가 장애인에 대한 인식(부정적 편견·선입견 등)이라고 할 수 있으며, 국민들을 대상으로 실제 조사한 결과, ① 불편한 사람 32.2%, ② 휠체

1) 장애인고용의무기업체(정부·민간부문 27,559개소)의 장애인고용인원('18.6월말 현재)은 180,411명으로 고용률은 2.85%로 증가 추세('13년 2.48%→'14년: 2.54%→'15년: 2.62%→'16년: 2.66%→'17년: 2.76%→'18년: 2.85%)를 지속하고 있다. 그리고 고용의 무기업체를 세부적으로 살펴보면, ① 정부부문(공무원: 2.86%, 비공무원: 4.66%), ② 공공기관: 3.06%, ③ 민간기업: 2.74%로 나타났다(한국장애인고용공단, 2019).

2) 장애인 고용의무 대상기업체 수(2018.6월 기준)는 총 27,559개소로서, ① 민간기업이 26,322개소, ② 정부부문 619개소(공무원 314개소, 비공무원 295개소), ③ 공공기관 628개소로 구분되며, 민간기업의 비율이 95.5%로서 대부분을 차지하고 있다(한국장애인고용공단, 2019).

3) 2012년 기업체 장애인고용 실태자료 분석결과, 장애인고용의 주요 결정요인으로 정책적 요인(법, 제도 등)과 노무관리요인(근로시간 등) 보다 장애인고용에 대한 인식이 가장 중요한 결정요인으로 나타났다. 즉, 기업체의 장애인고용에 대한 인식이 긍정적인 기업체가 부정적인 기업체에 비해 장애인고용 가능성이 전체의 경우 57.8배, 대규모기업체가 15.9배, 중소기업체가 72.1배, 소규모기업체가 무려 90.7배 더 높은 것으로 나타났다(김범규, 2014).

어 27.2%, ③ 도움이 필요한 사람 8.9% 등 부정적인 응답을 한 것으로 나타났다(한국장애인고용공단, 2019).

더욱이 장애인고용에 직접적이고도 절대적인 영향력을 미칠 수 있는 기업체 인사담당자들을 대상으로 실시한 장애인고용인식<sup>3)</sup>의 조사 결과, ① 장애인근로자의 작업수행에 대한 인식은 중간정도(3점 전후)로 나타났으며, ② 고용 시 발생하는 비용에 대해서는 직접 비용(3점), 간접 비용(3.03점), 편의시설의 설치비용(3.18점)으로 다소 부정적으로 인식하는 가운데, 특히, 미고용기업체에서는 ‘안전문제 발생(3.13점)’에 대해 다소 부정적으로 인식하며, ③ 내부 구성원의 반응은 특히, 장애인고용기업체에서 ‘장애인고용은 기업 이미지 개선에 도움이 될 것(2.82점)’에 대해 다소 부정적 인식, ④ 기업체의 인식에 대해서는 ‘장애인고용제도 때문에 어쩔 수 없이 고용한다(3.35점, 역문항)’라는 다소 부정적 인식들을 여전히 가지고 있는 것으로 나타났다(이기영 외, 2018).

그간에 학계에서는 기업체에서 장애인이 미고용 되는 원인을 분석하여 그 해결책을 위한 다각적으로 대안을 발표하였으나, 이것은 법·제도가 개선되고 지원정책이 이루어진다고 해도 고용문제는 여전히 고용주와 장애인근로자간의 합의과정<sup>4)</sup>이므로, 실제로 장애인을 고용하는 주체인 고용주의 인식이 명확하지 않으면 궁극적으로 법과 제도적 개선 효과가 나타나기는 어려울 것으로 추측된다. 이렇듯 세부 요인별 장애인고용인식은 매우 중요함에도 불구하고 현재까지 연구주제에서 매우 배제되어 왔다고 판단된다.

이러한 상황 하에서 민간 고용의무기업체의 고용촉진을 보다 더 전략적으로 접근하기 위한 방편으로서 그 연구대상을 기초적으로라도 산업유형별<sup>4)</sup> 고용의무기업체의 세부 요인별 장애인고용인식이 장애인고용률에 어떻게 영향을 미치는가에 대한 연구는 매우 의의가 있는 연구라고 사료된다.

그러므로 본 연구에서는 산업유형별(① 제조업, ② 서비스업 I, ③ 서비스업 II, ④ 기타 업종) 민간 고용의무기업체의 장애인고용률에 미치는 영향을 세부요인별 장애인고용인식인 ① 장애인의 작업수행, ② 고용시 발생하는 비용, ③ 고용시 타인의 반응, ④ 기업의 사회적 책임관련 21개의 세부요인을 중심으로 탐색하여 장애인고용촉진을 확대시키기 위한 직업재활적 주요 개입방법을 탐색하는데 그 연구목적이 있다.

4) 산업유형을 구분하면, “① 제조업: 제조업(C), ② 서비스업 I: 도매 및 소매업(G), 숙박 및 음식점업(I), ③ 서비스업 II: 하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업(E), 운수업(H), 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(J), 금융 및 보험업(K), 부동산업 및 임대업(L), 전문, 과학 및 기술서비스업(M), 사업시설관리 및 사업지원 서비스업(N), 교육서비스업(P), 보건업 및 사회복지서비스업(Q), 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업(S), ④ 기타 업종: 농업·임업 및 어업(A), 광업(B), 전기·가스·증기 및 수도사업(D), 건설업(F)”으로 분류된다.

## II. 선행연구 검토

### 1. 선행연구의 동향

국내 산업유형별 민간 고용의무기업체의 세부 요인별 장애인고용인식이 장애인고용률과 관련된 선행연구가 상당히 미흡한 가운데, 본 연구와 직접적인 관련이 있다고 판단되는 연구를 포함하여 종속변수별로 검토한 결과, 고용(률)관련 12편, 고용(채용)의사관련 6편, 고용(취업)결정관련 29편, 채용계획 관련 1편, 신규채용의사관련 2편으로서 총 50편으로 파악되었다. 또한 장애인고용률관련 선행연구 50편<sup>5)</sup>을 연구대상별(전체 기업체, 규모별, 산업유형별, 부담금부과의무별, 이행수준별)로 상세하게 구분하면 <표 1>과 같다. 분석결과, 독립변수를 장애인고용인식<sup>6)</sup>의 하위요인인 작업수행, 고용비용, 타인반응, 사회적 책임 요인의 세부 요인 21개로 세분화하여 장애인고용률에 미치는 영향 관계를 정교하게 실시한 연구는 단 1편도 없는 것으로 나타났다. 결과적으로 현재 우리나라의 경우, 장애로 인한 고용직무의 제한, 장애인고용에 대한 사회적 편견 및 선입견 등이 절대적으로 고용에 악영향을 미치고 있다는 점을 유추해 볼 때 기업체 인사담당자의 세부적인 장애인고용인식 여부에 따른 장애인고용률과 관련된 실증적인 연구는 매우 필요하고도 시급함을 시사하고 있다고 하겠다.

<표 1> 장애인고용률 관련 선행연구 구분

(단위 : 편, %)

구분	계	고용(률) 관련	고용(채용) 의사관련	고용(취업) 결정관련	채용계획 관련	신규채용 의사관련	
계	50 (100.0)	12 (24.0)	6 (12.0)	29 (58.0)	1 (2.0)	2 (4.0)	
연구대상	전체기업체	42 (100.0)	7 (16.7)	6 (14.3)	29 (69.1)	-	-
	규모별	3 (100.0)	2 (66.7)	-	-	1 (33.4)	-
	산업유형별	2 (100.0)	2 (100.0)	-	-	-	-
	부담금 부과무별	1 (100.0)	1 (100.0)	-	-	-	-
	장애인고용 이행수준별	2 (100.0)	-	-	-	-	2 (100.0)

5) 선행연구검토는 장애인의 고용관련 관련 석·박사학위논문 및 학술지에 게재된 연구를 중심으로 학술연구정보서비스 RISS(<http://www.riss.kr> : 검색일자-2019.7.30)를 중심으로 파악하였다.

6) 단, 독립변수를 장애인고용인식의 하위요인인 작업수행, 고용비용, 타인반응, 사회적 책임 4개로 분석한 김범규(2014), 이형렬·신용석(2019)이 연구가 있으나, 세부 요인 21개로 정교하게 분석한 연구는 전무한 상태이다.

## 2. 장애인고용률에 영향을 미치는 요인

본 연구에서는 직접적으로 장애인고용률에 영향을 미칠 수 있는 변수를 장애인고용인식의 하위 요인인 작업의 수행, 고용비용, 타인의 반응, 사회적 책임의 4가지 요인으로 분류하여 살펴보고자 하며, 그 전에 통제변수인 조직적 특성으로서 기업체의 위치, 규모, 조직형태, 장애인고용 경험, 영업이익의 5가지 요인을 검토해 보기로 하겠다.

### 1) 조직적 특성 요인과 장애인고용률

첫째, 기업체 위치이다. 강필수(2010)의 연구결과, 특별시, 광역시 등에 위치한 사업체가 중소도시의 사업체에 비해 장애인고용률이 높은 것으로 나타났으며, 이홍직(2010)의 연구에서도 대도시가 중소도시에 비해 고용률이 높은 것으로 나타났다. 또한 채구묵(2007)은 고용 및 임금결정 측면에서는 노동시장 환경이 밀접한 관련 요소라고 보고하였으나, 권유경(1998)의 연구결과에서는 기업체 위치가 장애인의 취업여부에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났으며, 고용차별은 농촌 장애인의 경우에 도시 장애인에 비해 더욱 심한 것으로 주장하였다.

둘째, 기업체 규모(상시근로자 수)이다. 이형렬(2013)의 연구결과, 산업유형별 모든 기업체는 소규모(50~99인)일수록 부담금 부과 의무가 있는 대규모(100인 이상)에 비해 고용률이 높은 것으로 나타났으며, 조사대상 전체 및 이행수준 1~2% 미만의 소규모 기업체(50~299)가 300인 이상의 대규모 기업체에 비해 신규로 채용하지 않을 가능성이 높게 나타났다(이형렬·신용석, 2019). 또한 최근에 이루어진 연구결과(이형렬, 2016), 고용률이 조사대상 전체, 1~2% 미만, 2~2.7% 미만 기업체의 경우, 상시근로자수가 100인 이상의 대규모 기업체가 50~99인의 소규모 기업체에 비해 신규채용의사가 높은 것으로 나타났다. 반면, 5~49인 이하의 소규모 사업체가 50~300인 이하 및 300인 이상의 대규모 사업체에 비해 장애인고용에 있어서는 소극적인 것으로 나타났다(조주현·최운영, 2010). 그리고 최무현(2003)의 연구결과, 기업체 규모가 클수록 고용률은 낮아지는 것으로 보고하였으며, 이는 중소기업의 작업형태가 개인별 작업형태일 가능성이 높으나, 대기업의 경우 대량생산을 적합한 자동화라인 작업 위주이며, 신규 장애인고용시 설비투자를 할 수밖에 없기 때문에 대기업에서는 오히려 장애인고용 측면에 불리하다고 제시하고 있다. 그리고 다수의 국내연구에서도 의무고용사업체보다는 비의무고용사업체에서 장애인고용의 효과가 보다 높게 보고되고 있다(강필수, 1994; 민경희, 1994; 이홍직, 2010).

셋째, 기업체 조직형태이다. 김성태 외(2010)는 비영리법인이 포함된 회사 이외의 법인 기업체가 개인기업체에 비해 장애인고용에 보다 적극적이라고 보고하였으며, 강필수(2010)의 연구결과에서도 회사 외 법인, 회사법인, 개인사업체의 순으로 장애인고용률이 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 이형

렬(2016)의 연구결과에서도 이행수준 1~2% 미만 고용 기업체가 법인사업체 및 개인사업체에 비해 신규채용의사가 높은 것으로 나타났으며, 고용률 1% 미만의 법인 기업체가 개인 기업체에 비해 신규로 채용하지 않을 가능성이 높게 나타났다(이형렬·신용석, 2019).

넷째, 장애인로자의 고용경험 유무이다. Florian(1982)의 연구에서는 장애인고용 경험이 있는 기업체의 경우, 고용경험이 없는 기업체에 비해 장애인을 재고용 할 의사가 보다 높다고 보고하였다. 또한 최근에 이루어진 이형렬·신용석(2019)의 연구결과, 이행수준 0%의 기업체에서는 최근 3년간 장애인고용경험이 없을수록 장애인로자를 신규로 채용하지 않을 가능성이 높은 것으로 나타났다. 그리고 현재 장애인을 채용되어 있는 기업주의 경우, 정부가 적절한 지원이 이루어진다면 추가 고용의사가 52%, 과거에 고용하였으나 현재 미고용하고 있는 기업주의 경우에도 정부의 적절한 지원이 제공된다면 고용의사가 50%로 응답하였고, 이러한 고용경험은 고용의사에 매우 큰 영향을 미친다는 것을 직접적으로 보여 준다고 할 수 있다(장애인노동복지연구소, 2006).

다섯째, 기업체 영업이익 여부이다. 최근에 이루어진 이형렬·신용석(2019)의 연구결과, 조사대상 전체, 이행수준 1~2% 미만, 2~2.7% 미만의 기업체에서는 최근 2년간 영업이익이 적을수록 장애인로자를 신규로 채용하지 않을 가능성이 높은 것으로 나타났다. 반면, 이형렬(2014)의 연구결과에서는 상이하게도 사업체 규모가 중규모 및 부담금 부과무기기업체는 영업이익이 감소할수록 오히려 장애인 고용률이 높게 나타났다.

## 2) 장애인고용인식 요인과 장애인고용률

### (1) 장애인의 작업수행과 장애인고용률

이홍직(2010)의 연구결과, 장애인은 직장생활이 충분히 가능하다고 인식하며, 특이하게도 비장애인에 비해 직무 처리능력이 미흡하다고 인식할수록<sup>7)</sup> 장애인 고용률이 높아지는 것으로 나타났다. 또한 이형렬(2013)의 연구에서는 작업수행에 대한 인식 측면이 긍정적일수록 전체 사업체와 서비스업체에서 고용률이 오히려 낮게 나타났으며(특이한 결과), 최근에 이루어진 이형렬·신용석(2019)의 연구결과에서도 작업수행의 부정적인 인식이 낮을수록(전체, 2~2.7% 미만) 오히려 신규로 채용하지 않을 확률이 높은데, 이는 부정적 인식도가 높아질수록 신규로 채용할 가능성이 높게 되는 것으로 해석된다. 반면, 조주현(2003)의 연구결과에서는 고용결정권을 가진 기업주들은 실질적인 직업적 기술이나 태도에 많은 중점을 두는 것으로 나타났다. 구체적인 연구결과를 중심으로 살펴보면, Graffam 외(2002)는 장

7) 이는 대부분의 기업체가 장애인의 능력보다는 배려나 시혜적인 차원, 사업주 지원제도의 이용의도 등으로 인해 고용이 이루어진다는 추측을 할 수 있다.

애인을 고용한 경험이 있는 643명을 대상으로 장애인을 채용하거나 고용유지 결정에 영향을 미치는 요인에 관한 연구결과 장애근로자가 배분된 업무량을 어느정도 수행했는지, 만족할 정도의 작업 생산성은 장애인고용 및 고용유지를 결정하는데 매우 중요한 요인인 것으로 나타났다. 그리고 임종호(2006)의 연구결과, 뇌성마비인의 고용확정은 고용과 연관된 차별경험과 일상생활동작능력 및 소득보조가 고용에 있어서 강한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 특히 기업주들이 갖는 부정적 편견 및 선입견은 고용에 있어서 직접적인 방해요인이라고 보고하였다. 그리고 다수의 국내·외 연구에서도 기업주와 장애인과의 긍정적 경험 및 인식은 고용에 중요한 역할을 하는 것으로 보고하였다(강필수, 2010; 변민수, 2012; Graffam et al., 2002; Hernandez et al., 2000; Wilgosh & Skaret, 1987).

### (2) 장애인 고용 시 발생하는 비용과 장애인고용률

전영평(2000)의 연구결과, 장애가 배려된 작업시설이나 편의시설이 중요한 영향 요인으로 작용될 수 있으며, 이러한 시설의 추가비용에 대한 부담 때문에 기업주들이 장애인고용을 외면하는 것으로 나타났다. 또한 이홍직(2010)의 연구결과에서는 장애인이 직장생활시 장애인지원에 부담이 없다고 인식될수록 기업체의 장애인 고용률은 높아진다고 보고하였다. 그리고 고용주들은 장애인 채용 시 추가적으로 감독·훈련비용이 필요하며, 보험이나 부가급여의 비용이 더 소요된다고 생각하는 등 장애로 인한 추가 비용을 과대 평가한다고 보고하였다(Schroedel & Jachbsen, 1987; 이익섭, 1993 재인용). 또한 심진예·이효성(2009)의 연구결과에서도 장애인고용이 미흡한 기업체를 대상으로 장애인고용인식에 대한 조사를 실시한 결과, 안전사고에 대해 부담감이 매우 높은 것으로 나타났다. 특히, 안전에 대한 우려는 장애인을 고용해 본 경우와 그렇지 않은 경우 모두에서 공통적으로 나타났다(Siperstein et al, 2005; 박자경, 2009 재인용). 반면, 장애인이 비장애인 비해 안전사고 발생률은 높으나, 장애인근로자의 안전사고에 대해 적극적인 주의 및 관심을 가져야 한다고 인식하는 경우에는 향후 장애인고용의 감소에 큰 영향을 미치지 않는 것으로 주장하였다. 이는 실제 장애인고용 기업체에서 장애인의 안전사고 발생에 대한 우려가 비장애인에 비해 심각할 정도는 아니며, 다양한 방법으로 사고발생을 억제하고 있으므로 고용감소에는 영향을 주지 않는다고 추리하였다(김성태 외, 2010; 이형렬, 2013 재인용). 그리고 최근에 이루어진 이형렬·신용석(2019)의 연구결과에서는 고용비용에 대한 부정적인 인식도가 낮을수록 오히려 신규 미채용할 가능성이 높으며(1% 미만), 이는 부정적 인식이 높아질수록 신규로 고용할 확률이 높아지는 것으로 해석된다.

### (3) 장애인 고용 시 타인의 반응과 장애인고용률

이성규 외(2008)는 고용주들은 비장애 직원들이 장애인 직원과 상호 작용하는 부분에서 부정적인 영



향을 미치며, 다른 기업체와의 경제행위가 위축될 것을 우려하는 한편, 비장애가 고객의 반응에 대한 우려 때문에 장애인을 채용하지 않을 수 있다고 보고하였다. 그리고 김성태 외(2010)의 연구결과에서는 장애인들이 정상적 직장생활이 불가능할 것이라고 인지할수록, 회사 채용시 장애구직자가 응시 및 방문하는 것에 부담감이 높을수록, 장애인고용으로 회사의 이미지가 하락한다고 인식할수록, 회사경영에 손실이 된다고 인식할수록 장애인고용은 감소하는 것으로 보고하였다. 또한 Crip(1990)은 척수손상 장애인의 직장복귀에 미치는 영향 요인을 조사한 결과, 기업주의 태도가 유의미한 영향 요인으로 나타났다. 장애인과의 우호적인 경험 등 장애인에 대한 좋은 인지는 고용에 있어서 긍정적인 영향을 미치는 나타났다(강필수, 2010; 변민수, 2012; Graffam et al., 2002; Hernandez et al., 2000; Wilgosh & Skaret, 1987). 그리고 이형렬(2013)은 제조 기업체에서의 조직생활에 대한 인지가 우호적일수록 장애인 고용률이 낮은(특이한 결과) 것으로 나타났으나, 기타의 기업체에서는 긍정적일수록 장애인 고용률은 높게 나타났으며, 이는 산업유형에 따른 차이라고 추리되며, 장애인고용이 기업경영 측면에 보다 긍정적인 보탬이 된다고 인지하는 경우 장애인 고용률이 높게(전체, 제조업체) 나타났다. 그리고 최근에 이루어진 이형렬·신용석(2019)의 연구결과에서는 타 기업체나 주변인들에 대한 타인의 반응도가 상승할수록(전체, 0%, 1% 미만, 1~2% 미만, 2~2.7%) 신규로 채용하지 않을 확률이 높게 나타났다.

#### (4) 기업의 사회적 책임과 장애인고용률

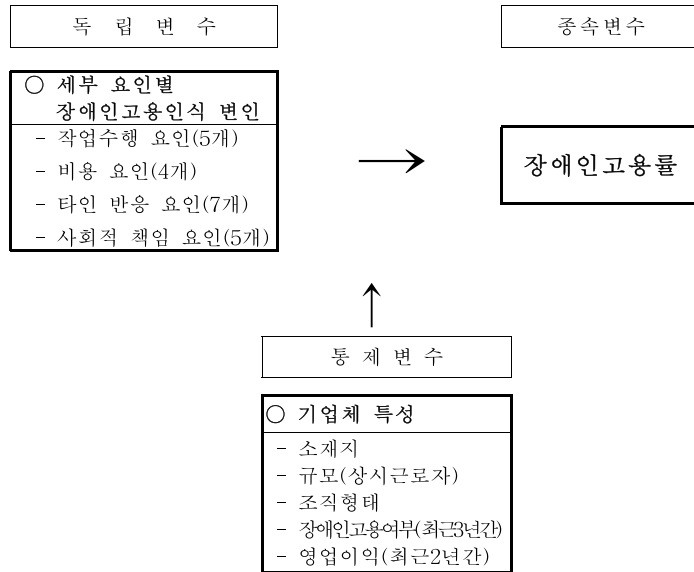
조주현(2003)의 연구에서는 장애인고용에 결정적 영향을 미치는 요인과 요인별 기여도를 알아보면, 장애인고용법률에 대한 사업체의 인식정도가 높을수록 장애인고용의 가능성은 높아지며, 나지윤·조연지(2009)의 연구결과에서도 장애인고용관련 법 및 제도에 대한 이해 측면이 높을수록 기업체의 장애인고용률이 높은 것으로 보고하였다. 또한 사업주들의 장애인고용 동기를 조사한 결과에서도 장애인고용 의무제도, 부담금제도 등 장애인고용정책은 장애인고용에 직접적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(변민수 외, 2010). 즉, 정부에서의 다양한 지원정책이 기업체 운영에 건설적으로 기여된다고 수궁하면 기업주들은 장애인고용에 더욱 관심을 갖게 된다는 것이다. 그리고 심진예·이효성(2009)의 연구결과, 장애인고용이 미흡한 기업체에 대해 장애인고용인식에 대한 조사를 실시한 결과, 기업의 사회적 이미지에 대해 우려감이 상당히 높은 것으로 나타났으며, 최근에 이루어진 이형렬·신용석(2019)의 연구결과에서는 사회적 책임 측면이 감소할수록(전체, 0%, 1% 미만, 1~2% 미만, 2~2.7%) 신규로 채용하지 않을 확률이 높은 것으로 나타났다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구분석모형 및 연구문제

선행연구의 검토결과, 산업유형에 따라 장애인 고용의무기업체의 장애인고용률에 영향을 미칠 수 있는 요인으로서, 세부 요인별 장애인고용인식<sup>8)</sup>인 ① 장애인의 작업수행, ② 고용시 발생하는 비용, ③ 고용시 타인의 반응, ④ 기업의 사회적 책임관련 21개의 세부 요인으로 구성하였으며, 통제변수는 기업체 특성을 포함시켰다. 또한 <그림 1>은 종속변수인 장애인고용률을 중심으로 구성된 연구분석모형이다.

<그림 1> 연구분석모형



또한 본 연구는 연구분석모형을 근거로 다음과 같은 연구문제를 구성하였다.

8) 본 연구에서 설정한 독립변수인 세부 요인별 장애인고용인식의 영향력에 대한 신뢰성을 높이기 위해 기존 선행연구(이형렬, 2013, 2014, 2016, 이형렬·신용석, 2019)에서 기업체의 장애인고용에 영향을 미치는 유의미한 요인으로 밝혀진 조직적 특성 요인들을 통제변수 처리하였다. 즉, 종속변수에 영향을 미칠 것으로 예상되는 가외변수들을 통제변수 처리함으로써 연구모형에 포함되지 않았을 경우, 발생할 수 있는 독립변수의 편향된 추정치를 통제하기 위해서이다.

첫째, 민간 고용의무기업체의 조직적 특성 및 산업유형에 따라 장애인고용률에 영향을 미치는가?

둘째, 산업유형별(제조업, 서비스업 I, II, 기타 업종) 고용의무기업체의 세부요인별 장애인고용인식(① 장애인의 작업수행, ② 고용시 발생하는 비용, ③ 고용시 타인의 반응, ④ 기업의 사회적 책임)이 장애인고용률에 어떠한 영향을 미치는가?

## 2. 조사 자료

본 연구의 조사자료는 한국장애인고용공단에서 실시한 『2018년 기업체 장애인고용 실태조사』의 원자료를 사용하였다.

실태조사는 2018.5.23~8.24까지 CAPI(Computer Aided Personal Interviewing: 면접타계식조사)<sup>9)</sup>로 진행되었다. 조사대상은 통계청의 『2018년 기업체 명부』와 『2016년 전국사업체 조사명부』에서 전국 상시근로자 5인 이상 사업체의 고용주 및 인사담당자로서, 표본의 수는 총 6,493개(장애인고용기업체 5,131개, 미고용기업체 1,362개)이며, 장애인근로자 수는 53,152명으로 나타났다. 본 연구는 산업유형별 의무고용기업체의 세부 요인별 장애인고용인식에 따른 장애인고용률에 미치는 영향을 연구하는 것이므로 6,493개 중에서 고용의무기업체(50인 이상) 5,340개 기업체(82.2%) 자료만을 분석하였다. 그렇기 때문에 본 연구 조사대상은 전국의 사업체를 신뢰성 있게 조사한 자료이며, 특히, 연구가 활발히 이루어지지 않았던 산업유형별 고용의무기업체의 세부 요인별 장애인고용인식에 따른 장애인고용률과 관련된 연구대상은 매우 상징성이 있다고 하겠다.

## 3. 변수의 조작화

본 연구에서는 산업유형별 고용의무기업체의 세부 요인별 장애인고용인식에 장애인고용률에 미치는 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 종속변수인 장애인고용률은 원자료에서 제시한 변수를 활용하여 장애인근로자 수/전체 상시근로자 수로 조작화 하여 측정하였다.

한편, 장애인고용률에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 설정된 독립변수는 세부 요인별 장애인

---

9) CAPI 조사는 휴대용 컴퓨터를 이용하여 조사대상자를 직접 조사하는 면접 조사방법으로서 데이터 간의 일치성 검증이 용이하고 조사과정을 효율적으로 진행할 수 있으며, 실제 진행상황을 관리하는데 용이한 장점을 가지고 있다. 또한 조사원의 방문을 희망하지 않는 일부 기업체에 한하여 조사참여 희망자를 대상으로 E-mail을 통해 안내메일을 발송하고, 안내메일을 통해 인터넷상의 조사참여 사이트를 방문하여, 조사에 참여하여 이메일을 발송하는 형태의 CAWI(Computer Aided Web Interview) 조사를 병행하였다.

고용인식<sup>10)</sup>으로서 하위요인으로 작업수행 요인, 비용 요인, 타인반응 요인, 사회적 책임관련 세부 요인 21개를 중심으로 탐색하였으며, 통제변수는 기업의 조직적 특성으로서 <표 2>는 분석에 사용된 변수의 조작화를 제시한 것이다.

<표 2> 분석에 사용된 변수의 조작화

변수 구분	변수명	변수 정의	변수측정		
종속변수	장애인고용률	장애근로자 비율	장애인근로자 수 / 전체 상근로자 수		
독립변수	장애인 고용 인식 요인	1. 작업 수행	① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 그저 그렇다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다 ※ 값 클수록 부정적		
				① 능력 부족	지식, 기술, 능력 부족
				② 임무수행 불가능	신체적 요구되는 임무수행 불가능
				③ 노동생산성 부족	비장애인 보다 생산성 부족
				④ 지시수행능력 부족	지시 이해수행능력 부족
		⑤ 임무완수능력 부족		임무 완수능력 부족	
		2. 고용 비용		① 직접적 추가비용 소요	직접적 비용(의료, 교통비 등) 추가 소요
				② 간접적 추가비용 소요	간접적 비용(병가, 유급휴가 등) 추가 소요
				③ 편의시설 설치비용 예측	장애인 편의시설 설치비용 추가 소요
				④ 안전문제 발생 우려	비장애인 보다 안전문제 발생 예측
		3. 타인 반응		① 동료직원들 거부감	함께 근무하는 것에 대한 거부감 증가
				② 의사소통문제 발생	직원들과 의사소통상 문제 발생 우려
				③ 동료의 업무추진 방해	직원들의 업무추진 방해 우려
				④ 장애인과 관계 두려움	장애인을 어떻게 대해야 하는지 모르는 두려움 존재
				⑤ 비장애인 직원 채용 어려움	다수의 장애인 직원으로 인해 비장애인 직원 채용 어려움 예측
				⑥ 회사이익 악영향	장애인고용은 회사이익에 악영향 예측
				⑦ 기업이미지 개선 도움	장애인고용은 기업이미지 개선에 도움(역문항)
		4. 사회적 책임		① 기업의 사회적 책임	기업의 사회적 책임으로 간주
				② 경영자 고용의지 중요	고용촉진을 위해서는 경영자의 고용의지 중요
				③ 법률제도 확대 필요	고용을 위한 법률제도 확대 필요
				④ 장애인고용제도 때문에 의도적 고용	장애인고용제도 때문에 어쩔 수 없이 고용 (역문항)
⑤ 적합직종개발 필요	고용 위한 직종 개발 필요				
			① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 그저 그렇다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다 ※ 값 클수록 긍정적		

10) 장애인고용인식에 관한 문항은 이성규·양숙미(2009)의 “고용주의 장애인고용인식 척도개발을 위한 기초연구”에서 개발한 척도 문항을 활용하여 “① 장애인의 작업수행에 대한 우려, ② 장애인고용에 따른 비용, ③ 장애인고용에 대한 주변 반응, ④ 기업의 사회적 책임”으로 세분화하여 고용업체와 미용업체간의 인식차이를 파악하였다(고제훈 외, 2016).

통 제 변 수	조직특 성요인	위치	기업체 소재지(대도시: 수도권, 기타광역시, 중소도시: 기타시도)	1: 대도시, 0: 중소도시
		규모	상시근로자수: 소규모(50~99인), 대규모(100인 이상)	1: 대규모, 0: 소규모
		조직형태	기업체 운영형태 (개인사업체, 회사법인, 회사이외법인)	1: 개인사업체, 0: 법인사업체
		장애인고용 경험	3년간 장애인 고용 경험 유무	1: 고용, 0: 미고용
		영업이익	최근 2년간 영업이익	1: 영업이익 증가, 2: 영업이익 변화 없음, 3: 영업이익 감소

#### 4. 자료처리

본 연구에서 수집된 조사자료는 부호화 작업과 오류검토를 실시한 후, SPSS WIN 23.0 패키지를 활용하여 통계처리를 하였으며, 본 연구에서 사용한 세부적인 연구분석방법은 다음과 같다.

첫째, 조사대상인 산업유형별 민간 고용의무기업체의 조직적 특성 및 장애인고용률 분포를 살펴보기 위해 빈도분석, 백분율 등의 기술통계분석을 실시하였다.

둘째, 사용된 변수 사이의 다중공선성(multicollinearity)을 살펴보기 위해 Tolerance를 검토하였다.

셋째, 조사대상인 기업체의 조직적 특성 및 산업유형별 장애인고용률에 어떠한 차이가 있는지를 알아보기 위하여 일월변량분석(One-way ANOVA), 집단간의 차이는 사후검증(Scheffe' test)을 통하여 분석하였다.

넷째, 산업유형별 민간 고용의무기업체의 장애인고용률에 미치는 영향을 구체적으로 살펴보기 위하여 세부 요인별 장애인고용인식의 세부요인인 작업수행, 고용비용, 타인반응, 사회적 책임관련 변인(21개)으로 대상으로 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis: Enter Method)으로 분석하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 조사대상 기업체의 조직적 특성

본 연구대상은 장애인 고용의무기업체(50인 이상)로서 그 수는 5,340개이며, 조직특성은 <표 3>과 같다. 우선, 조사대상 기업체의 소재지는 수도권(서울, 경기, 인천)이 48.5%(2,590개), 광역시(부산,

대구, 광주, 대전, 울산, 세종)은 21.5%(1,150개), 기타 지역권(수도권·광역시권 외 지역)이 30%(1,600개)로 나타났다. 그리고 기업체의 산업유형별로는 서비스업Ⅱ 56.4%(3,014개), 제조업 31.1%(1,663개), 서비스업Ⅰ(도소매업/숙박 및 음식점업) 7%(376개), 기타 업종(농·임·어업/광업/전기·가스·중기 및 수도사업/하수, 폐기물 처리 등/건설업) 5.4%(287개)의 순이었으며, 기업체의 규모는 상용근로자 수를 기준으로 100~299인의 중규모가 48%(2,563개)로 가장 많았으며, 50~99인의 중소기업은 25.5%(1,361개), 300인 이상의 대규모는 26.5%(1,416개)인 것으로 조사되었다. 또한 조직형태로는 회사법인(주식회사, 합명회사, 합자회사, 유한회사)이 74.6%(3,982개)로 회사이외법인(재단법인, 사단법인, 종교법인 등) 18%(960개), 개인사업체 7.5%(398개)와 비교할시 확연한 차이가 나타났다. 한편, 최근 3년간 장애인 근로자를 고용해 본 경험이 있는 기업체는 87.7%(4,681개)로 나타났으며, 기업체의 최근 2년간 영업이익에 대해 조사한 결과, 영업이익에 '변화 없음'이라고 응답한 비율은 53.4%(2,849개), '증가' 21.1%(1,127개), '감소' 25.5%(1,364개)로 나타났다.

〈표 3〉 조사대상 기업체의 조직적 특성

(단위 : 개, %)

항 목	빈 도	백분율
계	5,340	100.0
소 재 지	수도권	48.5
	광역시권	21.5
	기타 지역	30.0
산업유형별	제조업	31.1
	서비스업Ⅰ	7.0
	서비스업Ⅱ	56.4
	기타 업종	5.4
규 모 (상시근로자)	50~99인(중소규모)	25.5
	100~299인(중규모)	48.0
	300인 이상(대규모)	26.5
조직형태	개인사업체	7.5
	회사법인	74.6
	회사이외법인	18.0
장애인고용여부 (최근 3년간)	있 음	87.7
	없 음	12.3
영업이익 (최근 2년간)	증 가	21.1
	변화 없음	53.4
	감 소	25.5

## 2. 조직적 특성에 따른 장애인고용률 차이

조사된 기업체의 조직적 특성에 따른 장애인고용률의 차이는 T-검정과 F-검정을 통해 살펴보았으며, 그 결과는 <표 4>와 같다. 상시근로자 50인 이상의 장애인 의무고용대상 기업체들의 평균 장애인 고용률은 2.43%이며, 조직적 특성인 기업체의 소재지, 규모, 조직형태, 최근 3년간 장애인 고용여부, 최근 2년간 영업이익변화에 따른 장애인 고용률의 차이는 모두 통계적으로 유의미한( $p < .05$ ) 것으로 나타났다. 이에 대한 조직적 특성별 세부적인 차이는 Scheffe의 사후검정 결과를 통해 제시하였다.

먼저, 기업체 소재지의 경우 광역시권에 소재한 기업체의 장애인고용률이 2.73%로서 수도권(2.28%)과 기타 지역(2.45%)에 비해 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 기업체의 규모에 있어서는 100~299인의 중규모 기업체의 장애인고용률이 2.56%로 50~99인의 중소규모 기업체 2.25%, 300인 이상의 대규모 기업체 2.36% 대비, 유의미하게 높은 것으로 분석되었다. 또한 조직형태에 있어서는 회사법인이 2.58%로 개인사업체 1.95%, 회사이외법인 2.00%에 비해 장애인고용률이 높게 나타났다. 한편, 최근 3년간 장애인고용 체험한 기업체(2.77%)가 그렇지 않은 기업체(0%)에 비해 현저한 차이로 장애인고용률이 높은 것으로 나타났다. 마지막으로 최근 2년간 영업이익의 변화면에서는 증가된 기업체(2.11%)가 감소된 기업체(2.63%)와 비교하여 장애인고용률이 낮은 것으로 분석되었다.

<표 4> 조직적 특성에 따른 장애인고용률 차이

(N=5,340)

구분	N	평균장애인고용률	표준편차	t or F-value	Scheffe' test
소재지	수도권	2,590	2.28	6.514***	A
	광역시권	1,150	2.73		B
	기타 지역	1,600	2.45		C
규모 (상시근로자)	중소규모(50~99인)	1,361	2.25	3.803*	D
	중규모(100~299인)	2,563	2.56		E
	대규모(300인 이상)	1,416	2.36		F
조직형태	개인사업체	398	1.95	14.422***	G
	회사법인	3,982	2.58		H
	회사 이외 법인	960	2.00		I
장애인고용여부 (최근 3년간)	있음	4,681	2.77	-51.415***	
	없음	659	0.00		
영업이익 (최근 2년간)	증가	1,127	2.11	6.819**	J
	변화 없음	2,849	2.46		K
	감소	1,364	2.63		L
전체	5,340	2.43	3.57		

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ , 사후검증 : Scheffe' test(B)A,C; E)D,F; H)G,I; L)J)

### 3. 산업유형별 고용의무기업체의 장애인고용률 차이

산업유형별 고용의무기업체(상시 50인 이상의 근로자 고용업체)의 장애인고용률의 차이를 살펴보면, 서비스업Ⅱ(제조업, 서비스업Ⅰ, 기타업종에 속한 산업대분류를 제외한 나머지)가 2.78%로 가장 높았으며, 제조업 2.21%, 기타 업종(농, 임, 어업/광업/전기, 가스, 증기 및 수도사업/하수, 폐기물 처리 등/건설업) 1.78%, 서비스업Ⅰ(도소매업/음식숙박업) 1.12%의 순서로 나타났는데, 이는 통계상 유의미하였다. Scheffe의 사후검정 결과, 서비스업Ⅱ와 제조업이 서비스업Ⅰ과 기타 업종에 비해서 장애인고용률이 유의미하게 높은 것으로 분석되었다.

〈표 5〉 산업유형별 고용의무기업체의 장애인고용률 차이

(N=5,340)

구분	N	평균장애인고용률	표준편차	F-value	Scheffe' test
산업유형별	제조업	1,663	2.21	32.455***	A
	서비스업Ⅰ	376	1.12		B
	서비스업Ⅱ	3,014	2.78		C
	기타 업종	287	1.78		D
	전체	5,340	2.43		

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001, 사후검증 : Scheffe' test(C>A)B,D)

### 4. 장애인고용률에 영향을 미치는 요인

이 연구는 의무고용대상(상시근로자 50인 이상) 기업체를 대상으로 산업유형별 장애인고용인식의 세부 요인변수들이 장애인고용률에 어떠한 영향을 미치는지를 통계적으로 검증하는데 목적이 있다. 이를 위해 장애인 고용인식의 하위요인(작업수행 인식, 장애인고용 발생비용, 내부 구성원 반응, 사회적 책임 인식) 세부 변수들(21개)을 다중회귀분석<sup>11)</sup>에 투입하여 장애인고용률에 대한 그 영향력을 산업유형별로 살펴<sup>12)</sup>보았다.

11) 분석에 앞서 회귀분석의 기본가정인 정규성은 왜도(-.371~.342)와 첨도(-.701~.379)를 통해 정상분포임을 확인하였으며, 변수들 간의 다중공선성은 공차한계(Tolerance)에 의해 큰 무리가 없는 것(TOL>.1)으로 간주하였다. 다중회귀분석을 위해 최종 독립변수들은 설계가중치, 무응답에 의한 조정, 사후층화에 대한 조정 등의 요인들을 통합하여 산정된 조정 가중치를 반영하여 투입되었다.

12) 단, 산업유형별(제조업, 서비스업Ⅰ, 서비스업Ⅱ, 기타업종) 회귀분석 시 지면의 부족 및 중복적 해석 측면을 배제시키기 위해 ModelⅠ~Ⅳ까지는 설명력 및 모형값 정도만을 제시하고, 장애인고용률에 강한 영향력을 미칠 수 있는 실제적인 영향 요인을 파악하기 위한 ModelⅤ에 대해서는 상세히 해석하고자 한다.



1) 전체 기업체의 장애인고용률에 영향을 미치는 요인

의무고용대상(상시 50인 이상의 근로자 고용업체) 전체 기업체의 장애인고용률에 대한 장애인고용인식의 세부적 영향력을 살펴보기 위해 다중회귀분석의 실시 결과는 <표 6>과 같다.

Model I 은 장애인의 작업수행에 대한 인식 변수들만을 투입하여 회귀분석한 결과로서, 설명력(R<sup>2</sup>)은 1.8%이며, 모형 값(F=114.904)은 p<.001 수준에서 유의미하게 나타났다. 작업수행 정도에 대한 인식은 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다. 분석결과, 5개의 세부 변수들 가운데 임무완수능력 부족을 제외한 4개의 변수들이 모두 유의미한 것으로 나타났다. 능력부족과 지시수행능력부족에 대한 인식변수는 정적(+)으로 유의미하였고, 임무수행 불가능과 노동생산성 부족은 부적(-)으로 유의미하였다. 부적(-)인 영향력은 긍정적으로 인식함을 의미하며, 이 경우 긍정적 인식이 커질수록 장애인고용률이 높아짐을 의미한다.

Model II는 장애인 고용 시 발생비용에 대한 인식 변수들만을 투입하여 회귀분석한 결과로서, 설명력(R<sup>2</sup>)은 1.2%이며 모형 값(F=97.562)은 p<.001 수준에서 유의미하게 나타났다. 고용비용에 대한 인식정도는 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다. 부적(-)인 영향력은 긍정적으로 인식함을 의미하며, 이 경우 긍정적 인식이 커질수록 장애인고용률이 높아짐을 의미한다.

Model III은 고용 시의 내부 구성원 반응에 대한 인식 변수들만을 투입하여 회귀분석한 결과로서, 설명력(R<sup>2</sup>)은 1.3%이며 모형 값(F=59.969)은 p<.001 수준에서 유의미하게 나타났다. 타인 반응에 대한 인식정도는 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다. 부적인 영향력은 긍정적으로 인식함을 의미하며, 이 경우 긍정적 인식이 커질수록 장애인고용률이 높아짐을 의미한다.

Model IV는 장애인고용에 대한 기업체의 사회적 책임 인식 변수들만을 투입하여 회귀분석한 결과로서 설명력(R<sup>2</sup>)은 0.4%이며, 모형 값(F=23.039)은 p<.001 수준에서 유의미하게 나타났다. 기업의 사회적 책임에 대한 인식은 값이 클수록 긍정적 인식도가 높아짐을 의미한다. 즉, 정적인 영향력은 긍정적으로 인식함을 의미하며, 부적인 영향력은 부정적인 인식도를 의미한다.

Model V는 전체 변수를 동시에 투입하여 다중회귀분석을 실시한 결과로서, 설명력(R<sup>2</sup>)은 3.1%이며, 모형 값(F=48.242)은 p<.001 수준에서 유의미하게 나타났다. 분석된 결과를 세부적으로 살펴보면, ① 장애인의 작업수행에 대한 인식은 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다. 분석결과, 5개의 세부 변수들 가운데 임무완수능력 부족을 제외한 4개의 변수들이 모두 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 능력부족(B=.059, p<.001)과 지시수행능력부족(B=.061, p<.001)에 대한 인식변수는 정적(+)으로 유의미하였고, 임무수행 불가능(B=-.065, p<.001)과 비장애인에 비해 노동생산성 부족(B=-.089, p<.001)은 부적(-)으로 유의미하였다. 정적(+)인 영향력은 부정적 인식도, 부적(-)인 영향력은 긍정적 인식도로 해석할 수 있다. 세부요인별 분석결과, 장애인의 능력이 부족하다고 인식할

수록, 지시를 따르는 능력이 떨어진다고 인식할수록(부정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. 한편, 신체적으로 요구되는 임무를 수행할 수 없다고 인식하지 않을수록, 비장애인에 비해 노동생산성이 덜하다고 인식하지 않을수록(긍정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. ② 장애인고용 시 발생비용에 대한 인식은 값이 커질수록 부정적 인식도가 높아짐을 의미한다. 세부요인별 분석결과, 4개의 세부 변수들 가운데 직접적 추가비용소요 변수를 제외한 3개의 변수들이 모두 부정(-)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 세부적으로 간접적 추가비용소요( $B=-.042$ ,  $p<.001$ )과 편의시설 설치비용 추가발생( $B=-.022$ ,  $p<.05$ ), 안전문제 추가발생우려( $B=-.031$ ,  $p<.01$ )는 모두 부정(-)으로 유의미하였다. 부정(-)인 영향력은 긍정적으로 인식함을 의미하며, 이 경우 긍정적 인식이 커질수록 장애인고용률이 높아짐을 의미한다. 즉, 장애인은 비장애인에 비해 기업체의 간접적 비용이 더 든다고 인식하지 않을수록, 장애인 편의시설 설치비용이 보다 많이 든다고 인식하지 않을수록, 장애인은 비장애인에 비해 안전문제가 보다 발생한다고 인식하지 않을수록(긍정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. ③ 장애인고용 시에 내부 직원들의 반응에 대한 인식을 살펴보면, 우선 각 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다. 세부요인별 분석결과, 7개의 세부 변수들 가운데 비장애인 직원채용 어려움과 회사 이익 악영향 변수를 제외한 5개의 변수들이 모두 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 동료직원들 거부감( $B=.069$ ,  $p<.001$ )과 동료직원의 업무추진방해( $B=.079$ ,  $p<.001$ )에 대한 인식변수는 정적(+)으로 유의미하였고, 의사소통문제발생( $B=-.099$ ,  $p<.001$ )과 장애인과 관계두려움( $B=-.083$ ,  $p<.001$ ), 기업이미지 개선( $B=-.021$ ,  $p<.01$ )은 부정(-)으로 유의미하였다. 정적(+)인 영향력은 부정적 인식도, 부정(-)인 영향력은 긍정적 인식도로 해석할 수 있다. 즉, 직장 동료들이 장애인과 함께 근무하는 것에 대한 부담감을 가질 것이라고 인식할수록, 동료직원들의 업무 추진을 방해한다고 인식할수록(부정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. 한편, 동료직원들과 의사소통상의 문제가 발생한다고 인식하지 않을수록, 장애인과 함께 근무하는데 어떻게 해야 할지 모른다는 우려움이 존재한다고 인식하지 않을수록, 장애인고용은 사회적 공헌의 일환으로서 기업체의 이미지 개선에 많은 도움이 된다고 인식할수록(긍정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. ④ 장애인고용에 관한 기업체의 인식을 살펴보면, 우선 각 값이 커질수록 긍정적 인식이 높아짐을 의미한다. 분석 결과, 5개의 세부 변수들 가운데 경영자의 고용의지 변수를 제외한 4개의 변수들이 모두 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 가운데 기업의 사회적 책임( $B=.017$ ,  $p<.05$ )과 법률제도 확대필요( $B=.079$ ,  $p<.001$ )에 대한 인식변수는 정적(+)으로 유의미하였고, 장애인제도 때문에 의도적 고용( $B=-.033$ ,  $p<.001$ )과 적합직종개발 필요( $B=-.029$ ,  $p<.001$ )는 부정(-)으로 유의미하였다. 정적(+)인 영향력은 긍정적 인식도, 부정(-)인 영향력은 부정적 인식도로 해석할 수 있다. 세부요인별 분석결과, 장애인고용은 기업체의 사회적 책임 범주에 속한다고 인식할수록, 장애인고용을 위한 법률제도가 확충되어야 한다고 인식할수록(긍정적 인식)

장애인고용률은 높게 나타났다. 한편, 장애인고용관련 제도 때문에 기업체들은 하는 수 없이 장애인고용을 하고 있다고 인식할수록, 장애인 고용을 위한 직종을 개발해야 한다고 인식하지 않을수록(부정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다.

〈표 6〉 전체 기업체의 장애인고용률을 종속변수로 한 회귀분석

(N=5,340)

구분	Model I		Model II		Model III		Model IV		Model V		TOL	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t		
작업수행(N)	능력 부족	.063	6.835***						.059	6.285***	.338	
	임무수행 불가능	-.098	-10.652***						-.065	-6.758***	.329	
	노동생산성 부족	-.105	-10.530***						-.089	-8.649***	.288	
	지시수행능력 부족	.049	4.427***						.061	5.522***	.244	
	임무완수능력 부족	.006	.503						.006	.486	.219	
고용비용(N)	직접적 추가비용 소요			.007	.764				.007	.745	.314	
	간접적 추가비용 소요			-.035	-3.477**				-.042	-4.096***	.282	
	편의시설 설치 비용 예측			-.039	-4.206***				-.022	-2.277*	.332	
	안전문제발생 우려			-.054	-6.148***				-.031	-3.317**	.349	
장애인고용인식(N)	동료직원들 거부감					.074	7.456***		.069	6.878***	.298	
	의사소통문제 발생					-.107	-11.581***		-.099	-10.433***	.334	
	동료직원의 업무 추진방해					.086	8.697***		.079	7.760***	.293	
	장애인과 관계 두려움					-.107	-12.072***		-.083	-9.201***	.369	
	비장애인 직원 채용 어려움					.005	.573		.011	1.241	.377	
	회사이익 악영향					-.025	-2.692**		.011	1.181	.341	
	기업이미지 개선(R)					-.003	-.487		-.021	-3.200**	.728	
사회적책임(P)	기업의 사회적 책임							.027	3.345**	.017	2.082*	.459
	경영자 고용의지 중요							-.019	-2.188*	.007	.849	.401
	법률제도 확대 필요							.053	6.990***	.021	2.728*	.511
	장애인제도 때문에 의도적 고용(R)							-.007	-1.105	-.033	-4.921***	.682
	적합직종개발 필요							-.060	-8.373***	-.029	-3.794***	.521
R <sup>2</sup>	.018		.012		.013		.004		.031			
Adj-R <sup>2</sup>	.017		.012		.013		.003		.030			
F	114.904***		97.562***		59.969***		23.039***		48.242***			

\* p<.05 \*\*p<.01 \*\*\* p<.001, N : 부정적 인식, P : 긍정적 인식, R : 역점수화

## 2) 제조업체의 장애인고용률에 영향을 미치는 요인

제조업체(산업대분류 중 제조업)만을 대상으로, 장애인고용률에 대한 장애인 고용인식의 영향력을 살펴보기 위한 다중회귀분석 실시 결과는 <표 7>과 같다.

Model I은 장애인의 작업수행에 관한 인식 변수들만을 투입하여 회귀분석한 결과로서, 작업수행 정도에 대한 인식은 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다. Model II는 장애인고용 시 발생 비용에 대한 인식 변수들만을 투입하여 회귀분석한 결과로서, 고용비용에 대한 인식정도는 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다.

Model III은 장애근로자 고용 시 내부 구성원의 반응 정도에 대한 인식 변수들만을 투입하여 회귀분석한 결과로서, 타인 반응에 대한 인식정도는 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다.

Model IV는 장애근로자 고용에 대한 기업의 사회적 책임 인식 변수들만을 투입하여 회귀분석한 결과모형으로, 기업의 사회적 책임에 대한 인식은 값이 클수록 긍정적 인식도가 높아짐을 의미한다.

Model V는 전체 변수를 동시에 투입하여 다중회귀분석을 실시한 결과로서, 설명력( $R^2$ )은 4.8%이며, 모형 값( $F=14.992$ )은  $p<.001$  수준에서 유의미하게 나타났다. 분석된 결과를 세부적으로 살펴보면, ① 장애근로자의 작업수행에 대한 인식은 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다. 분석 결과, 5개의 세부 변수들 가운데 2개의 변수들이 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 능력부족( $B=.062$ ,  $p<.01$ )에 대한 인식변수는 정적(+)으로 유의미하였고, 비장애인에 비해 노동생산성 부족( $B=-.047$ ,  $p<.05$ )은 부적(-)으로 유의미하였다. 정적(+)인 영향력은 부정적 인식도, 부적(-)인 영향력은 긍정적 인식도로 해석할 수 있다. 즉, 장애인의 능력이 부족하다고 인식할수록(부정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. 한편, 비장애인에 비해 노동생산성이 덜하다고 인식하지 않을수록(긍정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. ② 장애인고용 시에 발생하는 비용에 대한 인식은 값이 커질수록 부정적 인식도가 높아짐을 의미한다. 분석 결과, 안전문제 추가발생우려( $B=-.115$ ,  $p<.001$ )만이 부적(-)으로 유의미하였다. 부적(-)인 영향력은 긍정적으로 인식함을 의미하며, 이 경우 긍정적 인식이 커질수록 장애인고용률이 높아짐을 의미한다. 해석하면, 장애인의 경우 비장애인에 비해 안전문제가 보다 발생한다고 인식하지 않을수록(긍정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. ③ 장애인고용 시에 내부 구성원 반응에 대한 인식을 살펴보면, 우선 각 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다. 분석 결과, 7개의 세부 변수들 가운데 3개의 변수들이 모두 부적(-)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 의사소통문제 발생( $B=-.050$ ,  $p<.05$ ) 및 장애인과 관계의 두려움( $B=-.099$ ,  $p<.001$ ), 기업 이미지 개선( $B=-.043$ ,  $p<.001$ )이 부적(-)으로 유의미하였다. 부적(-)인 영향력은 긍정적 인식도로 해석할 수 있다. 즉, 동료직원들과 의사소통상의 문제가 발생한다고 인식하지 않을수록, 장애근로자와 함께 근무하는데 따른 우려감이 존재한다고 인식하지 않을수록, 장애인고용은 사회적 공헌의 일환으로서

기업체의 이미지 개선에 많은 도움이 된다고 인식할수록(긍정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. ④ 장애인고용에 관한 기업체의 인식을 살펴보면, 우선 각 값이 커질수록 긍정적 인식이 높아짐을 의미한다. 분석 결과, 5개의 세부 변수들 가운데 3개의 변수들이 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 이 가운데 기업의 사회적 책임(B=.074, p<.05)과 법률제도 확대필요(B=.033, p<.05)에 대한 인식 변수는 정적(+)으로 유의미하였고, 적합직종개발 필요(B=-.029, p<.001)는 부적(-)으로 유의미하였다. 정적(+)인 영향력은 긍정적 인식도, 부적(-)인 영향력은 부정적 인식도로 해석할 수 있다. 즉, 장애인고용은 기업체의 사회적 책임이라고 인식할수록, 장애인고용관련 법률·제도가 확충되어야 한다고 인식할수록(긍정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. 한편, 장애인 고용을 위한 직종을 개발해야 한다고 인식하지 않을수록(부정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다.

〈표 7〉 제조업체의 장애인고용률을 종속변수로 한 회귀분석

(N=1,663)

구분	Model I		Model II		Model III		Model IV		Model V		TOL
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t	
작업수행(N)	능력 부족	.078	3.780***						.062	2.894**	.329
	임무수행 불가능	-.070	-3.283**						-.017	-.765	.312
	노동생산성 부족	-.079	-3.601***						-.047	-2.098*	.306
	지시수행능력 부족	.009	.377						.047	1.861	.241
	임무원수능력 부족	-.030	-1.161						-.001	-.054	.218
장애인 고용비용(N)	직접적 추가비용 소요			.046	2.103*				.042	1.838	.290
	간접적 추가비용 소요			-.030	-1.330				-.009	-.408	.290
	편의시설 설치 비용 예측			-.032	-1.438				-.013	-.560	.301
	안전문제발생 우려			-.132	-6.251***				-.115	-5.123***	.304
고용인식	동료직원들 거부감					-.004	-.171		-.020	-.925	.322
	의사소통문제 발생					-.050	-2.457*		-.050	-2.395*	.354
타인반응(N)	동료직원의 업무추진방해					.020	.931		.020	.923	.312
	장애인과 관계 두려움					-.090	-4.625***		-.099	-5.072***	.400
	비장애인 직원 채용 어려움					.005	.271		.012	.604	.401
	회사이의 악영향					-.053	-2.529*		-.015	-.694	.327
기업이미지 개선(R)									-.043	-2.950**	.705

장애 인 고 용 인 식	사 회 적 책 입 (P)	기업의 사회적 책임	.107	5.819***	.074	3.934***	.428
		경영자 고용의지 중요	.013	.722	.032	1.741	.443
		법률제도 확대 필요	.051	3.106**	.033	1.981*	.550
		장애인제도 때문에 의도적 고용(R)	.005	.311	-.026	-1.691	.649
		적합직종개발 필요	-.097	-5.766***	-.071	-3.902***	.455
		R <sup>2</sup>	.013	.023	.020	.016	.048
Ad-R <sup>2</sup>	.013	.022	.019	.015	.045		
F	16.964***	36.826***	17.949***	19.769***	14.992***		

\* p<.05 \*\*p<.01 \*\*\* p<.001, N:부정적 인식, P:긍정적 인식, R:역점수화

### 3) 서비스업체 I의 장애인고용률에 영향을 미치는 요인

서비스업체 I (도·소매업/숙박 및 음식점)만을 대상으로, 장애인고용률에 대한 장애인 고용인식의 영향력을 살펴보기 위한 다중회귀분석 실시 결과는 <표 8>과 같다. Model I 은 장애인근로자의 작업수행에 관한 인식 변수들만을 투입하여 회귀분석한 결과모형으로, 작업수행 정도에 대한 인식은 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다.

Model II는 장애인근로자 채용 시 발생하는 비용에 대한 인식 변수들만을 투입하여 회귀분석한 결과로서, 고용비용에 대한 인식정도는 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다.

Model III은 장애인근로자 고용 시 내부 직원들의 반응 정도에 대한 인식 변수들만을 투입하여 회귀분석한 결과로서, 타인 반응에 대한 인식정도는 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다. 즉, 부적인 영향력은 긍정적으로 인식함을 의미하며, 이 경우 긍정적 인식이 커질수록 장애인고용률이 높아짐을 의미한다.

Model IV는 장애인근로자 고용에 대한 기업체의 사회적 책임관련 인식 변수들만을 투입하여 회귀분석한 결과로서 기업의 사회적 책임에 대한 인식은 값이 클수록 긍정적 인식도가 높아짐을 의미한다.

Model V는 전체 변수를 동시에 투입하여 다중회귀분석을 실시한 결과로서, 설명력(R<sup>2</sup>)은 11.5%이며, 모형 값(F=26.466)은 p<.001 수준에서 유의미한 것으로 나타났다. 분석된 결과를 세부적으로 살펴보면, ① 장애인의 작업수행에 대한 인식은 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다. 분석 결과, 5개의 세부 변수들 가운데 3개의 변수들이 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 능력 부족(B = .333, p<.001)에 대한 인식변수는 정적(+)으로 유의미하였고, 업무수행 불가능(B=-.106, p<.001)과 비장애인에 비해 노동생산성 부족(B=-.137, p<.001)은 부적(-)으로 유의미하였다. 정적(+)

인 영향력은 부정적 인식도, 부적(-)인 영향력은 긍정적 인식도로 해석할 수 있다. 즉, 장애인의 능력이 부족하다고 인식할수록, 장애인이 신체적으로 요청되는 직무를 이행할 수 없다고 인식할수록(부정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. 한편, 비장애인에 비해 노동생산성이 덜하다고 인식하지 않을수록(긍정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. ② 장애인고용 시에 발생하는 비용에 대한 인식은 값이 커질수록 부정적 인식도가 높아짐을 의미한다. 분석 결과, 편의시설 설치비용 예측( $B=-.218$ ,  $p<.001$ )만이 부적(-)으로 유의미하였다. 부적(-)인 영향력은 긍정적으로 인식함을 의미하며, 이 경우 긍정적 인식이 커질수록 장애인고용률이 높아짐을 의미한다. 해석하면, 장애인 편의시설의 설치비용이 많이 든다고 인식하지 않을수록(긍정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. ③ 장애인고용 시 동료 직원들의 반응에 대한 인식을 살펴보면, 우선 각 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다. 분석 결과, 7개의 세부 변수들 가운데 2개의 변수들이 모두 부적(-)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 장애인과 관계두려움( $B=-.083$ ,  $p<.001$ ), 기업이미지 개선( $B=-.042$ ,  $p<.05$ )이 부적(-)으로 유의미하였다. 부적(-)인 영향력은 긍정적 인식도로 해석할 수 있다. 즉, 장애인과 함께 근무하는데 따른 우려감이 존재한다고 인식하지 않을수록, 장애인고용은 사회적 공헌의 한 측면으로 기업체의 이미지 개선에 도움이 된다고 인식할수록(긍정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. ④ 장애인고용에 관한 기업체의 인식을 살펴보면, 우선 각 값이 커질수록 긍정적 인식이 높아짐을 의미한다. 분석 결과, 5개의 세부 변수들 가운데 3개의 변수들이 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 이 가운데 기업의 사회적 책임( $B=.053$ ,  $p<.01$ )에 대한 인식변수는 정적(+)으로 유의미하였고, 법률제도 확대필요( $B=-.050$ ,  $p<.05$ )와 장애인제도 때문에 의도적 고용( $B=-.046$ ,  $p<.01$ )은 부적(-)으로 유의미하였다. 정적(+)인 영향력은 긍정적 인식도, 부적(-)인 영향력은 부정적 인식도로 해석할 수 있다. 즉, 장애인 고용은 기업체의 사회적 책임이라고 인식할수록(긍정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. 한편, 장애인 고용을 위한 법률제도가 확대되어야 한다고 인식하지 않을수록, 장애인고용관련 정책·제도 때문에 기업체들은 하는 수 없이 장애인을 고용한다고 인식할수록(부정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다.

〈표 8〉 서비스업체 I 의 장애인고용률을 종속변수로 한 회귀분석

(N=376)

구 분	Model I		Model II		Model III		Model IV		Model V		TOL	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t		
작업수행(N)	능력 부족	.315	13,155***						.333	13,338***	.333	
	임무수행 불가능	-.146	-5.849***						-.106	-4.133***	.313	
	노동생산성 부족	-.122	-4.515***						-.137	-4.729***	.248	
	지시수행능력 부족	-.060	-1.965*						-.050	-1.619	.217	
	임무완수능력 부족	-.066	-2.165*						-.007	-.215	.203	
고용비용(N)	직접적 추가비용 소요			-.033	-1.477				.024	1.020	.378	
	간접적 추가비용 소요			.050	2.062*				.013	.523	.328	
	편의시설 설치 비용 예측			-.223	-9.724***				-.218	-9.076***	.358	
	안전문제발생 우려			-.013	-.640				.011	.509	.437	
고용인	동료직원들 거부감					.066	2.502*		-.003	-.112	.294	
	의사소통문제 발생					-.028	-1.058		.044	1.625	.288	
고용인반응(N)	동료직원의 업무추진방해					.079	2.693**		-.005	-.159	.221	
	장애인과 관계 두려움					-.152	-6.606***		-.083	-3.526***	.372	
	비장애인 직원 채용 어려움					.010	.379		-.015	-.562	.305	
사회적책임(P)	회사이익 악영향					-.112	-4.284***		-.006	-.207	.246	
	기업이미지 개선(R)					-.011	-.672		-.042	-2.408*	.688	
	기업의 사회적 책임							.038	2.000**	.053	2.720**	.540
	경영자 고용의지 중요							.049	2.115*	.026	1.107	.383
	법률제도 확대 필요							-.050	-2.585*	-.064	-3.396**	.585
	장애인제도 때문							.025	1.530	-.046	-2.604**	.671
	에 의도적 고용(R) 적합직종개발 필요							-.090	-4.659***	-.012	-.581	.515
R <sup>2</sup>	.073		.049		.023		.010		.115			
Ad-R <sup>2</sup>	.072		.048		.022		.008		.111			
F	67,155***		54,727***		14,530***		8,239***		26,466***			

\* p<.05 \*\*p<.01 \*\*\* p<.001, N:부정적 인식, P:긍정적 인식, R:역점수화



#### 4) 서비스업체 II의 장애인고용률에 영향을 미치는 요인

서비스업체 II (제조업, 서비스업 I, 기타에 속한 산업대분류를 제외한 나머지)만을 대상으로, 장애인 고용률에 대한 장애인 고용인식의 영향력을 살펴보기 위한 다중회귀분석 실시 결과는 <표 9>와 같다.

Model I은 장애인의 작업수행에 관한 인식 변수들만을 투입하여 회귀분석한 결과모형으로, 작업수행 정도에 대한 인식은 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다.

Model II는 장애인 고용 시에 발생하는 비용에 대한 인식 변수들만을 투입하여 회귀분석한 결과로서, 고용비용에 대한 인식정도는 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미하고, 부적(-)인 영향력은 긍정적으로 인식함을 의미한다.

Model III은 장애인근로자 고용 시에 동료 구성원의 반응 정도에 대한 인식 변수들만을 투입하여 회귀 분석한 결과로서, 타인 반응에 대한 인식정도는 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다.

Model IV는 장애인근로자 고용에 대한 기업체의 사회적 책임과 관련된 인식 변수들만을 투입하여 회귀 분석한 결과로서 기업의 사회적 책임에 대한 인식은 값이 클수록 긍정적 인식도가 높아짐을 의미한다. 즉, 정적인 영향력은 긍정적으로 인식함을 의미하며, 부적인 영향력은 부정적인 인식도를 의미한다.

Model V는 전체 변수를 동시에 투입하여 다중회귀분석을 실시한 결과로서, 설명력(R<sup>2</sup>)은 3.0%이며, 모형 값(F=29.934)은 p<.001 수준에서 유의미하게 나타났다. 분석된 결과를 세부적으로 살펴보면, ① 장애인의 작업수행에 대한 인식은 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다. 분석결과, 5개의 세부 변수들 가운데 4개의 변수들이 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 능력부족(B=.043, p<.001)과 지시수행능력부족(B=.077, p<.001)에 대한 인식변수는 정적(+)으로 유의미하였고, 업무수행 불가능(B=-.067, p<.001)과 노동생산성 부족(B=-.097, p<.001)은 부적(-)으로 유의미하였다. 정적(+)인 영향력은 부정적 인식도, 부적(-)인 영향력은 긍정적 인식도로 해석할 수 있다. 즉, 장애인의 능력이 부족하다고 인식할수록, 장애인은 지시를 따르는 능력이 떨어진다고 인식할수록(부정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. 한편, 장애인근로자는 신체적으로 요청되는 직무를 수행하지 못할 것이라고 인식하지 않을수록, 비장애인에 비해 노동생산성이 덜하다고 인식하지 않을수록(긍정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. ② 장애인고용 시에 발생하는 추가비용에 대한 인식은 값이 커질수록 부정적 인식도가 높아짐을 의미한다. 분석결과, 간접적 추가비용소요(B=-.051, p<.001), 안전문제발생우려(B=-.026, p<.05)가 부적(-)으로 유의미하였다. 부적(-)인 영향력은 긍정적으로 인식함을 의미하며, 이 경우 긍정적 인식이 커질수록 장애인고용률이 높아짐을 의미한다. 해석하면, 장애인은 비장애인에 비해서 사업체의 간접적인 비용이 부가적으로 필요하다고 인식하지 않을수록, 장애인은 비장애인에 비해서 안전문제가 더 발생한다고 인식하지 않을수록(긍정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. ③ 장애인고용 시 동료 구성원의 반응에 대한 인식을 살펴보면, 우선 각 값이 커질수록 부정



장애인고용인식	타인반응(N)	동료직원들 거부감	.093	7,306***	.093	7,164***	.281	
		의사소통문제 발생	-.122	-10,582***	-.112	-9,296***	.330	
		동료직원의 업무추진방해	.109	8,955***	.099	7,801***	.295	
		장애인과 관계 두려움	-.110	-9,548***	-.082	-6,956***	.343	
		비장애인 직원 채용 어려움	.004	.344	.011	1,008	.372	
	사회적책임(P)	회사이익 악영향	-.017	-1,501	.013	1,155	.358	
		기업이미지 개선(R)	.006	.791	-.014	-1,700	.717	
		기업의 사회적책임		.004	.409	-.002	-.204	.436
		경영자 고용의지 중요		-.023	-2,072*	.009	.779	.372
		법률제도 확대 필요		.058	5,888***	.022	2,220*	.470
		장애인제도 때문에 의도적 고용(R)		-.008	-1,046	-.024	-2,877**	.668
		적합직종개발 필요		-.051	-5,710***	-.016	-1,706	.526
	R <sup>2</sup>	.017	.009	.014	.003	.030		
	Ad-R <sup>2</sup>	.017	.009	.013	.003	.029		
	F	69,951***	45,986***	39,990***	11,482***	29,934***		

\* p<.05 \*\*p<.01 \*\*\* p<.001, N : 부정적 인식, P : 긍정적 인식, R : 역점수화

### 5) 기타 업종 기업체의 장애인고용률에 영향을 미치는 요인

기타 업종(농·임·어업/광업/전기, 가스, 중기 및 수도사업/하수, 폐기물 처리 등/건설업)만을 대상으로, 장애인고용률에 대한 장애인 고용인식의 영향력을 살펴보기 위한 다중회귀분석 실시 결과는 <표 10>과 같다.

Model I 은 장애근로자의 작업수행에 관한 인식 변수들만을 투입하여 회귀분석한 결과모형이며, 작업수행 정도에 대한 인식은 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다.

Model II 는 장애인 고용 시에 발생하는 추가 비용에 대한 인식 변수들만을 투입하여 회귀분석한 결과모형으로, 고용비용에 대한 인식정도는 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다. 부적(-)인 영향력은 긍정적으로 인식함을 의미한다.

Model III 은 장애근로자 고용 시에 동료 구성원들의 반응에 대한 인식 변수들만을 투입하여 회귀분석한 결과모형으로서, 타인 반응에 대한 인식정도는 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다. 부적인 영향력은 긍정적으로 인식함을 의미하며, 이 경우 긍정적 인식이 커질수록 장애인고용률이 높아짐을 의미한다.

Model IV는 장애인로자 고용에 관한 기업체의 사회적 책임 인식관련 변수들만을 투입하여 회귀분석한 결과로서 기업의 사회적 책임에 대한 인식은 값이 클수록 긍정적 인식도가 높아짐을 의미한다. 즉, 정적인 영향력은 긍정적으로 인식함을 의미하며, 부적인 영향력은 부정적인 인식도를 의미한다.

Model V는 전체 변수를 동시에 투입하여 다중회귀분석을 실시한 결과로서, 설명력(R<sup>2</sup>)은 19.8%이며, 모형 값(F=14.554)은  $p < .001$  수준에서 유의미하게 나타났다. 분석된 결과를 세부적으로 살펴보면, ① 장애인의 작업수행에 대한 인식은 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다. 분석결과, 5개의 세부 변수들 가운데 임무완수능력부족( $B = .273, p < .001$ )에 대한 인식변수는 정적(+)으로 유의미하였고, 노동생산성 부족( $B = -.241, p < .001$ )은 부적(-)으로 유의미하였다. 정적(+)인 영향력은 부정적 인식도, 부적(-)인 영향력은 긍정적 인식도로 해석할 수 있다. 즉, 장애인은 신체적으로 요청되는 직무를 수행할 수 없을 것이라고 인식할수록(부정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. 한편, 장애인은 비장애인에 비해 노동생산성이 덜하다고 인식하지 않을수록(긍정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. ② 장애인고용 시 발생하는 비용에 대한 인식은 값이 커질수록 부정적 인식도가 높아짐을 의미한다. 분석 결과, 안전문제발생우려( $B = .167, p < .01$ )가 정적(+)으로 유의미하였다. 정적(+)인 영향력은 부정적으로 인식함을 의미하며, 이 경우 부정적 인식이 커질수록 장애인고용률이 높아짐을 의미한다. 해석하면, 장애인의 경우 비장애인에 비해 안전문제가 더 발생한다고 인식할수록(부정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. ③ 장애인고용 시에 내부 직원들의 반응에 대한 인식을 살펴보면, 우선 각 값이 커질수록 부정적 인식이 높아짐을 의미한다. 분석 결과, 7개의 세부 변수들 가운데 3개의 변수들이 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 비장애인 직원채용 어려움( $B = .104, p < .05$ )에 대한 인식변수는 정적(+)으로 유의미하였고, 의사소통문제발생( $B = -.218, p < .001$ )과 기업이미지( $B = -.121, p < .001$ )는 부적(-)으로 유의미하였다. 정적(+)인 영향력은 부정적 인식도, 부적(-)인 영향력은 긍정적 인식도로 해석할 수 있다. 즉, 장애인 직원이 많이 있다면 비장애인직원 채용이 어려울 것이라고 인식할수록(부정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. 한편, 동료직원들과 의사소통상의 문제가 발생한다고 인식하지 않을수록, 장애인고용은 사회적 공헌의 일환으로 기업체의 이미지 개선에 많은 도움이 된다고 인식할수록(긍정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. ④ 장애인고용에 관한 기업체의 인식을 살펴보면, 우선 각 값이 커질수록 긍정적 인식이 높아짐을 의미한다. 분석 결과, 법률제도 확대필요( $B = .221, p < .001$ )에 대한 인식변수는 정적(+)으로 유의미하였고, 장애인제도 때문에 의도적 고용( $B = -.151, p < .01$ )과 적합직종개발필요( $B = -.256, p < .001$ )는 부적(-)으로 유의미하였다. 정적(+)인 영향력은 긍정적 인식도, 부적(-)인 영향력은 부정적 인식도로 해석할 수 있다. 즉, 장애인고용을 위한 법률·제도가 확산되어야 한다고 인식할수록(긍정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다. 한편, 장애인고용 관련 제도로 인해서 기업체들은 하는 수 없이 장애인고용을 하고 있다고 인식할수록, 장애인 고용을 위

한 직종을 개발해야 한다고 인식하지 않을수록(부정적 인식) 장애인고용률은 높게 나타났다.

〈표 10〉 기타 업종 기업체의 장애인고용률을 종속변수로 한 회귀분석

(N=287)

구분	Model I		Model II		Model III		Model IV		Model V		TOL	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t		
작업수행(N)	능력 부족	-.158	-3.847***						-.071	-1.656	.349	
	임무수행 불가능	-.051	-.940						-.055	-1.026	.225	
	노동생산성 부족	-.276	-5.189***						-.241	-4.359***	.213	
	지시수행능력 부족	-.015	-.278						.077	1.401	.214	
고용비용(N)	임무완수능력 부족	.250	4.207***						.273	4.667***	.189	
	직접적 추가비용 소요			-.117	-2.217*				-.064	-1.109	.197	
	간접적 추가비용 소요			-.186	-3.552***				-.067	-1.290	.237	
	편의시설 설치 비용 예측			.009	.199				-.088	-1.839	.284	
장애인고용인식(N)	안전문제발생 우려			.047	1.013				.167	3.301**	.254	
	동료직원들 거부감					.038	.757		.013	.249	.231	
	의사소통문제 발생					-.175	-3.601***		-.218	-4.115***	.231	
	동료직원의 업무추진방해					.007	.123		-.018	-.311	.197	
사회적책임(P)	장애인과의 관계 두려움					-.111	-2.549*		-.075	-1.627	.307	
	비장애인 직원 채용 어려움					.091	1.877		.104	2.066*	.254	
	회사이익 악영향					-.153	-2.792**		-.072	-1.326	.219	
	기업이미지 개선(R)					-.117	-4.082***		-.121	-4.091***	.741	
적합직종개발필요	기업의 사회적책임							.027	.700	-.036	-.922	.423
	경영자 고용의지 중요							-.054	-1.318	-.004	.104	.428
	법률제도 확대 필요							.242	6.950***	.221	6.202***	.551
	장애인제도 때문에 의도적 고용(R)							-.107	-3.328**	-.151	-4.426***	.554
적합직종개발필요							-.181	-4.903**	-.256	-6.602***	.431	
R <sup>2</sup>	.088		.067		.080		.054		.198			
Ad-R <sup>2</sup>	.084		.064		.075		.050		.184			
F	24.134***		22.600***		15.657***		14.290***		14.554***			

\* p<.05 \*\*p<.01 \*\*\* p<.001, N:부정적 인식, P:긍정적 인식, R:역접수화

## V. 결론 및 제언

연구결과, 민간 고용의무 기업의 장애인고용률에 영향을 미치는 요인으로서, 세부 요인별 장애인 고용인식(장애인고용 시 작업수행 요인, 비용 요인, 타인반응 요인, 사회적 책임 요인)이 산업유형별(전체, 제조업, 서비스업 I, II, 기타 업종)로 각기 중요한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌으며, 이를 토대로 하여 논의점<sup>13)</sup>을 독립변수를 중심으로 크게 5가지로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 가장 중요하다고 할 수 있는 독립변수, 종속변수 관련 논의사항으로서 최초로 연구자가 시도하려던 변수는 세부 요인별 장애인고용인식이 채용의사 또는 미채용의사에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 세부요인을 분석해 내기 위해서 세부 요인을 ① 작업수행(하위 세부변수 5개), ② 고용비용(하위 세부변수 4개), ③ 타인반응(하위 세부변수 7개), ④ 사회적 책임(하위 세부변수 5개)의 총 21개<sup>14)</sup>를 사용하고자 하였다. 그러나 실제의 분석결과는 각 이행수준별로 4~6개 정도만이 유의미한 결과가 도출되어 본 연구의 의도인 상세한 요인 도출과는 매우 상이하게 진행됨에 따라 종속변수를 장애인고용률로 변경하여 연구를 완료할 수밖에 없었다. 결과적으로 독립변수 및 종속변수를 선정하는데 난해하였던 측면은 장애인고용인식 변수 자체가 기업체 인사담당자의 주관성이 매우 포함된 심리적인 측면의 설문조사결과이기 때문이라 예측되며, 이러한 측면은 보다 점증적이고도 심층적으로 분석해 나가야 할 것이라 사료된다.

둘째, 작업수행 관련 사항으로서, ① (부정) 장애인의 능력이 부족하다고 인식할수록(전체, 제조업, 서비스업 I, II), ② (부정) 지시를 따르는 능력이 떨어진다고 인식할수록(전체, 서비스업 II) 장애인고용률은 높게 나타났으나, ③ (긍정) 신체적으로 요구되는 임무를 수행할 수 없다고 인식하지 않을수록(전체, 서비스업 I, II, 기타 업종), ④ (긍정) 비장애인에 비해 노동생산성이 덜하다고 인식하지 않을수록(전체, 제조업, 서비스업 I, II, 기타 업종) 장애인고용률은 높게 나타났다. 특히, 부정적 인식인 능력 부족 및 지시이해능력 부족할수록 장애인고용률이 높은 것은 특이한 결과이나, 이러한 결과는 이형렬·신용석(2019), 이홍직(2010)의 연구결과에서도 작업수행에 대한 부정적 인식(이해도)이 낮을수록 오히려 신규 미채용할 확률이 높는데, 이는 부정적인 인식 정도가 높아질수록 신규채용의 확률이 높아지는 것으로 해석된다. 즉, 대부분의 기업체에서는 장애인의 업무능력보다는 배려나 시혜적인 차원,

13) 본 연구에서의 논의는, 산업유형(제조업, 서비스업 I, II, 기타 업종)에 따라 세부요인별 장애인고용인식에 대해 회귀분석(multiple regression analysis: enter method)한 결과를 바탕으로 장애인고용률에 영향을 미친다고 밝혀진 요인을 중심으로 논의를 실시하였다.

14) 장애인고용인식의 총 21개 세부하위요인에 대한 설명은 <표 2>의 분석에 사용된 변수 조작화의 내용과 같다.

사업주 지원제도에 대한 이용의사 등으로 인해 고용이 이루어진다고 예측이 되며, 결과적으로 고용의 무 저조기업체들의 특성에서 비롯된 특이한 결과라고 할 수 있겠다. 또한 긍정적 인식인 임무수행능력 및 노동생산성이 부족하지 않다고 인식할수록 장애인고용률이 높은 것은 많은 선행연구결과인 사업주와 장애인과의 긍정적인 체험·인식은 고용에 있어서 매우 중요한 역할을 하는 것과 일치하는 결과이다 (강필수, 2010; 변민수, 2012; Graffam et al., 2002; Hernandez et al., 2000; Wilgosh & Skaret, 1987).

셋째, 고용비용 관련 사항으로서, ① (긍정) 장애인은 비장애인에 비해 기업체의 간접적 비용이 더 든다고 인식하지 않을수록(전체, 서비스업 II), ② (긍정) 장애인 편의시설 설치비용이 상당히 소요된다고 인식하지 않을수록(전체, 서비스업 I), ③ (긍정) 장애인의 경우 비장애인에 비해 안전문제가 많이 발생한다고 인식하지 않을수록(전체, 제조업, 서비스업 II, 기타 업종) 장애인고용률은 높게 나타났다. 이러한 결과는 장애인고용에 따른 추가비용 부담 및 안전에 대한 우려 등으로 고용을 회피한다는 많은 선행연구결과(김성태 외, 2010; 심진예 외, 2009; 이홍직, 2010; 전영평, 2000; Schroedel & Jachbsen, 1987; Siperstein et al, 2005)와 일치하는 결과이다. 이는 실제로 장애인고용 사업체에서 장애인의 안전사고 발생을 비장애인에 비해 심각하게 우려할 정도는 아니며, 다각적인 방법을 활용하여 사고발생을 억제하고 있으므로 고용률에는 큰 영향을 미치지 않는 것으로 추리된다.

넷째, 타인반응 관련 사항으로서, ① (부정) 회사내 직원들이 장애인과 근무하는 것에 대한 우려감을 가질 것이라고 인식할수록(전체, 서비스업 II), ② (부정) 동료직원들의 업무추진을 방해한다고 인식할수록(전체, 서비스업 II) 장애인고용률은 높게 나타났으나, ③ (긍정) 동료직원들과 의사소통상의 문제가 발생한다고 인식하지 않을수록(전체, 제조업, 서비스업 II, 기타 업종), ④ (긍정) 장애인과 함께 근무하는데 대응방안을 모른다는 우려감이 존재한다고 인식하지 않을수록(전체, 제조업, 서비스업 I, II), ⑤ (긍정) 장애인고용은 사회적 공헌의 한 측면으로 기업체의 긍정적인 이미지 구축에 도움이 된다고 인식할수록(전체, 제조업, 서비스업 I, 기타 업종) 장애인고용률은 높게 나타났다. 특히, 부정적 인식인 거부감 및 업무추진을 방해한다고 인식할수록 장애인고용률이 높은 것은 특이한 결과이나, 이러한 결과 또한 이형렬·신용석(2019), 이홍직(2010)의 연구결과에서와 같이 대부분의 기업체에서는 장애인의 업무능력보다는 배려나 시혜적 차원, 사업주 지원제도의 이용의도 등의 이유로 고용이 이루어지기 때문이라고 예측된다. 또한 긍정적 인식인 의사소통문제, 장애인과 관계 두려움, 기업이미지 개선에 도움이 된다고 인식할수록 장애인고용률이 높은 것은 최근에 이루어진 이형렬·신용석(2019)의 연구결과, 다른 기업체나 주변인들에 대한 타인 반응 측면이 높을수록(전체, 0%, 1% 미만, 1~2% 미만, 2~2.7%) 신규로 고용하지 않을 확률이 높은 것과 맥을 같이 하는 결과이다. 그 외 부정적 반응 때문에 고용을 회피한다는 많은 선행연구결과(강필수, 2010; 김성태 외, 2010; 변민수, 2012; 이성규 외, 2008; 이형

렬, 2013; Graffam et al., 2002; Hernandez et al., 2000; Wilgosh & Skaret, 1987)와 일치하는 것으로 나타났다. 이에 타인반응에 대한 부정적 인식 감소를 위한 대책방안이 세부적으로 제시되어야 할 것이다.

다섯째, 사회적 책임 관련 사항으로서, ① (긍정)장애인고용은 기업체의 사회적 책임에 속한다고 인식할수록(전체, 제조업, 서비스업 I), ② (긍정) 장애인 고용을 위한 법률제도가 확대되어야 한다고 인식할수록(전체, 제조업, 서비스업 I, II, 기타 업종) 장애인고용률은 높게 나타났으나, ③ (부정) 장애인 고용관련 제도로 인해서 기업체들은 하는 수 없이 장애인을 고용하고 있다고 인식할수록(전체, 서비스업 I, II, 기타 업종), ④ (부정) 장애인 고용을 위한 직종을 개발해야 한다고 인식하지 않을수록(전체, 제조업, 기타 업종) 장애인고용률은 높게 나타났다. 이는 최근에 이루어진 이형렬·신용석(2019)의 사회적 책임 수준이 낮을수록(전체, 0%, 1% 미만, 1~2% 미만, 2~2.7%) 신규로 채용하지 않을 확률이 높다는 선행연구와 일치하는 결과이다. 또한 장애인고용 관련 법과 제도에 대한 인식이 높을수록 장애인 고용에 직접적인 영향을 미친다는 많은 선행연구결과(나지윤·조연지, 2009; 변민수 외, 2010; 심진예 외, 2009; 조주현, 2003)와 맥을 같이 하는 결과이다. 결과적으로 고용의무기업체들의 사회적 책임도 관련 부정적 인식을 개선시킬 수 있는 적극적인 방안수립 모색이 필요하다고 사료된다.

이러한 연구결과 및 논의내용을 중심으로 산업유형별 민간 고용의무기업체의 장애인고용률 증진을 통한 장애인고용을 확대시킬 수 있도록 산업유형별 특성이 함유된 직업재활적 측면에서의 주요 개선방안<sup>15)</sup>을 7가지로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 현재 직장 내 장애인 인식개선교육 내용에 하위 요인별 장애인고용인식(① 장애인의 작업수행, ② 고용시 발생하는 비용, ③ 고용시 타인의 반응, ④ 기업의 사회적 책임)관련 내용이 우선적으로 포함되어야 한다. 2018년 5월 29일부터 장애인근로자의 안정적인 근로여건의 조성 및 고용촉진을 위해 모든 사업주는 전 직원을 대상으로 장애인에 대한 부정적인 인식을 개선할 수 있도록 매년 1시간 이상 1 회를 필수적으로 실시하고 있다. 그러나 주요 교육 목차를 살펴보면, ① 장애의 정의, ② 장애유형에 대한 이해, ③ 직장 내 장애인 인원, 장애인에 대한 차별금지 및 정당한 편의제공, ④ 장애인고용촉진 및직업재활관련 법과 제도, ⑤ 장애 새롭게 보기로 구성되어 있다. 현재까지는 1차적으로 직장 내 전 직원을 대상으로 단기적인 장애이해 및 에티켓에 초점을 두었다고 볼 수 있겠으나 향후에는 보다 장애인

15) 제언은 본 연구의 조사대상인 산업유형(제조업, 서비스업 I, II, 기타 업종)을 대상으로 다중 회귀분석(multiple regression analysis: enter method)을 통하여 나타난 주요 영향 요인에 대하여 고용의무기업체의 인식개선을 통한 장애인고용률 향상을 위한 제언을 중심으로 실시하였다. 특히, 장애인직업재활 담당기관의 정책적, 실천적 대책방안 수립 시 본 연구결과에서 나타난 산업유형별 민간기업체의 장애인고용률에 영향을 미치는 것으로 나타난 세부 요인별 장애인고용인식에 대해서는 면밀한 관심을 가져야 할 것이다.



고용의 확대를 달성하기 위해 한 단계 진보된 장애인고용에 대한 인식과 태도에 초점을 맞춘 장애인고용인식의 4가지 하위 요인 및 21개의 세부 요인이 포함된 교육자료의 작성 및 교육·홍보가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 정부에서는 기업체의 고용주 및 인사결정권자를 대상으로 효과적인 장애인고용 인식의 정적 확산을 위한 개선방안을 제시되어야 한다. 연구결과, 세부 요인 중 ① 장애인의 능력이 부족하다고 인식할수록(전체, 제조업, 서비스업 I, II), ② 지시를 따르는 능력이 떨어진다고 인식할수록(전체, 서비스업 II) 장애인고용률은 높게 나타났으나, ③ 신체적으로 요구되는 임무를 수행할 수 없다고 인식하지 않을수록(전체, 서비스업 I, II, 기타 업종), ④ 비장애인에 비해 노동생산성이 덜하다고 인식하지 않을수록(전체, 제조업, 서비스업 I, II, 기타 업종) 장애인고용률이 높은 것으로 나타났다. 이는 작업수행에 대한 부정적 인식도가 높을수록 장애인고용률이 높아지는 것으로도 해석되며, 현재까지의 장애인고용이 작업수행이 부족하더라도 배려나 시혜적 차원, 사업주 지원제도 등의 이유로 고용이 이루어졌다고 추리된다. 그러나 작업수행에 대한 부정적 인식을 개선하기 위한 적극적인 전략으로서, 실제 사례를 중심으로 집체교육과 현장을 근간으로 한 참여식·체험식 교육을 통하여 벤치마킹(benchmarking) 할 수 있도록 다양하고도 실질적인 기회 및 정보제공을 통해 장애인의 작업수행에 대한 부정적 인식도를 점증적으로 개선해 나가는 전략이 필요할 것이다.

셋째, 장애인의 직무능력이 부족하다고 인식하는 사업체와 고용주를 대상으로 직무능력에 크게 차이가 없음을 홍보해야 한다. 이는 김성태 외(2010)의 연구결과, 장애인고용에 대한 부정적인 인식 중에 장애인의 직무능력이 부족하므로 장애인고용을 감소시키는 영향은 크지 않은 것으로 나타났다. 그러므로 사업체와 고용주를 대상으로 장애근로자들의 직무능력은 비장애인에 비하여 큰 차이가 없다는 측면과 현재 시행하고 있는 각종 현장의 직무능력 향상을 시키기 위한 직업적응훈련프로그램을 보다 많이 개발되어 기업체에 고용되어 있는 장애근로자들에게 정기적으로 제공하는 매우 중요하다. 이를 통해 사업체와 고용주에게 장애근로자들이 직무능력은 거의 차이가 없다는 측면과 특별한 직무에 대해서는 오히려 더 효율적이라고 인식시켜 줄 필요가 있을 것이다.

넷째, 미고용 및 고용 저조기업체의 고용주와 인사담당자의 작업수행에 대한 부정적 인식개선을 위하여 의무봉사제도, 우수고용기업체 의무기관 견학 등의 적극적인 프로그램이 도입되어야 한다. Unger(2002)에 의하면, 장애인고용관련 인식개선의 중요한 변수로서 고용경험 및 장애인의 접촉 여부가 높을수록 우호적이라는 연구결과에서와 같이 실질적으로 장애인과의 접촉 정도를 증가시키고 장애근로자가 근무하는 모습을 직접 체험토록 함으로써 단순한 보호 대상 및 작업수행능력이 부족할 것이라는 잘못된 편견과 인식을 근로와 자립의 자립 및 작업수행이 가능한 대상자로서 인식을 전환할 수 있는 기회가 제공해야 할 것이다.

다섯째, 다양한 사업주지원제도 홍보를 통해 장애인고용에 따른 안전사고 및 추가비용 소요에 대한 부정적 인식을 해소시켜야 한다. 연구결과, 세부 요인 중 ① 장애인은 간접적인 추가비용이 더 소요된다고 인식 않을수록(전체, 서비스업Ⅱ), ② 장애인 편의시설관련 추가 설치비용이 필요하지 않다고 인식할수록(전체, 서비스업Ⅰ), ③ 장애인의 안전문제 더 발생한다고 인식하지 않을수록(전체, 제조업, 서비스업Ⅱ, 기타 업종) 장애인고용률은 높게 나타났다. 그러므로 장애인고용 시 고용비용에 대해 부정적인 사업체 및 사업주를 대상으로 안전사고 발생률이 사업체에 큰 부담으로 작용되지 않는다는 점을 홍보해야 할 것이다. 또한 이러한 사업체에게 장애인고용으로 인한 추가비용이 소요된다고 하더라도 정부(공단)의 사업주지원제도(장애인고용시설자금융자, 시설장비무상지원, 고용관리비용지원, 고령자고용환경개선자금융자 등)를 활용한 홍보를 통해 기업체에서는 장애인고용 시 안전사고 및 추가비용 부담을 해소시킬 수 있도록 적극적으로 활용해야 할 것이다.

여섯째, 부정적인 타인반응 인식의 해소를 위해 기업체와 일반시민을 대상으로 전 방위적인 장애인 고용 인식개선 및 장애인인식 개선교육이 활발히 이루어져야 한다. 연구결과, 세부 요인 중 ① 회사내 직원들이 장애인과 함께 근무하는 것에 대한 우려감을 가질 것이라고 인식할수록(전체, 서비스업Ⅱ), ② 동료직원들의 업무추진을 방해한다고 인식할수록(전체, 서비스업Ⅱ) 장애인고용률은 높게 나타났으나, ③ 동료직원들과 의사소통상의 문제가 발생한다고 인식하지 않을수록(전체, 제조업, 서비스업Ⅱ, 기타 업종), ④ 장애인과 함께 근무하는데 대처하는 방법을 잘 모른다는 두려움이 존재한다고 인식하지 않을수록(전체, 제조업, 서비스업Ⅰ,Ⅱ), ⑤ 장애인고용은 사회적 공헌의 일환으로서 기업체의 이미지 개선에 많은 도움이 된다고 인식할수록(전체, 제조업, 서비스업Ⅰ, 기타 업종) 장애인고용률이 높게 나타났다. 이러한 결과는 장애근로자를 고용 시, 사업주를 포함한 기업체 내 직원들의 장애직원에 대한 반응, 고객들의 반응, 업무추진 방해 등 매우 부정적인 인식에서 나타난 결과라고 할 수 있다. 이렇듯 부정적인 타인반응 인식을 해소하기 위해서는 전 기업체와 국가기관, 지방자치단체 등을 대상으로 사업주 및 직장동료가 장애근로자의 지지체계가 될 수 있도록 지속적인 장애인고용 인식개선 교육을 실시하는 한편, 일반시민이나 학생 등을 대상으로도 전 방위적인 장애인 인식개선 및 장애인고용 인식개선이 더욱 활발히 이루어질 수 있도록 노력해야 할 것이다.

일곱째, 장애인법률·제도 및 기업의 사회적 책임도를 향상시키기 위한 보다 적극적인 방안마련이 요구된다. 연구결과, 세부 요인 중 ① 장애인고용은 기업체의 당연한 사회적 책임이라고 인식할수록(전체, 제조업, 서비스업Ⅰ), ② 장애인 고용을 위한 법률제도가 확대되어야 한다고 인식할수록(전체, 제조업, 서비스업Ⅰ,Ⅱ, 기타 업종) 장애인고용률은 높게 나타났으나, ③ 장애인고용과 관련된 정책·제도로 인해서 기업체들은 하는 수 없이 장애인을 고용하고 있다고 인식할수록(전체, 서비스업Ⅰ,Ⅱ, 기타 업종), ④ 장애인 고용을 위한 직종을 개발해야 한다고 인식하지 않을수록(전체, 제조업, 기타 업종) 장

장애인고용률은 높게 나타났다. 결과적으로 장애인법률·제도 등의 사회적 책임도를 전반적으로 향상시켜 장애인고용률을 증진시키기 위해서는 장애인 인식개선 교육과 함께 장애인관련 부담금 납부제도<sup>16)</sup>, 신규고용촉진장려금, 세제지원제도 등 효율적인 유인책이 되도록 보다 적극적인 홍보 등을 통한 방안마련이 필요할 것이다.

마지막으로 후속연구관련 제언으로서, 본 연구에서는 민간 고용의무기업체의 세부 요인별 장애인고용인식(작업수행, 고용비용, 타인반응, 사회적 책임)만을 가지고 장애인고용률에 어떠한 영향을 미치는지를 연구하였다. 따라서 후속연구에서는 산업유형별 민간 고용의무기업체의 장애인고용률에 영향을 미치는 요인을 보다 명확히 파악하기 위해 변인들간의 복합적인 관계 및 요인을 더욱 정교하게 살펴볼 필요가 있겠다.

## ■ 참고문헌 ■

- 강필수(1994). 『장애인 취업실태조사』, 한국장애인고용촉진공단.
- 강필수(2010). 『사업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구』, 박사학위논문, 강남대학교.
- 고재훈·김호진·강혜승·유완식·김언아(2016). 『2016년 기업체 장애인고용 실태조사』, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 권유경(1998). 『한국 장애인의 피고용여부와 월임금수준 결정요인』, 석사학위논문, 서울대학교.
- 김범규(2014). 『기업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구: 장애인고용인식 영향력을 중심으로』, 석사학위논문, 한국기술교육대학교.
- 김성태·김형준·김효정·한동우(2010). “장애인고용 의지에 영향을 미치는 요인 연구: 사업체 이득과 장애인고용에 대한 인식을 중심으로”, 『장애와고용』, 20(1): 267-288.
- 박혜원·김호진·방종관·임예직·유완식·김언아(2018). 『2017년 장애인 경제활동 실태조사』, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 나지윤·조연지(2009). “장애인고용 결정요인 분석: 장애인의무고용 활성화를 위하여”, 『제1회 장애인고용패널학술대회논문집(Session I)』: 353-374.

16) 특히, 장애인 의무고용률 미달 시에 납부해야 하는 부담기초액이 최저임금과 연동되어 매년 상승하고 있으며, 부담금 가산제도를 통해 장애인 의무고용의 구간상황에 따른 가산 정수를 실시하는 등 부담금 납부의 부담도 높아지게 됨을 강조해야 한다.

- 민경희(1994). 『우리나라 장애인고용의 문제점과 고용 활성화방안』, 석사학위논문, 연세대학교.
- 박자경(2009). “장애인에 대한 사업체의 인식과 고용관련 행위와의 관계 분석”, 『제1회 장애인고용패널 학술대회논문집(Session II)』: 353-375.
- 박혜원·김호진·임예직·조경민(2018). 『2018 장애인통계』, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 변민수(2012). 『장애인 의무고용기업체의 장애인고용에 영향을 미치는 요인: 다층모형을 이용한 장애인고용 영향 요인의 분석』, 박사학위논문, 고려대학교.
- 변민수·류정진·김호진·김언아(2010). 『2010년 기업체 장애인고용 실태조사』, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 심진예·이효성(2009). 『장애인고용 저조기업의 고용촉진방안』, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 이기영·정광진·박혜원·임예직·김언아(2018). 『2018년 기업체 장애인고용 실태조사』, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 이성규·양숙미(2009). “고용주의 장애인고용인식 척도개발을 위한 기초연구”, 『한국장애인복지학』, 11: 301-320.
- 이성규·양숙미·이종아·전선영(2008). 『장애인식지표 개발 및 고용주의 장애인고용인식에 관한 척도개발연구』, 장애인직업안정연구원.
- 이익섭(1993). “장애인에 관한 국제문헌과 행동지침”, 『연세사회복지연구』, 1: 119-131.
- 임종호(2006). 『뇌성마비인의 고용과 임금에 영향을 미치는 요인에 관한 연구』, 박사학위논문, 가톨릭대학교.
- 이형렬(2013). “산업유형별 의무고용기업체의 장애인고용률에 영향을 미치는 요인: 제조업, 서비스업, 기타 업종을 중심으로”, 『장애와고용』, 23(1): 77-108.
- 이형렬(2014). “기업체의 규모별, 고용부담금 부과 의무 여부에 따라 장애인고용률에 영향을 미치는 요인”, 『장애와고용』, 24(1): 227-262.
- 이형렬(2016). “장애인고용 이행수준별 고용의무 미달성기업체의 신규채용의사에 영향을 미치는 요인”, 『장애와고용』, 26(1): 5-39.
- 이형렬(2019). “장애인고용 사업주 지원제도의 성과분석을 통한 장애인고용촉진 활성화방안”, 『사회복지실천연구』, 15(1): 151-180.
- 이형렬·신용석(2019). “장애인고용 이행수준별 고용의무 저조기업체의 신규 미채용계획에 영향을 미치는 요인: 기업체 조직특성, 요인별 장애인고용인식을 중심으로”, 『GRI연구논총』, 21(1): 149-185.
- 이흥직(2010). “사업체 장애인고용률에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『장애와고용』, 20(4): 183-206.
- 장애인노동복지연구소(2006). 『장애인고용에 대한 사업주 의식 연구: 대구지역 사업체를 중심으로』, 동 연구소.

- 전영평(2000). “장애인고용정책의 논리와 위상 분석”, 『한국행정학보』, 34(3): 281-298.
- 조주현(2003). “장애인고용에 영향을 미치는 고용주인식에 관한 연구”, 『특수교육저널: 이론과 실천』, 4(4): 351-378.
- 조주현·최윤영(2010). “고용주의 장애인고용인식 및 만족도에 관한 연구”, 『직업재활연구』, 20(1): 65-91.
- 채구묵(2007). “신규대졸자의 취업 및 임금수준 결정요인 분석”, 『한국사회복지학』, 59: 35-61.
- 최무현(2003). “한국의 장애인고용정책 과정에 관한 연구: 장애인고용촉진 및 직업재활법 개정과정을 중심으로”, 『한국행정연구』, 12(4): 33-62.
- 한국장애인고용공단(2019). 장애인고용업무현황(2019.6.30.기준), <http://www.kead.or.kr>.
- 한국장애인고용공단(2019). 직장 내 장애인 인식개선교육 강의자료, <http://www.kead.or.kr>.
- Crip, R.(1990). “Return to Work After Spinal Cord Injury”, *Journal of Rehabilitation*, 56.
- Florian, V.(1982). “The meanings of work for physically disabled clients undergoing vocational rehabilitation”, *International Journal of Rehabilitation Research*, 5: 375-377.
- 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.
- Hernandez, B., Keys, C., & Balcazar, F.(2000). “Employer attitudes toward workers with disabilities and thier ADA employment Right: A literature review”, *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 4-16.
- Siperstein, G. N., Romano, N., Mohler, A., & Parker, K.(2005). “A National surver of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities”, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 23: 3-9.
- Unger, D. D.(2002). “Employer’ attitudes toward persons with disabilities in the workforce: Myths or realities?”, *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17: 2-10.
- Wilgosh, L., & Skaret, D.(1987). “Employer attitudes toward hiring individuals with disabilities: A review of the recent literature”, *Canadian Journal of Rehabilitation*: 1, 89-98.

**이형렬** hylee@hit.ac.kr

2007년 대전대학교에서 “청각장애인의 직무만족, 사회적 지지, 자기효능감이 직업유지에 미치는 영향”으로 사회복지학 박사학위를 받았다. 노동부산하 한국장애인고용공단에서 장애인 직업재활 업무를 주로 담당했으며, 차장을 역임하였다. 현재 한국장애인재활협회 RI KOREA 직업분과 전문위원, 한국전문대학사회복지교육협의회 이사 등을 맡고 있으며, 현재 대전보건대학교 사회복지과에서 부교수로 재직 중이다. 저서로서 『사회복지학개론』(공저, 2014, 창지사), 『사회복지정책론』(공저, 2015, 양서원), 『장애인복지론』(공저, 2020, 창지사) 등이 있으며, 논문으로는 “장애인고용 이행수준별 고용의무 미달 성기업체의 신규채용의사에 영향을 미치는 요인”(2016), “기업체 주요 취업직종별 장애인근로자의 상대적 빈곤여부에 영향을 미치는 요인: 사무직, 서비스·판매직, 생산직, 단순노무직을 중심으로”(2018) 등 다수의 논문을 발표하였다. 주요 관심분야는 장애인고용 특히, 청각장애인 및 중증장애인의 직업재활 정책 및 실천이다.

**신용석** sys1127@gmail.com

2015년 성균관대학교에서 “요양보호사가 인식하는 감성리더십과 정서사건반응이 서비스 질에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과와 일터 영성의 조절효과 검증”으로 사회복지학 박사학위를 받았다. 현재 신안산대학교 사회복지과 조교수로 재직 중이다. 논문으로는 “Landscape of Elderly Suicide in South Korea: Its Trend According to Age, Gender, and Educational Attainment”(2018), “한국 노인들의 유산상속 동기는 무엇인가: 자산이 유산상속 의향에 미치는 영향에서 관계 만족도, 정서적 지지의 조건부 과정 분석”(2017), “노인의 자산수준에 의한 건강불평등과 사회자본의 매개효과”(2017) 등 다수를 발표하였다. 주요 관심분야는 삶의 질, 자살예방, 불평등 연구 등이다.