

일본의 장애인 고용정책 동향

張昌燁

한국장애인고용촉진공단 연구개발실장

I. 1993~1997년 장애인 고용대책 기본방침

- 1970년에 제정된 『심신장애인대책기본법』을 1993년에 개정하고, 이에 따른 세부추진전략을 모색하기 위해 노동성에서는 1993년부터 1997년도까지 5년간 『장애인고용대책기본방침』을 수립, 이를 추진하고 있음.
- 5개년 기본계획에 의해 장애인고용의 활성화를 도모하는 가운데 1996년 8월에 일본 노동성에서는 현행 업종별 적용제외율 제도를 폐지하고 1.6%(실고용률 1.47%)로 되어있는 고용률을 1.9%로 상향 조정하고자 함.
- 특히 일반고용이 부진한 정신지체인과 정신장애인을 위해서는 별도의 고용정책을 수립하여 시행하고 있음.

1. 직업재활조치의 강화

□ 장애의 종류 및 정도에 따른 조치

- 직장 적응이 곤란한 장애인에 대해 지역의 사업체에서 생활지도 및 기능지도를 포괄적으로 실시하는 직업영역개발 원조사업 및 직업준비훈련을 실시함.
- 또한 이를 위하여 전국 47개의 장애인직업센터(우리나라의 공단 지방사무소에 해당함)의 기능을 강화하여 기업과의 연계를 바탕으로 직업재활조치에 관한 전문적인 상담, 원조 등을 실시함.

□ 직업능력개발

- 일반 공공직업능력개발 시설의 장애인 이용을 활성화하고, 이를 위해 공공직업능력 개발 시설내 장애특성을 고려한 훈련과목의 설치 및 효과적 직업훈련을 실시함.
- 실제 작업현장을 활용한 직업능력개발이 효과적이므로 조성금 등의 지원을 통한 민간의 장애인 직업능력개발을 강화함.

□ 실시체제 정비

- 사회복지의 전체적 맥락에 근거하는 직업재활 사업을 실시하고, 이를 위해 지역장애인직업센터, 공공직업안정소 등 밀접한 정보교환을 위한 직업 재활 네트워크 (Rehabilitation Network)를 형성함.

□ 전문적 지식을 갖는 인재의 육성

- 장애의 종류 및 정도에 따른 세부적인 재활 조치를 행할 수 있는 직업 카운슬러 등 전문인력의 양성과 장애인고용사업체에 선임되는 장애인직업생활상담원의 자질향상을 도모함.

2. 사업주의 고용관리 지침

□ 기본적 사항

- 배치 및 직업환경 개선
 - 개인의 적성과 능력에 맞는 적합한 직무에 배치
 - 자신의 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 장애의 종류 및 정도에 따른 직장환경 개선
- 교육·훈련 실시
 - 직장환경 및 직무내용에 익숙할 때까지 충분한 교육·훈련 실시
 - 직무내용의 변화시 장애인이 재적응할 수 있도록 교육·훈련 실시
- 안전·건강관리
 - 장애의 종류 및 정도에 대응한 안전관리
 - 비상시에서도 안전 시설 정비
 - 법률에 규정된 건강진단 실시

-
- 직업정착의 추진
 - 법률에 규정된 장애인고용추진자, 장애인직업생활상담원 그리고 인사담당자의 협력으로 장애인의 직장정착 조력

□ 장애의 종류별 배려사항

- 시각장애인
 - 채광, 실내조명, 확대경 등 시설·설비의 정비
 - 중증 시각장애인을 위한 음성출력 워드프로세서, NC선반 등 기기·설비의 지원
 - 직장환경의 변화에 따른 정리정돈에 유의하여 이동시 사고 예방
 - 사무직에 종사하는 중증시각장애인을 위한 문서낭독 원조자 배치
- 청각장애인
 - 팩시밀리나 오버헤드프로젝트의 활용으로 커뮤니케이션 지원
 - 빛, 색 또는 진동에 의한 안전·경보장치의 도입
- 지체부자유자
 - 지원기기의 개발 및 작업공정 개선
 - 휠체어 사용 장애인의 욕창을 방지하기 위한 과중한 작업시간이나 작업내용에 유의
 - 작업환경 정리정돈 및 긴급시 안전통로 확보
- 내부장애인
 - 직무내용, 근무조건등이 과중하지 않도록 유의
 - 통원, 투약 배려 및 위급시 조속한 휴식
 - 정기적인 건강관리
- 정인지체인
 - 직무내용 및 작업환경의 재구성으로 쉽고 간단한 조작에 의해 직무수행이 이루어지도록 함.
 - 몸상태의 변화를 스스로 보고하지 않는 경우가 많기 때문에 건강 상태 수시 확인
 - 생활지도 및 원조를 행하는 전문인력 배치
- 정신장애인
 - 심신에 부담이 되지 않는 직무내용의 배려
 - 통원, 투약 배려 및 위급시 조속한 휴식
 - 직장내 대인관계 등 지도 및 원조를 행하는 전문인력 배치

3. 장애인의 고용촉진 및 고용안정을 위한 시책

□ 신체장애인 고용률제도의 엄정한 운영

- 다양한 조성조치의 활용, 모범사례의 주지 등에 의한 사업주의 장애인 고용활성화
- 공공직업안정소의 사업주 지도·원조 강화
- 사업체의 신체장애인 고용실적 공표
- 계속고용을 위해 사업주에 대한 상담·원조 및 각종 조성조치 강화
- 지원기기 및 직장개선 기법에 관한 연구·개발
- 중도장애인 계속고용을 위한 지원 강화

□ 중증장애인의 고용대책 추진

- 중증장애인의 자영업 지원
- 직역확대, 직업능력개발 사업 추진
- 중증장애인에 대한 특례조치 실시(중증장애인인 경우 단시간 근로자의 고용인정)
- 재택근무, 유동근무시간제 등 다양한 근무 형태의 개발로 고용활성화
- 지방자치단체와 민간기업 협동의 제3섹터 방식에 의한 중증장애인고용기업의 육성
- 중증장애인 다수고용사업체의 설치추진
- 수산시설(우리나라의 보호작업장에 해당함) 입소자의 능력에 따른 일반고용으로의 전환을 활성화하기 위해 재활 네트워크의 강화
- 장애인 고령화에 따른 직업능력의 변화 등 조사연구, 그리고 이에 따른 대책 마련

□ 정신지체인의 고용대책 추진

- 취업 직종을 확대하기 위한 직역개발 및 직업능력개발
- 사회생활지도를 위한 인적 원조체계의 정비 및 고용환경 정비

□ 정신장애인의 고용대책 추진

- 일반고용이 가능한 경우 각종 조성조치에 의한 고용촉진
- 의료 및 복지부문과의 연계에 의한 지원체제 정비

□ 장애인의 직업적 자립에 관한 사회환경의 정비

- 장애인의 직업적 자립을 위해서는 고용외에도 교육, 복지 등이 중요하며 장애인이 생활하고 있는 지역사회의 여러 가지 시책도 매우 중요함.

-
- 따라서 관계기관과의 연계 특히 지역수준에서 지방공공단체 및 민간부문의 연계를 강화하여 주택, 교통 등 종합적인 재활지원체계를 모색함.

□ 장애인고용에 관한 국제협력의 추진

- 개발도상국의 장애인 직업재활에 관한 기술협력
- 선진제국과의 정보교환

II. 정신지체인 및 정신장애인의 고용촉진정책

1. 배경

- 정신지체인은 1987년의 『장애인고용촉진등에 관한 법률』 개정에 의해 고용률제도상에 있어 법정고용률의 산정기초는 아니지만 고용부담금과 관련한 실고용률의 산정에 있어서는 계산되도록 되어 있음.
- 정신지체인의 취업분야는 제조업, 도·소매업, 서비스업 등 여러 가지 업종에 확대되고 직종도 조립공, 검사공, 판매직, 사무직 등으로 확대되고 있음.
- 정신지체인이나 정신장애인에 대한 고용률제도의 적용을 촉구하는 사회적 욕구가 높아짐에 따라 1995년 12월에 내각총리대신을 본부장으로 하는 장애인대책추진본부가 책정한 『장애인 플랜~노멀라이제이션 7개년 전략』이나 1996년 5월에 행해진 총무청에 의한 『장애인의 고용·취업에 관한 행정감찰결과에 근거하는 권고』에 있어서도 정신지체인을 포함하는 고용률의 설정이 제기되었음.

2. 장애인고용문제연구회의 보고서

- 1996년 4월부터 『장애인고용문제연구회』를 개최하여 장애인의 고용의무제도 및 고용지원제도를 전반적으로 검토하여 그 결과를 제시하였음.
- 또한 노동성은 이 보고서를 근거로 하여 관계심의회를 논의한 뒤 해당조치를 강구하여 정신지체인 및 정신장애인의 고용정책을 강화할 계획임.

3. 장애인고용문제연구회의 보고서 주요내용

가. 장애인 고용의무제도에 대한 고찰

□ 장애인 고용의무제도

○ 정신지체인 고용의무제도

- 정신지체인의 고용촉진을 위한 정책 전개, 신체장애인의 고용에 대한 영향, 장애인 사회참가에 관한 사회적 여건의 고조 등에 비추어 정신지체인을 고용의 무의 대상으로 하고 법정고용률의 산정기초에 추가해야 함.

○ 정신장애인 고용의무제도

- 정신장애인의 고용촉진을 위해 직장실습장소의 확대, 정신장애인 고용사업주에 대한 계발활동 등 조건정비
- 정신장애인의 고용률제도에 관해서는 장애인 플랜의 계획기간인 2002년도까지는 계속해서 검토를 실시하여 적절한 조치가 강구되도록 할 필요가 있음.

□ 고용의무제도에 관한 제문제

○ 제외율제도

- 정신지체인의 제외율제도: 정신지체인을 고용의무의 대상으로 하여 법정고용률 산정기초에 추가할 경우에도 정신지체인의 직역이 지속적으로 확대되고 있기 때문에 정신지체인 적용제도율을 설정함은 타당치 않음.
- 신체장애인의 제외율제도: 현행 신체장애인의 제외율제도에 관해서도 기술혁신, 작업환경의 개선 등에 의해 고용실태와는 동떨어지고 지속적인 직역확대가 이루어지고 있기 때문에 제외율제도를 폐지하거나 또는 납부금제도상의 적용을 폐지하여야 함.

○ 특례자회사제도

- 특례자회사 인정 요건을 완화하며 동 제도의 활용을 적극 홍보하여 정신지체인을 비롯한 장애인의 고용을 활성화함.

나. 정신지체인 및 정신장애인에 대한 고용지원책

□ 납부금제도에 근거하는 조성조치

- 사업체를 활용한 직업재활: 정신지체인이나 정신장애인의 고용실적이 있는 사업체

에서의 직업재활 프로그램을 강화하며 이를 위한 지원실시

- 장애의 종류별, 편리성을 고려한 조성금제도: 조성금제도에 있어서 장애인의 장애특성을 배려하며 이용 편의를 위해 제도 정비

□ 장애인고용지원센터의 확충

- 장애인고용지원센터의 설치주체의 요건을 완화하며 복지부문과의 연계를 강화할 수 있는 이른바 코디네이트형 센터를 설치할 수 있도록 지정요건 및 조성의 재검토

□ 정신장애인에 대한 그 밖의 고용지원책의 충실

- 고용지원책의 대상이 되는 정신장애인의 범위
 - 정신장애회복인의 범위에 대해서도 현행의 내용에 정신장애인 보건복지수첩의 소지자로서 취업가능한 사람을 추가
- 단시간노동에 취업하는 정신장애인의 조성 확대
 - 특정 구직자 고용개발 조성금등의 지급대상범위를 확대하여 단시간 노동에 취업하는 정신장애인도 조성의 대상으로 함.
- 납부금제도에 근거하는 조성금의 요건완화
 - 현행의 납부금제도에 근거하는 조성금의 대상자로서 정신장애인 사회적응훈련사업의 대상자는 공공직업 안정소에 의한 소개를 실시하지 않는 것이 적당함.
- 제3섹터 방식에 의한 중증장애인 다수고용 기업의 설립의 추진
 - 제3섹터 방식에 의한 중증장애인 다수고용기업의 설립시 정신장애인이 고용되도록 적극적 유도
- 직업능력개발시책등의 충실
 - 정신장애인을 위한 직업능력개발시설의 설치운영에 관한 조성등 정신장애인을 위한 직업능력개발 시책을 강화
- 『정신장애회복자』라는 명칭의 검토
 - 『정신장애회복자』라고 하는 명칭을 새로운 용어로 변경