

prepared for **kead EDI** 
한국장애인고용공단 고용개발원

2022년 기업체 장애인고용실태조사 면접원 지침서



한국장애인고용공단
Korea Employment Agency for Persons with Disabilities



2022 Survey on the Employment Status
of the Disabled Business

2022.06.



목 차

1장 한국장애인고용공단 소개	1
1. 조사 소개	3
2. 공단 소개	4
3. 장애, 알아보기	6
4. 장애, 이해하기	9
5. 장애 관련 법과 제도	18
2장. 조사개요	27
1. 조사목적	28
2. 법적근거	28
3. 조사연혁	28
4. 조사개요	29
5. 조사주관기관	29
6. 조사절차	30
7. 조사내용	30
8. 조사결과의 활용	30
3장. 조사대상의 이해	31
1. 조사대상	32
2. 명부 및 컨택관리	32
3. 응답자 선정 유의사항	33
4장. 진행절차별 유의사항	35
1. 컨택단계 유의사항	36
2. 대면 후 유의사항	36
3. 진행단계 유의사항	37
4. 종료단계 유의사항	39
5. 본 조사 특이사항	40
6. 조사 홍보	41
7. 면접원의 역할과 의무	41

5장. 조사 기준의 이해	43
1. 조사 시점	44
2. 조사 단위	44
3. 상시근로자 기준	45
6장. 문항별 지침(기본조사)	47
7장. 문항별 지침(심층-고용)	53
8장. 문항별 지침(심층-미고용)	89
부록	121
1. 작업보조기기(보조공학기기)	122
2. 편의시설 설치대상	127
3. 장애인 편의시설	128
4. 고용직업분류(KECO)	132
5. 장애인고용의무제도	133
6. Q&A	135

2022년 기업체장애인고용실태조사 면접원지침서

1장. 한국장애인고용공단 소개



“ 편견을 걷어내면
인재가 보입니다 ”

장애인 고용!

2021.6.

Korea Employment Agency for the Disabled

조사 소개

Korea Employment Agency for the Persons with Disabilities

기업체장애인고용실태조사



2

“

조사 목적

기업의 장애인 **고용규모를 추정**하고,
장애인 **고용 실태와 고용 요인**을 파악하여
장애인고용정책의 근거자료로 활용

”

“

조사 주체

고용노동부/한국장애인고용공단

”

“

조사 모집단(조사 표본)

2020년 말 기준 상시근로자 1명 이상 고용하고 있는
우리나라 전체 기업체
(기본조사: 30,000개, 심층조사: 6,000개)

”

3



&

발달장애인 일과 삶 실태조사(20~)

4

공단 소개

한국장애인고용공단



5

장애인고용촉진 및 직업재활법

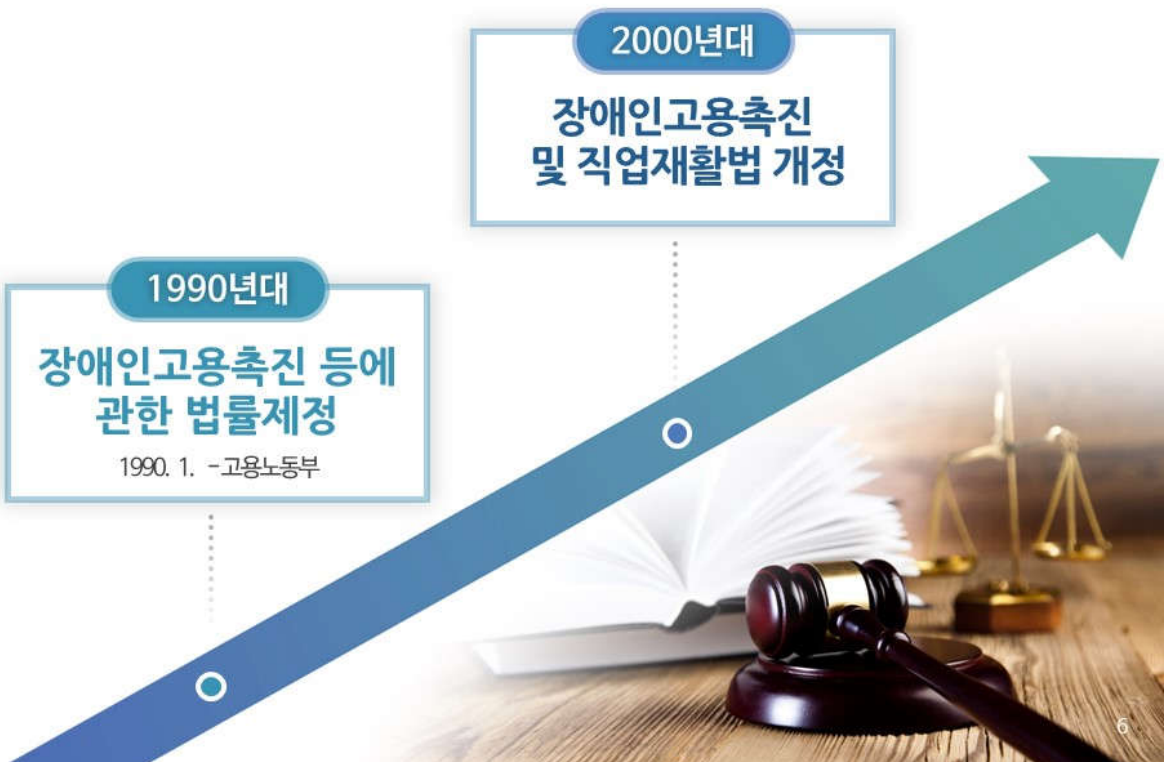
2000년대

장애인고용촉진
및 직업재활법 개정

1990년대

장애인고용촉진 등에
관한 법률제정

1990. 1. - 고용노동부



6

제 1조 (목적)

이 법은 장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 꾀하는 것을 목적으로 한다.

-장애인고용촉진 및 직업재활법 中-

장애인 고용정책과 제도

우리나라 장애인 고용정책은?

장애인 고용의무제

장애인고용촉진 및 직업재활법에 따라 근로자의 일정 비율 장애인고용 의무

“ 장애인 의무고용률 달성 못할 경우 ”



장애인 고용부담금 **부과**



장애인 지원

- 취업지원
- 직업능력개발
- 고용유지

사업주 지원

- 채용지원
- 고용환경개선
- 부담금, 장려금
- 직무개발

장애인 직업재활과 자립 + 사업주 장애인 고용

한국장애인고용공단 

장애, 알아보기

Korea Employment Agency for the Disabled

장애의 정의

장애인복지법

장애인은 신체적·정신적 장애로 인하여 오랫동안 **일상 및 사회생활**에 상당한 제약을 받는 자



장애인고용촉진 및 직업재활법

장애인이란 신체 또는 정신상의 장애로 장기간에 걸쳐 **직업생활**에 상당한 제약을 받는 자



우리 나라 장애인 인구

263만명

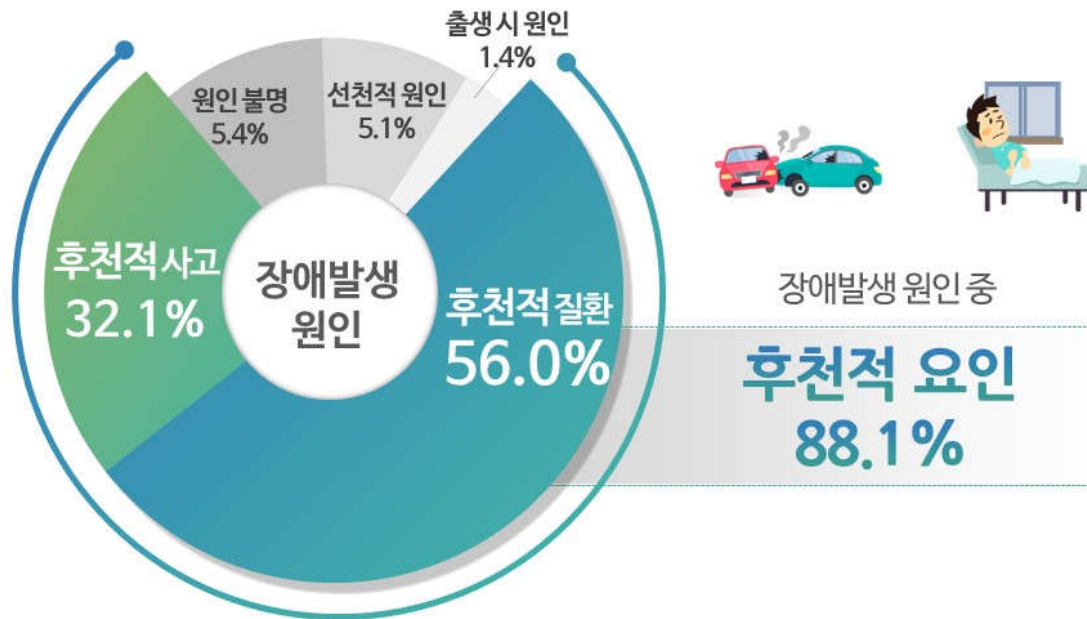
전체 인구의 약 5.1%



6가구당 1가구



장애, 남의 일이 아닙니다



누구도 장애인이 될 가능성이 있습니다

관계의 기본, 바른 호칭



장애, 이해하기

Korea Employment Agency for the Disabled

장애 유형에 대한 이해



15

우리나라의 장애 15유형

신체적 장애

- 외부기능장애**
 - 지체장애
 - 청각장애
 - 뇌병변장애
 - 언어장애
 - 시각장애
 - 안면장애
- 내부기관장애**
 - 심장장애
 - 호흡기장애
 - 심장장애
 - 장루/요루장애
 - 간장애
 - 뇌전증장애

정신적 장애

- 지적장애
- 자폐성장애
- 정신장애



16

장애유형 이해

- | | |
|------------|--------------|
| 01 → 지체장애 | 08 → 정신장애 |
| 02 → 뇌병변장애 | 09 → 신장장애 |
| 03 → 시각장애 | 10 → 심장장애 |
| 04 → 청각장애 | 11 → 호흡기장애 |
| 05 → 언어장애 | 12 → 간장애 |
| 06 → 지적장애 | 13 → 안면장애 |
| 07 → 자폐성장애 | 14 → 장루·요루장애 |
| | 15 → 뇌전증장애 |

17

지체장애

한국장애인고용공단 

“

몸통과 팔다리에 불편을 겪는 장애를 말하며
재활 및 보조기구의 발달로 취업영역이 점점 확대

”

- 절단장애
- 관절장애
- 지체기능장애
- 변형장애



2020년 전체 장애인의 45.9%

출처: 보건복지부 (장애인등록현황/2017년 12월 기준) 18

“ **뇌의 이상**으로 인한 **마비**로 일상생활에 제약, 떨림이나 경직 등의 장애만 고려된다면 여러 직종 취업 가능 ”



뇌졸중

뇌성마비

뇌외상

언어장애 등이 동반되는 경우가 많지만 지적능력과는 **상관 無**

19

“ **백내장, 녹내장, 이물질 침입 등 시각손상**으로 인한 장애로 전혀 볼 수 없는 장애인은 소수, 대부분 명암이나 형태 구분 가능 ”



보조 기구를 활용해 다양한 업무 수행 가능

20

“

소리를 뇌에 전달하는 경로에 손상이 있어 소리를 전혀 듣지 못하거나 정확하게 구별할 수 없는 장애





”



“

상대방의 말을 듣고, 말을 하는 과정에서 음성·언어 기능의 이상으로 의사소통이 잘 이루어지지 않는 장애

”

<p>음성장애</p>  <p>조음(발음)장애</p>	 <p>유창성장애(말더듬)</p>	<p>언어중추 손상</p>  <p>실어증</p>	<p>발달기 증상</p>  <p>발달성 언어장애</p>
--	---	--	--

언어장애는 지적능력이나 직업능력과는 **상관 無**

지적장애

한국장애인고용공단 

“

지적 능력의 발달이 불충분하거나 불완전하여 생활능력이 저하되는 **지능지수 70이하인 경우**

”



적절한 교육

반복 훈련

23

자폐성장애

한국장애인고용공단 

“

사회적 상호작용과 의사소통에 어려움을 겪는 장애로 눈 맞추기를 피하거나 동일한 상태를 유지하려는 특성을 보임

”



상호작용 결함

한 가지에 집착

특정 행동 반복

충분한 설명, 예행연습이 필요

24

“ 지속적인 조현병, 분열형 정동장애, 양극성 정동장애 및 반복성 우울장애로 인해 감정조절, 행동, 사고 기능 및 능력이 제한 ”





약물복용



스트레스 관리

“ 혈액 내 노폐물을 걸러내고 소변을 만드는 신장 기능에 이상이 생기는 장애 ”



근무환경도 배려해주세요



- 투석시간, 투석장소에 대해 배려하기

평균 주2~3회투석	1회투석시 4시간소요
---------------	----------------

- 식사 조절을 위해 염분이 없는 식사 요청하기

신체적활동에 주의하세요

- 혈액투석을 하는 팔목에 무리가 가지 않도록 무거운 물건을 드는 일은 피하기
- 혈액투석을 하는 팔목이나 복막투석을 하는 복강을 잡거나 밀치는 일이 없도록 주의하기

“ 심부전증, 협심증 등 심장기능의 장애로 인해 일상생활에 제한을 받거나, 심장이식을 받은 경우 ”



심장에 무리를 주면 안되요



- 심장에 무리가 될 수 있는 과격한 운동이나 활동 자제하기



- 회식 시에도 염분이나 당분이 많은 음식은 되도록 피하기

이런 행동은 주의하세요



- 과도한 음주와 흡연은 심장에 무리를 주므로 권하지 않음

27

“ 폐, 기관지 등 호흡기관의 기능이 만성적으로 저하되어 일상생활에 상당한 어려움을 겪는 장애 ”



외부요인

흡연, 세균 감염 등에 노출



내부요인

염증, 면역 체계의 이상

쾌적한 환경을 조성합니다



- 건조한 환경이나 자극적인 가스, 급격한 온도 변화가 있는 작업환경은 피하기



- 담배를 권하거나 함께 있는 자리에서 담배를 피우지 않기

무리한 업무는 위험합니다



- 이동이 많거나 노동 강도가 높은 직무는 피하여 배치하기





- 천명음(쌩쌩거리는 소리)이 날 땐 피곤한지 물어보고 쉴 수 있게 배려하기

28



“ 간경변, 간암 등 만성 간질환에 대한 적극적인 치료에도 불구하고 장애가 지속되거나 간 이식을 받은 경우 ”



과로나수면부족은 피해주세요

-  업무로 인하여 과로나 수면 부족이 생기지 않도록 배려하기
-  황달증상이 나타나는 경우, 피하지 말고 자연스럽게 대처하기

회식할때도 주의하세요



-  술은 금물이므로 회식 시 술을 권하지 않기
-  식사할 땐 저염식 위주로 식사를 할 수 있도록 도와주기

29


“ 일상적으로 노출되는 부위에 충분한 치료 후에도 흉터, 색소침착, 조직의 비후나 함몰, 결손 등이 남아있는 장애 ”



주변의 배려가 필요합니다

- 화상으로 인한 장애**
-  한여름에도 무리하게 모자나 장갑 등을 벗게 하는 행동은 삼가하기
 -  습도나 온도에 영향을 많이 받아 냉방이 잘 되는 곳에서 일할 수 있도록 배려하기

술은 권하지 마세요

-  술은 흉터에 색소침착을 남게 할 수 있어 무리하게 권하지 않기

30

“ 배변기능 또는 배뇨기능의 장애로 인하여 장루 또는 요루를 시술해 일상생활에 상당한 어려움을 겪는 장애 ”



대부분 질병으로 발생

자연스럽게 대처주세요



- 탈의를 해야 하는 경우, 이에 대해 사전에 먼저 의논하기



- 업무 중 수시로 가스가 배출되더라도 장애특성을 이해하고 자연스럽게 대처기

자극적인 식사는 피해주세요



- 식사 메뉴를 선택할 때 질긴 섬유질 음식, 자극적인 음식 등은 피해서 선택하기



- 술이나 담배는 장애에 많은 영향을 미치므로 권하지 않기

31

“ 대뇌기능의 일시적인 장애로 의식을 잃거나 신체활동에 어려움을 겪는 등 여러 증상이 짧은 시간 안에 일어나는 경우 ”

※ 2014년부터 간질장애가 뇌전증장애로 변경



소아뇌전증

대뇌저산소증, 대뇌외상, 경련성 등

성인뇌전증

뇌손상, 종양, 뇌혈관장애 등

편안한 근무환경을 마련해주세요



- 규칙적인 식사를 하고 약을 복용할 수 있도록 배려하기



- 수면 부족으로 인해 발작이 일어나지 않도록 근무시간 배려하기



- 운전이나 높은 곳, 위험한 기계 앞에서 일하지 않도록 직무를 조정하기

발작이 일어나도 침착하세요

만약 발작이 일어나면



주변의 위험한 물건 치우기



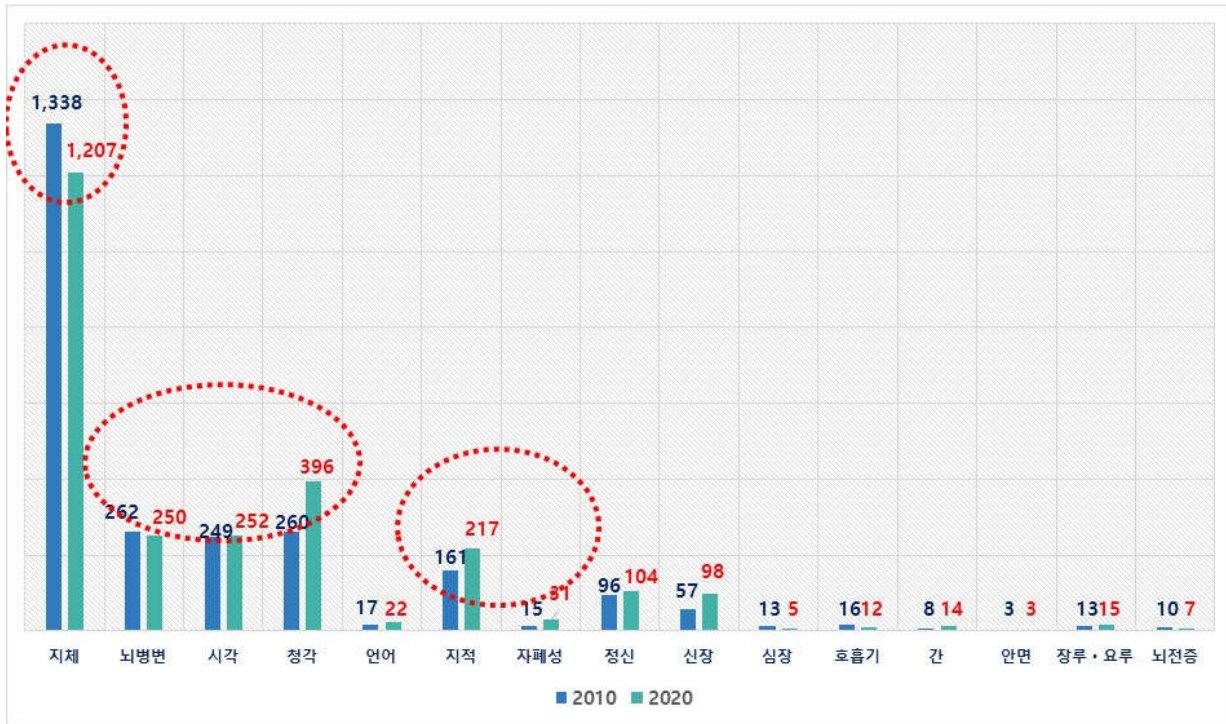
안경, 넥타이, 단추, 허리띠 풀기



기도를 유지

32

우리나라의 15개 장애유형



33

한국장애인고용공단 

장애 관련 법과 제도

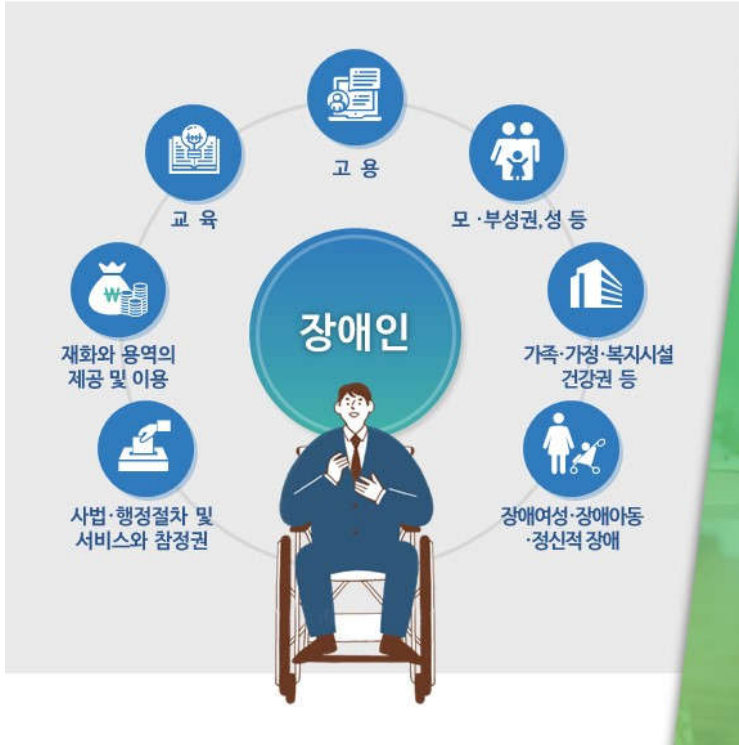
Korea Employment Agency for the Disabled

장애 유형에 대한 이해



34

1. 장애인차별금지법



모든 생활영역에서
참여와 평등권 보장

[장애인 차별금지법]

1. 장애인차별금지법

고용에서의 정당한 편의 제공

모집·채용

정보제공

- 모집자료 / 채용공고 동등하게 이용 가능
- 지원서 / 기타양식 스스로 작성 가능

장소

- 장애인도 접근 가능한 장소제공

1. 장애인차별금지법

고용에서의 정당한 편의 제공

모집·채용



사업장 접근성

- 휠체어로 출입 및 이동 가능
- 화장실 이용하기 적합



의사소통 및 업무수행

- 동등한 정보 이용 경로 제공
- 인지 가능한 작업지침서 / 작업지시서
- 보조기구, 시설 설치, 낭독자 등 제공

1. 장애인차별금지법

고용에서의 정당한 편의 제공

모집·채용



교육·훈련

- 접근 가능한 교육 장소, 교재, 보조 인력 제공
- 필요한 보조수단 제공



시험·평가

- 적절한 보조수단, 인력 제공
- 특성을 고려한 난이도 및 평가시간과 평가방식 운영



직무·정책 업무 배치 조정

- 재할, 치료를 위한 일정 및 시간 변경
- 편의 제공을 위한 사업장 방침 조정 가능

2. 장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률

편의증진보장에 관한 법이란?

기본원칙

공공건물 및 공중이용시설을 이용함에 있어 가능한 최단거리로 이동할 수 있도록 편의시설을 설치

신축

증축

개축

재축

건축허가를 받아 신축, 주요부분을 변경하는 때에 일정규모 이상의 건물은 의무적 설치

가능한 최단거리로 이동

설치기준

39

2. 장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률

편의시설이란?

“

편의시설이란 장애인만을 위한 시설이 아니라 누구나 편리하고 안전하게 사용하는 모두를 위한 시설

「장애인·노인·임산부등의 편의증진보장에 관한 법률」 제2조

”

“**편의시설**”이라 함은 장애인 등이 생활을 영위함에 있어 이동과 시설이용의 편리를 도모하고 정보에의 접근을 용이하게 하기 위한 시설과 설비를 말한다

“**장애인 등**”이라 함은 이동과 시설이용 및 정보에의 접근 등에 불편을 느끼는 자를 말한다.

40

2. 장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률

편의시설의 종류



41

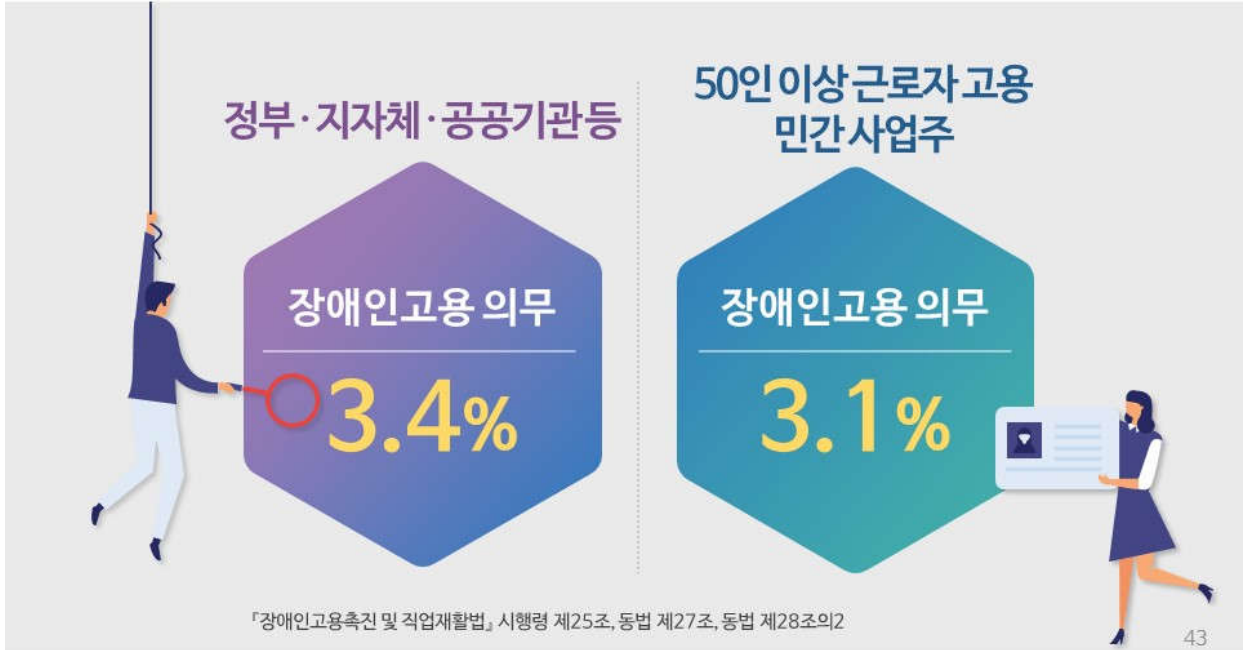
3. 장애인 고용촉진 및 직업재활법



42

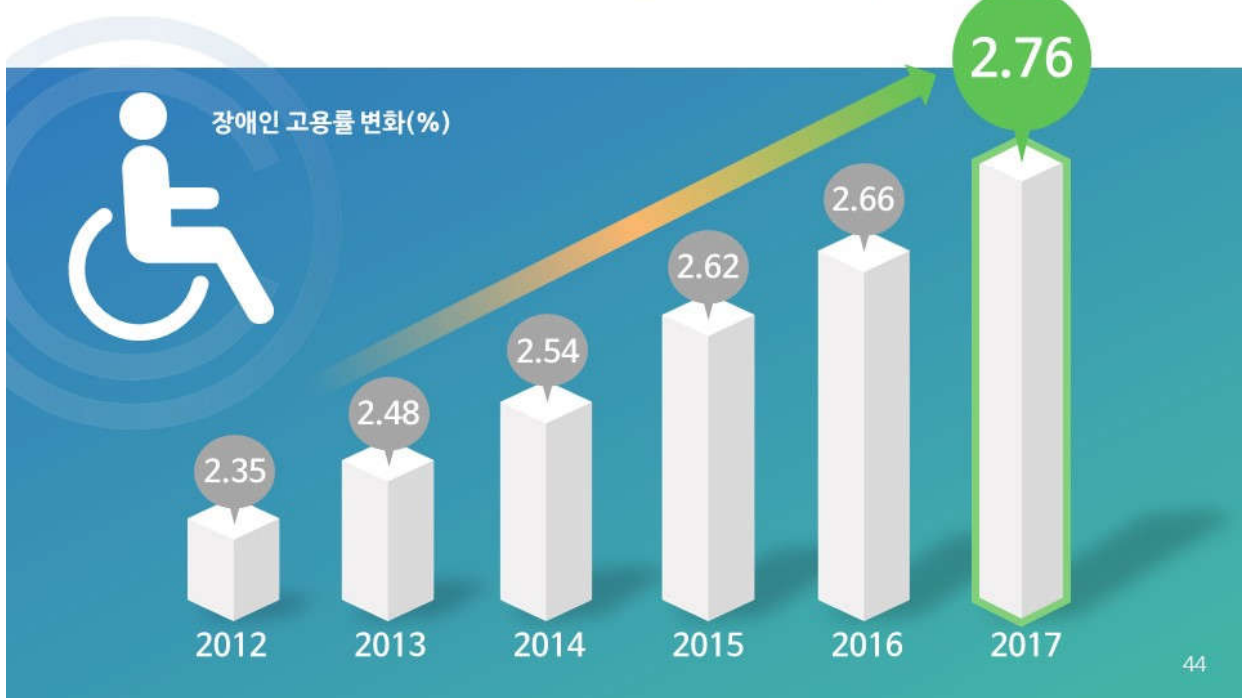
3. 장애인 고용촉진 및 직업재활법

[적극적 고용제도, 장애인 고용의무제]



3. 장애인 고용촉진 및 직업재활법

[적극적 고용제도, 장애인 고용의무제]



3. 장애인 고용촉진 및 직업재활법

[사업주 지원 제도] 장애인을 고용하면 어떤 혜택이?

장애인 고용장려금 지급

고용 장려금

한국장애인
고용공단

의무고용률
초과 사업체

고용장려금 지급단가

구분	경증 남성	경증 여성	중증 남성	중증 여성
단가	30만원	45만원	60만원	80만원

* 지급단가/월임금액의 60%를 비교하여 낮은 단가 지급

고용환경 개선지원

고용시설·
장비 지원

- 통근용 승합자동차 구입
- 재택근무에 필요한 작업장비

고용시설
자금 융자

- 작업시설, 편의시설, 부대시설

45

3. 장애인 고용촉진 및 직업재활법

[사업주 지원 제도] 장애인을 고용하면 어떤 혜택이?

보조공학기기 및 고용관리비용 지원

보조공학
기기

- 시각장애인용 컴퓨터
- 음성증폭기
- 맞춤보조 공학기기

고용관리
비용

작업지도원
배치 비용 지원

장애인 표준사업장 인증

시설의 설치
및 개선 비용 지원



생산품 우선 구매

세액 감면

46

3. 장애인 고용촉진 및 직업재활법

[장애인 지원 제도] 일하고 싶다면 지원 받을 수 있습니다!

<p>취업알선지원</p> <ul style="list-style-type: none"> 능력에 따른 사업체 소개 직업훈련을 통한 능력제고 구인상담 및 현장 방문 취업 후, 적응과 경력 개발 지원 	<p>중증장애인 지원고용</p> <p>선훈련 - 후배치 ↓ [선배치 - 후훈련]</p> <hr/> <p>장애인 훈련준비금, 일비, 상해보험 등</p> <p>사업주 훈련보조금, 직무지도원 배치</p>	<p>취업성공패키지/중증인턴제</p> <p>장애인 취업성공패키지 단계별 전문적인 서비스를 제공하는 통합취업지원프로그램</p> <p>중증장애인 인턴제 중증장애인의 인턴 근무 기회 제공, 직무능력 향상 /정규직 전환 지원</p> 
--	---	--

47

3. 장애인 고용촉진 및 직업재활법

[장애인 지원 제도] 일하고 싶다면 지원 받을 수 있습니다!

<p>장애인 취업성공패키지</p> <p>취업을 희망하는 만 18세 이상 69세 이하의 장애인</p> <p>1단계 상담 및 취업계획 수립 → 2단계 직업능력 향상 → 3단계 집중 취업알선</p>	<p>근로지원인 지원</p> <p>장애인 직무 중 부수적인 업무 지원</p> <p>이동 지원, 서류 대독, 수기, 수어 통역</p>
<p>맞춤훈련 및 능력개발 지원</p> <p>한국장애인고용공단, 약정체결, 사업주</p> <p>훈련 실시, 우선 채용</p>	<p>장애인 직업생활상담원 선임의무</p> <p>장애인 근로자 상시 20명 이상</p> <p>장애인의 직업지도, 직업적응훈련, 직업능력개발훈련, 취업 후 적응지도</p> <p>「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제75조, 동법 시행령 제80조</p>

48

「개인정보보호법」

제15조(개인정보의 수집·이용) ①개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 개인정보를 수집할 수 있으며 그 수집 목적의 범위에서 이용할 수 있다.

1. 정보주체의 동의를 받은 경우
2. 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우
3. 공공기관이 법령 등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 불가피한 경우
(이하 생략)

제17조(개인정보의 제공) ①개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 정보주체의 개인정보를 제3자에게 제공(공유)할 수 있다.

1. 정보주체의 동의를 받은 경우
2. 제15조제1항제2호·제3호 및 제5호에 따라 개인정보를 수집한 목적 범위에서 개인정보를 제공하는 경우

사업체가 자주하는 질문

국가에서 하는 조사

고용노동부와 한국장애인고용단이 주관하는
국가 승인 통계조사입니다.

협조공문

고용노동부 장관
한국장애인고용공단
고용개발원장



고용노동부

기준 시점 준수

2021년이 아닌 **2020년 말**

그러나,
'코로나로 지속으로 인한 경영환경 변화'는
조사 현재 기준으로 응답합니다.

이미 제출했는데?

장애인고용계획 및 실시상황보고와 다릅니다

장애인고용계획 및 실시상황보고는
의무고용사업체를 대상으로 매년 2회(1월, 7월)

공단으로 제출: 단순한 고용규모 파악 목적
기업체장애인고용실태조사는 모든 기업체 대상
고용실태와 고용요인 파악 목적

장애인을 고용하면 혜택이?

1588-1519로 전화하세요

장애인 취업알선을 희망하거나
장애인고용 지원혜택 문의가 있는 경우
연계 요청 드립니다

2022년 기업체장애인고용실태조사 면접원지침서

2장. 조사개요

2장 조사개요

1. 조사목적

- 본 조사는 우리나라 전체 기업체의 장애인고용 관련 규모의 추정과 고용실태, 고용요인들을 파악하는 것을 목적으로 하며 세부과제는 다음과 같음
- 첫째, 전체 기업체의 장애인고용 현황을 총체적으로 파악하기 위하여 상시근로자 1인 이상 규모의 기업체를 대상으로 조사를 실시함 (기본조사)
- 둘째, 장애인고용과 관련된 요인들을 세부적으로 파악하기 위하여 상시 5인 이상 규모의 기업체를 대상으로 고용현황, 인사·노무, 고용환경, 고용에 따른 도움 정도 등을 조사함 (심층조사)

2. 법적근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제26조(장애인 실태조사)



제 26조(장애인 실태조사)

고용노동부장관은 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 매년 1회 이상 장애인의 취업직종·근로형태·근속기간·임금수준 등 고용현황 및 장애인근로자의 산업재해 현황에 대하여 전국적인 실태조사를 실시하여야 한다.

3. 조사연혁

- 2000년 장애인고용 사업체 및 장애인 근로자를 대상으로 최초의 장애인고용 조사인 '장애인근로자실태조사'를 실시
- 2008년 조사주기를 5년에서 2년으로 단축하고, 장애인 근로자 대상 조사가 별도로 신설됨에 따라 노동시장 수요자(기업) 중심 조사로 특화 진행. 장애인고용 사업체 및 미고용 사업체를 구분하여 조사 시작
- 2012년부터 기본조사 3만여 개, 심층조사 6천여 개 기업체 대상 조사 진행, 2018년부터 통계자료의 시의성을 높이고자 조사주기를 1년으로 단축



4. 조사개요

- 조사목적과 대상에 따라 기본조사(1차 조사)와 심층조사(2차 조사)로 구분
- 심층조사의 경우 기본조사 응답 기업을 조사대상으로 하므로 기본조사 완료 후 응답 기업체 관리 필요

구분		내용
조사명		2022년 기업체장애인고용실태조사
국가승인번호		제 383002호
조사대상	기본조사	상시근로자 1인 이상 기업체 30,000개
	심층조사	상시근로자 5인 이상 장애인 고용 기업체 5,000개 장애인 미고용 기업체 1,000개
응답대상		기업체 (장애인)근로자 현황 파악이 가능한 인사업무 담당자
조사단위		기업체 단위 (※종사자 대부분이 공무원인 국가·지자체 제외)
조사표 유형	기본조사	1종
	심층조사	2종(장애인 근로자 고용사업체용/미고용사업체용)
조사방법	기본조사	CATI(전화조사 바탕으로 온라인/E-mail 조사 병행)
	심층조사	CAPI(방문면접 바탕으로 전화/온라인/E-mail 조사 병행)
조사 시점		2021년 말 기준
조사 기간		2022년 6월~10월

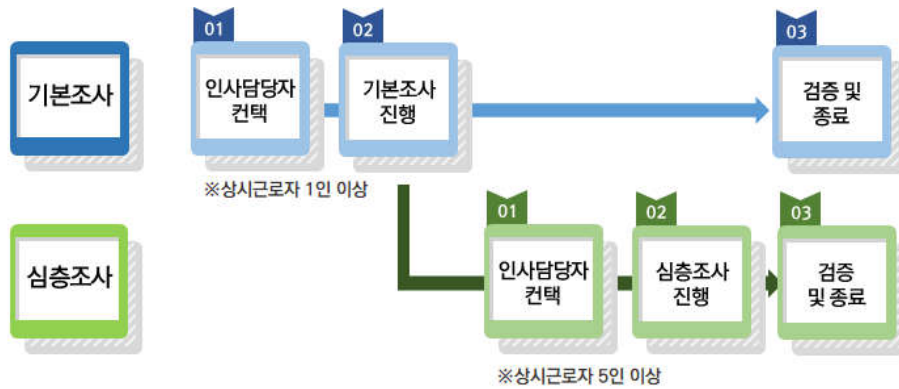
5. 조사주관기관 한국장애인고용공단

- 한국장애인고용공단은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제43조 제1항에 의거, 장애인이 직업생활을 통하여 자립할 수 있도록 지원하고 사업주의 장애인고용을 전문적으로 지원하기 위한 목적으로 설립됨
- 한국장애인고용공단이 수행하는 사업의 주요 내용은 다음과 같음

주요 사업
장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관한 정보의 수집·분석·제공 및 조사·연구
장애인에 대한 직업상담, 직업적성검사, 직업능력 평가 등 직업지도
장애인에 대한 직업적응훈련, 직업능력개발훈련, 취업알선, 취업 후 적응지도
장애인 직업생활 상담원 등 전문요원의 양성·연수
사업주의 장애인 고용환경 개선 및 고용 의무 이행 지원
사업주와 관계 기관에 대한 직업재활 및 고용관리에 관한 기술적 사항의 지도·지원
장애인의 직업적응훈련 시설, 직업능력개발훈련시설 및 장애인표준사업장 운영
장애인의 고용촉진을 위한 취업알선 기관 사이의 취업알선 전산망 구축·관리, 홍보·교육 및 장애인 기능경기 대회 등 관련 사업
장애인 고용촉진 및 직업재활과 관련된 공공기관 및 민간 기관 사이의 업무 연계 및 지원
장애인 고용에 관한 국제 협력
그 밖에 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 필요한 사업 및 고용노동부장관 또는 중앙행정기관의 장이 위탁하는 사업

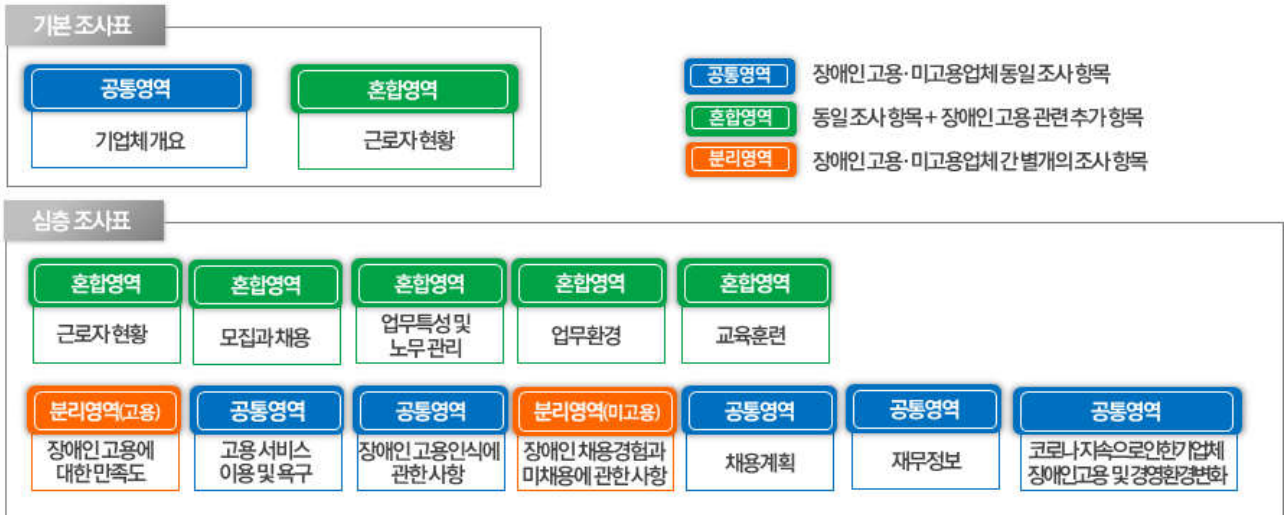
6. 조사절차

- 조사는 컨택, 기본조사, 심층조사의 단계별로 구성되며 심층조사는 상시근로자 5인 이상 기업체 중 기본조사를 완료한 기업체를 대상으로 진행함
- 조사대상은 인사업무담당자로 기본조사와 심층조사의 응답자가 상이하여도 무관하나 각 조사의 목적을 고려하여 가장 적합한 대상자를 선정하여 조사 진행



7. 조사내용

- 설문문의 구성은 다음과 같음



8. 조사결과의 활용

- 조사결과를 토대로 하여 장애인 및 장애인 고용정책을 위한 기초자료로 활용하고 장애인 및 장애인 고용정책 관련 연구소, 교수, 학계에서 연구 자료로 활용

2022년 기업체장애인고용실태조사 면접원지침서

3장. 조사대상의 이해

3장 조사대상의 이해

1. 조사대상

- 심층조사의 조사대상은 전국에 소재한 **상시근로자 5인 이상 기업체**
 - 이전 조사까지는 기본조사(전화조사)를 진행한 후 심층조사(면접조사)를 진행했으나, 응답자 부담이 크고 전화 면접이 어려운 종사자 수 50인 이상 기업체는 방문면접으로 기본조사와 심층조사를 동시에 진행함
- 조사대상은 통계청에서 제공하는 『기업체 명부』와 『전국사업체조사 명부』를 이용하여 추출함
- 실질적인 면접을 진행할 대상은 각 기업체(본사)의 인사업무담당자임
 - 기업체 전체 현황 파악할 수 있는 본사 담당자 접촉
 - 대규모 기업의 경우(300인 이상의 기업체)에는 인사부 내에서도 업무가 분리되어 있으므로, **“장애인고용계획 및 실시상황 보고” 담당자**를 우선적으로 접촉
 - 인사부가 별도로 있지 않은 소규모 기업의 경우, **주업무 중 인사업무가 포함되어있어** (장애인)근로자 현황을 파악할 수 있는 경영지원 혹은 행정업무 담당자, 기업체 대표 컨택

2. 명부 및 컨택관리

- 원표본의 유지와 300인 이상 전수층 기업체 조사가 매우 중요하기에 체계적이고 정확한 컨택 관리 필요
- 컨택 코드는 슈퍼바이저의 지침에 따라 작성하고, 실패 시 그 사유를 구체적으로 기재

구분		내용
1	성공	리스트 상 기업, 본사 기업이 맞는 경우 조사 진행
2	휴폐업	휴업이나 폐업으로 확인된 경우, 슈퍼바이저에게 보고
3	다른 기업임	전화를 받은 기업이 다른 기업이라고 한 경우, 슈퍼바이저에게 보고
4	결번	슈퍼바이저 보고
5	비수신	5회 이상 접촉 시도 후, 그래도 받지 않을 경우, 슈퍼바이저에게 보고
6	담당자 부재	담당자명, 담당자 전화번호, 통화 가능한 시간 확인 후 재통화
7	거절	조사 중요성 설명 후 그래도 거절하는 경우 슈퍼바이저에게 보고 ☞ 대규모 기업체의 경우, 공단의 지사 담당자를 통한 독려

3. 응답자 선정 유의사항

(1) 기본조사 진행여부 확인

- 기업체별 조사 호응도에 따라 기본조사 진행 여부가 상이할 수 있으므로 반드시 **기본조사 진행 여부를 사전에 파악**하도록 함
 - 이전 조사까지는 기본조사(전화조사)를 진행한 후 심층조사(면접조사)를 진행했으나, 응답자 부담이 크고 전화 면접이 어려운 종사자 수 50인 이상 기업체는 방문면접으로 기본-심층조사 동시 진행

(2) 종사자 규모 재확인

- 심층조사는 상시근로자 수 5인 이상 업체를 대상으로 함
- 컨택 시 제공된 명부상 근로자 수는 '상용근로자 수' 기준 집계치로 본 조사의 종사자 수 기준인 '상시근로자' 수와 차이가 있을 수 있음.
- 따라서, 명부 기준에 따라 50인 이상 기업체를 컨택했다고 하더라도 종사자 수가 달라질 수 있으며, **조사과정에서 4인 이하 기업체로 확인될 경우 조사 중단(보고)**

(3) 장애인상시근로자 고용여부 재확인

- **장애인근로자 고용기업체와 미고용기업체의 조사표가 상이함**으로 기본조사 결과를 바탕으로 적합한 조사표를 활용하여 조사할 수 있도록 함
 - 장애인 상시근로자가 1명이라도 있으면, **고용기업체** 설문지로 진행
 - 장애인 상시근로자가 0명이면, **미고용기업체** 설문지로 진행
- 사전에 기본조사가 완료되었더라도 현장에서 응답이 수정될 수 있으므로 **반드시 심층조사 진행 전 장애인 상시근로자 고용여부를 재확인**한 후 조사 진행 필요
 - 현장에서 기본조사결과가 수정된 경우 반드시 조사 종료 후 슈퍼바이저에게 별도 보고

(4) 50인 미만 기업체 조사진행시 유의사항

- 50인 미만 기업체의 경우, 1차 전화조사로 '기본조사'가 완료된 기업체에 대해 조사를 진행함
- 심층조사 내 근로자 수 등의 응답값은 기본조사와 일치해야하기 때문에 전체 상시근로자 수, 장애인 근로자 수가 맞는지 재확인하고 조사를 진행함. 만약 1차 조사 응답과 차이가 있는 경우 슈퍼바이저에게 별도로 보고



2022년 기업체장애인고용실태조사 면접원지침서

4장. 진행절차별 유의사항

4장 진행절차별 유의사항

1. 컨택단계 유의사항

(1) 사전 준비

- 사전 배포된 교육자료를 통해 조사방법과 설문지 내용에 대해 충분히 숙지해야 함
- 바른 언행으로 응답자가 거부감이 없도록 하고, 응답자가 조사의 취지를 잘 이해할 수 있도록 설명하여 신뢰감을 주고 자발적인 협조를 얻을 수 있도록 노력해야 함
- 태블릿PC, 설문지, 필기구 등 조사에 필요한 물품을 미리 확인하여 당황하는 일이 없도록 함

(2) 컨택 관리

- 응답자 컨택 시 신분을 정확하게 밝히고, 정중하고 공손한 태도로 방문 일자와 시간을 협의함
 - 응답자가 업무 중 시간을 내어서 조사에 참여해야 하므로 가급적 응답자가 편한 시간에 조사를 진행할 수 있도록 함
 - 반드시 사전에 소요 예상시간(약 40분 내외)을 안내하여 응답자가 조사를 위해 충분한 시간을 할애할 수 있는 환경을 조성하도록 함
 - 코로나19 등의 사유로 응답자가 기업체 외부에서 조사 진행을 희망하는 경우, 응답자가 희망하는 장소에서 조사를 진행하되 유동인구가 많거나 지나치게 소란스러운 장소는 피하도록 함
- 면접원은 컨택일지에 컨택 일자, 방문 횟수 및 면접 시간을 확인하고 기입해야 함
- 원표본 유지율이 매우 중요한 조사로, 슈퍼바이저의 안내에 따라 원표본만 우선 진행
- 배정받은 원표본이 조사되지 않은 경우 슈퍼바이저에게 보고한 후, 대체표본을 배부받아 조사 진행
- 단순 거절로 인한 대체를 실시하지 않으며, 최대한 설득 후 원칙에 따라 대체 실시

2. 대면 후 유의사항

(1) 조사 목적과 내용에 대한 충분한 사전설명 제공

- 인사담당자가 기업체를 대표하여 직접 조사에 응답하는 것을 꺼려할 수 있으므로 조사의 목적과 취지를 잘 전달해야 함
- 조사에 대해 충분히 이해와 공감감이 이루어질 수 있도록 면접원이 조사 개요, 목적, 취지 등에 대하여 충분히 설명한 후, 응답자가 기업체를 대표하여 기업체의 상황을 응답함
- 본 조사는 관계 법령에 의거해서 이루어지는 공신력 있는 조사이며, 응답은 통계법에 의해 비밀이 보장되므로 다른 용도로 사용되지 않을 것임을 충분히 설명



장애인고용촉진 및 직업재활법 제 26조(장애인 실태조사)

고용노동부장관은 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 매년 1회 이상 장애인의 취업직종·근로형태·근속기간·임금수준 등 고용현황 및 장애인근로자의 산업재해 현황에 대하여 전국적인 실태조사를 실시하여야 한다.

통계청 승인통계 : 승인번호 제 383002호

통계법 33조(비밀의 보호)

- 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
- 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

(2) 조사 거절시 대응요령

- '바쁘다', '귀찮다' 등의 이유로 조사 거절 시
 - 조사의 필요성을 잘 설명하고, 편한 시간이 언제인지 물어 그 시간에 다시 연락함
- '업무 중이다', '지금 외근을 나가야 한다', '지금 회의에 가야 된다' 등 업무 일정상의 사정을 이유로 조사 거절 시
 - 편한한 시간이 언제인지 확인하고, 재컨택 함
- '나는 내 맘대로 조사에 응해줄 수 없다', '내가 잘 모르는 사항이다' 등 권한 밖이라는 이유로 조사 거절 시
 - 조사의 필요성을 잘 설명한 후, 조사 협조를 다시 한번 정중하게 요청
 - 필요하다면 응답 대상자의 상급자나 고용주의 허락을 얻어 조사를 진행
- '내가 어떻게 믿고 조사에 응해줄 수 있느냐', '회사 정보가 누출되는 것 아니냐' 등 면접원에 대한 불신을 이유로 조사 거절 시
 - 조사의 필요성을 잘 설명하고 공문, 신분증 등을 제시. 또한 조사 기관명과 담당자 연락처를 가르쳐주어 조사에 신뢰를 가질 수 있도록 함
- 코로나19 감염 위험으로 조사 강력 거절 시
 - 조사의 필요성을 잘 설명하고, 대안 조사방법(온라인, E-mail 등)을 통해 조사를 진행할 수 있도록 안내함

3. 진행단계 유의사항

(1) 조사도구 및 홍보물 확인

- 응답자가 조사의 신뢰성을 의심할 때 다음과 같은 홍보도구 활용
 - 고용노동부, 한국장애인고용공단 고용개발원장 명의의 공문
 - 고용노동부와 한국장애인고용공단 홈페이지 내 홍보 배너
 - 한국장애인고용공단 고용개발원 홈페이지 : <https://edi.kead.or.kr/>
- 면접 현장에 방문 전 다음과 같은 준비물 준비

- ① CAPI 조사용 컴퓨터(태블릿PC/노트북, 충전 케이블)
- ② 기업체 리스트
- ③ 비상용 종이설문지 3종(기본조사, 심층-고용기업체용, 심층-미고용기업체용)
- ④ 조사지침서
- ⑤ 응답자 답례품(상품권) 및 답례품 인수증
- ⑥ 면접원 신분증
- ⑦ 고용노동부장관, 한국장애인고용공단 고용개발원장 명의의 협조공문
- ⑧ 조사 홍보 리플릿
- ⑨ 코로나19 대응 리플릿
- ⑩ 코로나19 방역용품(마스크, 손소독제 등)

(2) 문답 시 유의사항

- 조사 진행 시 면접원이 질문 문항을 직접 읽어주는 방식으로 진행함. 면접원은 조사 문항을 천천히, 또박또박 명료하게 읽어주어야 함
- 조사 중단 또는 거부 시에는 본 조사의 취지와 의미를 설명하고 조사에 응할 수 있도록 설득하는 단계가 필요함. 만약 개인 정보에 대한 제공을 꺼릴 경우 무리하게 응답을 받지 말고 기본적인 통계 분석을 하기 위함이라는 취지 정도만 이야기한 후 반응에 따라 응답을 받도록 함
- 설문지는 조사목적에 따라 많은 노력을 기울여 만든 것이니 설문지에 기재된 그대로 조사 문항을 읽어야 하며, 문항 순서를 바꾸거나 특정한 방향으로 응답을 유도하면 안 됨
- 조사 진행 후 '조사완료', '응답거절'과 같은 조사결과 및 특이사항에 대해 반드시 기록함
- 숫자를 기입하도록 한 문항의 경우 정확한 단위를(백만원/만원, 명 등) 기입했는지 반드시 재확인 후 다음 문항으로 이동

(3) 설문지 기록 시 유의사항

- 본 조사는 다양한 경우의 수를 고려하여 설계된 조사표를 활용하기 때문에 반드시 CAPI 설문으로 개발된 링크(URL)를 통해 진행되어야 함. 단, 불가피한 상황으로 인해 부득이하게 종이설문지로 진행하는 경우 누구나 알아볼 수 있도록 정확하게 기입해야 함
- 작성된 설문지는 조사대상자와 작성내용을 재확인하여 착오기입, 조사 문항 및 항목누락, 관련 조사 문항 간 로직 오류 등이 없는지를 확인해야 함
 - CAPI 진행 시 기본적으로 무응답은 불가능하나, 응답자가 정말 몰라서 응답하지 못할 수 있는 문항에 한해 제한적으로 모름/무응답 코드를 별도로 부여함. 단, 모름/무응답 발생 시 추후 응답 재확인을 거쳐 반드시 응답을 확보해야 하기 때문에 최대한 현장에서 응답을 받을 수 있도록 노력함
 - CAPI 프로그램에서 발생한 확인메시지의 경우 반드시 재확인을 거쳐 정확한 응답으로 기재함
 - 내용검토 기간에 응답자에게 재질의를 할 경우에는 조사에 관한 전체 내용을 다시 이해시켜야 하는 어려움이 있으므로 반드시 현장에서 점검할 수 있도록 함

- 설문지는 작성과정이나 작성 후에 타인의 눈에 띄지 않도록 엄중히 관리하도록 함
 - 조사과정에서 알게 된 조사내용을 누설하거나 도용해서는 절대 안 됨
 - 이를 위반할 시에는 통계법(제39조)에 의거하여 처벌(3년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금)을 받게 됨을 유의

(4) 무응답 최소화 관리

- 불가피한 무응답의 경우 다음과 같은 절차를 거쳐 무응답 최소화 노력
- 무엇을 물어보는지 모르는 경우
 - 응답자에게 생각할 시간과 여유를 주되, 문항이 의미하는 바를 지침서 및 설문 내 가이드를 참고하여 정확하게 재설명하도록 함
- 질문은 이해하지만, 무엇을 대답해야 하는지 모르는 경우
 - 설문지에 응답 가능한 모든 항목을 적고, 이 조사에는 정답이 존재하지 않으므로 편안하게 응답하시면 된다는 내용을 추가적으로 설명
- 내용은 알고 있지만, 대답하기 싫은 경우
 - 조사의 필요성과 개인신상 정보의 보호가 철저히 이루어짐을 설명
 - 또한, 조사의 신뢰성을 높일 수 있는 문서(공문 등)를 보여주고, 문의처를 안내하도록 함

4. 종료단계 유의사항

(1) 응답 재확인 및 감사인사

- 조사가 끝나면 혹시 부정확한 응답은 없는지 다시 한번 확인함. 잘못 응답한 부분이 있거나 발생한 오류에 대한 사유 확인 등 응답에 대한 보완설명이 필요한 경우 CAPI 프로그램 마지막 비고(피드백)란에 해당 내역을 기재하여 슈퍼바이저에게 전달함
- 모든 절차가 완료되면 답례품 전달 후 조사 참여에 대한 감사의 인사와 함께 종료. 답례품 인수증은 추후 주관기관에 제출해야 할 사항이므로 반드시 확보함
- 컨택리스트와 별지 메모 등은 회사에 제출해야 하며, 특히 응답자의 개인 정보는 다른 용도로 사용하면 안 됨
- 완료 후 설문지에 착오 사항이나 누락사항이 있는 경우에는 전화나 재방문하여 보완할 수 있으나, 가급적 현장에서 해결하고 종료할 수 있도록 함

(2) 검증 실시 및 안내

- 조사 종료 후, 조사과정의 신뢰성 확보를 위해 면접원별로 조사 진행 설문에 대한 검증 작업을 실시하여 다음의 사항에 대해 확인함
 - 조사방법의 준수 여부 : 슈퍼바이저에 의해 지시되지 않은 대체조사 금지(발견 시 폐기조치)
 - 응답자 선정방식 및 본인의 응답 여부

- 조사의 목적 및 취지에 대한 정확한 설명, 조사자의 설문 진행 태도 및 성실성

▶ **검증 안내**

- 응답자에게 검증과정에서 추후에 연락이 갈 수 있는 점에 대해 공손히 양해를 구함
- 면접 종료 전, 조사 관련 문의 가능한 연락처를 반드시 안내하도록 함

5. 본 조사 특이사항

(1) 시기적 위험 요인 관리

- 본 조사 시기(6월~10월)에 기업체 하계휴가, 추석연휴 등 응답자와의 접촉이 어려울 수 있는 위험요인이 존재함. 사전 컨택을 통해 방문 거절이나 실사 지연 예방 필요

(2) 공단 타조사(장애인고용계획 및 실시상황 보고)와의 시기 및 내용 중복

- 실사 기간 내(7월 중) 한국장애인고용공단의 장애인고용계획 및 실시상황 보고가 예정되어 있음. 해당 조사에는 본 조사에서 파악하는 장애인고용여부, 고용인원, 장애유형 및 등급별 현황 등을 동일하게 파악하고 있어 응답자 불만 제기 가능
 - 장애인고용 의무가 있는 기업들은 공단의 e-신고서비스를 통해 반년마다 고용 현황을 신고하고 있음
- 응답자 민원을 줄일 수 있도록 가급적 7월 중순 이내에 많은 수의 조사 진행이 필요하며, 해당 보고와 본 조사가 다르다는 사실을 분명하게 설명할 수 있어야 함
- 또한, 공단의 장애인고용계획 및 실시상황 보고는 2022년 6월 말 기준, 본 조사의 경우 2021년 12월 말 기준으로 조사하기 때문에 응답자에게 해당 내용 정확히 인지시키고 조사해야 함

(3) 코로나19 이슈 대응 전략

- 코로나19 예방 및 확산방지를 위해 개인 방역 및 예방 수칙을 준수하고, 정부 방역지침 사내 코로나 대응 전략을 숙지하여 특이사항 발생 시 활용할 수 있도록 함
- 면접원은 마스크 착용 후 충분한 거리를 유지하여 조사를 진행하고, 매 면접 조사 진행 전 조사 도구를 소독하여 사용하도록 함
- 응답자가 감염 위험으로 면접 조사를 거절하거나, 조사 중단을 희망하는 경우 조사의 목적과 중요성을 다시 한번 설명한 후, 비대면 조사(온라인)로 이후 응답을 진행할 수 있도록 안내

6. 조사 홍보

- 조사의 신뢰성 확보를 위해 홍보도구를 적극 활용하도록 함
 - 고용노동부, 한국장애인고용공단 고용개발원 명의 공문
 - 고용노동부, 한국장애인고용공단, 한국장애인고용공단 고용개발원 홈페이지 내 조사 배너
 - 2022년 기업체장애인고용실태조사 실시 안내 포스터



7. 면접원의 역할과 의무

(1) 면접원의 역할과 의무

- 면접원은 조사대상자를 확인하고 접촉해야 함
- 면접원은 조사대상자에게 방문 전, 사전 연락하여 일정을 협의하고 면접을 실시하여야 함
- 면접원은 면접의 결과를 슈퍼바이저에게 매일 보고해야 함
- 컨택일지 작성을 통해 배정된 기업체의 조사에 대해 책임을 지도록 함
- 부득이하게 종이를 이용하여 조사를 완료한 경우, 조사 당일 CAPI 프로그램 내 입력을 원칙으로 함

(2) 면접에 임하는 태도

- 단정한 복장과 바른 언행으로 응답자가 조사의 취지를 잘 이해하도록 설명하여 자발적인 협조를 유도해야 함
- 과격한 어투나 협박조의 언행 등으로 조사를 강요하는 것은 절대 금함
- 조사의 중요성을 충분히 숙지하고 조사에 진지하게 임해야 함

2022년 기업체장애인고용실태조사 면접원지침서

5장. 조사기준의 이해

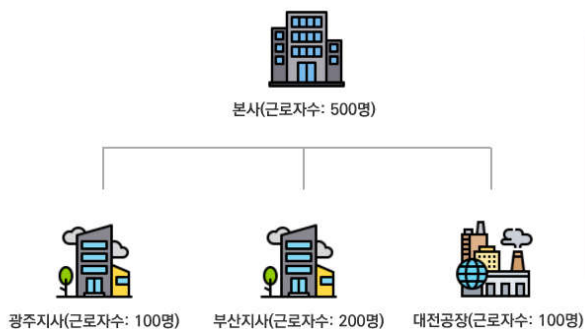
5장 조사 기준의 이해

1. 조사 시점

- 특별한 언급이 없는 경우 조사의 모든 문항은 **2021년 12월 31일을 기준으로 함**
 - 조사 기준시점이 2021년 12월 31일이 아닌 문항의 경우, 문항 내 시점이 명시되어 있으므로 반드시 응답자에게 문항을 정확하게 전달할 수 있도록 함
- 본 조사의 리스트는 2019년 12월 말을 기준으로 작성되었기 때문에 업종, 근로자 수, 회사명 등 **리스트에 기재된 모든 사항에 변경이 있을 수 있음**

2. 조사 단위

- 통계 작성의 근거 법령인 장애인 고용촉진 및 직업재활법에 따라 **“기업체”를 기준으로 함**
- 본사, 공장, 지점을 총괄한 **기업체 전체의 현황** 응답 필요
 - 본 조사의 조사대상 및 단위는 사업주 단위의 **기업체(enterprise)**를 의미
 - 법인(회사법인 및 비회사법인)의 경우 법인자체를 의미하며, 개인기업체의 경우는 각 사업장을 개별기업체로 인정하여 조사대상으로 함
 - 기업체는 하나 이상의 사업주가 하나의 장소 또는 수 개의 사업장(사업체)을 영위하고 있을 때, 본사를 포함한 수 개의 사업장(사업체) 전체를 의미함. 다만 하나의 사업장(사업체)이 하나의 기업체가 될 수 있음



예시 근로자수 조사시

기업체조사인 경우,
본사+광주지사+부산지사+대전공장 근로자=900명

사업체조사인 경우,
조사대상이 본사이면, 근로자 수 500명
조사대상이 대전공장이면, 근로자 수 100명

3. 상시근로자 기준

(1) 상시근로자 기준

- 기업체에서 **매월 16일 이상, 총 60시간 이상**을 근무하는 모든 근로자를 말함.
단, 중증장애인은 60시간을 못 채웠더라도 16일 이상 일한 경우 상시근로자에 해당
- 일반적으로 근로자의 종사상 지위를 지칭하는 “상용 근로자” 개념과 다름에 유의



상시근로자란 근로계약이 일정기간 계속되지 않더라도 상시 사용되고 있는 것이 객관적으로 판단될 수 있는 상태의 근로자를 말한다. 예를들어, 임시근로자라도 실제 상시 고용되고 있는 경우 상시근로자에 포함된다. 반면, 상용근로자란 근로자의 지위에 따른 구분으로 1년 이상의 고용계약기간이 설정된 자 또는 무기계약인 경우 회사 내규에 따라 각종 인사관리의 규정을 적용받고 퇴직금·상여금 등의 각종 수당을 받는 근로자를 의미한다.

(2) 장애인 상시근로자 기준

- 본 조사에서 장애인 상시근로자는 「장애인복지법」에 따라 장애를 인정받고 장애인등록증을 소지한 근로자와 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에 따라 국가유공자증을 소지한 근로자를 의미

2022년 기업체장애인고용실태조사 면접원지침서

6장. 문항별 지침(기본조사)



2022년도 기업체장애인고용실태조사

【 기본 조사 】

안녕하세요. 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

고용노동부와 한국장애인고용공단은 장애인 고용현황 파악을 위해 우리나라 전체 기업체를 대상으로 2022년 기업체장애인고용실태조사를 실시하고 있습니다. 본 조사는 국가승인통계조사로 '장애인고용촉진 및 직업재활법'에 근거해 매년 실시하고 있으며, 조사결과는 기업체의 장애인고용 지원 등 관련 정책수립 및 연구 기초자료로 활용됩니다.

귀사의 답변은 장애인고용 확대와 고용환경 개선 등 기업체의 장애인고용을 지원하기 위한 귀중한 자료로 활용됩니다. 업무로 바쁘시더라도 적극적인 참여를 부탁드립니다.

귀사가 응답한 내용은 통계법에 의해 철저히 비밀이 보장되며, 모든 응답 내용은 반드시 통계작성을 위한 목적으로만 사용됩니다.

감사합니다.

2022년 6월

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제26조 (장애인 실태조사)

고용노동부장관은 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 매년 1회 이상 장애인의 취업·근로형태·근속기간·임금수준 등 고용현황 및 장애인근로자의 산업재해 현황에 대하여 전국적인 실태조사를 실시하여야 한다.

「통계법」 제33조 (비밀의 보호)

- 통계의 작성과정에서 일러진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
- 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

주관기관 한국장애인고용공단 조사통계부

☎ 031-728-7108 F 050-3470-0904
@ survey@kead.or.kr

조사기관 닐슨아이큐코리아(유)

☎ 02-2122-7267 F 02-6280-7267
@ hyekyung.ko@nielseniq.com

응답 시 유의사항

- 본 조사의 응답 단위는 본사, 지사, 영업소 등을 모두 포함한 **기업체 단위**입니다.
- 따라서 개인기업체는 해당 사업체를 기준으로, 법인기업체는 동일 법인등록번호를 사용하는 모든 사업체를 합산한 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.
- 본 조사의 기준 시점은 **지난해 말 (2021년 12월 31일)**입니다.
기업체 일반 현황, 근로자 수 현황 등 모든 응답은 지난해 말을 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.
- 별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 매월 16일 이상, 60시간 이상 유급으로 근무하는 귀사의 **상시근로자**를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.
(단, 중증장애인은 60시간이 되지 않더라도 월 16일 이상 유급으로 근무시 상시근로자로 인정)
- 별도 안내문이 없는 경우 모든 문항에 응답해 주시기 바랍니다.
- 각 문항마다 설명과 작성 요령을 참고하여 응답해 주시기 바랍니다.

*조사안내

- 주관기관과 조사목적, 정확히 안내. 응답 내용 및 응답자 정보는 통계법(33조)에 의해 비밀이 보장됨을 설명

*컨택 기록 관리

- CATI 상에는 기업체의 어떤 연락처와 컨택이 이뤄지는지, 컨택 결과는 어떠한지 기록하도록 되어 있으므로 정확하게 기입
- 특히, 기본조사 응답 기업의 일부는 심층조사를 재차 진행하게 되므로, 컨택 히스토리 정확하게 기입 필요

*응답 유의사항 안내

- 조사단위(기업체), 조사 기준 시점에 대한 정확한 안내

[기본조사 응답 기준]

- 2021년 말, 기업체 기준
- 별도 언급이 없는 한, 상시근로자(임원 포함) 기준 응답

A. 기업체 개요 (2021년 12월말 기준)

A1 기업체명	A2 국가·지자체	① 해당 → 종료 ② 비해당 → 진행
A3 주사업 (사업내용)	A3-1 산업분류코드	□□□ (소분류 코드 3자리까지)

- ※ 1) 기업체명 : 사업자등록증 또는 등기부등본상 명칭을 그대로 응답해주세요.(예시: (주)○○○○, □□□기업)
- ※ 2) 국가·지자체 : 재직자 대부분이 공무원 신분을 갖는 정부부처 등의 국가기관이나 지방자치단체는 '① 해당'으로 판단(공무원 신분을 갖지 않는 산하 공공기관은 제외)
- ※ 3) 주사업 : 기업체가 수행하는 산업 활동(투입, 생산과정, 산출)을 알 수 있도록 상세하게 응답해주시고, 사업 내용이 여러 개인 경우 2021년 1년간 매출액 비중이 가장 큰 활동을 기준으로 응답해주세요.

A4 조직형태	① 개인기업체 ② 회사법인 ③ 회사이외법인	→	A4-1 사업체 개수	① 단독사업체 ② 다수사업체
----------------	-------------------------------	---	--------------------	--------------------

① 개인기업체	법인 또는 단체가 아닌 개인이 독립적으로 운영하는 기업체(단독 및 공동경영 가능)
② 회사법인	상법의 규정에 의해 설립된 영리법인으로 주식회사, 합명회사, 합자회사 및 유한회사
③ 회사이외법인	만점 또는 특별법에 의하여 설립된 회사법이 아닌 법인(사립학교, 의료법인, 특수법인, 종교재단, 사단법인 등)

① 단독사업체	다른 장소에 본사(점), 또는 지사(점), 영업소, 출장소 등이 없이 단 하나의 사업체만 있는 경우
② 다수사업체	동일한 경영을 총괄하는 본사 등이 별도로 있으면서, 그 본사 등으로부터 업무 전반에 관하여 지사를 받고 있고 별도의 사업자등록번호가 부여된 공장, 지점, 지사, 영업소 등을 두고 있는 기업체

A5 지역 (본사 소재지)	시(도)	구(시/군)	A6 설립년도	□□□□ 년
-----------------------	------	--------	----------------	--------

- ※ 5) 지역 : 본사 소재지를 기준으로 응답해주세요.
- ※ 6) 설립년도 : 법인등기부등본상의 설립연월 또는 사업자등록상의 개업연을 기준으로 응답해주세요.

A7-1 대표자 성별	① 남 ② 여	A7-2 대표자 장애 유무	① 있음 ② 없음
--------------------	---------	-----------------------	-----------

- ※ 기업체의 대표자가 여러 명인 경우, 주 대표자 1명을 기준으로 응답해주세요.
- ※ 7-2 장애유무 : 장애인등록증(복지카드) 또는 국가유공자증 소지자에 한해 '① 있음'으로 판단

A8 장애인 다수고용사업장 여부			
	구 분	① 해당	② 비해당
A8-1	장애인 직업재활시설	① <input type="checkbox"/>	② <input type="checkbox"/>
A8-2	보호작업장	① <input type="checkbox"/>	② <input type="checkbox"/>
A8-3	장애인 표준사업장	① <input type="checkbox"/>	② <input type="checkbox"/>
A8-4	장애인 기업	① <input type="checkbox"/>	② <input type="checkbox"/>
A8-5	사회적 기업	① <input type="checkbox"/>	② <input type="checkbox"/>

장애인 직업재활시설	일반 직업환경에서 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 직업환경에서 직업훈련을 받거나 직업생활을 할 수 있도록 하는 시설
1) 보호작업장	장애인에게 직업재활훈련 프로그램 제공 및 보호가 가능한 조건에서 근로의 기회를 제공하며, 이에 상응하는 노동의 대가로 임금을 지급하며, 장애인 근로사업장이나 그밖의 경쟁적 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설
2) 근로사업장	장애인에게 근로의 기회를 제공하고, 최저임금 이상의 임금을 지급하며, 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설
3) 장애인 표준사업장	장애인 고용인원, 고용비용 및 시설임금에 관하여 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장
4) 장애인 기업	장애인이 소유하거나 경영하는 기업으로 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업
5) 사회적 기업	취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 자원 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 하는 기업

[참고] 「장애인기업활동촉진법」 제2조제2호
 2. “장애인기업”이란 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 기업을 말한다.
 가. 장애인이 소유하거나 경영하는 기업으로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업
 나. 해당 기업에 고용된 상시근로자 총수 중 장애인의 비율(이하 이 조에서 “장애인고용비율”이라 한다)이 100분의 30 이상으로서 대통령령으로 정하는 비율 이상인 기업. (후략)

- [A8-1~A8-3]**
- 공식적으로 직업재활협회, 장애인공단, 장애인기업진흥지원센터, 사회적기업인증원에 인증된 업체만 해당
 - 장애인 근로자를 많이 고용한 경우엔 인증자정이 가능한 유형으로, 장애인 근로자가 없거나 소수인 경우는 재확인

- [A8-4] 장애인기업**
- A7-2 대표자 장애유무 ②없음인데 장애인기업 ①해당 응답한 경우, 공동대표/등기이사 장애유무 재확인

[A1] 기업체명

- 리스트 상의 업체명이 맞는지 재확인 필요.
- 업체명이 다를 경우, 업체명 변동여부 및 리스트 내 기업과 동일기업여부 확인 필요
- 사업자등록증 또는 법인등기부등본상의 명칭과 동일하게 응답

[A2] 국가·지자체

- 정부기관(소속기관 포함)이나 지방자치단체, 공립학교 등은 조사대상 제외
- 재직자 대부분이 공무원 소속인 경우 조사대상에서 제외
- 공기업 등의 공공기관이나 사립학교 등은 조사대상 포함

[A3] 주사업(사업내용)

- 주요 생산 제품이나 유통·판매 상품, 제공지침서하고 있는 서비스 등을 구체적으로 기재하도록 함
 (예: 핸드폰 부품 ×, 핸드폰 전자회로 기판 제조 ○/ 청과물 ×, 청과물 도매업 ○)

[A4] 조직형태

- 리스트상의 조직형태(개인기업체, 회사법인, 회사이외법인)를 확인하고 기재하도록 함

[A5] 지역

- 시군구까지 기재, 사업체가 여러 개인 경우 본사가 소재한 지역을 기준으로 함

[A6] 설립년도

- 범위 : 1900년 ~2021년

B. 근로자 현황 (2021년 12월말 기준)

- ※ 지난해 말 기준 귀 기업체(본사, 자점 등) 모두 포함한 법인의 근로자 수와 그 중 장애인 근로자 수를 응답해주세요.
- ※ 근로자는 상용임사·일용 지원과 관계없이 매월 16일 이상, 60시간 이상 근무하는 **상시근로자**를 기준으로 합니다.
- ※ 장애인근로자는 「장애인복지법」에 의해 장애를 인정받고 장애인등록증(복지카드)을 소지하고 있는 장애인과, 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에 의해 상이등급 1~7등급을 받은 국가유공자를 기준으로 합니다.

구분	① 소계 (②+③)	② 남	③ 여
B9-1 전체 상시근로자 수	명	명	명
B9-2 그 중 장애인 상시근로자 수	명	명	명

※ **상시근로자** : 상용직, 임시직, 일용직 등을 포함해 귀 기업체에서 매월 16일 이상, 60시간 이상 근무하는 근로자 (단, 중증장애인은 월 근로 시간이 60시간 미만이라 하더라도 16일 이상 근무 하였다면 상시근로자에 해당)
 ※ **장애인 근로자** : 「장애인복지법」에 따라 장애를 인정받고 장애인등록증(복지카드)을 소지하고 있는 장애인과 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」(「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」에 따라 준용되는 경우 포함)에 따라 상이등급 1~7등급을 받고 국가유공자증을 소지한 근로자

- ※ 지난해 말 기준 귀 기업체의 장애인 상시근로자 수를 장애유형·성별로 구분해 응답해주세요.
- ※ 장애인등록증(복지카드)이나 국가유공자증에 기재되어 있는 장애유형을 기준으로 응답
- ※ 2가지 이상 중복 장애가 있는 경우 장애정도가 심한 주장애를 기준으로 응답
- ※ **지적장애 : 구 정신지체, ***차폐성장애 : 구 발달장애

장애유형	성별	전체	
		남	여
등록 장애인	B10-1 지체*		
	B10-2 뇌병변		
	B10-3 시각		
	B10-4 청각		
	B10-5 언어		
	B10-6 지적**		
	B10-7 정신		
	B10-8 차폐성***		
	B10-9 심장		
	B10-10 심장		
	B10-11 호흡기		
	B10-12 간		
	B10-13 안면		
	B10-14 장루요루		
	B10-15 뇌전증		
B10-16 국가유공자			
계			

[참고] 장애인 근로자

- 「장애인복지법」에 따라 장애를 인정받고 장애인등록증을 소지한 근로자 또는 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에 따라 상이등급 1~7등급을 받고 국가유공자증을 소지한 근로자

- 기준 시점은 현재가 아닌 2021년 12월 말 기준
- 다수사업장 보유 기업의 경우 본사만 집계하는 것이 아니라 **지사, 공장 포함** 소속된 모든 근로자를 집계
- 상시근로자 기준
- 전체 근로자 수는 장애인 근로자 수를 포함하여 기재

[B9-1]

- 전체 근로자 수는 장애인 근로자 수 보다 많거나 같아야 함
- 전체근로자 ≥ 장애인근로자
- 정규직 근로자만 집계하는 것이 아니라 매월 16일 이상, 총 60시간 이상 근무하는 모든 근로자 집계. 단, 중증장애인은 60시간 미만 근무하더라도 16일 이상 일한 경우 상시근로자에 포함

[B9-2]

- 장애인 상시근로자에는 국가유공자 근로자도 포함됨
- 상시근로자 50인 이상 기업체의 경우 법적으로 '장애인고용의무'를 지니고 있음. 50인 이상 기업체 중 장애인 상시근로자수 0명인 경우 재확인

[B10]

- B9에서 장애인 상시근로자 수가 1명 이상이라고 응답한 경우만 응답
- B10의 장애유형별 남성근로자 합계는 B9-2의 남성 장애인상시근로자 수와 동일해야 하며, 여성근로자 합계는 B9-2 여성 장애인상시근로자 수와 동일해야 함



■ 장애유형표

장애유형	장애특성 (장애인복지법에 의한 세부분류)
① 지체장애	절단장애, 관절 장애, 지체 기능 장애, 변형 등의 장애 신체의 일부를 잃은 사람, 관절에 장애가 있는 사람, 지체기능장애가 있는 사람, 신체에 변형이 있는 사람
② 뇌병변장애	중추 신경의 손상으로 인한 복합적인 장애 뇌성마비, 외상성 뇌손상, 뇌졸중 등 뇌의 기질적 병변에 기인한 신체적 장애로 보행 또는 일상생활의 동작 등에 상당한 제약을 받는 사람
③ 시각장애	시력장애, 시야 결손 장애 나쁜 눈의 시력이 0.02 이하인 사람, 좋은 눈의 시력이 0.2 이하인 사람, 두 눈의 시야가 각각 주시점에서 10도 이하로 남은 사람, 두 눈에 의한 시야의 2분의 1 이상을 잃은 사람
④ 청각장애	청력 장애, 평형 기능 장애 두 귀의 청력 손실이 각각 60데시벨(dB) 이상, 한 귀의 청력 손실이 80데시벨(dB) 이상이면서 다른 귀가 40데시벨(dB) 이상인 사람, 두 귀에 들리는 보통 말소리의 명료도가 50% 이하인 사람, 평형기능에 상당한 장애가 있는 사람
⑤ 언어장애	언어 장애, 음성 장애, 구어장애 음성 기능이나 언어 기능에 영구적으로 상당한 장애가 있는 사람
⑥ 지적장애	지능 지수가 70 이하인 경우 정신발육이 항구적으로 저해되어 지적 능력의 발달이 불충분하거나 불완전하고 자신의 일을 처리하는 것과 사회생활에 적응하는 것이 상당히 곤란한 사람
⑦ 정신장애	조현병, 조현병동조장애, 양극성 정동장애 및 재발성 우울장애에 따른 감정조절-행동-사고 기능 및 능력의 장애로 인하여 일상생활이나 사회생활에 상당한 제약을 받아 다른 사람의 도움이 필요한 사람
⑧ 지체성장애	소아기 지체장애, 비잔형적 지체장애에 따른 언어-신체-지적-자기조절-사회적응 기능 및 능력의 장애로 인하여 일상생활이나 사회생활에 상당한 제약을 받아 다른 사람의 도움이 필요한 사람
⑨ 신장장애	투석 치료 중이거나 신장을 이식받은 경우 신장의 기능 부전으로 인하여 혈액투석이나 복막투석을 지속적으로 받아야 하거나, 신장기능의 영구적인 장애로 인하여 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑩ 심장장애	심장에 기능부전으로 인한 호흡곤란 등의 장애로 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑪ 호흡기장애	만성폐쇄성 폐질환, 만성제한성폐질환, 만성항기장애질환군, 만성폐질환질환군 등 폐나 기관지 등 호흡기관의 만성적인 기능부전으로 인한 호흡기능의 장애로 인해 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑫ 간장애	간경변증, 간세포암종, 간 이식 등 간의 만성적 기능부전과 그에 따른 합병증 등으로 인한 간기능의 장애로 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑬ 안면장애	안면부의 추상, 함몰, 비후 등의 변형으로 인한 장애 안면부위의 변형이나 기형으로 사회생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑭ 장부·요루장애	결장루, 회장루, 요루 배변기능이나 배뇨기능의 장애로 인하여 장부 또는 요루를 사술하여 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑮ 뇌전증 장애	단순 부분발작, 복합부분발작, 전소발작, 강직간대성발작, 근간대성발작, 강직성발작, 간대성발작, 무기정성발작 등 간질에 의한 뇌 신경세포의 장애로 인하여 일상생활이나 사회생활에 상당한 제약을 받아 다른 사람의 도움이 필요한 사람
⑯ 국가유공자	국가유공자들의 예우 및 지원에 관한 법률에 따라 상이등급 1~7급 판정을 받은 사람

C. 응답자 정보

응답자	근무부서		핸드폰 번호	
	성명		팩스번호	
	직책		E-Mail	
조사기관	조사원 성명		관리자 확인	

★ 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. 소중한 자료로 활용하겠습니다. ★

[응답자 정보]

- 응답자 특성 분석 및 검증, 답례품 제공에만 활용된다고 안내
- 응답자가 개인정보 응답을 기피하는 경우, 무리해서 응답을 요구하지 않도록 함

2022년 기업체장애인고용실태조사 면접원지침서

7장. 문항별 지침(심층고용)



LIST ID

2022년도 기업체장애인고용실태조사 【 심층조사: 장애인 **고용**기업체 】

안녕하세요, 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

고용노동부와 한국장애인고용공단은 장애인 고용현황 파악을 위해 우리나라 전체 기업체를 대상으로 2022년 기업체장애인고용실태조사를 실시하고 있습니다. 본 조사는 국가승인통계조사로 '장애인고용촉진 및 직업재활법'에 근거해 매년 실시하고 있으며, 조사결과는 기업체의 장애인고용 자원 등 관련 정책수립 및 연구 기초자료로 활용됩니다.

귀사의 답변은 장애인고용 확대와 고용환경 개선 등 기업체의 장애인고용을 지원하기 위한 귀중한 자료로 활용됩니다. 업무로 바쁘시더라도 적극적인 참여를 부탁드립니다.

귀사가 응답한 내용은 통계법에 의해 철저히 비밀이 보장되며, 모든 응답 내용은 반드시 통계작성을 위한 목적으로만 사용됩니다.

감사합니다.

2022년 6월

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제26조 (장애인 실태조사)

고용노동부장관은 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 매년 1회 이상 장애인의 취업직종·근로형태·근속기간·임금수준 등 고용현황 및 장애인근로자의 산업재해 현황에 대하여 전국적인 실태조사를 실시하여야 한다.

「통계법」 제33조 (비밀의 보호)

- ① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
- ② 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

주관기관 한국장애인고용공단 조사통계부

☎ 031-728-7108 F 050-3470-0904
@ survey@kead.or.kr

조사기관 닐슨아이큐코리아(유)

☎ 02-2122-7267 F 02-6280-7267
@ hyekyung.ko@nielseniq.com

응답 시 유의사항

1. 본 조사의 응답 단위는 분사, 지사, 영입소 등을 모두 포함한 **기업체 단위**입니다.
2. 따라서 개인기업체는 해당 사업체를 기준으로, 법인기업체는 동일 법인등록번호를 사용하는 모든 사업체를 합산한 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.
3. 본 조사의 기준 시점은 **지난해 말 (2021년 12월 31일)**입니다.
기업체 일반 현황, 근로자 수 현황 등 모든 응답은 지난해 말을 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.
4. 별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 매월 16일 이상, 60시간 이상 유급으로 근무하는 귀사의 **상시근로자**를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.
(단, 중증장애인은 60시간이 되지 않더라도 월 16일 이상 유급으로 근무시 상시근로자로 인정)
5. 별도 안내문이 없는 경우 모든 문항에 응답해 주시기 바랍니다.
6. 각 문항마다 설명과 작성 요령을 참고하여 응답해 주시기 바랍니다.

[심층조사(고용) 응답 기준]

- 2021년 말, 기업체
기준기본조사 응답 결과,
상시근로자 5인 이상,
장애인 상시근로자 1인
이상인 기업체만 응답

A. 근로자 현황 (2021년 12월말 기준)

귀사의 근로자 현황에 대한 질문입니다. 귀 사업체를 포함한 **기업체 전체를 기준**으로 응답해주세요.


특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2021년 12월 31일**입니다.

☞ 근로자는 매월 16일 이상, 60시간 이상 근무하는 **상시근로자**를 기준으로 합니다.

☞ 장애인근로자는 **장애인복지법**에 의해 장애를 인정받고 장애인등록증(복지카드)을 소지하고 있는 장애인과, **국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률**에 의해 상이등급 1~7등급을 받은 국가유공자를 기준으로 합니다.

A1 지난해 말 기준 귀사의 **정규직, 비정규직 상시근로자**는 몇 명이고 그 중 장애인 근로자는 몇 명입니까?

구 분	① 전체 (②+③)	종사상 지위별 상시근로자	
		② 정규직 근로자	③ 비정규직 근로자
A1-1-1 전체 상시근로자	명	명	명
A1-2-1 장애인 상시근로자	명	명	명

	정규직 근로자	고용계약기간이 정해지지 않거나 정해져도 특별한 사유가 없다면 계속근로가 가능한 근로자 (이하 비정규직 이외의 근로자)
	비정규직 근로자	계속고용이 보장되지 않는 등 다음의 유형에 해당하는 근로자
	한시적 근로자	· 근로계약기간을 정한 기간제 근로자 · 계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자 · 비자발적 사유(계약만료, 프로젝트 완료 등)로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자
	시간제 근로자	근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 근무를 수행하는 근로자보다 1시간이라도 짧은 경우로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨
	비전형 근로자	근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자

A2 지난해 말 기준 귀사의 근로자 중 **전일제 근로자와 단시간(시간제) 근로자**는 각각 몇 명입니까?
그 중 장애인 근로자는 몇 명입니까?

구 분	① 전체 (②+③)	근로 유형별 상시근로자	
		② 전일제 근로자	③ 단시간(시간제) 근로자
A2-1-1 전체 상시근로자	명	명	명
A2-2-1 장애인 상시근로자	명	명	명

 ※ 단시간(시간제) 근로자: 1주 동안의 소정 근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 경우에 비하여 짧은 근로자

[A1]

- 상시근로자를 종사상 지위에 따라 정규직과 비정규직으로 구분하여 응답
- 정규직근로자와 비정규직근로자의 합은 전체(장애인)상시근로자 수와 같아야 함
- 전체 상시근로자 수는 장애인 상시근로자 수보다 크거나 같아야 함
- 전체(장애인)상시근로자 수는 기본조사에서 응답한 전체(장애인)상시근로자수와 같아야 함

[A2]

- 전일제근로자와 단시간(시간제)근로자의 합은 전체(장애인) 상시근로자 수와 같아야 함
- 전체 상시근로자 수는 장애인 상시근로자 수보다 크거나 같아야 함
- 전체(장애인)상시근로자 수는 기본조사에서 응답한 전체(장애인)상시근로자수와 같아야 함

A3 지난해 말 기준 구사의 **직업별** 상시근로자는 몇 명이고 그 중 장애인 근로자는 몇 명입니까?

구분	① 전체	직업별 상시근로자									
		② 관리자	③ 전문가 및 관련 종사자	④ 사무 종사자	⑤ 서비스 종사자	⑥ 판매 종사자	⑦ 농림어업 관련 종사자	⑧ 기능원 및 관련 기능 종사자	⑨ 장치·기계 조작 및 조립 종사자	⑩ 단순 노무 종사자	
A3-1-1 전체 상시근로자	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
A3-2-1 장애인 상시근로자	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명

대분류	중분류
관리자	공공 및 기업 고위직, 행정 및 경영지원 및 마케팅 관리직, 전문 서비스 관리직, 건설전기 및 생산 관련 관리직, 판매 및 고객 서비스 관리직
전문가 및 관련 종사자	과학 전문가 및 관련직, 정보 통신 전문가 및 기술직, 공학 전문가 및 기술직, 보건사(해부) 및 종교 관련직, 교육 전문가 및 관련직, 법률 및 행정 전문직, 경영금융 전문가 및 관련직, 문화예술스포츠 전문가 및 관련직
사무 종사자	경영 및 회계 관련 사무직, 금융 사무직, 법률 및 감사 사무직, 상담인내통계 및 기타 사무직
서비스 종사자	경찰소방 및 보안 관련 서비스직, 돌봄보안 및 개인 생활 서비스직, 운송 및 여가 서비스직, 조리 및 음식 서비스직
판매 종사자	영업직, 매장 판매 및 상품 대여직, 통신 및 방문 노점 판매 관련직
농림어업 숙련 종사자	농축산 숙련직, 임업 숙련직, 어업 숙련직
기능원 및 관련 기능 종사자	식품 가공관련 기능직, 섬유 의복 및 가죽관련 기능직, 목재가구의기 및 관련관련 기능직, 금속성형 관련 기능직, 운송 및 기계관련 기능직, 전기 및 전자관련 기능직, 장비통신 및 방송장비 관련 기능직, 건설 및 채굴관련 기능직, 기타 기능 관련직
장치·기계조작 및 조립 종사자	식품가공관련 기계 조작직, 섬유 및 산물 관련 기계 조작직, 화학 관련 기계 조작직, 금속 및 비금속 관련 기계 조작직, 기계 제조 및 관련 기계 조작직, 전기 및 전자 관련 기계 조작직, 운전 및 운송 관련직, 상하수도 및 재활용 처리 관련 기계 조작직, 목재인쇄 및 기타 기계 조작직
단순노무 종사자	건설 및 광업 관련 단순 노무직, 운송 관련 단순 노무직, 제조 관련 단순 노무직, 청소 및 경비 관련 단순 노무직, 기사운식 및 판매 관련 단순 노무직, 농림어업 및 기타 서비스 단순 노무직

A4 지난해 말 기준 구사의 **연령별** 상시근로자는 몇 명이고 그 중 장애인 근로자는 몇 명입니까?

구분	① 전체 (②+③+④)	연령별 상시근로자		
		② 만34세 이하	③ 만35-54세 이하	④ 만55세 이상
A4-1-1 전체 상시근로자	명	명	명	명
A4-2-1 장애인 상시근로자	명	명	명	명

[A3]

- 세부 직업별근로자의 합은 전체(장애인)상시근로자 수와 같아야 함
- 전체 상시근로자 수는 장애인 상시근로자 수보다 크거나 같아야 함
- 전체(장애인)상시근로자 수는 기본조사에서 응답한 전체(장애인)상시근로자수와 같아야 함
- ②관리자 수가 다른 직업별 근로자 수에 비해 많은 경우 재확인

[A4]

- 연령별근로자의 합은 전체(장애인) 상시근로자 수와 같아야 함
- 전체 상시근로자 수는 장애인 상시근로자 수보다 크거나 같아야 함
- 전체(장애인)상시근로자 수는 기본조사에서 응답한 전체(장애인)상시근로자수와 같아야 함

A5

2021년 한 해 동안 귀사의 **입사 및 퇴사** 상시근로자는 몇 명이고 그 중 장애인 근로자는 몇 명입니까?
자발적 퇴사자와 정년퇴직, 해고 등으로 인한 비자발적 퇴사자를 구분하여 응답해주시기 바랍니다.

구분	① 2021년 입사자	2021년 퇴사자		
		② 전체 (③+④)	③ 자발적 퇴사	④ 비자발적 퇴사
A5-1-1 전체 상시근로자	명	명	명	명
A5-2-1 장애인 상시근로자	명	명	명	명

비자발적 퇴사: 정년퇴직, 명예퇴직, 계약만료, 해고(징계해고, 정리해고 등) 등

A6

2020년 말 각각 귀사의 상시근로자는 몇 명이고 그 중 장애인 근로자는 몇 명이었습니다가?

※ 설립연도가 2021년 이후라면 본 문항을 응답하지 않습니다.

※ 참고. 2020년 말 전체 상시근로자 수 = 2021년 말 전체 상시근로자 수 - 2021년 입사자 + 2021년 퇴사자

구분	2020년 12월 31일 기준
A6-1-1 전체 상시근로자	명
A6-2-1 장애인 상시근로자	명

[A5]

- 2021년 한 해 동안의 입사자와 퇴사자 현황 응답
- 자발적 퇴사: 이직, 창업, 학업, 육아, 심신 장애 및 기타 개인적인 사정으로 직장을 그만두는 경우
- 비자발적 퇴사: 정년퇴직, 징계해고, 정리해고, 명예퇴직, 권고사직, 분사나 외주하청 등의 이유 등으로 해고 하는 경우

[A6]

- 설립연도가 2021년 1월 1일 이후인 경우 Skip
- 2020년말 전체(장애인) 근로자 수는 ①2021년 입사자 + ②2021년 퇴사자와 같아야 함
- 이전 문항 응답값 바탕으로 자동 계산 되도록 CAPI구현. 응답값 확인 후 수정이 필요할 경우만 수정

B. 모집과 채용

※ 다음은 모집과 채용에 대한 질문입니다.
문항에서 특별히 지정하지 않는 한 모든 질문의 응답 기준시점은 **2021년 12월 31일**입니다.

B1 귀사는 장애인 근로자를 주로 어떠한 방식으로 채용했습니까?

- ① 장애인과 비장애인을 구분하지 않고 일반적으로 채용(일반채용)
- ② 채용계획인원의 일정 비율 또는 일정 인원을 장애인에게 할당하여 채용
- ③ 장애인만을 대상으로 별도로 공개 채용
- ④ 장애인의 경우 인사추천을 받아 개별 채용

B2 귀사가 장애인 근로자를 채용했을 때 주로 이용한 모집 경로는 무엇이었습니까?

- ① 취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용
- ② 기업 자체적으로 모집



- ① 취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용 ⇨ 공공/민간 기관을 통해 인력을 추천 또는 연계 받거나, 공고 및 채용하는 경우
- ② 기업 자체적으로 모집 ⇨ 자사 홈페이지 공고, 내부 임직원 추천을 통해 자체적으로 공고 및 채용하는 경우

B3 귀사가 장애인 근로자를 채용했을 때 주로 이용했던 취업알선기관을 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위

2순위

- ① 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)
- ② 고용노동부(고용복지플러스센터)
- ③ 지방자치단체(일자리지원센터)
- ④ 민간공공 포함 직업능력개발 훈련기관
- ⑤ 장애인기관(장애인복지관, 장애인협회 등)
- ⑥ 학교(일반학교, 특수학교 포함)
- ⑦ 민간 취업알선업체
- ⑧ 국가보훈처
- ⑨ 기타(적을 것: _____)
- ⑩ 취업알선기관을 이용한 적 없음 → 1순위 응답인 경우 **B4** 로 이동



- ① 훈련센터 : 맞춤형훈련센터, 발달장애인훈련센터

B3-1 위 문항(B3)에서 1순위로 응답한 취업알선기관이 장애인 근로자를 채용하는데 어느 정도 도움이 되셨습니까?

- ① 전혀 도움이 되지 않음
- ② 별로 도움이 되지 않음
- ③ 조금 도움이 됨
- ④ 매우 도움이 됨

B3-2 위 문항(B3)에서 1순위로 응답한 취업알선기관의 서비스에 어느 정도 만족하셨습니까?

- ① 매우 불만족 → **B3-3**으로 이동
- ② 불만족 → **B3-3**으로 이동
- ③ 보통 → **B4**로 이동
- ④ 만족 → **B4**로 이동
- ⑤ 매우 만족 → **B4**로 이동

B3-3 [서비스에 불만족한 경우(B3-2=①, ②)만 응답] 서비스에 불만족한 이유는 무엇입니까?

- ① 원하는 역량수준의 인력을 제공받지 못해서
- ② 제공받은 인력의 근무기간, 근무태도 등의 문제로
- ③ 서비스 이용 절차가 복잡해서
- ④ 서비스 신청 후 알선까지의 시간이 오래 걸려서
- ⑤ 서비스 홍보, 접근성이 미흡해서
- ⑥ 사후조치 및 사후지원이 미흡해서
- ⑦ 기타(적을 것: _____)

[B.모집과 채용]

- B.모집과 채용 파트는 전체 근로자가 아닌 장애인근로자에 대한 질문으로 구성
- 전체 근로자 대상 질문인지, 장애인 근로자 대상 질문인지 잘 구분하여 진행

[B1]

- 고용의무제에 따라 일부 기업에서는 일반 채용이 아닌 장애인 대상 할당 혹은 별도 채용 진행
- 장애여부를 고려하지 않고 선발했는데 장애인인 경우
- ① 일반채용으로 응답

[B2]

- ①고용노동부, 장애인공단, 장애인협회, 교육청 등 공공기관의 알선과 헤드헌터 등을 이용하는 민간취업알선기관을 모두 포함
- ②공채 등의 방법을 활용, 기업이 자체적으로 채용하는 경우를 모두 포함

[B3]

- ⑩단수 응답만 가능
- B2. ①취업알선기관 및 민간취업알선업체 이용 응답시 ⑩ 응답 불가
- 1순위 반드시 응답하되, 2순위 없는 경우 무응답 가능

[B3-2]

- B3-1. 취업알선기관 도움되지 않음(①,②)으로 응답했는데 서비스 만족(④,⑤)시 응답 재확인

B4 귀사가 장애인 근로자를 채용했을 때 주로 이용했던 **자체 모집 경로**를 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 신문·TV 등 언론매체
- ② 자사 홈페이지 등 인터넷매체
- ③ 내부 임직원 추천
- ④ 기타(적을 것: _____)
- ⑤ 기업 자체적으로 모집한 적 없음

B5 귀사가 **장애인 채용 과정에서 배려했던 사항**으로는 어떤 것이 있습니까? 모두 선택해주세요.

- ① 가산점 부여
- ② 연령조건 완화
- ③ 학력조건 완화
- ④ 자격요건 완화(토익, 자격증 등)
- ⑤ 정당한 편의 제공
- ⑥ 전형과정 완화(필기전형, 신체검사 규정완화 등)
- ⑦ 기타(적을 것: _____)
- ⑧ 특별히 배려한 사항 없음

 ⑤ 정당한 편의제공: 장애인이 채용과정에서 장애로 인한 불이익을 겪지 않도록 시행시간 연장, 음성지원 SAW접재 컴퓨터, 점자문제지, 대필 등의 편의자원을 의미

B6 귀사가 장애인 근로자를 채용했을 때 **가장 중요하게 고려했던 사항**을 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

장애관련	① 장애유형	② 장애정도(중·경증여부)	③ 의사소통능력	④ 이동·동작수행능력
직업적 능력 관련	⑤ 경력	⑥ 학력(교육정도)	⑦ 자격증 취득 사항(기술보유)	
인적특성 관련	⑧ 성별	⑨ 연령	⑩ 성품태도(책임감 등)	
기타	⑪ 기타(적을 것: _____)			

B7 귀사의 채용 전형에서 장애인 응시자들은 일반적으로 어떠한 과정을 거칩니까? 모두 선택해주세요.

- ① 필기시험(NCS평가, 인성검사, 직업기초능력평가 등)
- ② 실기(기능) 시험
- ③ 면접(집단토론 등 포함)
- ④ 신체검사
- ⑤ 기타(적을 것: _____)

귀사의 채용에 응시한 장애인 응시자들이 서류나 면접 전형 등 심사 과정에서 가장 보완해야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까? 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

B7-1

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 응시 서류 작성 기술(이력서, 자기소개서 등 포함)
- ② 필기시험 및 실기(기능)에 대한 지식
- ③ 뚜렷한 목표 의식
- ④ 화술 및 의사 전달 능력(면접기술)
- ⑤ 순발력 및 대처능력
- ⑥ 응시 기업에 대한 사전 정보 인지
- ⑦ 기타(적을 것: _____)

B8 귀사는 장애인 채용이 용이하십니까?

- ① 매우 어려웠다
- ② 다소 어려운 편이었다
- ③ 보통
- ④ 다소 용이한 편이었다
- ⑤ 매우 용이했다

[B4]

- ⑤단수 응답만 가능
- B2. ②기업 자체적으로 모집 응답시, ⑥응답 불가
- 1순위 반드시 응답하되, 2순위 없는 경우 무응답 가능

[B5]

- 복수응답 문항
- ⑧단수 응답만 가능
- ⑤정당한 편의제공이란, 장애인이 채용과정에서 불이익을 겪지 않도록 음성채용 공지 서비스, 이동 서비스, 점자 시험지, 음성시험지 등을 제공하는 경우를 말함

[B6]

- 1순위 반드시 응답하되, 2순위 없는 경우 무응답 가능

[B7]

- 복수응답 문항
- ⑥기타 응답시 재확인

[B7-1]

- B7에서 ①필기시험 또는 ② 실기(기능)시험 없다고 했는데(①,② 응답), ② 응답시 재확인
- B7에서 ③면접 없다고 했는데, ④ 응답시 재확인

B9 귀사가 장애인을 채용할 때 주된 애로사항을 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위 2순위

- ① 장애인에게 적합한 직위가 부족하거나 찾지 못해서
- ② 업무능력을 갖춘 인력이 부족해서
- ③ 장애인 지원자 지체가 없어서
- ④ 사업주, 관리자, 동료 등이 채용에 대해 소극적
- ⑤ 채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서
- ⑥ 장애인용 시설 및 장바편의시설 등이 부족해서
- ⑦ 출퇴근 상의 어려움 때문에(이동거리, 출퇴근 차량 지원 등)
- ⑧ 근무환경이 유해하거나 위험해서
- ⑨ 기타(적을 것: _____)
- ⑩ 특별한 애로사항 없었음

B10 귀사에서 장애인 근로자 채용을 결정하는데 영향력이 가장 큰 주체를 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위 2순위

- ① 경영진(사업주 임원이사회 등)
- ② 인사관련업무 담당부서(인사팀총무팀경영관리팀 등)
- ③ 인력 수요 부서
- ④ 노동조합 등 사내 기구
- ⑤ 사외 기구기관단체 등
- ⑥ 기타(적을 것: _____)

B11 귀사가 장애인 근로자를 채용한 주된 이유를 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위 2순위

- ☛ ①: 50인 미만 기업의 경우 장애인 근로자 고용의무가 없음을 주의
- ① 고용의무를 이행하기 위해서
- ② 장려금 지원 등 사업주에 대한 지원제도 때문에
- ③ 기업의 사회적 이미지를 높이기 위해서
- ④ 장애인 여부를 고려하지 않고 업무상 필요에 의해 채용함
- ⑤ 입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨
- ⑥ 기타(적을 것: _____)

[B9]

- 장애인을 채용하는 과정에서 어려웠던점 응답
- 1순위 반드시 응답하되, 2순위 없는 경우 무응답 가능
- ⑩단수 응답만 가능
- B8에서 장애인채용이 어려웠다(①,②)고 응답한 경우 ⑩응답시 재확인

[B11]

- 상시근로자 50인미만 기업체인데 ①응답시 재확인
- 2021년말 기준 상시근로자 수 50인 미만 이지만 2021년 한 해 동안 평균 상시근로자 수 50인 이상인 경우 ①응답 가능

C. 업무특성 및 노무관리

☞ 다음은 업무특성 및 노무관리에 대한 질문입니다. 별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀사의 **상시근로자**를 기준으로 응답해 주시기 바랍니다. 특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2021년 12월 31일**입니다.

C1 귀사의 전체 상시근로자는 고용직업분류상 어디에 해당합니까? **가장 많은 근로자와 두 번째로 많은 근로자**가 해당되는 고용직업분류에 대해 응답해주세요.

구분	가장 많은 전체근로자	두 번째로 많은 전체근로자
C1-1-1 고용직업분류	<input type="text"/> <input type="text"/>	① 모두 동일한 일을 한다- C2 로 이동 ② <input type="text"/> <input type="text"/>
C1-1-2 전체 장애인근로자 대비 인원	_____명 <input type="text"/> %	_____명 <input type="text"/> %
C1-1-3 필요한 학력 수준	① 고졸 미만 ② 고졸 ③ 대졸 ④ 석박사 이상	① 고졸 미만 ② 고졸 ③ 대졸 ④ 석박사 이상

C2 그럼 귀사의 장애인 상시근로자는 고용직업분류상 어디에 해당합니까? **가장 많은 장애인 근로자와 두 번째로 많은 장애인 근로자**가 해당되는 고용직업분류에 대해 응답해주세요.

☞ 장애인근로자가 1명인 경우에는 '가장 많은 장애인근로자'에 대해서만 응답해주세요.

구분	가장 많은 장애인근로자	두 번째로 많은 장애인근로자
C2-1-1 고용직업분류	<input type="text"/> <input type="text"/>	① 모두 동일한 일을 한다- C3 으로 이동 ② <input type="text"/> <input type="text"/>
C2-1-2 전체 장애인상시근로자 대비 인원	_____명 <input type="text"/> %	_____명 <input type="text"/> %
C2-1-3 필요한 학력 수준	① 고졸 미만 ② 고졸 ③ 대졸 ④ 석박사 이상	① 고졸 미만 ② 고졸 ③ 대졸 ④ 석박사 이상

C2-2 귀사에는 중증장애인이 수행할 수 있는 직무가 있습니까?

- ① 대부분의 업무에서 중증장애인이 수행할 수 있는 직무가 있다
- ② 제한적인 업무에 한하여 중증장애인이 수행할 수 있는 직무가 있다
- ③ 중증장애인이 수행할 만한 직무를 찾기 힘들다

[참고] 고용직업분류

0. 경영사무금융보험직	1. 연구직 및 공학 기술직	2. 교육법률사회복지경찰소방직 및 군인
01. 관리직(임원, 부사장)	11. 인문사회과학 연구직	21. 교육직
02. 경영행정사무직	12. 자연생명과학 연구직	22. 법률직
03. 금융보험직	13. 정보통신 연구개발직 및 공학기술직	23. 사회복지종교직
	14. 건설채굴 연구개발직 및 공학기술직	24. 경찰소방교도직
	15. 제조 연구개발직 및 공학기술직	25. 군인
3. 보건·의료직	4. 예술·디자인·방송·스포츠직	5. 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직
30. 보건·의료직	41. 예술·디자인·방송직	51. 미용·예식 서비스직
	42. 스포츠레크리에이션직	52. 여행·숙박·오락 서비스직
		53. 음식 서비스직
		54. 경호·경비직
		55. 돌봄 서비스직(간병, 육아)
		56. 청소 및 기타 개인서비스직(검침, 주차 관리 등)
6. 영업·판매·운전·운송직	7. 건설·채굴직	8. 설차·정비·생산직
61. 영업·판매직	70. 건설·채굴직	81. 기계·설차·정비·생산직
62. 운전·운송직(택배원 등 포함)		82. 금속재료·설차·정비·생산직
		83. 전자전자·설차·정비·생산직
		84. 정보통신·설차·정비·생산직
		85. 화학·환경·설차·정비·생산직
		86. 섬유·의복·설차·정비·생산직
		87. 식품·가공·설차·정비·생산직
		88. 인쇄·목재·공예 및 기타·설차·정비·생산직
		89. 제조·단순직
9. 농림어업직		
90. 농림어업직		

[C.업무특성 및 노무관리]

- 별도의 언급이 없는 경우, 주사업장 기준으로 응답

[C1-1-1, C2-1-1]

- 고용직업분류 코드 응답시 중분류 확인후 응답할 수 있도록 안내

[C1-1-2, C2-1-2]

- 전체(장애인) 상시근로자 대비 인원은 명수로 입력하되, 명수를 모르는 경우 비중으로 입력

- 가장 많은 전체근로자 수와 두 번째로 많은 전체근로자 수의 합이 전체(장애인)근로자 수를 초과하는 경우 에러

- 가장 많은 전체근로자와 두 번째로 많은 전체근로자의 비중의 합이 100%를 초과하는 경우 에러

[C2]

- 장애인근로자가 1명인 경우 가장 많은 장애인근로자만 응답

☞ 다음부터는 근로자의 **근로시간**에 대한 질문입니다.

C3 귀사의 **주당 근로시간**은 몇 시간입니까?

구분	전체 상시 근로자
C3-1 주당 정규(소정) 근로시간	시간/주
C3-2 주당 평균 근로시간	시간/주

- ※ 소정 근로시간: 근로기준법이 허용하는(주 40시간 법정 근로시간) 범위 안에서 근로자와 사용자 간에 약정한 근로시간으로, 규칙적인 근로시간을 의미하는 동시에 초과근로수당 등을 산정하는 통상임금 계산의 기준이 되는 지출근로시간(식사 시간은 제외)
- ※ 평균 근로시간 (월중임금에 대한 고려 없이) 실제로 일하는 평균 근로시간으로 기본근로시간(소정 근로시간), 연장근로시간, 휴일 근로시간, 휴일 연장근로시간을 합산한 시간

C4 귀사의 **소정 근로일수**는 주당 며칠입니까?

- ① 4일 ② 5일 ③ 6일 ④ 7일 ⑤ 기타(적용 것: 일)

※ 소정 근로일 수: 법령의 범위 내에서 근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날

C5 귀사의 근로자는 정규(소정) 근로시간 이외에 **초과근로**를 어느 정도 하시는 편입니까?

- ① 전혀 하지 않는다 ② 거의 하지 않는다 ③ 종종 한다 ④ 자주 한다

※ 초과근로: 정규(소정) 근로시간을 초과하는 근로를 의미

C6 귀사에 **도입되어 있는 유연근로제도**는 무엇입니까? 모두 선택해주세요.

☞ 유연근로제이란 정규 근로자가 공식 근로시간제를 변경해 선택적으로 근무할 수 있는 탄력적 근무형태를 의미합니다.

- ① 근로시간단축 근무제 ② 시차 출퇴근제 ③ 선택적 근로시간제
 ④ 재택 및 원격근무제 ⑤ 탄력적 근로시간제 ⑥ 기타 유형(재량근무 등)
 ⑦ 해당 없음 → **C7**로 이동

근로시간단축 근무제	육아, 학업, 간병 등을 이유로 근로 시간을 줄여서 근무
시차출퇴근제	1일 소정 근로시간 내 개인형 출퇴근 시간 자율적 조정(10시-19시 등)
선택적 근로시간제	1일 소정 근로시간에 구애받지 않고 주당 소정 근로시간 범위 내에서 근무시간 자율 조정
재택 및 원격근무제	사무실이 아닌 장소에서 원격 근무용 모바일기기 등을 이용하여 근무
탄력적 근로시간제	일이 많은 시기의 근로시간을 늘리고 적은 시기의 근로시간을 줄여 소정 근로시간을 맞추는 제도로 근로일과 근로시간대가 정해지면 모든 근로자가 일률적으로 동일하게 근무
재량 근무	소정 근로시간에 관계없이 사업자와 근로자가 합의한 시간을 근무시간으로 간주

C6-1 [유연근로제도를 도입했다고 응답한 기업(C6=①,②,③,④,⑤,⑥)만 응답]

귀사에서는 **장애인 근로자**가 유연근로제도를 활용할 수 있도록 우선 선정하는 등의 **제도나 지침**이 있습니까?

- ① 관련 제도나 지침이 있음
 ② 관련 제도나 지침이 없음(비장애인 근로자와 차이 없음)

[C3]

- 주당 정규(소정) 근로시간: 근로계약서 상의 근로시간
- 주당 평균 근로시간: 실제로 근로자들이 근무하는 평균 근로시간
- 정규(소정) 근로시간과 평균 근로시간은 다를 수 있음

[C4]

- 근로계약서 상의 주당 소정 근로일수 응답
- 3일 이하인 경우 재확인

[C5]

- C3 정규(소정)근로시간 > 평균 근로시간인데, ④인 경우 재확인

	주당근로시간
정규(소정)근로시간	40시간
평균 근로시간	32시간

(예) 평균 근로시간을 실제 근무시간으로 본다면, 실제 근무시간이 정규 근로시간보다 짧기 때문에 초과근로를 자주 한다(④)고 응답한 경우 재확인 필요

- C3 정규(소정)근로시간 < 평균 근로시간인데, ①인 경우 재확인

	주당근로시간
정규(소정)근로시간	40시간
평균 근로시간	48시간

(예) 평균 근로시간을 실제 근무시간으로 본다면, 실제 근무시간이 정규 근로시간보다 길기 때문에 초과근로를 전혀 하지 않는다(①)고 응답한 경우 재확인 필요

[C6]

- 복수응답 문항
- ⑦단수 응답만 가능

[C6-1]

- 장애인 근로자에 대한 유연근로제도 또는 지침에 대한 문항임. 전체 근로자를 대상으로 하는 제도나 지침으로 응답하지 않도록 유의

☞ 다음부터는 근로자의 **임금**에 대한 질문입니다.

C7 귀사는 근로자에게 다음 각각의 임금 및 보수를 지급하고 있습니까?

항 목	지급 여부	
	지급	미지급
C7-1 연봉/월급/주급/시급/일당이 정해진 대로 지급(기본급)	①	②
C7-2 제품 생산하는 만큼 받음/개인 성과만큼 지급(성과급)	①	②
C7-3 초과근로수당/연장근로수당/잔업수당을 일한 시간만큼 지급	①	②
C7-4 열악하거나 위험한 근무조건을 보상하는 수당(위험 수당) 지급	①	②
C7-5 휴일 수당/특근 수당 지급	①	②
C7-6 회사의 전반적인 성과에 따른 수당(인센티브)을 지급	①	②
C7-7 소속 팀(부)의 성과에 따라 수당(인센티브)을 차등하여 지급	①	②
C7-8 회사의 배당금(자사 주식) 지급	①	②
C7-9 퇴직금(또는 퇴직연금) 지급	①	②

C8 귀사의 작년 한 해 근로자 1명 당 월평균 임금은 전체 근로자와 장애인 근로자 각각 얼마였습니까?

- ☞ 전체 및 장애인 근로자의 세전 월평균 임금을 기재
- ☞ 전체 근로자 월평균 임금 = 장애인 포함 월평균 총 임금 / 총 근로자 수
- ☞ 장애인 근로자 월평균 임금 = 장애인 근로자 총 임금 / 총 장애인 근로자 수

구 분	2021년 1인당 월평균 임금(세전)
C8-1-1 전체 상시근로자	만원
C8-1-2 그 중 장애인 상시근로자	만원

☞ 다음부터는 **사회보험 및 노동조합**에 대한 질문입니다.

C9 귀사는 다음 각각의 사회보험에 가입되어 있습니까?

항 목	가입 여부	
	가입	미가입
C9-1 고용보험	①	②
C9-2 산재보험	①	②

C10 귀사에는 노동조합이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

[C7]

- C7-1기본급 ②미지급인 경우 재확인
- C7-1기본급과 C7-2성과급 모두 ②미지급인 경우 근로자들이 무보수로 일하는 것인지 재확인

[C8]

- 단위 '만원'
- 전체 상시근로자 월평균임금 응답시 장애인근로자 임금 포함하여 응답
- 1인당 월평균 임금 1,000만원 이상 응답시 연봉으로 응답한 것이 아닌지 재확인

[C9]

- 고용보험 : 근로자 실직 시 실업급여와 재취업을 알선하기 위한 사회보험
- 산재보험 : 산재 발생 시 산재근로자와 그 가족의 생활을 보장하기 위한 사회보험
- 전체 상시 근로자 50인 이상 기업체에서 고용보험 또는 산재보험 ②미가입으로 응답한 경우 재확인

[C10]

- 기업체 전체 상시근로자 30인 미만인 경우 ①있다 응답시 재확인

☞ 다음부터는 **특수응시지도**에 대한 질문입니다.

C11 귀사에서 근로자에게 제공하고 있는 복리후생제도를 모두 선택해주세요.

항 목	해당 여부	
	해당	비해당
C11-1 유급휴일휴가	①	②
C11-2 병가(상병휴가)	①	②
C11-3 출산휴가/육아휴직(영·유아의 양육을 위하여 사업주에 신청하는 휴직제도)	①	②
C11-4 주거비 보조(전월세자금 지원 등), 주거 공간 제공(임대주택(사택), 기숙사 등)	①	②
C11-5 건강보조에 관한 비용 지원(의료서비스, 건강검진 등)	①	②
C11-6 식사비 보조(급식시설 운영, 외부식당 이용, 식권 제공 등)	①	②
C11-7 문화·체육·오락비용 보조(도서관, 휴게실, 운동장, 체육관 사위장, 사내동호회 지원 등)	①	②
C11-8 보험료지원(근로자를 피보험자로 하는 생명보험·개인연금 등의 사보험료 지원)	①	②
C11-9 경조비 지원(결혼·출산축의금, 사망조의금, 상병위로금 등)	①	②
C11-10 자녀학비보조(근로자 자녀의 정규 학교 학자금 등)	①	②
C11-11 근로자휴양(휴양소, 콘도미니엄, 상여에 포함되지 않는 하계휴가비 등)	①	②
C11-12 통근 비용 지원(통근버스, 출퇴근비용, 통근수당 지원 등)	①	②
C11-13 자기개발 지원(근로자 본인의 학자금, 학원비 포함)	①	②

C12 그렇다면 장애인 근로자에게 별도로 지원하는 복리후생 사항은 무엇입니까? 모두 선택해주세요.

- ① 장애인고용지원인력 배치(직업생활상담원, 수어통역사, 근로지원인 등)
- ② 타 직무로 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정
- ③ 업무편의 증진을 위한 시설·장비·설비의 개조, 설치 등
- ④ 장애인 근로자 산업안전을 위한 설비나 장치, 교육 등 조치
- ⑤ 건강프로그램·상담프로그램 등 운영
- ⑥ 별도수당 지급 등 금전적 지원
- ⑦ 별도 휴게시간 부여
- ⑧ 동료 근로자의 인식개선을 위한 교육, 동호회 활동 등 지원
- ⑨ 기타(적을 것: _____)
- ⑩ 특별히 없음



- ① 장애인 고용 지원인력 배치: 장애인의 근무 안정을 위해 직업생활상담원, 수어통역사, 근로지원인 등을 배치한 경우
단, 장애인이 개인적으로 직접 고용한 통역사, 활동지원사는 해당되지 않음
- ② 타 직무로의 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정 업무량, 업무 시간 조정

C13 귀사의 장애인 근로자가 주로 호소하는 고통을 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위 2순위

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| ① 장애 이외의 질병이나 건강문제 | ② 개인적 사유(학업, 육아, 가사 등) |
| ③ 대인관계 문제 | ④ 근로조건에 대한 불만족(임금, 복리후생, 인사, 근무강도 등) |
| ⑤ 근무환경문제(장애인 편의시설, 작업장 환경 등) | ⑥ 장애로 인한 직무의 제한 또는 어려움 |
| ⑦ 장애에 대한 차별과 선입견 | ⑧ 기타(적을 것: _____) |
| ⑨ 없음 → 1순위 응답 시 C14 로 이동 | |

[C11]

- C11-1유급휴일·휴가
- ②비해당 응답시 재확인
- 근로기준법상 연차휴가 역시 유급휴일·휴가에 포함됨

[C12]

- 복수응답 문항
- 장애인근로자에게만 지원하는 복리후생제도가 있는 경우 응답
- ②직무 재조정에 정기 인사이동은 제외
- ⑩단수 응답만 가능
- 장애인 상시근로자 수 20인이상인데
- ①장애인고용지원인력 지원하지 않는다고 응답한 경우 재확인(장애인 상시근로자 수 20인 이상인 경우 장애인직업생활상담원 배치 의무 사업장임)

[C13]

- ⑨단수 응답만 가능
- 1순위 반드시 응답하되, 2순위 없는 경우 무응답 가능

C13-1

[고충이 있는 경우(C13=①~⑧)만 응답]

귀사의 장애인 근로자는 자신의 고충을 주로 어떤 방식으로 처리하고 있습니까?

☞ 노동조합이 없는 경우(C10=②) ④노동조합을 통해서 응답 불가

- ① 공식적인 고충처리 절차 이용
- ② 인사담당자와의 면담
- ③ 임원 또는 관리자와의 면담
- ④ 노동조합을 통해서
- ⑤ 전문 상담원을 통해서(직업생활상담원 등)
- ⑥ 각자 스스로 해결
- ⑦ 기타(적용 것: _____)

C14

현재 귀사에는 장애인 근로자를 전담하는 고충 처리자나 노무 관리자가 있습니까? 모두 선택해 주시기 바랍니다.

☞ 업무가 중복되는 인력은 수행했던 업무 유형 모두 선택

(예: 인사노무 담당자가 직업생활상담원 역할도 하는 경우 ①, ② 모두 선택)

- ① 장애인 근로자 인사노무업무 담당자
- ② 직업생활상담원
- ③ 작업지도원
- ④ 수어통역사
- ⑤ 사회복지 전문 인력
- ⑥ 의료지원 인력
- ⑦ 근로지원인
- ⑧ 기타(적용 것: _____)
- ⑨ 없음

C15

장애인 근로자에 대한 인사·노무 관리에 있어서 귀사의 애로사항을 순서대로 두 가지만 선택해 주세요.

1순위	2순위
-----	-----

- ① 비장애인과의 형평성 고려(승진, 전보, 교육 등)
- ② 능력에 맞는 직무배치의 어려움
- ③ 근속, 근무태도 관련
- ④ 장애 및 건강 등의 문제
- ⑤ 산업재해 발생 위험성
- ⑥ 상사 또는 동료직원들과의 불화, 선입견
- ⑦ 장애인에 대한 사전 지식 부족
- ⑧ 기타(적용 것: _____)
- ⑨ 없음

☞ 다음은 귀사의 이직률에 대한 질문입니다.

C16

비장애인 근로자와 비교할 때 귀사 장애인 근로자의 이직률은 어떠합니까?

- ① 매우 낮다 → C16 로 이동
- ② 낮은 편이다 → C16 로 이동
- ③ 비슷하다 → C16 로 이동
- ④ 높은 편이다 → C16-1 로 이동
- ⑤ 매우 높다 → C16-1 로 이동

C16-1

[이직률이 높은 경우(C16=④, ⑤)만 응답]

장애인 근로자의 이직률이 높은 이유를 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위	2순위
-----	-----

- ① 낮은 임금(연봉)에 대한 불만
- ② 고용 안정성에 대한 불만족
- ③ 대인관계 문제(동료 및 상사와의 불화)
- ④ 부당한 대우로 인해(장애에 대한 차별과 선입견 등)
- ⑤ 높은 업무 강도로 인해
- ⑥ 복지제도, 근무여건에 대한 불만
- ⑦ 출퇴근이 불편해서
- ⑧ 계약해지 또는 정리해고
- ⑨ 기타(적용 것: _____)

C17

귀사가 장애인 근로자에게 바라는 것을 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위	2순위
-----	-----

- ① 업무상적 향상
- ② 책임감 있는 업무 수행
- ③ 건강관리
- ④ 원만한 대인관계 유지
- ⑤ 장기근속
- ⑥ 출퇴근 및 근무시간 관리
- ⑦ 기타(적용 것: _____)
- ⑧ 특별히 없음

[C13-1]

- C10에서 노동조합이
- ② 없다고 응답한 경우
- ④ 응답시 예러
- C12≠①인데, C13-1=⑤인 경우 재확인

[C14]

- 복수응답 문항
- ⑨단수 응답만 가능
- ① 장애인 인사노무 업무 담당자 : 장애인만 담당하거나 장애인 담당 기능을 부여받은 담당이 있는 경우
- ② 직업생활상담원 : 장애인의 직업지도, 직업적응훈련을 담당하는 전문 상담원
- ③ 작업지도원 : 업무 작업을 지도하는 지도원
- 업무를 중심으로 응답

[C15]

- 1순위 반드시 응답하되, 2순위 없는 경우 무응답 가능
- ⑨단수 응답만 가능

[C16]

- 상시근로자 30인 이상 기업체 ④응답시 재확인

[C17]

- 1순위 반드시 응답하되, 2순위 없는 경우 무응답 가능

D. 업무환경

☞ 다음은 업무환경에 대한 질문입니다.
 특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 2021년 12월 31일입니다.

D1 귀사의 근무환경에 대해 다음 각 항목별로 그 정도를 응답해 주시기 바랍니다.

구 분	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
D1-1 출퇴근이 용이하다(대중교통 부재, 짧은 시간 소요 등)	①	②	③	④	⑤
D1-2 목표 업무량, 업무시간 등이 명확하게 정해져 관리되고 있다	①	②	③	④	⑤
D1-3 근로자가 원하면 직무조정(업무내용, 업무량 조정)이나 근로시간 조정 등이 가능하다	①	②	③	④	⑤
D1-4 상하 직급 간 위계적이고 권위적이다	①	②	③	④	⑤
D1-5 근로자의 자기계발을 지원하고 있다	①	②	③	④	⑤

D2 귀사의 사업장 환경에 대해 다음 각 항목별로 그 정도를 응답해 주시기 바랍니다.

☞ 주민센터의 업무환경을 '③ 보통'으로 하여 각 환경에 대해 평가를 진행

구 분	쾌적 ← → 불쾌				
	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	매우 그렇다
D2-1 주사업장은 먼지가 많다	①	②	③	④	⑤
D2-2 주사업장은 소음이 심하다	①	②	③	④	⑤
D2-3 주사업장은 불쾌한 냄새가 난다	①	②	③	④	⑤
구 분	불쾌 ← → 쾌적 ← → 불쾌				
	매우 어둡다/춥다/ 건조하다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	너무 밝다/덥다/ 습하다
D2-4 주사업장은 밝다	①	②	③	④	⑤
D2-5 주사업장은 덥다	①	②	③	④	⑤
D2-6 주사업장은 습하다	①	②	③	④	⑤
구 분	낮은 물리적 부담 ← → 높은 물리적 부담				
	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	매우 그렇다
D2-7 주사업장 내 활동(이동) 빈경이 높다	①	②	③	④	⑤
D2-8 휴게 공간 및 편의시설* 등이 열악하다	①	②	③	④	⑤
D2-9 물리적으로 위험하다	①	②	③	④	⑤

☞ 편의시설: 생활하기 편리하도록 만들어 높은 시설로, 장애인 편의시설 포함
 (예 휴게실, 공중 화장실, 엘리베이터, 샤워실, 세탁실 등)

[D1-1]

- C16-1 장애인근로자 이직률이 높은 사유 중 하나로 ⑦출퇴근이 불편해서 응답했는데, 출퇴근이 용이하다(④,⑤)고 응답시 재확인

[D1-5]

- C11-13 근로자에게 복리후생제도로 ①자기계발을 지원하고 있다고 응답했는데, 자기계발 지원에 그렇지 않다고(①,②) 응답시 재확인

[D2]

- 주민센터의 업무 환경을 ③보통으로 생각하며 응답
 - 각 문항별로 보기 번호의 의미가 다르므로 정확한 가이드 제공

(예) D2-1~D2-3 ①쾌적, ⑥불쾌
 D2-4~D2-6 ③쾌적

D3

귀사의 주사업장에서 주로 발생하는 안전사고 또는 사고나 질병을 유발할 수 있는 유해-위험요소는 어떤 것들이 있습니까?
모두 선택해 주십시오.

- ① 정적인 자세, 반복 동작, 무리한 힘의 사용 등 신체적 부담 관련 위험
- ② 추락, 감전, 밀폐, 미끄러짐 등 위험 장소에서의 작업
- ③ 프레스기, 분쇄기 등 위험한 기계, 기구의 작동
- ④ 감정 노동, 직무 스트레스, 차별 등에 의한 정신적, 심리적 위험
- ⑤ 소음, 진동, 고온/저온 등 물리적(환경적) 위험
- ⑥ 염소, 산-알칼리류 등에 의한 화학물질 위험
- ⑦ 바이러스 감염 등 생물학적 위험
- ⑧ 기타(적을 것:)
- ⑨ 특별히 없음

D4

2021년 한 해 동안 일터에서 업무관련 사고나 질병이 발생한 근로자는 모두 몇 명이며, 그 중 근로복지공단으로부터 산재로 인정받은 근로자 수는 몇 명입니까? 전체근로자와 장애인 근로자를 구분하여 응답해주세요.

※ 인원 수가 아닌 건수 기준으로 응답해주세요. 1명이 연중 2회 사고가 발생했다면 2명으로 기입합니다.

구분	① 2021년 업무관련 사고나 질병 발생 근로자 수	② 그 중 산재 인정 근로자 수
D4-1-1 전체 상사근로자	명	명
D4-1-2 그 중 장애인 상사근로자	명	명

D4-2

귀사의 장애인근로자에게 주로 발생하거나 발생할 가능성이 높은 업무관련 사고나 질병은 어떤 것들이 있습니까?
모두 선택해 주십시오.

업무상 사고		① 떨어짐	② 넘어짐	③ 깔람뒤집힘	④ 부딪힘
		⑤ 물체에 맞음	⑥ 끼임	⑦ 절단배암-찔림	⑧ 교통사고
		⑨ 무리한 동작	⑩ 기타(적을 것:)		
업무상 질병	직업병	⑪ 진폐	⑫ 난청	⑬ 중독	
	직업 관련성 질병	⑭ 그 외 직업병(직업성 암, 피부질환 등)			
	⑮ 뇌·심질환	⑯ 근골격계질환(요통 포함)			
	⑰ 그 외 직업관련성 질병(간질환, 정신질환 등)				
⑱ 발생 가능성이 높은 업무관련 사고나 질병이 없음					

D4-3

귀사에서 업무관련 사고나 질병이 발생할 경우 근로자에게 어떤 지원을 하고 있습니까? 모두 선택해 주십시오.

- ① 산재 인정 및 보상처리를 지원하였다
- ② 유급 또는 무급 휴직을 제공하였다
- ③ 병가를 최대한 제공하였다
- ④ 비급여 병원비 등을 부담하였다
- ⑤ 사업체가 가입한 단체 상해보험 등을 지원하였다
- ⑥ 원활한 직무 수행을 위해 부서 및 직무를 재배치하였다
- ⑦ 직업재활서비스 또는 사회재활서비스를 지원하였다
- ⑧ 직무수행 및 회사생활이 어려운 경우 퇴사를 권유하였다
- ⑨ 기타(적을 것:)
- ⑩ 특별히 취한 조치나 지원은 없었다

[D3]

- 복수응답 문항
- ⑨단수 응답만 가능

[D4]

- 인원 수가 아니라 건수 기준으로 응답. 연중 동일일이 2번 사고를 당했다면 2명으로 기입
- 전체 근로자수와 비교하여 사고발생·산재인정 근로자수가 과도하게 많은 경우 재확인

[D4-2]

- 복수응답 문항
- ⑱단수 응답만 가능

[D4-3]

- 복수응답 문항
- C11-2 복리후생제도에 병가(상병휴가)가 ②없다고 응답했는데, ③응답시 재확인
- ⑩단수 응답만 가능

D5 귀사는 근로자 전체의 **산업재해 예방**을 위해 어떤 활동 및 자원을 하고 있습니까? 모두 선택해 주십시오.

- ① 산업재해 예방을 위한 안전보건 활동
- ② 화학 물질 관리를 위한 활동
- ③ 보호구 지급 및 사용에 대한 활동
- ④ 위험기계·기구 관리를 위한 활동
- ⑤ 근로자 건강관리를 위한 활동
- ⑥ 산재예방 관련 정보전달 및 의사소통 방법 교육
- ⑦ 기타(적을 것: _____)
- ⑧ 별도 활동 및 자원 없음

D6 귀사의 사업장 안전보건관리를 위해 문서로 작성된 **제도, 관리시스템 또는 대책방안**이 마련되어 있습니까?
(안전보건관리규정 등)

- ① 관련 제도, 시스템 및 대책방안이 있음
- ② 관련 제도, 시스템 및 대책방안이 없음 → **D7**으로 이동

D6-1 [관련 제도, 시스템 및 대책방안이 있다고 응답한 기업체만(D6=①) 응답]

그렇다면 해당 제도나 시스템에는 **장애인근로자**의 안전보건을 위한 지침이 별도로 마련되어 있습니까?

- ① 장애인근로자를 위한 지침이 별도로 있음
- ② 장애인근로자를 위한 지침이 별도로 없음

D7 귀사의 안전보건활동 수준에 대해 다음 각 항목별로 그 정도를 응답해 주시기 바랍니다.

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
D7-1 경영에서 안전보건의 우선순위는 높은 편이다	①	②	③	④	⑤
D7-2 계획 수립 및 관리, 교육 등 안전보건 관련 제반 활동이 잘 운영되고 있다	①	②	③	④	⑤
D7-3 안전보건을 위한 시설장비보호구 등이 잘 설치제공되고 있다	①	②	③	④	⑤
D7-4 장애인근로자를 위해 특화된 안전보건활동이 마련되어 있다	①	②	③	④	⑤
D7-5 장애인근로자는 안전한 상태에서 업무를 수행하고 있다	①	②	③	④	⑤

D8 귀사가 **장애인근로자**를 위한 안전보건활동을 마련하거나 수행한다고 할 때 예상되는 애로사항을 순서대로 두 가지만 응답해 주시기 바랍니다.

1순위 2순위

- ① 별도 예산, 시간 등의 자원 부족
- ② 관련 조직이나 전문인력 부재
- ③ 관련 기술이나 정보의 부족
- ④ 조직 내 인식, 문화의 문제
- ⑤ 경영진의 의지 부족
- ⑥ 장애인근로자의 참여와 이해의 부족
- ⑦ 기타(적을 것: _____)
- ⑧ 특별히 없음

[D5]

- 복수응답 문항
- ⑧단수 응답만 가능

[D6/D6-1]

- 실제 시행여부와 관련없이, 제도 및 관리시스템이 있는 경우 응답

D9 귀하(귀사는 '장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률'을 알고 있습니까?

- ① 잘 알고 있다 → D9-1으로 이동
- ② 어느 정도 알고 있다 → D9-1으로 이동
- ③ 모르겠다 → D10으로 이동



※ '장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률'

장애인·노인·임산부 등이 생활을 영위함에 있어 안전하고 편리하게 시설 및 설비를 이용하고 정보에 접근하도록 보장함으로써 사회활동참여와 복지증진에 이바지하기 위함을 목적으로 제정된 법률

D9-1 그렇다면 귀사의 주사업장은 해당 법률에 의한 편의시설 설치 의무 사업장입니까?

- ① 의무 사업장이다
- ② 의무 사업장이 아니다
- ③ 모르겠다



※ 편의시설 장애인 등이 생활을 영위함에 있어 이동과 시설이용의 편의를 도모하고 정보의 접근을 용이하게 하기 위한 시설과 설비(따라서 결국 편의시설이란 장애인복지시설 등 장애인관련 시설이 아니라 일반적으로 모든 시설을 장애인도 비장애인과 동등하게 이용할 수 있도록, 누구나 쉽게 이용할 수 있도록 만드는 시설임)

D10 귀사의 근로자가 일하는 주 사업장에 다음과 같은 편의시설이 설치되어 있습니까?

☞ 귀사의 주사업장이 단층건물이라면 D10-1-7, D10-1-8은 @비해당으로 응답해주세요.

항 목	설치 여부		
	설치	미설치	비해당
D10-1-1 차도와 분리된 보행로(보도)	①	②	
D10-1-2 장애인 전용 주차구역	①	②	
D10-1-3 경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	①	②	
D10-1-4 높이차이(단차)가 없는 출입문	①	②	
D10-1-5 장애인이 이용 가능한 화장실(양측 손잡이 설치 등)	①	②	
D10-1-6 복도/통로의 손잡이	①	②	
D10-1-7 계단 양측 손잡이(2층 이상 건물)	①	②	③
D10-1-8 장애인용 승강기(2층 이상 건물)	①	②	③
D10-1-9 점자블록	①	②	
D10-1-10 비상벨, 경광등	①	②	

→ 10개 항목 중 ① 설치 응답이 1개라도 나온 경우 D10-2로 이동, 그 외 D11로 이동

D10-2 설치되어 있는 편의시설은 전반적으로 장애인의 고용이나 근무에 어느 정도 도움이 되고 있습니까?

① 전혀 도움이 되지 않는다	② 도움이 되지 않는 편이다	③ 도움이 되는 편이다	④ 큰 도움이 된다

[참고] 작업보조기기(보조공학기기)란?

보조공학기기란 장애인, 노인 등이 일상생활 및 직업생활, 교육활동 등을 잘 영위할 수 있도록 도움을 주고자 연구되고 개발된 모든 기기를 말하며, 이는 소프트웨어 및 하드웨어를 포함한 전자공학기술이 채용된 기기와 물리적 기능을 향상시키는 기구장치 등이 포함됨

[D9-1]

- 일정 면적 이상이거나 공공시설인 경우 반드시 편의시설을 설치하여야 할 의무가 있음. 편의시설 설치대상 시설은 부록 참조

[D10]

- D9-1=① 편의시설 설치 의무사업장인데, D10-1-1 ~D10-1-5(의무설치시설) ②미설치인 경우 예러
- 주사업장이 단층건물인 경우, D10-1-7, D10-1-8 ③비해당 응답

D11 귀사에 향후 설치가 필요한 편의시설은 무엇입니까? 이미 설치되었더라도 추가 설치가 필요하다면 응답해주세요.

* 귀사의 주사업장이 단층건물이라면 D11-1-7, D11-1-8은 ⑨ 비 해당으로 응답해주세요.

항 목	필요 여부		
	필요	불필요	비 해당
D11-1-1 차도와 분리된 보행로(보도)	①	②	
D11-1-2 장애인 전용 주차구역	①	②	
D11-1-3 경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	①	②	
D11-1-4 높이차이(단차)가 없는 출입문	①	②	
D11-1-5 장애인이 이용 가능한 화장실(양측 손잡이 설치 등)	①	②	
D11-1-6 복도/통로의 손잡이	①	②	
D11-1-7 계단 양측 손잡이(2층 이상 건물)	①	②	⑨
D11-1-8 장애인용 승강기(2층 이상 건물)	①	②	⑨
D11-1-9 점자블록	①	②	
D11-1-10 비상벨, 경광등	①	②	

→ 10개 항목 중 ① 필요할 응답이 1개라도 나온 경우 **D12**로 이동, 그 외 **D13**으로 이동

D12 귀사의 장애인 근로자는 위와 같은 편의시설을 어느 정도 필요로 하고 있습니까?

① 전혀 필요로 하지 않는다	② 필요로 하지 않는 편이다	③ 필요로 하는 편이다	④ 매우 필요로 한다

D12-1 귀사는 장애인 근로자가 필요로 하는 편의시설을 설치할 의향이 어느 정도 있습니까?

- ① 근로자가 필요하다고 하면 비용과 상관없이 설치할 의향이 있다
- ② 근로자가 필요하다고 하더라도 비용이 많이 소요되면 설치할 의향이 없다
- ③ 비용이 적게 들어도 회사에서 설치할 의향은 없다
- ④ 회사 소유의 사옥을 보유하고 있지 않다(설치를 자체적으로 결정할 수 없다)

[D11]

- 이미 설치가 되어있더라도 추가 설치가 필요한 경우
①필요로 응답
- 주사업장이 단층건물인 경우, D11-1-7, D11-1-8
⑨비 해당 응답

[D12]

- D11 5개(절반) 이상
①필요로 응답하였으나 필요하지 않다(①,②)고 응답한 경우 재확인
- D11은 귀사 차원에서 설치가 필요한 시설에 대한 문항이며, D12는 장애인근로자가 편의시설을 필요로 하는 정도에 대한 문항임

D13

귀사의 장애인 근로자는 근무 시 필요한 작업보조기기(보조공학기기)가 있습니까?
다음의 항목별로 필요 여부를 응답해주세요.

구분	필요 여부	
	필요	불필요
D13-1-1 정보접근을 위한 작업보조기기 : 서류압기, 책압기, 컴퓨터 사용 등 다양한 정보에 접근하기 위해 필요한 작업보조기기 (예: 점자정보 단말기, 특수키보드 및 마우스 등)	①	②
D13-1-2 의사소통을 돕기 위한 작업보조기기 : 청각장애인과 언어장애인의 1:1 의사소통, 1대 다 의사소통, 전화 등 다양한 의사소통을 돕는 보조공학기기(예: 수화를 할 수 있는 화상전화기, 버튼을 눌러 필요한 말을 할 수 있는 보원대체의사소통 장치 등)	①	②
D13-1-3 작업을 돕기 위한 작업보조기기 : 작업생활에서 좀 더 쉽고 빠르게 일할 수 있도록 돕는 보조공학기기 (예: 전동으로 높낮이가 조절되는 작업 테이블, 쉽게 물건을 운반할 수 있는 작업물 운송장치, 특수작업의자 등)	①	②
D13-1-4 사무보조를 돕기 위한 작업보조기기 : 일반적인 사무 작업을 할 때 도움이 되는 작업보조기기(예: 전화기를 고정시켜주는 수화기 홀더, 손의 힘이 약하거나 잘 잡지 못해도 필기를 할 수 있도록 필기구를 손에 고정시켜주는 필기보조도구 등)	①	②

→ 4개 항목 중 ① 필요 응답이 1개라도 나온 경우 D13-2로 이동, 그 외 E1로 이동

D13-2 귀사는 장애인 근로자에게 작업보조기기(보조공학기기)를 제공할 의향이 어느 정도 있습니까?

- ① 근로자가 필요하다고 하면 비용과 상관없이 제공할 의향이 있다
- ② 근로자가 필요하다고 하더라도 비용이 많이 소요되면 제공할 의향이 없다
- ③ 비용이 적게 들어도 회사에서 제공할 의향은 없다

[D13]

- 작업보조기기

(보조공학기기)란 장애인이
직업생활을 보조하는 각종
도구

- D13-1-1 정보접근을 위한
작업보조기기는 주로
지체장애인, 시각장애인이
사용

※ 지체/시각장애인 근로자수
0명인데, D13-1-1 정보접근
보조기기 필요 근로자가 있는
경우 재확인

- D13-1-2 의사소통을 돕기
위한 작업보조기기는 주로
청각/언어장애인이 사용

※ 청각/언어장애인 근로자수
0명인데, D13-1-2 의사소통
보조기기 필요 근로자가 있는
경우 재확인

- D13-1-3 작업을 돕기
위한 작업보조기기,
D13-1-4 사무보조를 돕기
위한 작업보조기기는 주로
지체장애인이 사용

※ 지체장애인 근로자수 0명인데,
D13-1-3 작업, D13-1-4
사무 보조기기 필요 근로자가
있는 경우 재확인

E. 교육훈련

☞ 다음은 지난 한 해 동안 실시한 귀사의 교육훈련에 대한 질문입니다.
 특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2021년 12월 31일**입니다.
 별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀사의 **상시근로자**를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

E1 귀사는 지난 한 해 동안 근로자의 직무수행능력을 높이기 위해 **교육훈련을 실시하거나 지원한 적**이 있습니까?
 (직무관련 대학원 비용지원, 교육을 위한 휴가지원, 사내 직무관련 학습 모임 지원 등도 포함)

- ① 예 → **E2**로 이동
 ② 아니오 → **E1-1**으로 이동



※ '교육훈련이란?'

근로자의 직무수행능력을 향상시켜 기업의 성과를 높이기 위해 사전에 계획되고 구조화되어 작업장 내 또는 작업장 배경의실 등에서 이루어지는 활동을 의미. 이러한 교육훈련에는 직업훈련, 산업안전교육, 노사관계 교육, 팀워크 향상을 위한 조직개발 활동, 기업의 학원대학(대학원) 수강료 지원 등을 실시하거나 지원하는 교육훈련이 포함되지만, 취미생활을 목적으로 한 교육훈련이나 단순히 동료나 선배가 하는 일을 지켜보는 현장훈련은 제외

E1-1 귀사에서 교육훈련을 실시하지 않거나 **지원하지 않는 가장 주된 이유**는 무엇입니까?

- ① 업무가 단순하여 업무 특성상 교육훈련을 시킬 필요가 없다
- ② 예산이 부족하여 교육훈련을 시킬 여력이 없다
- ③ 인력난으로 교육훈련 시간을 주기 어렵다
- ④ 근로자들의 이직률이 높아 교육훈련의 이점이 없다
- ⑤ 회사 실정에 맞는 적절한 교육훈련 프로그램이 없다
- ⑥ 교육훈련의 성과가 낮아 기업에 도움이 안된다
- ⑦ 교육훈련에 대한 경영진의 관심과 이해가 낮다
- ⑧ 교육훈련에 대한 근로자의 관심과 이해가 낮다
- ⑨ 필요한 숙련이나 역량을 갖춘 근로자를 신규 채용하는 것을 선호한다
- ⑩ 기타(적을 갖: _____)

→ **F1**으로 이동

E2 귀사에서 작년 한 해 실시하거나 지원한 교육훈련 유형을 모두 선택해주세요.

- | | |
|--------------------------|-----------------------------|
| ① 집단 사내교육훈련 | ② 집단 사외교육훈련 |
| ③ 인터넷을 이용한 교육훈련(원격학습 등) | ④ 사내 직무관련 학습모임 지원 |
| ⑤ 수탁·협력업체에 기술지도 및 근로자 연수 | ⑥ 모기업·위탁업체로부터 기술지도 및 근로자 연수 |
| ⑦ 유급 또는 무급의 교육훈련휴가제 | ⑧ 훈련기관(학원 포함) 수강료 지원 |
| ⑨ 교육기관(대학 등) 학자금 지원·대부 | ⑩ 근로시간 중 교육훈련 수강 배려 |
| ⑪ 기타(적을 갖: _____) | |

E3 귀사에서 작년 한 해 동안 교육훈련을 받은 근로자 수는 전체 근로자와 장애인 근로자 각각 연간 총 몇 명입니까?

☞ 인원 수가 아닌 건수 기준으로 응답해주세요. 1명이 연중 2회 교육을 받았다면 2명으로 기입합니다.

구분	2021년 연간 교육인원
E3-1 전체 상시근로자	명
E3-2 그 중 장애인 상시근로자	명

[E1]

- 사내 교육뿐만 아니라 대학원 비용지원, 교육을 위한 휴가지원, 온라인 교육, 외부 학비 지원 등도 포함하여 응답

[E3]

- 건수 기준으로 응답. 동일인이 3회 교육을 받은 경우 3명으로 기입
 - 전체 상시근로자 수와 비교하여 연간 교육인원이 5배 이상인 경우 재확인

E4 귀사에서 **전체 근로자**에게 가장 많이 지원하고 있거나 필요로 하는 교육훈련 분야를 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위	2순위
① 경영전략·기획 ④ 품질·생산관리 교육 ⑦ IT정보화 교육 ⑩ 기타(적을 것:)	② 인적자원관리 교육 ⑤ 기술개발교육 ⑧ 소양교육(서비스, 커뮤니케이션)

E5 귀사에서 **장애인 근로자**에게 가장 많이 지원하고 있거나 필요로 하는 교육훈련 분야를 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위	2순위
① 경영전략·기획 ④ 품질·생산관리 교육 ⑦ IT정보화 교육 ⑩ 기타(적을 것:)	② 인적자원관리 교육 ⑤ 기술개발교육 ⑧ 소양교육(서비스, 커뮤니케이션)

E5-1 그렇다면, 귀사에서 장애인 근로자가 주로 참여했던 교육훈련이 직무를 수행하는 데 전반적으로 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?

① 전혀 도움이 되지 않는다	② 도움이 되지 않는 편이다	③ 도움이 되는 편이다	④ 큰 도움이 된다

E5-2 귀사가 장애인 근로자의 교육훈련을 실시 및 지원하는데 주된 애로사항을 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위	2순위
① 교육훈련 예산 부족 ② 교육훈련 인원 차출에 따른 업무 공백 ③ 필요로 하는 분야 훈련을 실시하는 교육기관 부족 또는 부재 ④ 교육훈련에 대한 정보 부족 ⑤ 장애인 근로자의 낮은 훈련 참여도 ⑥ 경영진의 교육훈련에 대한 낮은 이해와 관심 ⑦ 기타 (적을 것:) ⑧ 특별한 애로사항 없었음	

[E4, E5]

- 동일한 형태의 문항이나, E4는 전체 근로자에 대한 내용이고 E5는 장애인 근로자에 대한 내용임에 유의
- 1순위 반드시 응답하되, 2순위 없는 경우 무응답 가능

[E5-2]

- 1순위 반드시 응답하되, 2순위 없는 경우 무응답 가능
- ⑧단수 응답만 가능

F. 장애인 고용에 대한 만족도

☞ 다음은 장애인 고용에 대한 만족도 관련 질문입니다.

F1 귀사는 장애인 고용으로 인해 다음의 항목들에 대해 얼마나 도움이 되었습니까?

- ☞ 귀사가 장애인 고용의무 업체가 아니라면(상시근로자 50인 미만) F1-1에 ①을 응답해주세요.
- ☞ 귀사가 장애인 고용의무 업체가 아니거나(상시근로자 50인 미만), 장애인 관련 재우지원을 받지 않았다면, F1-2에 ①을 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	해당 없음
F1-1 장애인 고용의무 이행에 도움이 되었다	①	②	③	④	⑤	⑥
F1-2 고용부담금 감면, 고용장려금 수급, 각종 지원을 통해 직접적으로 재무적 성과가 있었다	①	②	③	④	⑤	⑥
F1-3 기업의 사회적 책임을 이행하는데 도움이 되었다	①	②	③	④	⑤	X
F1-4 안정적인 인력수급과 고용유지가 이뤄졌다	①	②	③	④	⑤	
F1-5 기업이미지 개선 효과가 있었다	①	②	③	④	⑤	
F1-6 비장애인 근로자들의 장애인 근로자에 대한 인식이 긍정적으로 변화했다	①	②	③	④	⑤	

F2 귀사는 다음의 항목별로 고용 중인 장애인 근로자에 대해 평균적으로 얼마나 만족하십니까?

구 분	전혀 만족하지 않는다	만족하지 않는다	보통이다	만족한다	매우 만족한다
F2-1 장애인 근로자의 근무태도	①	②	③	④	⑤
F2-2 장애인 근로자의 대인관계	①	②	③	④	⑤
F2-3 장애인 근로자의 생산성 및 업무능력	①	②	③	④	⑤
F2-4 장애인 근로자에 대한 전반적인 만족도	①	②	③	④	⑤

[F1]

- 전체 상시근로자 수 50인 미만인 경우 장애인 고용의무가 없으므로 F1-1, F1-2 항목 ⑥해당없음으로 응답
- F1-2 항목의 ⑥'해당없음은 '성과가 없다'는 응답이 아니라 '재무적 성과 경험이 없다'는 응답임으로 해석에 주의

G. 고용서비스 이용 및 욕구

다음은 귀하가 국가 및 지자체 또는 공공기관으로부터 장애인 고용과 관련하여 지원받은 경험과 성과에 대한 질문입니다. 본 파트는 지난 1년이 아닌 **최근 3년간** 경험을 기준으로 응답해주세요. 최근 3년은 **2019년 1월 1일부터 2021년 12월 31일까지**의 기간을 말합니다.

G1 다음 항목 중 귀사에서 최근 3년 간 장애인 고용과 관련하여 국가 및 지자체 또는 장애인고용공단 등 공공기관 등으로부터 지원받은 경험이 있습니까? 지원을 받았다면 소기에 목적한대로 어느 정도 성과가 있었는지도 응답해주세요.

☞ 이용경험이 있다(A 이용 경험=①)고 응답한 경우만, 성과 정도(B)를 응답해주세요.

항 목	A. 이용 경험		B. 성과 정도 (①~⑤, ⑥)
	있음	없음	
G1-1-1 구직자 추천 등 채용지원 장애인고용컨설팅, 모집대행 및 홍보, 중증장애인 지원고용, 현장평가, 중증인턴제 등	①	②	()
G1-1-2 장애인이 취업한 후 고용유지를 위한 지원 근로지원인, 직업지도원, 직업보호기(보조공학기기), 편의시설 설치 및 지원, 시설 용자지원, 유연근로제, 출퇴근 지원 등	①	②	()
G1-1-3 장애인 교육훈련 지원 재직근로자 능력 향상 훈련, 수요자 중심 맞춤형훈련, 장애유형별 특성화 훈련 등	①	②	()
G1-1-4 재정적 지원 장애인고용장려금 지원, 고용부담금 감면, 임금지원 등	①	②	()
G1-1-5 장애인 다수고용 기업체 인증 장애인 다수고용 사업자 인증 및 설립지원, 자회사형 표준사업장 설립지원	①	②	()
G1-1-6 기타 (적을 것:)	①	②	()

☞ B. 성과 정도 응답 척도

①	②	③	④	⑤	⑥
전반적으로 성과가 없었다	성과가 없는 편이었다	보통이다	성과가 있는 편이었다	전반적으로 성과가 많았다	아직까지 지원 진행 중이다

☞ G1-2~G1-2-3까지는 **장애인 채용지원 서비스 이용 경험**이 있는 기업체(G1-1-1 A=① 있음)만 응답해주세요.

G1-2 귀하가 채용지원 서비스를 받은 기관은 어디입니까? 주로 이용한 기관 하나만 응답해주세요.

- ① 고용노동부(고용복지플러스센터) ② 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)
 ③ 지방자치단체(일자리지원센터) ④ 장애인 복지관
 ⑤ 기타(적을 것:)

G1-2-1 해당 기관(G1-2 응답 기관)의 서비스를 통해 귀사에서 당초 목표한 만큼의 장애인을 채용했습니까?

- ① 목표한 만큼의 장애인을 채용했다
 ② 목표한 만큼은 아니지만, 장애인을 채용할 수 있었다
 ③ 해당기관의 서비스를 통해서도 장애인을 거의 채용하지 못했다
 ④ 현재 구직자 추천 등 채용지원이 진행 중이다

[G.고용서비스 이용 및 욕구]

- 최근 3년간(2019.01.01.~ 2021.12.31.)간의 경험을 응답. 조사시점에 유의

[G1]

- 각 항목에 대해 A.지원 받은 경험이 ①있는 경우만, B.성과 정도에 대하여 응답
 - 기본조사 A8-1장애인 보호작업장, A8-2장애인 근로사업장, A8-3장애인 표준사업장에 ①해당한다고 응답한 경우 G1-1-5 ①이용경험 있음으로 응답

[G1-2~G1-2-2]

- 장애인 채용지원 서비스 이용 경험과 관련된 문항. G1-1-1 A=①있음인 경우만 응답
 - 담당자 개인의 경험이 아니라, 기업체가 해당 기관을 통해 채용지원 서비스를 받은 적이 있는지에 대하여 응답

G1-2-2 해당 기관(G1-2 응답 기관)의 서비스를 향후 다시 이용할 의향이 있습니까?

- ① 없다
- ② 어느 정도 있다
- ③ 많이 있다

※ G1-3-G1-3-2까지는 장애인 교육훈련 서비스 이용 경험이 있는 기업체(G1-1-3 A=① 있음)만 응답해주세요.

G1-3 귀사의 장애인 근로자가 교육훈련을 받은 기관은 어디입니까? 주로 이용하는 기관 하나만 응답해주세요.

- ① 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)
- ② 한국산업인력공단
- ③ 기능대학(폴리텍 대학 등)
- ④ 지방자치단체(일자리지원센터)
- ⑤ 중소기업청
- ⑥ 국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)
- ⑦ 기타(적용 것:)

G1-3-1 해당 기관(G1-3 응답 기관)의 교육훈련은 귀사의 장애인 근로자의 업무능력을 어느 정도 향상시켰다고 생각하십니까? 아직 훈련이 완료되지 않았다면 교육훈련의 효과가 얼마나 있을 것이라 생각하십니까?

① 전혀 향상이 없다 (없을 것이다)	② 향상이 없는 편이다 (없을 것이다)	③ 다소 향상이 있었다 (있을 것이다)	④ 큰 향상이 있었다 (있을 것이다)

[G1-3~G1-3-1]

- 장애인 교육훈련 서비스 이용경험과 관련된 문항. G1-1-3 A=①있음인 경우만 응답
- 앞서 채용지원 서비스 이용 경험과 관련된 내용과 구분하여 응답할 수 있도록 안내

[G1-3-1]

- 교육훈련 효과에 대해 응답하되, 아직 교육훈련 과정이 진행 중인 경우 기대 정도에 대하여 응답

☞ 앞서 공공기관의 장애인채용 및 고용지원 서비스 이용경험에 대해 응답하셨다면, 다음부터는 **향후 이용의향 및 욕구**에 대한 질문입니다. 우선, 다음은 기업이 장애인을 채용하기 위해 필요한 **'장애인 취업지원 서비스'**에 대한 질문입니다.

G2 귀사는 장애인을 채용하기 위해 어떤 지원이 필요합니까?
현재 서비스를 지원받고 있다면도 각 서비스의 필요 여부를 응답해주세요.

항 목	필요 여부	
	필요	불필요
G2-1-1 기업에 적합한(필요한) 인력 추천(구인서비스)	①	②
G2-1-2 모집대행 서비스	①	②
G2-1-3 직무분석 컨설팅 및 기업체 내 장애인 직업영역 개발	①	②
G2-1-4 사전 현장훈련을 통해 직무에 적응 후 근로(채용) (현장훈련이나 인턴활동 후 취업)	①	②
G2-1-5 현장에서 일정기간 직무체험을 통해 기업에서 적합장애인 탐색할 기회 제공 (현장평가, 자원고용)	①	②
G2-1-6 현장 직무에 실제 활용 가능하도록 일정기간(1달 이상) 수행하는 훈련 제공 (맞춤훈련)	①	②
G2-1-7 기업의 장애인 고용환경 분석·진단부터 적임인력 지원까지 체계적인 고용서비스 설계를 위한 지원	①	②
G2-1-8 기타(적용 것: _____)	①	②

→ ▶ 8개 항목 중 ① 필요 응답이 1개라도 나온 경우 **G2-2** 로 이동, 그 외 **G3** 으로 이동

G2-2 귀사가 **향후** '장애인 취업지원 서비스'를 받고 싶은 기관은 어디입니까?

- ① 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)
- ② 고용노동부(고용복지플러스센터)
- ③ 지방자치단체(일자리지원센터)
- ④ 장애인 복지관
- ⑤ 기타(적용 것: _____)

☞ 다음은 기업에 취업한 장애인의 고용을 유지하기 위해 필요한 **'장애인 고용유지 지원사항'**에 대한 질문입니다.

G3 귀사에 근로하고 있는 장애인을 위해 어떠한 지원이 필요합니까?
현재 서비스를 지원받고 있다면도 각 서비스의 필요 여부를 응답해주세요.

항 목	필요 여부	
	필요	불필요
G3-1-1 재직 장애인 근로자 직무능력향상훈련	①	②
G3-1-2 장애인 근로자의 안정적 업무 수행을 위한 전문인력 지원 (직무지도원, 근로지원인, 작업지도원 등)	①	②
G3-1-3 사업체 근무환경 개선을 위한 편의시설 진단 및 인증서비스 지원	①	②
G3-1-4 업무 수행 시 필요한 작업보조(보조공학) 기기 무상 지원 (높낮이 조절용 작업대, 특수키보드, 확대독서기 등)	①	②
G3-1-5 출퇴근 지원(이동지원, 이동수단 제공 등)	①	②
G3-1-6 직업생활, 고충처리 상담 인력 및 비용 지원	①	②
G3-1-7 기타(적용 것: _____)	①	②

[G2]

- 이용 경험이 아니라 향후 **이용의향**에 대하여 응답
- 장애인을 채용하기 위해 필요한 항목에 대하여 응답

[G3]

- 장애인의 고용을 유지하기 위해 필요한 항목에 대하여 응답

[장애인 근로자 직무능력향상훈련이 필요하다는 기업체(G3-1-1=①)만 응답]

G3-2 귀사가 **향후** 장애인 근로자의 직무능력향상을 위해 교육훈련을 받고 싶은 기관은 어디입니까?
순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위	2순위
-----	-----

☞ ② 한국산업인력공단, ③ 기능대학, ④ 지자체 직업전문학교, ⑤ 중소기업청은 일반 공공 직업훈련기관에서
비장애인도 함께 받는 교육훈련이며, ① 한국장애인고용공단은 장애인 전문 공공 직업훈련기관임

- ① 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)
- ② 한국산업인력공단
- ③ 기능대학(폴리텍 대학 등)
- ④ 지방자치단체 직업전문학교
- ⑤ 중소기업청
- ⑥ 국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)
- ⑦ 기타(적을 갖 _____)

[장애인 근로자의 업무수행을 위한 전문인력 지원이 필요하다는 기업체(G3-1-2=①)만 응답]

G3-3 귀사는 장애인 근로자가 업무 수행을 도와줄 외부인(근로지원인 등)활용을 요청할 경우, 요구사항을 들어줄 의향이 어느 정도 있습니까?

- ① 회사 여간상 어려울 것 같다
- ② 비용이 소요되지 않으면 (요구사항을) 들어줄 의향이 있다
- ③ 회사의 비용을 들여서라도 (요구사항을) 들어줄 의향이 있다

☞ 다음은 '재정지원 및 경영지원 등 기타지원 사항'에 대한 질문입니다.

G4 귀사는 장애인 고용에 따른 '재정지원 및 경영지원 등 기타 지원 사항' 중 어떠한 지원이 필요합니까?
현재 서비스를 지원받고 있더라도 각 서비스의 필요 여부를 응답해주세요.

항 목	필요 여부	
	필요	불필요
G4-1-1 장애인을 일정 비율 이상 고용 시 사업주에게 제공하는 비용 지원	①	②
G4-1-2 특정 장애인(중증, 고령, 여성 등)을 고용하거나, 장애인을 신규 고용하는 경우 등에 비용의 추가 지원	①	②
G4-1-3 장애인 직접고용 대신 다른 방법으로 고용의무를 달성하여 사업주에게 부담금 감면 (예: 장애인을 다수 고용하고 있는 사업장(직업재활시설 등)에 생산품 도급을 주어 납품 받은 사업주에게 부담금 감면)	①	②
G4-1-4 장애인에게 인턴근무 기회 제공 시 임금지원(인턴지원금, 정규직 전환지원금 등)	①	②
G4-1-5 장애인 다수 고용 시 사업주에 대한 용자 및 세제 감면	①	②
G4-1-6 작업시설, 편의시설, 부대시설, 출퇴근용 승합차의 구입·설치·수리 등 지원	①	②
G4-1-7 편리하고 안전한 생활환경을 위한 편의시설 진단 서비스 및 인증서비스 지원	①	②
G4-1-8 기타(적을 갖 _____)	①	②

[G3-2]

- 장애인근로자 직무능력 향상훈련이 필요하다고 응답한 기업체만 (G3-1-1=①) 응답

[G3-3]

- 장애인근로자 업무수행을 위한 전문인력 지원이 필요하다고 응답한 기업체만(G3-1-2=①) 응답

[G4]

- 장애인 고용과 관련하여 제공되는 재정적 지원의 필요도에 대해 응답
- 현재 해당 서비스를 받고 있더라도 서비스별 필요도와 의향을 고려하여 응답

G4-2 [비정규직 장애인 근로자가 1명 이상 있는 기업체(A1-2-1에서 비정규직 장애인 근로자)0만 응답
 귀사는 일종의 인센티브를 제공한다면 비정규직 장애인 근로자를 정규직으로 전환할 의향이 어느 정도 있습니까?
 ※ 비정규직 장애인 근로자 정규직 전환시 인센티브의 예시: 인당 월 30만원, 12개월 지급

① 전환할 의사가 전혀 없다	② 전환할 의사가 없는 편이다	③ 전환할 의사가 있는 편이다	④ 전환할 의사가 매우 많다

※ 다음은 '직장 내 장애인 인식개선 교육'에 대한 질문입니다.

G5 귀사는 다음의 '직장 내 장애인 인식개선 교육'을 연 1회, 1시간 이상 의무적으로 실시해야 하는 것을 알고 있습니까?

- ① 매우 잘 알고 있다 ② 어느 정도 알고 있다 ③ 그런 의무가 있다는 정도만 알고 있다 ④ 모른다

장애인고용촉진 및 직업재활법 제5조의2에 근거하여 사업주는 직장 내 장애인근로자의 안정적인 근무여건 조성 및 채용확대를 위해 장애인 인식개선 교육을 실시해야 합니다. '17년 11월 법 개정과 그에 따른 시행령 개정으로 사업주의 교육 의무가 강화되었습니다(18.5.29 시행). 사업주는 장애인 인식개선 교육을 연 1회, 1시간 이상 실시하여야 합니다. 교육내용은 장애의 정의 및 유형, 장애인의 인권, 장애인고용촉진 및 직업재활 관련 제도 등이고, 교육방법은 직원연수, 조회 회의 등의 집합교육, 원격교육, 체험교육 등입니다. 장애인 고용 의무가 없는 사업주(50인 미만)는 고용노동부장관이 보급한 교육자료 또는 홍보물을 활용하여 교육을 실시할 수 있습니다. 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하지 않거나 교육 실시 관련 자료를 3년간 보관하지 아니한 사업주에 대해 300만원 이하 과태료가 부과됩니다.

G6 귀사는 2021년 '직장 내 장애인 인식개선교육'을 실시하였습니까?

- ① 예 → **G6-1**로 이동
 ② 아니요 → **G7**으로 이동

G6-1 2021년 귀사에서 '직장 내 장애인 인식개선교육'을 실시한 방법은 무엇입니까?

- ① 내외부 강의자료, 인터넷 강의(동영상) 등을 활용하여 자체적으로 실시하였다
 ② 무료 전문강사를 지원받아 실시하였다
 ③ 관련 교육기관(전문 강사 등)에 비용을 지불하고 위탁하여 실시하였다
 ④ 기타(적용 것)

G6-2 '직장 내 장애인 인식개선교육'을 실시한 효과와 만족도는 어떠합니까?

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
G6-2-1 교육참여자들이 장애 및 관련 법·제도에 대해 알게 되었다	①	②	③	④	⑤
G6-2-2 교육참여자들의 장애인에 대한 인식이 개선되었다	①	②	③	④	⑤
G6-2-3 향후 장애인 근로자 채용에 긍정적인 인식을 갖게 되었다	①	②	③	④	⑤
G6-2-4 전반적으로 실시한 직장 내 장애인 인식개선교육에 대해 만족하였다	①	②	③	④	⑤

[G4-2]

- 비정규직 장애인근로자 수가 1명 이상인 기업체만 응답

[G5]

- 2018.5 부터 장애인 인식개선 교육 의무교육화 (미이행시 사업주에게 과태료 등 부과)
 - 우리나라 4대 법정 의무교육: ①개인정보보호 교육, ②직장 내 성희롱 예방 교육, ③산업안전 보건교육, ④장애인인식 개선 교육

[G6]

- 온라인 교육으로 진행한 경우도 교육 실시여부 ①예로 응답

G6-3 [직장 내 장애인 인식개선 교육에 만족하지 못한 기업체(G6-2-4=①,②)만 응답]
직장 내 장애인 인식개선교육에 만족하지 못한 이유는 무엇입니까?

- ① 교육시간 또는 횟수가 부족했다
- ② 교육내용이 미흡했다(재미가 없었다)
- ③ 교육방법이 적절하지 않았다
- ④ 강사의 강의역량이 부족했다
- ⑤ 장애인 인식개선의 효과가 나타나지 않거나 부족했다
- ⑥ 기타(적용 것: _____)

G7 귀사에서 올해(2022년) 장애인 인식개선 교육을 실시할 의향이 있습니까?

- ※ 조사시점 기준, 2022년 이미 실시한 경우 '① 2022년에 이미 실시하였다'로 응답
- ① 2022년에 이미 실시하였다
 - ② 내외부 강의자료, 인터넷 강의(동영상) 등을 활용하여 자체적으로 실시할 의향이 있다
 - ③ 전문강사 등의 자원이 있으면 실시할 의향이 있다
 - ④ 관련 교육기관(전문강사 등)에 비용을 지불하고 실시할 의향이 있다
 - ⑤ 실시할 의향이 없다

☞ 다음은 '장애인 표준사업장 인증 및 지원'에 대한 질문입니다.

G8 귀사는 다음의 '장애인 표준사업장 인증 및 지원' 제도에 대해 어느 정도 관심이 있습니까?

※ **장애인 표준사업장 인증 및 지원**
중증장애인의 안정적 일자리를 마련하기 위해서 장애인 다수 고용 사업장을 인증하고 지원하는 제도로, 장애인 10인 이상, 상시근로자 중 30% 이상(상시근로자수에 따라 중증장애인 고용의무 차등 적용) 고용한 기업체를 대상으로 최고 10억원의 무상지원금 지급, 법인세 감면, 공공기관 우선구매 등의 혜택을 제공한다

① 전혀 관심이 없다	② 관심 없는 편이다	③ 관심 있는 편이다	④ 매우 관심이 많다
-------------	-------------	-------------	-------------

G8-1 귀사는 향후 '장애인 표준사업장'으로 인증 받을 의향이 있습니까?

- ① 이미 장애인 표준사업장으로 인증 받았다
- ② 장애인 표준사업장으로 인증 받을 의향이 있다
- ③ 장애인 표준사업장으로 인증 받을 의향이 없다

G9 [상시근로자가 300인 이상인 기업체(A1-1-1의 전체 근로자)=300]
귀사는 다음의 '자회사형 표준사업장 설립 지원' 제도에 대해 어느 정도 관심이 있습니까?

※ **자회사형 표준사업장 인증 및 지원**
장애인 고용의무사업자(모회사)가 장애인 고용을 목적으로 일정 요건을 갖춘 자회사(발행주식 총수 또는 출자총액의 50% 초과 소유)를 설립하고 이 자회사에서 장애인을 고용한 경우 모회사에서 고용한 것으로 간주하여 고용비에 산입하고 고용부담금을 감면해 주는 제도

① 전혀 관심이 없다	② 관심 없는 편이다	③ 관심 있는 편이다	④ 매우 관심이 많다
-------------	-------------	-------------	-------------

[참고] 장애인 표준사업장 인증 및 지원

장애인의 안정적 일자리를 마련하기 위해 장애인 다수 고용사업장을 인증하고 지원하는 제도로 장애인 10인 이상 또는 상시근로자 중 30% 이상 장애인을 고용하고 편의시설 설치, 최저임금액 이상의 임금 지급 등을 실시하는 기업체에게 법인세·소득세 감면, 공공기관 우선 구매 대상 선정 등의 혜택 제공

[G6-3]

- 장애인 인식개선교육 불만족 기업(G-6-2-4=①, ②)만 응답

[G7]

- 조사시점 이전에, 2022년 장애인 인식개선 교육을 이미 실시한 경우 ① 응답
- 법정 의무교육으로 진행한 경우도 포함하여 응답

[G9]

- 상시근로자 300인 이상 기업체만 응답

G9-1 귀사는 향후 '자회사형 표준사업장'을 설립할 의향이 있습니까?

- ① 이미 자회사형 표준사업장을 설립하였다
- ② 자회사형 표준사업장을 설립할 의향이 있다
- ③ 자회사형 표준사업장을 설립할 의향이 없다

다음은 '장애인 고용의무제도' 관련 질문입니다.

G10 귀사는 '장애인 고용의무제도'에 대해 어느 정도 알고 있습니까?

- ① 민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 잘 알고 있다
- ② 민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 어느 정도 알고 있다
- ③ 그런 제도가 있다는 정도만 알고 있다
- ④ 거의 모른다

→ 응답 후 아래 지시문 설명



※ 장애인 고용의무제도(장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령, 제26조)

우리나라는 장애인의 기본적인 인권을 보장하고 고용상 취약계층인 장애인의 고용기회를 넓히기 위하여, 1991년도부터 국가 및 지방자치단체와 민간 사업주에게 일정비율의 장애인을 고용하도록 하는 '장애인고용의무제도'를 운영하고 있습니다. 현재 민간 기업 기준으로 월평균 상시근로자 50인 이상 고용한 사업주는 상시 근로자 총수의 3.1% 이상의 장애인을 고용하여야 합니다.

G11 귀사는 중증장애인 고용확대를 위하여 정부에서 2009년부터 시행 중인 '중증장애인 고용 2배수 인정제도'에 대해 어느 정도 알고 있습니까?



※ 중증장애인 고용 2배수 인정제도

상시근로자 요건을 갖춘 중증장애인 1명을 고용할 경우, 경증장애인 2명을 고용한 것으로 인정해 주는 제도

- ① 잘 알고 있다
- ② 어느 정도 알고 있다
- ③ 그런 제도가 있다는 정도만 알고 있다
- ④ 거의 모른다

G12 귀사는 지난해 말 기준 장애인 의무고용률(3.1%, 공공기관은 3.4%)을 달성하십니까?

중증장애인 고용 2배수 인정 등을 감안하여 응답해주세요.

- ① 달성했다 → G13 로 이동
- ② 달성하지 못했다 → G14 로 이동
- ③ 고용의무 대상이 아니다(상시근로자 50인 미만) → G15 로 이동

G13 [의무고용률 달성업체(G12=①)만 응답]

귀사는 의무고용률을 달성했지만 향후 장애인을 채용할 의사가 있습니까?

- ① 의무고용률 달성과 상관없이 지속적으로 장애인을 채용할 것이다 → G13-1 전체 근로자의 %까지 채용 예정
- ② 의무고용률을 달성했기 때문에 추가적으로 장애인을 채용할 의사가 없다

G10]

- 응답 완료 후, 제도에 대한 인지도가 낮은 응답자 (③,④응답자)에게 장애인 고용의무제도에 대한 내용 안내

G11]

- G10=④ 응답한 경우, G11=①~③응답시 어려

G12]

- 장애인 근로자 비율 3.1% 이상인데 ②응답시 재확인 ※중증장애인 고용 2배수가 적용되지 않는 단순 비율임으로 장애인 근로자 비율 3.1%미만 인데 ①달성했다고 응답하는 경우는 재확인하지 않음 - 상시근로자 50인 미만인 경우 ③응답

G13-1]

- 100%이상 응답시 어려 - 2021년 12월 말 기준 장애인 근로자비율보다 낮게 응답하는 경우 재확인

G14 [의무고용률 미달성업체(G12=②)만 응답]
귀사는 장애인 의무고용률 달성에 대한 의지가 어느 정도 있습니까?

① 달성할 의지가 전혀 없다	② 달성할 의지가 없는 편이다	③ 달성할 의지가 있는 편이다	④ 달성할 의지가 매우 강하다

G14-1 [의무고용률 미달성업체(G12=②)만 응답]
향후 3년 이내에 귀사는 장애인 의무고용률 달성이 어느 정도 가능할 것으로 생각하십니까?

① 매우 어렵다	② 다소 어렵다	③ 어느 정도 가능하다	④ 충분히 가능하다

→ 응답 후 **G16**으로 이동

G15 [고용의무 비대상업체(G12=③)만 응답]
귀사는 고용의무 대상이 아니라만 향후 장애인을 채용할 의사가 어느 정도 있습니까?

① 채용할 의사가 전혀 없다	② 채용할 의사가 없는 편이다	③ 채용할 의사가 있는 편이다	④ 채용할 의사가 매우 많다

- G16** 귀사는 장애인 고용의무제도와 관련하여 **지난 3년간(2019.01.01.~2021.12.31.)** 장애인 고용장려금을 받았거나, 장애인 고용부담금을 납부한 적이 있습니까?
- ☞ 2021년 의무고용률 달성 수준과 상관없이 2021년 이전 실적 등으로 실제 고용장려금을 받았거나, 고용부담금을 납부한 경우에 응답을 해주시면 됩니다.
 - ☞ 장애인고용의무제도 의무고용률 적용을 받는 기업(상시근로자 50인 이상)은 의무고용률 달성 유무에 따라 고용장려금을 받거나 고용부담금을 납부합니다. 따라서 같은 해에 고용장려금을 수령하면서 동시에 고용부담금을 납부할 수 없습니다.
 - ☞ 고용의무는 50인 이상 기업에 있지만, 패널리인 고용부담금은 상시근로자 100인 이상의 기업체에만 적용됩니다.

항 목	지난 3년간 경험 여부	
	있음	없음
G16-1-1 장애인 고용장려금 수령	①	②
G16-1-2 장애인 고용부담금 납부	①	②

→ G16-1-1 ② 없음 응답시 G17로 이동

G16-2-1 [고용장려금을 한 번이라도 수령한 기업(G16-1-1=①)만 응답]
장애인 고용장려금이 귀사에 장애인을 채용하거나 유지하는데 어느 정도 도움이 되었습니까?

① 전혀 도움이 되지 않았다	② 도움이 되지 않는 편이다	③ 도움이 된 편이다	④ 큰 도움이 되었다

- [G16]**
- 조사시점 지난 3년간
 - 설립년도가 2020년인 경우
지난 2년간(2020.01.01.~2021.12.31.)의 경험에 대하여 응답
 - 설립년도가 2021년인 경우
지난 1년간(2021.01.01.~2021.12.31.)의 경험에 대하여 응답
 - 지난 3년간 상시근로자 100인 미만이었던 경우
G16-1-2 ②없음으로 응답

G16-2-2 [고용장려금을 한 번이라도 수령한 기업(G16-1-1=①)만 응답]

고용장려금이 없었다면 귀사는 장애인을 채용하지 않았겠습니까?

① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다

G17 장애인을 대상으로 기업의 사회적 책임을 이행하는 방식 중 귀사가 가장 선호하는 방식은 무엇입니까?

- ① 직접고용
- ② 간접고용(자회사형 표준사업장, 연계고용 등)
- ③ 장애인을 대상으로 한 사회공헌활동
- ④ 금전적 기부
- ⑤ 기타(적용 것:)



※ 기업의 사회적 책임(CSR: Corporate Social Responsibility)

기업이 지속적으로 존속하기 위한 이윤 추구 활동 이외에 법령과 윤리를 준수하고 기업의 이해 관계자 요구에 적절히 대응함으로써 사회에 긍정적 영향을 미치는 책임 있는 활동

G18 우리나라 전체 기업체의 장애인 고용 증진을 위해 무엇이 가장 필요하다고 생각하십니까?

순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위	2순위
-----	-----

- ① 고용부담금(부담기초액) 인상
- ② 고용의무 범위 확대(적용대상 사업주 범위 확대나 의무고용률 상향)
- ③ 장애인 고용장려금 증액
- ④ 장애인고용 사업주에 대한 용자 등 금융지원 확대
- ⑤ 장애인 고용에 따른 세금 감면
- ⑥ 장애인고용 우수기업에 대한 정부 및 공공부문 우선구매확대
- ⑦ 장애인 직업영역개발을 통한 고용창출 활성화
- ⑧ 적합한 장애인력 구인 서비스 강화
- ⑨ 고용된 장애인의 관리를 위한 전문적인 지원 서비스 강화
- ⑩ 장애인의 직업적 능력(자질) 향상을 위한 교육훈련 서비스 강화
- ⑪ 미이행(미고용, 고용의무 저조기업) 기업에 대한 제재 강화(명단 공표, 정부 입찰제한 등)
- ⑫ 장애인 고용에 필요한 시설의 설치나 장비의 구입 지원
- ⑬ 기타(적용 것:)



- ① 고용부담금(부담기초액) 인상: 의무고용을 미이행시 납부해야 하는 고용부담금 인상
- ② 고용의무 확대: 고용의무 안채를 상사근로자 50인 미만으로 확대하거나, 의무고용률을 현행 3.1%에서 상향 조정
- ③ 고용장려금 증액: 장애인을 의무고용률보다 많이 채용할 경우 지급하는 장려금의 증액

H. 장애인 고용 인식에 관한 사항

※ 다음은 장애인 고용 인식에 대한 질문입니다. 조사 기준시점은 2021년 12월 31일입니다.

H1 장애인의 작업수행에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H1-1 장애인은 지식, 기술 그리고 능력이 부족할 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-2 장애인은 신체적으로 요구되는 임무를 수행할 수 없을 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-3 장애인은 비장애인보다 (노동)생산성이 낮을 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-4 장애인은 지시를 따르는 능력이 떨어질 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-5 장애인은 임무 완수 능력이 떨어질 것이다	①	②	③	④	⑤

H2 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H2-1 장애인 비장애인에 비해서 회사의 직접적인 비용(의료비용, 교통비용 등)이 더 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-2 장애인 비장애인에 비해서 회사의 간접적인 비용(병가, 유급 휴가 등 이차적인 손해)이 더 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-3 장애인을 위한 편의시설 설치비용이 많이 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-4 장애인 비장애인에 비해서 안전문제가 더 발생할 것이다	①	②	③	④	⑤

H3 장애인 고용 시 타인의 반응에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H3-1 동료 직원들이 장애인과 함께 일하는 것에 대한 거부감을 가질 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-2 동료 직원들과 의사소통상의 문제가 발생할 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-3 장애인 동료 직원들의 업무 추진을 방해할 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-4 장애인과 함께 일하는데 어떻게 해야 하는지 모른다는 두려움이 존재한다	①	②	③	④	⑤
H3-5 장애인 직원이 많이 있다면 비장애인 직원 채용이 어려울 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-6 장애인 고용은 기업 생산성을 저하시켜 회사 이익에 영향을 미칠 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-7 장애인 고용은 사회공헌의 일환으로 기업 이미지 개선에 도움이 될 것이다	①	②	③	④	⑤

H4 기업의 사회적 책임에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H4-1 장애인의 고용은 '기업의 사회적 책임'의 범주에 속한다	①	②	③	④	⑤
H4-2 장애인 고용을 높이기 위해서 최고경영자(사업주)의 장애인 고용 의지가 중요하다	①	②	③	④	⑤
H4-3 장애인 고용을 위한 법률 제도가 확대되어야 한다	①	②	③	④	⑤
H4-4 장애인 고용 관련 제도 때문에 기업들은 어쩔 수 없이 장애인을 고용하고 있다	①	②	③	④	⑤
H4-5 장애인 고용을 위한 직종을 개발해야 한다	①	②	③	④	⑤

H5 귀사는 귀사의 근로환경, 근로조건, 업무내용, 기업문화 등을 총체적으로 고려할 때 장애인이 근로하기에 어느 정도나 친화적이라고 생각하십니까?

① 전혀 친화적이지 않다	② 친화적이지 않다	③ 그저 그렇다	④ 친화적이다	⑤ 매우 친화적이다
---------------	------------	----------	---------	------------

J. 채용계획

☞ 다음은 채용계획에 대한 질문입니다. 별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀사의 **장시근로자**를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

J1 귀사는 2022년에 신규인력(장애인, 비장애인 포함)을 이미 채용하였거나, 남은기간 채용할 계획이 있습니까?

- ① 2022년 이미 채용하였거나, 남은기간 채용할 계획이 있다 → **J1-1**로 이동
- ② 2022년 채용한 적도 없고, 남은기간 채용할 계획도 없다 → **J2**로 이동

J1-1 귀사가 2022년에 이미 채용하였거나, 채용 예정인 신규인력은 모두 몇 명입니까?
전체 근로자와 장애인 근로자를 구분하여 응답해주세요.

구분	① 전체 (②+③)	2022년 신규채용 인원	
		② 기 채용 인원	③ 채용 예정 인원
J1-1-1 전체 근로자	명	명	명
J1-1-2 장애인 근로자	명	명	명

→ 장애인 근로자 기채용 및 향후 채용예정인원 합계가 0명인 경우 **J1-2**로 이동

- ※ 기 채용 인원 2022년 1월 1일부터 응답 시점까지 신규로 채용한 인원수
- ※ 채용예정 인원 응답 시점부터 2022년 12월 31일까지 채용 예정인 인원수

J1-2 귀사가 2022년 전체 근로자를 채용했거나 채용할 예정이지만, 장애인 근로자가 포함되지 않은 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 의무고용률을 달성했거나, 고용의무가 없어서
- ② 장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서
- ③ 업무능력을 갖춘 장애인이 부족해서
- ④ 장애인 지원자 자체가 없어서
- ⑤ 사업주, 관리자, 동료 등이 장애인 채용을 꺼려서
- ⑥ 채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서
- ⑦ 장애인용 시설 및 장바편의시설 등이 부족해서
- ⑧ 근무환경이 유해하거나 위험해서
- ⑨ 기타 (적용 것: _____)

※ **의무고용률**
장애인고용 촉진 및 직업재활법에서 정하고 있는 비율로 근로자 중 장애인을 의무적으로 고용해야 하는 비율
(공공기관 ~18년 3.2%, '19 이후 3.4%/ 민간사업주 ~18년 2.9%, '19년 이후 3.1%)

J2 향후 3년간 귀사의 근로자 수 변화를 어떻게 전망하십니까?

구분	현재 대비 줄어든 것이다	현재와 비슷할 것이다	현재 대비 늘어날 것이다
J2-1 전체 근로자 수	①	②	③
J2-2 장애인 근로자 수	①	②	③

[J.채용계획]

- 2022년 채용계획 관련 파트. 조사기준 시점에 유의

[J1-1]

- ① 기 채용 인원: 2022년 1월 1일부터 조사시점까지 신규로 채용한 근로자 수
- ② 채용 예정 인원: 조사시점부터 2022년 12월 31일까지 채용예정인 근로자 수
- 신입, 경력 채용을 모두 포함하여 응답
- 전체 신규채용 인원이 0명인 경우 예러

[J1-2]

- 전체 신규채용 인원은 1명이상이나 장애인근로자가 0명인 경우만 응답

L. 코로나 지속으로 인한 기업체 장애인고용 및 경영환경 변화

☞ 다음은 코로나 지속과 관련된 질문입니다. 기업체 전체를 기준으로 응답하여 주십시오.

L1 **코로나 지속**으로 인해 귀사가 겪었거나, 겪고 있는 사항을 모두 말씀해 주세요.
전체가 아닌 일부 근로자 등에 해당하는 사항도 선택해 주세요.

구분	항목
L1-1-1 업무일, 업무시간	① 유급휴직, 유급휴가 부여 ② 무급휴직, 무급휴가 부여 ③ 영업(근로)시간 단축(영업 제한) ④ 영업(근로)시간 연장
L1-1-2 근로형태	⑤ 재택근무(원격근무) 실시 ⑥ 유연근무(출퇴근 시간 변경 등) 실시 ⑦ 비대면 업무 전환(온라인 등)
L1-1-3 업무 및 임금	⑧ 업무량(생산량) 감소 ⑨ 업무량(생산량) 증가 ⑩ 업무(생산품) 변경 ⑪ 임금 삭감 ⑫ 임금 지연 지급 ⑬ 근로자 복지 지원 축소
L1-1-4 기업체 운영 및 고용(유지)	⑭ 휴업 → ()일 ⑮ 매출 및 고객 감소 ⑯ 신규 채용 취소·축소·연기 ⑰ 근로자 감원, 퇴사 권고
L1-1-5 그 외	⑱ 기타(적용 것:) ⑲ 특별히 영향받지 않음

L2 **1년 전(2021년 6월) 시점과 비교하여** 현재 귀사의 **운영상황**은 어떠합니까?

- ① 매우 어려워졌다
- ② 다소 어려워졌다
- ③ 변화 없다
- ④ 다소 좋아졌다
- ⑤ 매우 좋아졌다

L3 **1년 전(2021년 6월) 시점과 비교하여** 현재 **근로자 채용이나 고용유지 상황**은 어떠합니까?

- ① 매우 어려워졌다
- ② 다소 어려워졌다
- ③ 변화 없다
- ④ 다소 좋아졌다
- ⑤ 매우 좋아졌다

L4 귀사는 코로나 발생과 그에 따른 사회변화 등이 향후 귀사의 **장애인 근로자 신규 고용**에 어떤 영향을 줄 것으로 생각합니까?

① 매우 부정적	② 다소 부정적	③ 영향 없을 것임	④ 다소 긍정적	⑤ 매우 긍정적

[L1]

- 코로나가 지속됨으로써 기업체가 겪은 상황에 대해 응답
- C6=⑦ 도입된 유연근로제도가 없다고 응답한 경우, L1=⑥응답시 예러
- ⑱단수 응답만 가능

[L2]

- K2=① 최근 2년간 영업이익이 늘어났다고 응답한 경우, L2=④,⑤ 응답시 재확인

[L4]

- 장애인 근로자의 신규 고용에 대한 문항(L5와 다름에 유의)
- 코로나 확산 이전에 비해 현재 근로자 채용이나 고용유지가 어려워졌다고 응답한 경우(L3=②,③,④) L4=④,⑤응답시 재확인

L5

귀사는 코로나 발생과 그에 따른 사회변화 등이 향후 귀사의 **장애인 근로자 고용 유지**에 어떤 영향을 줄 것으로
생각하십니까?

① 매우 부정적	② 다소 부정적	③ 영향 없을 것임	④ 다소 긍정적	⑤ 매우 긍정적
----------	----------	------------	----------	----------

[L5]

- 장애인 근로자의 고용 유지에 대한 문항(L4와 다름에 유의)
- 코로나 확산 이전에 비해 현재 근로자 채용이나 고용유지가 어려워졌다고 응답한 경우(L3=②,③,④) L5=④,⑤응답시 재확인

응답자 정보

QC1

다음은 데이터 검증 등 통계적 처리를 위한 문항입니다.
선생님께서 근무하시고 계신 부서, 직책, 성명과 전화번호 등의 연락처를 적어 주세요

QC1-1 근무부서		QC1-4 핸드폰 번호	
QC1-2 성명		QC1-5 팩스번호	
QC1-3 직책		QC1-6 E-Mail	

★ 오랜 시간 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. 소중한 자료로 활용하겠습니다. ★

[응답자 정보]

- 응답자 특성 분석 및 검증, 답례품제공에만 활용된다고 안내
- 응답자가 개인정보 응답을 기피하는 경우, 무리해서 응답을 요구하지 않도록 함

2022년 기업체장애인고용실태조사 면접원지침서

8장. 문항별 지침(심층미고용)

LIST ID

2022년도
기업체장애인고용실태조사
 【 심층조사: 장애인 **미고용**기업체 】

안녕하세요. 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

고용노동부와 한국장애인고용공단은 장애인 고용현황 파악을 위해 우리나라 전체 기업체를 대상으로 2022년 기업체장애인고용실태조사를 실시하고 있습니다. 본 조사는 국가승인통계조사로 '장애인고용촉진 및 직업재활법'에 근거해 매년 실시하고 있으며, 조사결과는 기업체의 장애인고용 지원 등 관련 정책수립 및 연구 기초자료로 활용됩니다.

귀사의 답변은 장애인고용 확대와 고용환경 개선 등 기업체의 장애인고용을 지원하기 위한 귀중한 자료로 활용됩니다. 업무로 바쁘시더라도 적극적인 참여를 부탁드립니다.

귀사가 응답한 내용은 통계법에 의해 철저하게 비밀이 보장되며, 모든 응답 내용은 반드시 통계작성을 위한 목적으로만 사용됩니다.

감사합니다.

2022년 6월

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제26조 (장애인 실태조사)

고용노동부장관은 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 매년 1회 이상 장애인의 취업직종·근로형태·근속기간·임금수준 등 고용현황 및 장애인근로자의 산업재해 현황에 대하여 전국적인 실태조사를 실시하여야 한다.

「통계법」 제33조 (비밀의 보호)

- ① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
- ② 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

주관 기관 한국장애인고용공단 조사통계부

☎ 031-728-7108 F 050-3470-0904
 @ survey@kead.or.kr

조사기관 닐슨아이큐코리아(유)

☎ 02-2122-7267 F 02-6280-7267
 @ hyekyung.ko@nielseniq.com

응답 시 유의사항

1. 본 조사의 응답 단위는 본사, 자사, 영업소 등을 모두 포함한 **기업체 단위**입니다.
2. 따라서 개인기업체는 해당 사업체를 기준으로, 법인기업체는 동일 법인등록번호를 사용하는 모든 사업체를 합산한 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.
3. 본 조사의 기준 시점은 **지난해 말 (2021년 12월 31일)**입니다.
 기업체 일반 현황, 근로자 수 현황 등 모든 응답은 지난해 말을 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.
4. 별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 매월 16일 이상, 60시간 이상 유급으로 근무하는 귀사의 **상시근로자**를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.
 (단, 중증장애인은 60시간이 되지 않더라도 월 16일 이상 유급으로 근무시 상시근로자로 인정)
5. 별도 안내문이 없는 경우 모든 문항에 응답해 주시기 바랍니다.
6. 각 문항마다 설명과 작성 요령을 참고하여 응답해 주시기 바랍니다.

[심층조사(미고용) 응답 기준


- 2021년 말(2021년 12월 31일) 기업체 기준,
 기본조사 응답 결과,
 상시근로자 5인 이상,
 장애인 상시근로자 0명인
 기업체만 응답

A. 근로자 현황 (2021년 12월말 기준)

귀사의 근로자 현황에 대한 질문입니다. 귀 사업체를 포함한 **기업체 전체를 기준**으로 응답해주세요. 특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2021년 12월 31일**입니다.
 ※ 근로자는 매월 16일 이상, 60시간 이상 근무하는 **상시근로자**를 기준으로 합니다.

A1 지난해 말 기준 귀사의 **정규직, 비정규직 상시근로자**는 몇 명입니까?

구 분	① 전체 (②+③)	종사상 지위별 상시근로자	
		② 정규직 근로자	③ 비정규직 근로자
전체 상시근로자	명	명	명

 정규직 근로자	고용계약기간이 정해지지 않거나 정해졌더라도 특별한 사유가 없다면 계속근로가 가능한 근로자 (이하 비정규직 이외의 근로자)
비정규직 근로자	계속고용이 보장되지 않는 등 다음의 유형에 해당하는 근로자
한시적 근로자	· 근로계약기간을 정한 기간제 근로자 · 계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 있는 근로자와 · 비자발적 사유(계약만료, 프로젝트 완료 등)로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자
시간제 근로자	근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 근무를 수행하는 근로자보다 1시간이라도 짧은 경우로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨
비전형 근로자	근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 매일 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자

A2 지난해 말 기준 귀사의 근로자 중 **전일제 근로자와 단시간(시간제)근로자**는 각각 몇 명입니까?

구 분	① 전체 (②+③)	근로 유형별 상시근로자	
		② 전일제 근로자	③ 단시간(시간제)근로자
전체 상시근로자	명	명	명

※ 단시간(시간제) 근로자: 1주 동안의 소정 근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 경우에 비하여 짧은 근로자

A3 지난해 말 기준 귀사의 **직업별 상시근로자**는 몇 명입니까?

구 분	① 전체	직업별 상시근로자									
		② 관리자	③ 전문가 및 관련 종사자	④ 사무 종사자	⑤ 서비스 종사자	⑥ 판매 종사자	⑦ 농림 어업 축산 종사자	⑧ 기능원 및 관련 종사자	⑨ 장치·기계 조작 및 조립 종사자	⑩ 단순 노무 종사자	
전체 상시근로자	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명

[A.근로자현황]

- 장애인 고용기업체 대상 조사표와 동일한 문항으로 구성되어 있으며, 장애인상시근로자 수에 대한 문항만 제외됨

[A1]

- 상시근로자를 종사상 지위에 따라 정규직과 비정규직으로 구분하여 응답
- 정규직근로자와 비정규직 근로자의 합은 전체 상시근로자 수와 같아야 함 (정규직+비정규직=전체근로자)
- 전체상시근로자 수는 기본조사에서 응답한 전체 상시근로자수와 같아야 함

[A2]

- 전일제근로자와 단시간(시간제)근로자의 합은 전체 상시근로자 수와 같아야 함 (전일제+시간제=전체근로자)
- 전체 상시근로자 수는 기본조사에서 응답한 전체 상시근로자수와 같아야 함
- 단시간 근로자란 같은 업무 종사자의 소정 근로시간 대비 짧게 근로하는 종사자를 말함. 정규직이면서 단시간 근로자인 경우도 있음
- 전일제 근로자보다 단시간(시간제) 근로자 수가 더 많은 경우 재확인

[A3]

- 세부 직업별근로자의 합은 전체상시근로자 수와 같아야 함
- 전체 상시근로자 수는 기본조사에서 응답한 전체 상시근로자수와 같아야 함
- ②관리자 수가 다른 직업별 근로자 수에 비해 많은 경우 재확인

대분류	중분류
관리자	공공 및 기업 고위직, 행정 및 경영자됨 및 마케팅 관리자, 전문 서비스 관리자, 건설전기 및 생산 관련 관리자, 판매 및 고객 서비스 관리자
전문가 및 관련 종사자	과학 전문가 및 관련직, 정보 통신 전문가 및 기술직, 공학 전문가 및 기술직, 보건사(해부) 및 종교 관련직, 교육 전문가 및 관련직, 법률 및 행정 전문가, 경영금융 전문가 및 관련직, 문화예술스포츠 전문가 및 관련직
사무 종사자	경영 및 회계 관련 사무직, 금융 사무직, 법률 및 감사 사무직, 상담안내통계 및 기타 사무직
서비스 종사자	경찰소방 및 보안 관련 서비스직, 돌봄보건 및 개인 생활 서비스직, 운송 및 여가 서비스직, 조리 및 음식 서비스직
판매 종사자	영업직, 매장 판매 및 상품 대야직, 통신 및 방문 노점 판매 관련직
농림어업 숙련 종사자	농축산 숙련직, 임업 숙련직, 어업 숙련직
기능원 및 관련 기능 종사자	식품 가공관련 기능직, 섬유 의복 및 가죽관련 기능직, 목재가공업기 및 관련관련 기능직, 금속성형 관련 기능직, 운송 및 기계관련 기능직, 전기 및 전자관련 기능직, 정보통신 및 방송장비 관련 기능직, 건설 및 채굴관련 기능직, 기타 기능 관련직
장차기계조작 및 조립 종사자	식품가공관련 기계 조작직, 섬유 및 신발 관련 기계 조작직, 화학 관련 기계 조작직, 금속 및 비금속 관련 기계 조작직, 기계 제조 및 관련 기계 조작직, 전기 및 전자 관련 기계 조작직, 운전 및 운송 관련직, 상하수도 및 재활용 처리 관련 기계 조작직, 목재인쇄 및 기타 기계 조작직
단순노무 종사자	건설 및 광업 관련 단순 노무직, 운송 관련 단순 노무직, 제조 관련 단순 노무직, 청소 및 경비 관련 단순 노무직, 가사음식 및 판매 관련 단순 노무직, 농림어업 및 기타 서비스 단순 노무직

A4 지난해 말 기준 귀사의 연령별 상시근로자는 몇 명입니까?

구분	① 전체 (②+③+④)	연령별 상시근로자		
		② 만34세 이하	③ 만35-54세 이하	④ 만55세 이상
전체 상시근로자	명	명	명	명

A5 2021년 한 해 동안 귀사의 입사 및 퇴사 상시근로자는 몇 명입니까?

자발적 퇴사자와 정년퇴직, 해고 등으로 인한 비자발적 퇴사자를 구분하여 응답해주시기 바랍니다.

구분	① 2021년 입사자	2021년 퇴사자		
		② 전체 (③+④)	③ 자발적 퇴사	④ 비자발적 퇴사
전체 상시근로자	명	명	명	명

☞ 비자발적 퇴사: 정년퇴직, 명예퇴직, 계약만료, 해고징계해고, 정리해고 등

A6 2020년 말 귀사의 상시근로자는 몇 명이었습니다?

- ☞ 설립연도가 2021년 이후라면 본 문항을 응답하지 않습니다.
- ☞ 참고. 2020년 말 전체 상시근로자 수 = 2021년 말 전체 상시근로자 수 - 2021년 입사자 + 2021년 퇴사자

구분	2020년 12월 31일 기준
전체 상시근로자	명

[A4]

- 연령별근로자의 합은 전체 상시근로자 수와 같아야 함 (만34세이하+만35세-54세 이하+만55세이상=전체 근로자)
- 전체 상시근로자 수는 기본조사에서 응답한 전체 상시근로자수와 같아야 함

[A5]

- 2021년 한 해 동안의 입사자와 퇴사자 현황 응답
- 자발적 퇴사: 이직, 창업, 학업, 육아, 심신 장애 및 기타 개인적인 사정으로 직장을 그만두는 경우
- 비자발적 퇴사: 정년퇴직, 징계해고, 정리해고, 명예퇴직, 권고사직, 분사나 외주하청 등의 이유 등으로 해고 하는 경우

[A6]

- 설립연도가 2021년 1월 1일 이후인 경우 Skip
- 2020년말 전체 근로자 수는 ①2021년 입사자 +②2021년 퇴사자와 같아야 함
- 이전 문항 응답값 바탕으로 자동 계산 되도록 CAPI구현. 응답값 확인 후 수정이 필요할 경우만 수정

B. 모집과 채용

☞ 다음은 모집과 채용에 대한 질문입니다.
문항에서 특별히 지정하지 않는 한 모든 질문의 응답 기준시점은 2021년 12월 31일입니다.

B1 귀사가 일반적으로 근로자를 채용할 때 주로 이용한 모집 경로는 무엇이었습니까

- ① 취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용
- ② 기업 자체적으로 모집



- ① 취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용 ☞ 공공/민간 기관을 통해 인력을 추천 또는 연계 받거나 공고 및 채용하는 경우
- ② 기업 자체적으로 모집 ☞ 자사 홈페이지 공고, 내부 임직원 추천을 통해 자체적으로 공고 및 채용하는 경우

B2 귀사가 근로자를 채용할 때 주로 이용했던 취업알선기관을 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위 2순위

- ① 고용노동부(고용복지플러스센터)
- ② 지방자치단체(일자리지원센터)
- ③ 민간공공 포함 직업능력개발 훈련기관
- ④ 학교(대학교 등)
- ⑤ 민간취업알선업체
- ⑥ 기타(적을 것: _____)
- ⑦ 취업알선기관을 이용한 적 없음

B3 귀사가 일반적으로 근로자를 채용할 때 주로 이용했던 자체 모집 경로를 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위 2순위

- ① 신문·TV 등 언론매체
- ② 자사 홈페이지 등 인터넷매체
- ③ 내부 임직원 추천
- ④ 기타(적을 것: _____)
- ⑤ 기업 자체적으로 모집한 적 없음

B4 귀사가 근로자를 채용할 때 가장 중요하게 고려했던 사항을 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위 2순위

- | | | | |
|-----------|-------------------|------------|-------------------|
| 직업적 능력 관련 | ① 경력 | ② 학력(교육정도) | ③ 자격증 취득 사항(기술보유) |
| 인적특성 관련 | ④ 성별 | ⑤ 연령 | ⑥ 성품·태도(책임감 등) |
| 기타 | ⑦ 기타(적을 것: _____) | | |

B5 귀사의 채용 전형에서 응시자들은 일반적으로 어떠한 과정을 거칩니까? 모두 선택해주세요.

- ① 필기시험(NCS평가, 인성검사, 직업기초능력평가 등)
- ② 실기(기능) 시험
- ③ 면접(집단토론 등 포함)
- ④ 신체검사
- ⑤ 기타(적을 것: _____)

B5-1

귀사의 채용에 응시한 응시자들이 서류나 면접 전형 등 심사 과정에서 가장 보완해야 할 점은 무엇이라고

생각하십니까? 순서대로 두 가지만 응답해주세요. 1순위 2순위

- ① 응시 서류 작성 기술(이력서, 자기소개서 등 포함)
- ② 필기시험 및 실기(기능)에 대한 지식
- ③ 뚜렷한 목표 의식
- ④ 화술 및 의사 전달 능력(면접기술)
- ⑤ 순발력 및 대처능력
- ⑥ 응시 기업에 대한 사전 정보 인지
- ⑦ 기타(적을 것: _____)

[B.모집과 채용]

- 장애인근로자 미고용업체 대상 조사표에서, B.모집과 채용 파트는 장애인근로자가 아닌 전체근로자에 대한 질문으로 구성
- 응답 기업이 일반적으로 근로자를 채용하는 내용에 대하여 응답

[B1]

- '주로' 이용한 모집 경로에 대해 응답

[B2]

- ⑦단수 응답만 가능
- B1=① 응답 후, B2=⑦응답시 예러
- 1순위 반드시 응답하되, 2순위 없는 경우 무응답 가능

[B3]

- ⑥단수 응답만 가능
- B1=② 응답 후, B3=⑥ 응답시 예러
- 1순위 반드시 응답하되, 2순위 없는 경우 무응답 가능

[B4]

- 1순위 반드시 응답하되, 2순위 없는 경우 무응답 가능

[B5]

- 복수응답 문항
- ⑥기타 응답시 재확인
- B5에서 일반적인 채용 과정(①,③)이 모두 없는 경우 재확인

[B5-1]

- B5에서 ①필기시험 또는 ② 실기(기능)시험 없다고 했는데(①,② 응답X), ② 응답시 재확인
- B5에서 ③면접 없다고 했는데, ④ 응답시 재확인

B6 귀사는 근로자 채용이 일반적으로 용이하였습니까?

- ① 매우 어려웠다
- ② 다소 어려운 편이었다
- ③ 보통
- ④ 다소 용이한 편이었다
- ⑤ 매우 용이했다

B6-1 귀사가 근로자를 채용할 때 주된 애로사항을 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위 2순위

- ① 업무능력을 갖춘 인력이 부족해서
- ② 지원자 자체가 없어서
- ③ 근로자의 요구조건을 맞춰줄 수 없어서
- ④ 구직인력에 대한 정보가 부족해서
- ⑤ 출퇴근 상의 어려움 때문에(이동거리, 출퇴근 차량 지원 등)
- ⑥ 근무환경이 유해하거나 위험해서
- ⑦ 기타(적을 것)
- ⑧ 특별한 애로사항 없었음

B7 귀사에서 근로자 채용을 결정하는데 영향력이 가장 큰 주체를 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위 2순위

- ① 경영진(사업주·임원·이사회 등)
- ② 인사관련업무 담당부서(인사팀·총무팀·경영관리팀 등)
- ③ 인력 수요 부서
- ④ 노동조합 등 사내 기구
- ⑤ 사외 기구·기관·단체 등
- ⑥ 기타(적을 것)

[B6-1]

- 1순위 반드시 응답하되, 2순위 없는 경우 무응답 가능
- ⑧단수 응답만 가능

[B7]

- 1순위 반드시 응답하되, 2순위 없는 경우 무응답 가능

C. 업무특성 및 노무관리

☞ 다음은 업무특성 및 노무관리에 대한 질문입니다.
별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀사의 **장시근로자** 기준으로 응답해주세요.
특히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2021년 12월 31일**입니다.

C1 귀사의 전체 상시근로자는 고용직업분류상 어디에 해당하니까? **가장 많은 근로자와 두 번째로 많은 근로자**가 해당되는 고용직업분류에 대해 응답해주세요.

구분	가장 많은 전체근로자	두 번째로 많은 전체근로자
C1-1-1 고용직업분류	<input type="text"/> <input type="text"/>	① 모두 동일한 일을 한다 → C2 로 이동 ② <input type="text"/> <input type="text"/>
C1-1-2 전체 상시근로자 대비 인원	___명 <input type="text"/> %	___명 <input type="text"/> %
C1-1-3 필요한 학력 수준	① 고졸 미만 ② 고졸 ③ 대졸 ④ 석박사 이상	① 고졸 미만 ② 고졸 ③ 대졸 ④ 석박사 이상

C1-2 귀사는 장애인이 수행할 수 있는 직무가 있습니까?

- ① 대부분의 업무에서 장애인이 수행할 수 있는 직무가 있다
- ② 제한적인 업무에 한하여 장애인이 수행할 수 있는 직무가 있다
- ③ 장애인이 수행할 만한 직무를 찾기 힘들다

☞ 다음부터는 근로자의 근로시간에 대한 질문입니다.

C2 귀사의 **주당 근로시간**은 몇 시간입니까?

구분	전체 상시 근로자
C2-1 주당 정규(소정) 근로시간	시간/주
C2-2 주당 평균 근로시간	시간/주

☞ **소정 근로시간**: 근로기준법이 허용하는(주 40시간 법정 근로시간) 범위 안에서 근로자와 사용자 간에 약정한 근로시간으로, 규칙적인 근로시간을 의미하는 동시에 초과근로수당 등을 산정하는 통상임금 계산의 기준이 되는 **자본근로시간(식사 시간은 제외)**
☞ **평균 근로시간**: (월중임금에 대한 고려 없이) 실제로 일하는 평균 근로시간으로 기본근로시간(소정 근로시간), 연장근로시간, 휴일 근로시간, 휴일 연장근로시간을 합산한 시간

C3 귀사의 소정 근로일수는 주당 며칠입니까?

- ① 4일 ② 5일 ③ 6일 ④ 7일 ⑤ 기타(적을 것: 일)

☞ **소정 근로일수**: 법령의 범위 내에서 근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날

[C.업무특성 및 노무관리]

- 별도의 언급이 없는 경우, 주사업장 기준으로 응답

[C1]

- A3. 직업별 근로자수 응답 CAPI상 참고할 수 있도록 구현
- 고용직업분류 코드 응답시 세세분류 확인후 응답할 수 있도록 안내

[C1-1-2]

- 전체 상시근로자 대비 인원은 명수로 입력하되, 명수를 모르는 경우 비중으로 입력
- 가장 많은 전체근로자 수와 두 번째로 많은 전체근로자 수의 합이 전체근로자 수를 초과하는 경우 에러
- 가장 많은 전체근로자와 두 번째로 많은 전체근로자의 비중의 합이 100%를 초과하는 경우 에러

[C2]

- 주당 정규(소정) 근로시간: 근로계약서 상의 근로시간
- 주당 평균 근로시간: 실제로 근로자들이 근무하는 평균 근로시간
- 정규(소정) 근로시간과 평균 근로시간은 다를 수 있음

[C3]

- 근로계약서 상의 주당 소정 근로일수 응답
- 소정근로일 수 3일 이하인 경우 재확인

C4 귀사의 근로자는 정규(소정) 근로시간 이외에 **초과근로**를 어느 정도 하시는 편입니까?

① 전혀 하지 않는다	② 거의 하지 않는다	③ 종종 한다	④ 자주 한다
-------------	-------------	---------	---------

※ 초과근로: 정규(소정) 근로시간을 초과하는 근로를 의미

C5 귀사에 도입되어 있는 **유연근로제도**는 무엇입니까? 모두 선택해주세요.

☞ 유연근로제란 정규 근로자가 공식 근로시간제를 변경해 선택적으로 근무할 수 있는 탄력적 근무형태를 의미합니다.

- ① 근로시간단축 근무제 ② 시차 출퇴근제 ③ 선택적 근로시간제
- ④ 재택 및 원격근무제 ⑤ 탄력적 근로시간제 ⑥ 기타 유형(재량근무 등)
- ⑦ 해당 없음 → **C6** 으로 이동

근로시간단축 근무제	육아, 학업, 간병 등을 이유로 근로 시간을 줄여서 근무
시차출퇴근제	1일 소정 근로시간 내 개인별 출퇴근 시간 자율적 조정(10시-19시 등)
선택적 근로시간제	1일 소정 근로시간에 구애받지 않고 주당 소정 근로시간 범위 내에서 근무시간 자율 조정
재택 및 원격근무제	사무실이 아닌 장소에서 원격 근무용 모바일기기 등을 이용하여 근무
탄력적 근로시간제	일이 많은 시기의 근로시간을 늘리고 적은 시기의 근로시간을 줄여 소정 근로시간을 맞추는 제도로 근로일과 근로시간대가 정해지면 모든 근로자가 일률적으로 동일하게 근무
재량 근무	소정 근로시간에 관계없이 사업자와 근로자가 합의한 시간을 근무시간으로 간주

C5-1 [유연근로제도를 도입했다고 응답한 기업(C5=①,②,③,④,⑤,⑥)만 응답]

귀사에서는 장애인 근로자가 유연근로제도를 활용할 수 있도록 우선 선정하는 등의 제도나 지침이 있습니까?

- ① 관련 제도나 지침이 있음
- ② 관련 제도나 지침이 없음(비장애인 근로자와 차이 없음)

[C4]

- C3 정규(소정)근로시간 >
평균 근로시간인데, ④인 경우 재확인

	주당근로시간
정규(소정)근로시간	40시간
평균 근로시간	32시간

(예) 평균 근로시간을 실제 근무시간으로 본다면, 실제 근무시간이 정규 근로시간보다 짧기 때문에 초과근로를 자주 한다(④)고 응답한 경우 재확인 필요

- C3 정규(소정)근로시간 <
평균 근로시간인데, ①인 경우 재확인

	주당근로시간
정규(소정)근로시간	40시간
평균 근로시간	48시간

(예) 평균 근로시간을 실제 근무시간으로 본다면, 실제 근무시간이 정규 근로시간보다 길기 때문에 초과근로를 전혀 하지 않는다(①)고 응답한 경우 재확인 필요

[C5]

- 복수응답 문항
- ⑦단수 응답만 가능

[C5-1]

- 장애인 근로자에 대한 유연근로제도 또는 지침에 대한 문항임. 전체 근로자를 대상으로 하는 제도나 지침으로 응답하지 않도록 유의
- 2021년 말 기준, 장애인상시근로자수가 0명이더라도 제도나 지침은 있을 수 있음

☞ 다음부터는 근로자의 임금에 대한 질문입니다.

C6 귀사는 근로자에게 다음 각각의 임금 및 보수를 지급하고 있습니까?

항 목	지급 여부	
	지급	미지급
C6-1 연봉/월급/주급/사급/일당이 정해진 대로 지급(기본급)	①	②
C6-2 제품 생산하는 만큼 받음/개인 성과만큼 지급(성과급)	①	②
C6-3 초과근로수당/연장근로수당/전업수당을 일한 시간만큼 지급	①	②
C6-4 열악하거나 위험한 근무조건을 보상하는 수당(위험 수당) 지급	①	②
C6-5 휴일 수당/특근 수당 지급	①	②
C6-6 회사의 전반적인 성과에 따른 수당(인센티브)을 지급	①	②
C6-7 소속 팀(부)의 성과에 따라 수당(인센티브)을 차등하여 지급	①	②
C6-8 회사의 배당금(지사 주식) 지급	①	②
C6-9 퇴직금(또는 퇴직연금) 지급	①	②

C7 귀사의 작년 한 해 근로자 1명 당 월평균 임금은 얼마였습니까?

- ☞ 전체 근로자의 세전 월평균 임금을 기재
- ☞ 전체 근로자 월평균 임금 = 월평균 총 임금 / 총 근로자 수

구 분	2021년 1인당 월평균 임금(세전)
전체 상시근로자	만원

☞ 다음부터는 사회보험 및 노동조합에 대한 질문입니다.

C8 귀사는 다음 각각의 사회보험에 가입되어 있습니까?

항 목	가입 여부	
	가입	미가입
C8-1 고용보험	①	②
C8-2 산재보험	①	②

C9 귀사에는 노동조합이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

[C6]

- C6-1기본급 ②미지급인 경우 재확인
- C6-1기본급과 C6-2성과급 모두 ②미지급인 경우 근로자들이 무보수로 일하는 것인지 재확인

[C7]

- 단위 '만원'
- 월평균 임금 1,000만원 이상 응답시 연봉으로 응답한 것이 아닌지 재확인

[C8]

- 고용보험 : 근로자 실직 시 실업급여와 재취업을 알선하기 위한 사회보험
- 산재보험 : 산재 발생 시 산재근로자와 그 가족의 생활을 보장하기 위한 사회보험
- 전체 상시 근로자 50인 이상 기업체에서 고용보험 또는 산재보험 ②미가입으로 응답한 경우 재확인

[C9]

- 기업체 전체 상시근로자 30인 미만인 경우 ①있다 응답시 재확인

☞ 다음부터는 **복리후생제도에** 대한 질문입니다.

C10 귀사에서 근로자에게 **제공하고 있는 복리후생제도를** 모두 선택해주세요.

항 목	해당 여부	
	해당	비해당
C10-1 유급휴일·휴가	①	②
C10-2 병가(상병휴가)	①	②
C10-3 출산휴가/육아휴직(영·유아의 양육을 위하여 사업주에 신청하는 휴직제도)	①	②
C10-4 주거비 보조(전월세자금 지원 등), 주거 공간 제공(임대주택(사택), 기숙사 등)	①	②
C10-5 건강보전에 관한 비용 지원(의료서비스, 건강검진 등)	①	②
C10-6 식사비 보조(급식시설 운영, 외부식당 이용, 식권 제공 등)	①	②
C10-7 문화·체육·오락비용 보조(도서관, 휴게실, 운동장, 체육관 사위장, 사내싸클 지원 등)	①	②
C10-8 보혐료지원(근로자를 피보험자로 하는 생명보험·개인연금 등의 사보험료 지원)	①	②
C10-9 경조비 지원(결혼·출산축의금, 사망조의금, 상병위로금, 퇴직전별금, 장기근속표창 등)	①	②
C10-10 자녀학비보조(근로자 자녀의 정규 학교 학자금 등)	①	②
C10-11 근로자휴양(휴양소, 콘도미니엄, 상여에 포함되지 않는 하계휴가비 등)	①	②
C10-12 통근 비용 지원(통근버스, 주차비 지원 등)	①	②
C10-13 자기계발 지원(근로자 본인의 학자금, 학원비 포함)	①	②

C11 귀사의 근로자가 **주로 호소하는 고충을** 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위	2순위
-----	-----

- ① 병이나 건강문제
- ② 개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)
- ③ 대인관계 문제
- ④ 근로조건에 대한 불만족(임금, 복리후생, 인사, 근무강도 등)
- ⑤ 근무환경문제(장래인 편의시설, 작업장 환경 등)
- ⑥ 기타(적을 갖: _____)
- ⑦ 없음 → 1순위 응답 시 **C12**로 이동

C11-1 [고충이 있는 경우(C11=①~⑥)만 응답]

귀사의 근로자는 자신의 고충을 주로 어떤 방식으로 처리하고 있습니까?

☞ 노동조합이 없는 경우(C9=②) ④노동조합을 통해서 응답 불가

- ① 공식적인 고충처리 절차 이용
- ② 인사담당자와의 면담
- ③ 임원 또는 관리자와의 면담
- ④ 노동조합을 통해서
- ⑤ 전문 상담원을 통해서(직업생활상담원 등)
- ⑥ 각자 스스로 해결
- ⑦ 기타(적을 갖: _____)

C12 귀사가 근로자에게 바라는 것을 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위	2순위
-----	-----

- ① 업무실적 향상
- ② 책임감 있는 업무 수행
- ③ 건강관리
- ④ 원만한 대인관계 유지
- ⑤ 장기근속
- ⑥ 출퇴근 및 근무시간 관리
- ⑦ 기타(적을 갖: _____)
- ⑧ 특별히 없음

[C10]

- C10-1 유급휴일·휴가
- ② 비해당 응답시 재확인
- 근로기준법상 연차휴가 역시 유급휴일·휴가에 포함됨

[C11]

- ⑦ 단수 응답만 가능
- 1순위 반드시 응답하되, 2순위 없는 경우 무응답 가능

[C11-1]

- C11에서 고충이 있다고 한 경우만 응답
- ⑦ 단수 응답만 가능
- C9=② 인 경우, C11-1=④ 응답시 예러
- 1순위 반드시 응답하되, 2순위 없는 경우 무응답 가능

D. 업무환경

※ 다음은 업무환경에 대한 질문입니다.
 특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 2021년 12월 31일입니다.

D1 귀사의 근무환경에 대해 다음 각 항목별로 그 정도를 응답해 주시기 바랍니다.

구 분	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
D1-1 출퇴근이 용이하다(대중교통 부재, 짧은 시간 소요 등)	①	②	③	④	⑤
D1-2 목표 업무량, 업무시간 등이 명확하게 정해져 관리되고 있다	①	②	③	④	⑤
D1-3 근로자가 원하면 직무조정(업무내용, 업무량 조정)이나 근로시간 조정 등이 가능하다	①	②	③	④	⑤
D1-4 상하 직급 간 위계적이고 권위적이다	①	②	③	④	⑤
D1-5 근로자의 자기계발을 지원하고 있다	①	②	③	④	⑤

D2 귀사의 사업장 환경에 대해 다음 각 항목별로 그 정도를 응답해 주시기 바랍니다.

※ 주민센터의 업무환경을 '③ 보통'으로 하여 각 환경에 대해 평가를 진행

구 분	쾌적 ←		→ 불쾌		
	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	매우 그렇다
D2-1 주사업장은 먼지가 많다	①	②	③	④	⑤
D2-2 주사업장은 소음이 심하다	①	②	③	④	⑤
D2-3 주사업장은 불쾌한 냄새가 난다	①	②	③	④	⑤
구 분	불쾌 ←		→ 쾌적		불쾌
	매우 어둡다/ 습다/ 건조하다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	너무 밝다/ 덥다/ 습하다
D2-4 주사업장은 밝다	①	②	③	④	⑤
D2-5 주사업장은 덥다	①	②	③	④	⑤
D2-6 주사업장은 습하다	①	②	③	④	⑤
구 분	낮은 물리적 부담 ←			→ 높은 물리적 부담	
	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	매우 그렇다
D2-7 주사업장 내 활동(이동) 반경이 넓다	①	②	③	④	⑤
D2-8 휴게 공간 및 편의시설* 등이 열악하다	①	②	③	④	⑤
D2-9 물리적으로 위험하다	①	②	③	④	⑤

※ 편의시설: 생활하기에 편리하도록 만들어 높은 시설물 장애인 편의시설 포함
 (예: 휴게실, 공중 화장실, 엘리베이터, 사무실, 세탁실 등)

[D1-5]

- C10-13 근로자에게 복리후생제도로 ①자기계발을 지원하고 있다고 응답했는데, 자기계발 지원에 그렇지 않다고(①,②) 응답시 재확인

[D2]

- 주민센터의 업무 환경을 ③보통으로 생각하며 응답
 - 각 문항별로 보기 번호의 의미가 다음으로 정확한 가이드 제공

(예) D2-1~D2-3 ①쾌적, ⑥불쾌
 D2-4~D2-6 ③쾌적

D3 귀사의 주사업장에서 **주로 발생하는 안전사고 또는 관련 위험요소**는 어떤 것들이 있습니까? 모두 선택해 주십시오.

- ① 정적인 자세, 반복 동작, 무리한 힘의 사용 등 신체적 부담 관련 위험
- ② 추락, 감전, 밀폐, 미끄러짐 등 위험 장소에서의 작업
- ③ 프레스기, 분쇄기 등 위험한 기계, 기구의 작동
- ④ 감정 노동, 직무 스트레스, 차별 등에 의한 정신적, 심리적 위험
- ⑤ 소음, 진동, 고온/저온 등 물리적(환경적) 위험
- ⑥ 염소, 산·알칼리류 등에 의한 화학물질 위험
- ⑦ 바이러스 감염 등 생물학적 위험
- ⑧ 기타(적을 갖: _____)
- ⑨ 특별히 없음

D4 2021년 한 해 동안 일자리에서 **업무관련 사고나 질병이 발생한 근로자**는 모두 몇 명이며, 그 중 근로복지공단으로부터 **신재로 인정받은 근로자 수**는 몇 명입니까?

※ 인원 수가 아닌 건수 기준으로 응답해주세요. 1명이 연중 2회 사고가 발생했다면 2명으로 기입합니다.

구분	① 2021년 업무관련 사고나 질병 발생 근로자 수	② 그 중 신재 인정 근로자 수
전체 상시근로자	명	명

D4-2 귀사에서 업무관련 사고나 질병이 발생할 경우 **근로자에게 어떤 지원**을 하고 있습니까? 모두 선택해 주십시오

- ① 신재 인정 및 보상처리를 지원하였다
- ② 유급 또는 무급 휴직을 제공하였다
- ③ 병가를 최대한 제공하였다
- ④ 비급여 병원비 등을 부담하였다
- ⑤ 사업체가 가입한 단체 상해보험 등을 지원하였다
- ⑥ 원활한 직무 수행을 위해 부서 및 직무를 재배치하였다
- ⑦ 직업재활서비스 또는 사회재활서비스를 지원하였다
- ⑧ 직무수행 및 회사생활이 어려운 경우 퇴사를 권유하였다
- ⑨ 기타(적을 갖: _____)
- ⑩ 특별히 취한 조치나 지원은 없었다

D5 귀사는 근로자 전체의 **산업재해 예방을 위해 어떤 활동 및 지원**을 하고 있습니까? 모두 선택해 주십시오

- ① 산업재해 예방을 위한 안전보건 활동
- ② 화학 물질 관리를 위한 활동
- ③ 보호구 지급 및 사용에 대한 활동
- ④ 위험기계·기구 관리를 위한 활동
- ⑤ 근로자 건강관리를 위한 활동
- ⑥ 산재예방 관련 정보전달 및 의사소통 방법 교육
- ⑦ 기타(적을 갖: _____)
- ⑧ 별도 활동 및 지원 없음

D6 귀사의 사업장 안전보건관리를 위해 문서로 작성된 **제도, 관리시스템 또는 대책방안**이 마련되어 있습니까? (안전보건관리규정 등)

- ① 관련 제도, 시스템 및 대책방안이 있음
- ② 관련 제도, 시스템 및 대책방안이 없음 → **D7** 으로 이동

[D4]

- 인원 수가 아니라 건수 기준으로 응답. 연중 동일인이 2번 사고를 당했다면 2명으로 기입
- 전체 근로자수와 비교하여 사고발생·산재인정 근로자수가 과도하게 많은 경우 재확인

[D4-2]

- 복수응답 문항
- C10-2 복리후생제도에 병가(상병휴가)가 ②없다고 응답했는데, ③응답시 재확인
- ⑩단수 응답만 가능

[D5]

- ⑧단수 응답만 가능

[D6]

- 실제 시행여부와 관련없이, 제도 및 관리시스템이 있는 경우 응답

[D5]

- 일정 면적 이상이거나 공공시설인 경우 반드시 편의시설을 설치하여야 할 의무가 있음. 편의시설 설치대상 시설은 부록 참조

D7 귀사의 안전보건활동 수준에 대해 다음 각 항목별로 그 정도를 응답해 주시기 바랍니다.

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
D7-1 경영에서 안전보건의 우선순위는 높은 편이다	①	②	③	④	⑤
D7-2 계획 수립 및 관리, 교육 등 안전보건 관련 제반 활동이 잘 운영되고 있다	①	②	③	④	⑤
D7-3 안전보건을 위한 시설장바보구 등이 잘 설치제공되고 있다	①	②	③	④	⑤

D8 귀사가 근로자를 위한 안전보건활동을 마련하거나 수행한다고 할 때 예상되는 애로사항을 순서대로 두 가지만 응답해 주시기 바랍니다.

1순위 2순위

- ① 별도 예산, 시간 등의 자원 부족
- ② 관련 조직이나 전문인력 부재
- ③ 관련 기술이나 정보의 부족
- ④ 조직 내 인식, 문화의 문제
- ⑤ 경영진의 의지 부족
- ⑥ 근로자의 참여와 이해의 부족
- ⑦ 기타(적용 것)
- ⑧ 특별히 없음

D9 귀하(귀사)는 '장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률'을 알고 있습니까?

- ① 잘 알고 있다 → D9-1 으로 이동
- ② 어느 정도 알고 있다 → D9-1 으로 이동
- ③ 모르겠다 → D10 으로 이동

※ '장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률'
 장애인·노인·임산부 등이 생활을 영위함에 있어 안전하고 편리하게 시설 및 설비를 이용하고 정보에 접근하도록 보장함으로써 사회활동참여와 복지증진에 이바지하기 위함

D9-1 그렇다면 귀사의 주사업장은 해당 법률에 의한 편의시설 설치 의무 사업장입니까?

- ① 의무 사업장이다
- ② 의무 사업장이 아니다
- ③ 모르겠다

※ 편의시설 장애인 등이 생활을 영위함에 있어 이동과 시설이용의 편의를 도모하고 장문의 접근을 용이하게 하기 위한 시설과 설비(따라서 결국 편의시설이란 장애인복지시설 등 장애인관련 시설만이 아니라 원칙적으로 모든 시설을 장애인과 비장애인과 동등하게 이용할 수 있도록, 누구나 쉽게 이용할 수 있도록 만드는 시설임)

D10 귀사의 근로자가 일하는 주 사업장에 다음과 같은 편의시설이 설치되어 있습니까?

☞ 귀사의 주사업장이 단층건물이라면 D10-1-7, D10-1-8은 ⑨비해당으로 응답해주세요.

항 목	설치 여부		
	설치	미설치	비해당
D10-1-1 차도와 분리된 보행로(보도)	①	②	
D10-1-2 장애인 전용 주차구역	①	②	
D10-1-3 경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	①	②	
D10-1-4 높이차이(단차)가 없는 출입문	①	②	
D10-1-5 장애인미 이용 가능한 화장실(양측 손잡이 설치 등)	①	②	
D10-1-6 복도/통로의 손잡이	①	②	
D10-1-7 계단 양측 손잡이(2층 이상 건물)	①	②	⑨
D10-1-8 장애인용 승강기(2층 이상 건물)	①	②	⑨
D10-1-9 점자블록	①	②	
D10-1-10 비상벨, 경광등	①	②	

→ 10개 항목 중 ① 설치 응답이 1개라도 나온 경우 **D10-2**로 이동, 그 외 **D11**로 이동

D10-2 현재 설치되어 있는 편의시설이 향후 장애인을 고용하는데 어느 정도 도움이 될 것이라 생각하십니까?

① 전혀 도움이 되지 않을 것이다	② 도움이 되지 않을 것이다	③ 다소 도움이 될 것이다	④ 큰 도움이 될 것이다

D11 귀사에 향후 장애인을 고용하거나 편의시설 설치 의무를 이행하기 위해 설치가 필요한 편의시설은 무엇입니까? 이미 설치되었더라도 추가 설치가 필요하다면 응답해주세요.

☞ 귀사의 주사업장이 단층건물이라면 D11-1-7, D11-1-8은 ⑨ 비해당으로 응답해주세요.

항 목	필요 여부		
	필요	불필요	비해당
D11-1-1 차도와 분리된 보행로(보도)	①	②	
D11-1-2 장애인 전용 주차구역	①	②	
D11-1-3 경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	①	②	
D11-1-4 높이차이(단차)가 없는 출입문	①	②	
D11-1-5 장애인미 이용 가능한 화장실(양측 손잡이 설치 등)	①	②	
D11-1-6 복도/통로의 손잡이	①	②	
D11-1-7 계단 양측 손잡이(2층 이상 건물)	①	②	⑨
D11-1-8 장애인용 승강기(2층 이상 건물)	①	②	⑨
D11-1-9 점자블록	①	②	
D11-1-10 비상벨, 경광등	①	②	

→ 10개 항목 중 ① 필요함 응답이 1개라도 나온 경우 **D11-2**로 이동, 그 외 **D12**로 이동

[D10]

- D9-1=① 편의시설 설치 의무사업장인데, D10-1-1 ~D10-1-5(의무설치시설) ②미설치인 경우 예러
- 주사업장이 단층건물인 경우, D10-1-7, D10-1-8 ⑨비해당 응답

[D11]

- 이미 설치가 되어있더라도 추가 설치가 필요한 경우 ①필요로 응답
- 주사업장이 단층건물인 경우, D11-1-7, D11-1-8 ⑨비해당 응답

D11-2 귀사는 필요로 하는 편의시설을 설치할 의향이 어느 정도 있습니까?

- ① 근로자가 필요하다고 하면 비용과 상관없이 설치할 의향이 있다
- ② 근로자가 필요하다고 하더라도 비용이 많이 소요되면 설치할 의향이 없다
- ③ 비용이 적게 들어도 회사에서 설치할 의향은 없다
- ④ 회사 소유의 사옥을 보유하고 있지 않다(설치를 자체적으로 결정할 수 없다)

D12 귀사가 장애인 근로자를 고용하게 되면 또는 고용하기 위해 귀사에 필요한 작업보조기(보조공학기기)가 있습니까? 각각의 필요 여부를 응답해주세요.

구 분	필요 여부	
	필요	불필요
D12-1-1 정보접근을 위한 작업보조기기 : 서류읽기, 책읽기, 컴퓨터 사용 등 다양한 정보에 접근하기 위해 필요한 작업 보조기기 (예: 점자정보 단말기, 특수키보드 및 마우스 등)	①	②
D12-1-2 의사소통을 돕기 위한 작업보조기기 : 청각장애인과 언어장애인의 1:1 의사소통, 1대 다 의사소통, 전화 등 다양한 의사소통을 돕는 보조공학기기(예: 수화를 할 수 있는 화상전화기, 버튼을 눌러 필요한 말을 할 수 있는 보완대체의사소통 장치 등)	①	②
D12-1-3 작업을 돕기 위한 작업보조기기 : 직업생활에서 좀 더 쉽고 빠르게 일할 수 있도록 돕는 보조공학기기 (예: 전동으로 높낮이가 조절되는 작업 테이블, 쉽게 물건을 운반할 수 있는 작업물 운송장치, 특수작업의자 등)	①	②
D12-1-4 사무보조를 돕기 위한 작업보조기기 : 일반적인 사무 작업을 할 때 도움이 되는 작업보조기기(예: 전화기를 고정시켜주는 수화기 홀더, 손의 힘이 약하거나 잘 잡지 못해도 필기를 할 수 있도록 필기구를 손에 고정시켜주는 필기보조도구 등)	①	②

[D12]

- 작업보조기기(보조공학기기)란 장애인이 직업생활을 보조하는 각종 도구
- 장애인 고용에 필요한 작업보조기기(보조공학기기) 응답
- D12-1-1 정보접근을 위한 작업보조기기는 주로 지체장애인, 시각장애인이 사용
- D12-1-2 의사소통을 돕기 위한 작업보조기기는 주로 청각/언어장애인이 사용
- D12-1-3 작업을 돕기 위한 작업보조기기, D12-1-4 사무보조를 돕기 위한 작업보조기기는 주로 지체장애인이 사용

[참고] 작업보조기기(보조공학기기)란?

보조공학기기는란 장애인, 노인 등이 일상생활 및 직업생활, 교육활동 등을 잘 영위할 수 있도록 도움을 주고자 연구되고 개발된 모든 기기를 말하며, 이는 소프트웨어 및 하드웨어를 포함한 전자공학기술이 채용된 기기와 물리적 기능을 향상시키는 기구장치 등이 포함됨

E. 교육훈련

☞ 다음은 지난 한 해 동안 실시한 귀사의 교육훈련에 대한 질문입니다.
 특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2021년 12월 31일**입니다.
 별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀사의 **상시근로자**를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

E1 귀사는 지난 한 해 동안 근로자의 직무수행능력을 높이기 위해 **교육훈련을 실시하거나 지원한 적이 있습니까?**
 (직무관련 대학원 비용지원, 교육을 위한 휴가지원, 사내 직무관련 학습 모임 지원 등도 포함)

- ① 예 → **E2**로 이동
- ② 아니오 → **E1-1**으로 이동



※ 교육훈련이란?

근로자의 직무수행능력을 향상시켜 기업의 성과를 높이기 위해 사전에 계획되고 구조화되어 작업장 내 또는 작업장 배경의실 등에서 이루어지는 활동을 의미. 이러한 교육훈련에는 직인훈련, 산업간전교육, 노사관계 교육, 팀워크 형성을 위한 조직개발 활동, 개인의 학업(대학원) 수강료 지원 등을 실시하거나 지원하는 교육훈련이 포함되지만, 취미생활을 목적으로 한 교육훈련이나 단순히 동료나 선배가 하는 일을 지켜보는 현장훈련은 제외

E1-1 귀사에서 교육훈련을 실시하지 않거나 지원하지 않는 **가장 주된 이유**는 무엇입니까?

- ① 업무가 단순하여 업무 특성상 교육훈련을 시킬 필요가 없다
- ② 예산이 부족하여 교육훈련을 시킬 여력이 없다
- ③ 인력난으로 교육훈련 시간을 주기 어렵다
- ④ 근로자들의 이직률이 높아 교육훈련의 이점이 없다
- ⑤ 회사 실정에 맞는 적절한 교육훈련 프로그램이 없다
- ⑥ 교육훈련의 성과가 낮아 기업에 도움이 안된다
- ⑦ 교육훈련에 대한 경영진의 관심과 이해가 낮다
- ⑧ 교육훈련에 대한 근로자의 관심과 이해가 낮다
- ⑨ 필요한 숙련이나 역량을 갖춘 근로자를 신규 채용하는 것을 선호한다
- ⑩ 기타(적을 것)

→ **G1**으로 이동

E2 귀사에서 작년 한 해 실시하거나 지원한 **교육훈련 유형**을 모두 선택해주세요.

- ① 집단 사내교육훈련
- ② 집단 사외교육훈련
- ③ 인터넷을 이용한 교육훈련(원격학습 등)
- ④ 사내 직무관련 학습모임 지원
- ⑤ 수탁·협력업체에 기술지도 및 근로자 연수
- ⑥ 모기업·위탁업체로부터 기술지도 및 근로자 연수
- ⑦ 유급 또는 무급의 교육훈련휴가제
- ⑧ 훈련기관(학원 포함) 수강료 지원
- ⑨ 교육기관(대학 등) 학자금 지원·대부
- ⑩ 근로시간 중 교육훈련 수강 배려
- ⑪ 기타(적을 것)

E3 귀사에서 작년 한 해 동안 **교육훈련을 받은 근로자 수**는 연간 총 몇 명입니까?

☞ 인원 수가 아닌 건수 기준으로 응답해주세요. 1명이 연중 2회 교육을 받았다면 2명으로 기입합니다.

구 분	2021년 연간 교육인원
전체 상시근로자	명

[E1]

- 사내 교육뿐만 아니라 대학원 비용지원, 교육을 위한 휴가지원, 온라인 교육, 외부 학비 지원 등도 포함하여 응답

[E1-1]

- E1=② 응답시, E1-1문항 응답 후 G.고용서비스로 이동

[E3]

- 건수 기준으로 응답.
 동일인이 3회 교육을 받은 경우 3명으로 기입
 - 전체 상시근로자 수와 비교하여 연간 교육인원이 5배 이상인 경우 재확인

E4 귀사에서 전체 근로자에게 가장 많이 지원하고 있거나 필요로 하는 교육훈련 분야를 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위	2순위
① 경영전략·기획	② 인적자원관리 교육
④ 품질·생산관리 교육	⑤ 기술개발교육
⑦ IT정보화 교육	⑧ 소양교육(서비스, 커뮤니케이션)
⑩ 기타(적을 것:)	③ 영업·마케팅교육
	⑥ 세무·재무·회계관리 교육
	⑨ 어학교육

E5 귀사가 근로자의 교육훈련을 실시 및 지원하는데 주된 애로사항을 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위	2순위
① 교육훈련 예산 부족	
② 교육훈련 인원 차출에 따른 업무 공백	
③ 필요로 하는 분야 훈련을 실시하는 교육기관 부족 또는 부재	
④ 교육훈련에 대한 정보 부족	
⑤ 장애인 근로자의 낮은 훈련 참여도	
⑥ 경영진의 교육훈련에 대한 낮은 이해와 관심	
⑦ 기타 (적을 것:)	
⑧ 특별한 애로사항 없었음	

[E4]

- 1순위 반드시 응답하되, 2순위 없는 경우 무응답 가능

[E5]

- 1순위 반드시 응답하되, 2순위 없는 경우 무응답 가능
- ⑧단수 응답만 가능

G. 고용서비스 이용 및 욕구

☞ 다음은 귀사가 국가 및 지자체 또는 공공기관으로부터 장애인 고용과 관련하여 지원받은 경험과 성과에 대한 질문입니다. 본 파트는 지난 1년이 아닌 **최근 3년간** 경험을 기준으로 응답해주세요.
최근 3년은 **2019년 1월 1일부터 2021년 12월 31일까지**의 기간을 말합니다.

G1 다음 항목 중 귀사에서 최근 3년 간 장애인 고용과 관련하여 국가 및 지자체 또는 장애인고용공단 등 공공기관 등으로부터 지원받은 경험이 있습니까? 지원을 받았다면 소기에 목적인대로 어느 정도 성과가 있었는지도 응답해주세요.

☞ 이용경험이 있다(A 이용경험=①)고 응답한 경우만, 성과 정도(B)를 응답해주세요.

항 목	A. 이용 경험		B. 성과 정도 (①~⑤, ⑥)
	있음	없음	
G1-1-1 구직자 추천 등 채용지원 장애인고용컨설팅, 모집대행 및 홍보, 중증장애인 지원고용, 현장평가, 중증인턴제 등	①	②	()
G1-1-2 장애인이 취업한 후 고용유지를 위한 지원 근로지원인, 작업지도원, 작업보조기(보조공학기기), 편의시설 설치 및 지원, 시설 용자지원, 유연근로제, 출퇴근 지원 등	①	②	()
G1-1-3 장애인 교육훈련 지원 재직근로자 능력 향상 훈련, 수요자 중심 맞춤형 훈련, 장애유형별 특성화 훈련 등	①	②	()
G1-1-4 재정적 지원 장애인고용장려금 지원, 고용부담금 감면, 임금지원 등	①	②	()
G1-1-5 장애인 다수고용 기업체 인증 장애인 다수고용 사업자 인증 및 설립지원, 자회사형 표준사업장 설립지원	①	②	()
G1-1-6 기타 (적을 것)	①	②	()

☞ B. 성과 정도 응답 척도

①	②	③	④	⑤	⑥
전반적으로 성과가 없었다	성과가 없는 편이었다	보통이다	성과가 있는 편이었다	전반적으로 성과가 많았다	아직까지 지원 진행 중이다

☞ G1-2~G1-2-2까지는 **장애인 채용지원 서비스 이용 경험**이 있는 기업체(G1-1-1 A=① 있음)만 응답해주세요.

G1-2 귀사가 채용지원 서비스를 받은 기관은 어디입니까? 주로 이용한 기관 하나만 응답해주세요.

- ① 고용노동부(고용복지플러스센터) ② 한국장애인고용공단(지역본부/지사-직업능력개발원·훈련센터)
③ 지방자치단체(일자리지원센터) ④ 장애인 복지관
⑤ 기타(적을 것)

G1-2-1 해당 기관(G1-2 응답 기관)의 서비스를 통해 귀사에서 당초 목표한 만큼의 장애인을 채용했습니까?

- ① 목표한 만큼의 장애인을 채용했다
② 목표한 만큼은 아니지만, 장애인을 채용할 수 있었다
③ 해당기관의 서비스를 통해서도 장애인을 거의 채용하지 못했다
④ 현재 구직자 추천 등 채용지원이 진행 중이다

[G.고용서비스 이용 및 욕구]

- 최근 3년간(2019.01.01.~2021.12.31.)간의 경험을 응답. 조사시점에 유의

[G1]

- 각 항목에 대해 A.지원 받은 경험이 ①있는 경우만, B.성과 정도에 대하여 응답
- 기본조사 A8-1장애인 보호작업장, A8-2장애인 근로사업장, A8-3장애인 표준사업장에 ①해당한다고 응답한 경우 G1-1-5 ①이용경험 있음으로 응답

[G1-2~G1-2-2]

- 장애인 채용지원 서비스 이용 경험과 관련된 문항. G1-1-1 A=①있음인 경우만 응답
- 담당자 개인의 경험이 아니라, 기업체가 해당 기관을 통해 채용지원 서비스를 받은적이 있는지에 대하여 응답

G1-2-2 해당 기관(G1-2 응답 기관)의 서비스를 향후 다시 이용할 의향이 있습니까?

- ① 없다 ② 어느 정도 있다 ③ 많이 있다

※ 앞서 공공기관의 장애인채용 및 고용지원 서비스 이용경험에 대해 응답하셨다면, 다음부터는 **향후 이용의향 및 요구**에 대한 질문입니다. 우선, 다음은 기업이 장애인을 채용하기 위해 필요한 **'장애인 취업지원 서비스'**에 대한 질문입니다.

G2 귀사는 장애인을 채용하기 위해 어떤 자원이 필요합니까?
현재 서비스를 지원받고 있더라도 각 서비스의 필요여부를 응답해주세요.

항 목	필요 여부	
	필요	불필요
G2-1-1 기업에 적합한(필요한) 인력 추천(구인서비스)	①	②
G2-1-2 모집대행 서비스	①	②
G2-1-3 직무분석 컨설팅 및 기업체 내 장애인 작업영역 개발	①	②
G2-1-4 사전 현장훈련을 통해 직무에 적응 후 근로(채용) (현장훈련이나 인턴활동 후 취업)	①	②
G2-1-5 현장에서 일정기간 직무체험을 통해 기업에서 적합장애인 탐색할 기회 제공 (현장평가, 자원고용)	①	②
G2-1-6 현장 직무에 실제 활용 가능하도록 일정기간(1달 이상) 수행하는 훈련 제공 (맞춤훈련)	①	②
G2-1-7 기업의 장애인 고용환경 분석·진단부터 적인력 지원까지 체계적인 고용서비스 설계를 위한 지원	①	②
G2-1-8 기타(적을 것: _____)	①	②

→ 8개 항목 중 ① 필요 응답이 1개라도 나온 경우 G2-2 로 이동, 그 외 G3 으로 이동

G2-2 귀사가 **향후** '장애인 취업지원 서비스'를 받고 싶은 기관은 어디입니까?

- ① 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터) ② 고용노동부(고용복지플러스센터)
③ 지방자치단체(일자리지원센터) ④ 장애인 복지관
⑤ 기타(적을 것: _____)

[G2]

- 이용 경험이 아니라 **향후 이용의향**에 대하여 응답
- 장애인을 채용하기 위해 필요한 항목에 대하여 응답

[G2-2]

- G1-2-2=①인데, G1-2=G2-2인 경우(이전에 장애인채용지원 서비스 이용기관 재이용 의향이 없다고 응답했는데, 향후 취업지원 서비스를 받고 싶은 기관으로 동일 기관 응답시)재확인

☞ 다음은 기업에 취업한 장애인의 고용을 유지하기 위해 필요한 '장애인 고용유지 지원사항'에 대한 질문입니다.

G3 귀사에 장애인이 근로하게 되면 고용유지를 위해 어떠한 지원이 필요합니까?

항 목	필요 여부	
	필요	불필요
G3-1-1 재직 장애인 근로자 직무능력향상훈련	①	②
G3-1-2 장애인 근로자의 안정적 업무 수행을 위한 전문인력 지원 (직무지도원, 근로지도원, 작업지도원 등)	①	②
G3-1-3 사업체 근무환경 개선을 위한 편의시설 진단 및 인증서비스 지원	①	②
G3-1-4 업무 수행 시 필요한 작업보호(보호공학) 기기 무상 지원 (눈빛이 조절용 작업대, 특수키보드, 확대독서기 등)	①	②
G3-1-5 출퇴근 지원(이동지원, 이동수단 제공 등)	①	②
G3-1-6 직업생활, 고충처리 상담 인력 및 비용 지원	①	②
G3-1-7 기타(적을 갖: _____)	①	②

[장애인 근로자 직무능력향상훈련이 필요하다는 기업체(G3-1-1=①)만 응답]

G3-2 귀사가 향후 장애인 근로자의 직무능력향상을 위해 교육훈련을 받고 싶은 기관은 어디입니까?

- ☞ ② 한국산업인력공단, ③ 기능대학, ④ 지자체 직업전문학교, ⑤ 중소기업청은 일반 공공 직업훈련기관에서
비장애인과 함께 받는 교육훈련이며, ① 한국장애인고용공단은 장애인 전문 공공 직업훈련기관임
- ① 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터) ② 한국산업인력공단
③ 기능대학(폴리텍 대학 등) ④ 지방자치단체 직업전문학교
⑤ 중소기업청
⑥ 국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)
⑦ 기타(적을 갖: _____)

☞ 다음은 '재정지원 및 경영지원 등 기타지원 사항'에 대한 질문입니다.

G4 귀사가 장애인을 채용하기 위해 혹은 채용한다면 장애인 고용에 따른 '재정지원 및 경영지원 등 기타 지원 사항' 중 어떠한 지원이 필요할 것이라 보십니까?

항 목	필요 여부	
	필요	불필요
G4-1-1 장애인을 일정 비율 이상 고용 시 사업주에게 제공하는 비용 지원	①	②
G4-1-2 특정 장애인(중증, 고령, 여성 등)을 고용하거나, 장애인을 신규 고용하는 경우 등에 비용의 추가 지원	①	②
G4-1-3 장애인 직접고용 대신 다른 방법으로 고용의무를 달성하여 사업주에게 부담금 감면 (예: 장애인을 다수 고용하고 있는 사업장(직업재활시설 등)에 생산품 도급을 주어 납품 받은 사업주에게 부담금 감면)	①	②
G4-1-4 장애인에게 인턴근무 기회 제공 시 임금지원(인턴지원금, 정규직 전환지원금 등)	①	②
G4-1-5 장애인 다수 고용 시 사업주에 대한 용자 및 세제 감면	①	②
G4-1-6 작업시설, 편의시설, 부대시설, 출퇴근용 승합차의 구입·설치·수리 등 지원	①	②
G4-1-7 편리하고 안전한 생활환경을 위한 편의시설 진단 서비스 및 인증서비스 지원	①	②
G4-1-8 기타(적을 갖: _____)	①	②

[G3]

- 장애인의 고용을 유지하기
위해 필요한 항목에 대하여
응답

[G4]

- 장애인 고용과 관련하여
제공되는 재정적 지원의
필요도에 대해 응답
- 현재 해당 서비스를 받고
있더라도 서비스별 필요도와
의향을 고려하여 응답

☞ 다음은 '직장 내 장애인 인식개선 교육'에 대한 질문입니다.

G5 귀사는 다음의 직장 내 장애인 인식개선 교육을 연 1회, 1시간 이상 의무적으로 실시해야 하는 것을 알고 있습니까?

- ① 매우 잘 알고 있다 ② 어느 정도 알고 있다 ③ 그런 의무가 있다는 정도만 알고 있다 ④ 모른다



장애인고용촉진 및 직업재활법 제5조의2에 근거하여 사업주는 직장 내 장애인근로자의 안정적인 근무여건 조성 및 채용 확대를 위해 장애인 인식개선 교육을 실시해야 합니다. '17년 11월 법 개정과 그에 따른 시행령 개정으로 사업주의 교육 의무가 강화되었습니다(18.5.29 시행). 사업주는 장애인 인식개선 교육을 연 1회 1시간 이상 실시하여야 합니다. 교육내용은 장애의 정의 및 유형, 장애인의 인권, 장애인고용촉진 및 직업재활 관련 제도 등이고, 교육방법은 직원연수, 조회, 회의 등의 집합교육, 원격교육, 체험교육 등입니다. 장애인 고용 의무가 없는 사업주(50인 미만)는 고용노동부장관이 보급한 교육자료 또는 홍보물을 활용하여 교육을 실시할 수 있습니다. 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하지 않거나 교육 실시 관련 자료를 3년간 보관하지 아니한 사업주에 대해 300만원 이하 과태료가 부과됩니다.

G6 귀사는 2021년 '직장 내 장애인 인식개선교육'을 실시하였습니까?

- ① 예 → **G6-1**로 이동
 ② 아니오 → **G7**으로 이동

G6-1 2021년 귀사에서 '직장 내 장애인 인식개선교육'을 실시한 방법은 무엇입니까?

- ① 내외부 강의자료, 인터넷 강의(동영상) 등을 활용하여 자체적으로 실시하였다
 ② 무료 전문강사를 지원받아 실시하였다
 ③ 관련 교육기관(전문 강사 등)에 비용을 지불하고 위탁하여 실시하였다
 ④ 기타(적을 것: _____)

G6-2 '직장 내 장애인 인식개선교육'을 실시한 효과와 만족도는 어떠합니까?

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
G6-2-1 교육참여자들이 장애 및 관련 법·제도에 대해 알게 되었다	①	②	③	④	⑤
G6-2-2 교육참여자들의 장애인에 대한 인식이 개선되었다	①	②	③	④	⑤
G6-2-3 향후 장애인 근로자 채용에 긍정적인 인식을 갖게 되었다	①	②	③	④	⑤
G6-2-4 전반적으로 실시한 직장 내 장애인 인식개선교육에 대해 만족하였다	①	②	③	④	⑤

G6-3 [직장 내 장애인 인식개선 교육에 만족하지 못한 기업체(G6-2-4=①,②)만 응답]

직장 내 장애인 인식개선교육에 만족하지 못한 이유는 무엇입니까?

- ① 교육시간 또는 횟수가 부족했다
 ② 교육내용이 미흡했다(재미가 없었다)
 ③ 교육방법이 적절하지 않았다
 ④ 강사의 강의역량이 부족했다
 ⑤ 장애인 인식개선의 효과가 부족했다
 ⑥ 기타(적을 것: _____)

[G5]

- 2018.5 부터 장애인 인식개선 교육 의무교육화 (미이행시 사업주에게 과태료 등 부과)
- 우리나라 4대 법정 의무교육: ①개인정보보호 교육, ②직장 내 성희롱 예방 교육, ③산업안전 보건교육, ④장애인인식 개선 교육

[G6]

- 온라인 교육으로 진행한 경우도 교육 실시여부 ①예로 응답

[G6-3]

- 장애인 인식개선교육 불만족 기업(G6-2-4=①, ②)만 응답

G7 귀사에서 올해(2022년) 장애인 인식개선 교육을 실시할 의향이 있습니까?

☞ 조사시점 기준, 2022년 이미 실시한 경우 ① 2022년에 이미 실시하였다'로 응답

- ① 2022년에 이미 실시하였다
- ② 내외부 강의자료, 인터넷 강의(동영상) 등을 활용하여 자체적으로 실시할 의향이 있다
- ③ 전문강사 등의 지원이 있으면 실시할 의향이 있다
- ④ 관련 교육기관(전문강사 등)에 비용을 지불하고 실시할 의향이 있다
- ⑤ 실시할 의향이 없다

☞ 다음은 '장애인 표준사업장 인증 및 지원'에 대한 질문입니다.

G8 귀사는 다음의 '장애인 표준사업장 인증 및 지원' 제도에 대해 어느 정도 관심이 있습니까?



※ 장애인 표준사업장 인증 및 지원

중증장애인의 안정적 일자리를 마련하기 위해서 장애인 다수 고용 사업장을 인증하고 지원하는 제도로, 장애인 10인 이상, 상시근로자 중 30% 이상(상시근로자수에 따라 중증장애인 고용의무 차등 적용) 고용한 기업체를 대상으로 최고 10억원의 무상지원금 지급, 법인세 감면, 공공기관 우선구매 등의 혜택을 제공한다

① 전혀 관심이 없다	② 관심 없는 편이다	③ 관심 있는 편이다	④ 매우 관심이 많다

G8-1 귀사는 향후 '장애인 표준사업장'으로 인증 받을 의향이 있습니까?

- ① 이미 장애인 표준사업장으로 인증 받았다
- ② 장애인 표준사업장으로 인증 받을 의향이 있다
- ③ 장애인 표준사업장으로 인증 받을 의향이 없다

☞ 다음은 '장애인 고용의무제도' 관련 질문입니다.

G9 귀사는 '장애인 고용의무제도'에 대해 어느 정도 알고 있습니까?

- ① 민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 잘 알고 있다
- ② 민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 어느 정도 알고 있다
- ③ 그런 제도가 있다는 정도만 알고 있다
- ④ 거의 모른다 → **응답 후 아래 자시문 설명**



※ 장애인 고용의무제도(장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령, 제25조)

우려되는 장애인의 기본적 인권을 보장하고 고용상 취약계층인 장애인의 고용기회를 넓히기 위하여, 1991년도부터 국가 및 지방자치단체와 민간 사업주에게 일정비율의 장애인을 고용하도록 하는 '장애인고용의무제도'를 운영하고 있습니다. 현재 민간 기업 기준으로 월평균 상시근로자 50인 이상 고용한 사업주는 상시 근로자 총수의 3.1% 이상의 장애인을 고용하여야 합니다.(2022년 이후 3.3%)

[참고] 장애인 표준사업장 인증 및 지원

장애인의 안정적 일자리를 마련하기 위해 장애인 다수 고용사업장을 인증하고 지원하는 제도로 장애인 10인 이상 또는 상시근로자 중 30% 이상 장애인을 고용하고 편의시설 설치, 최저임금액 이상의 임금 지급 등을 실시하는 기업체에게 법인세·소득세 감면, 공공기관 우선 구매 대상 선정 등의 혜택 제공

[G7]

- 조사시점 이전에, 2022년 장애인 인식개선 교육을 이미 실시한 경우 ① 응답
- 법정 의무교육으로 진행한 경우도 포함하여 응답

[G8]

- 장애인 표준사업장 인증 및 지원 제도를 모르는 경우 ①로 응답

[G9]

- 응답 완료 후, 제도에 대한 인지도가 낮은 응답자 (③,④응답자)에게 장애인 고용의무제도에 대한 내용 안내

G16 장애인을 대상으로 기업의 사회적 책임을 이행하는 방식 중 귀사가 가장 선호하는 방식은 무엇입니까?

- ① 직접고용
- ② 간접고용(사회사형 표준사업장, 연계고용 등)
- ③ 장애인을 대상으로 한 사회공헌활동
- ④ 금전적 기부
- ⑤ 기타(적용 것:)



※ 기업의 사회적 책임(CSR: Corporate Social Responsibility)

기업이 지속적으로 존속하기 위한 이윤 추구 활동 이외에 법령과 윤리를 준수하고 기업의 이해 관계자 요구에 적절히 대응함으로써 사회에 긍정적 영향을 미치는 책임 있는 활동

G17 우리나라 전체 기업체의 장애인 고용 증진을 위해 무엇이 가장 필요하다고 생각하십니까?
순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위	2순위
-----	-----

- ① 고용부담금(부담기초액) 인상
- ② 고용의무 범위 확대(적용대상 사업주 범위 확대나 의무고용률 상향)
- ③ 장애인 고용장려금 증액
- ④ 장애인고용 사업주에 대한 융자 등 금융지원 확대
- ⑤ 장애인 고용에 따른 세금 감면
- ⑥ 장애인고용 우수기업에 대한 정부 및 공공부문 우선구매확대
- ⑦ 장애인 직업영역개발을 통한 고용창출 활성화
- ⑧ 적합한 장애인력 구인 서비스 강화
- ⑨ 고용된 장애인의 관리를 위한 전문적인 지원 서비스 강화
- ⑩ 장애인의 직업적 능력(자질) 향상을 위한 교육훈련 서비스 강화
- ⑪ 미이행(미고용, 고용의무 저조기업) 기업에 대한 제재 강화(명단 공표, 정부 입찰제한 등)
- ⑫ 장애인 고용에 필요한 시설이나 장비의 구입 지원
- ⑬ 기타(적용 것:)



- ① 고용부담금(부담기초액) 인상 의무고용률 미이행시 납부해야 하는 고용부담금 인상
- ② 고용의무 확대 고용의무 안채를 상사근로자 50인 미만으로 확대하거나, 의무고용률을 현행 3.1%에서 상향 조정
- ③ 고용장려금 증액 장애인용 의무고용률보다 많이 채용할 경우 지급하는 장려금의 증액

H. 장애인 고용 인식에 관한 사항

☞ 다음은 장애인 고용 인식에 대한 질문입니다. 조사 기준시점은 2021년 12월 31일입니다.

H1 장애인의 작업수행에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H1-1 장애인은 지식, 기술 그리고 능력이 부족할 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-2 장애인은 신체적으로 요구되는 임무를 수행할 수 없을 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-3 장애인은 비장애인보다 (노동)생산성이 덜할 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-4 장애인은 지식을 따르는 능력이 떨어질 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-5 장애인은 임무 완수 능력이 떨어질 것이다	①	②	③	④	⑤

H2 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H2-1 장애인은 비장애인에 비해서 회사의 직접적인 비용(의료비용, 교통비용 등)이 더 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-2 장애인은 비장애인에 비해서 회사의 간접적인 비용(병가, 유급 휴가 등)이 더 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-3 장애인을 위한 편의시설 설치비용이 많이 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-4 장애인은 비장애인에 비해서 안전문제가 더 발생할 것이다	①	②	③	④	⑤

H3 장애인 고용 시 타인의 반응에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H3-1 동료 직원들이 장애인과 함께 일하는 것에 대한 거부감을 가질 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-2 동료 직원들과 의사소통상의 문제가 발생할 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-3 장애인은 동료 직원들의 업무 추진을 방해할 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-4 장애인과 함께 일하는데 어떻게 해야 하는지 모른다는 두려움이 존재한다	①	②	③	④	⑤
H3-5 장애인 지원이 많이 있다면 비장애인 지원 재원이 어려울 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-6 장애인 고용은 기업 생산성을 저하시켜 회사 이익에 영향을 미칠 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-7 장애인 고용은 사회공헌의 일환으로 기업 이미지 개선에 도움이 될 것이다	①	②	③	④	⑤

H4 기업의 사회적 책임에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H4-1 장애인의 고용은 '기업의 사회적 책임'의 범주에 속한다	①	②	③	④	⑤
H4-2 장애인 고용을 높이기 위해서 최고경영자(사업주)의 장애인 고용 의지가 중요하다	①	②	③	④	⑤
H4-3 장애인 고용을 위한 법률 제도가 확대되어야 한다	①	②	③	④	⑤
H4-4 장애인 고용 관련 제도 때문에 기업들은 어쩔 수 없이 장애인을 고용하고 있다	①	②	③	④	⑤
H4-5 장애인 고용을 위한 직종을 개발해야 한다	①	②	③	④	⑤

H5 구사는 구사의 근로환경, 근로조건, 업무내용, 기업문화 등을 총체적으로 고려할 때 장애인이 근로하기에 어느정도나 친화적이라고 생각합니까?

① 전혀 친화적이지 않다	② 친화적이지 않다	③ 그저 그렇다	④ 친화적이다	⑤ 매우 친화적이다

I. 장애인 채용 경험과 미채용에 관한 사항

☞ 다음은 장애인 채용 경험과 미채용에 대한 질문입니다. 특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문에 대해 **장애인을 채용 했던 시점을 기점으로** 응답해 주세요.

11. 귀사는 **최근 3년간(2019.1.1 ~ 2021.12.31.)** 장애인 근로자가 귀사에 고용되어 근무했던 적이 있습니까?
 ① 있다
 ② 없다 → **I8** 로 이동

12. 귀사에서 장애인 근로자가 **마지막으로 퇴사한 시기**는 언제였습니까?
 □□□□ 년 □□ 월

13. 최근 3년 간 귀사에 근무했던 장애인 근로자의 장애유형은 무엇이었습니까?
고용경험이 있는 장애유형을 모두 선택해 주세요.

지체	뇌병변	시각	청각	언어	지적	정신	자폐성	신장	심장	호흡기	간	안면	장부 요류	뇌전증	국가 유공자
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯

14. 귀사가 장애인 근로자를 **채용했던 주된 이유**를 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위 2순위

☞ ①: 50인 미만 기업의 경우 장애인 근로자 고용의무가 없음을 주의

- ① 고용의무를 이행하기 위해서
- ② 장려금 지원 등 사업주에 대한 지원제도 때문에
- ③ 기업의 사회적 이미지를 높이기 위해서
- ④ 장애인 여부를 고려하지 않고 업무 상 필요에 의해 채용함
- ⑤ 입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨
- ⑥ 기타(적을 것:)

15. 귀사에 근무했던 장애인 근로자가 주로 호소했던 **고충**을 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위 2순위

- ① 장애 이외의 질병이나 건강문제
- ② 개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)
- ③ 대인관계 문제
- ④ 근로조건에 대한 불만족(임금, 복리후생, 인사, 근무강도 등)
- ⑤ 근무환경문제(장애인 편의시설, 작업장 환경 등)
- ⑥ 장애로 인한 직무의 제한 또는 어려움
- ⑦ 장애에 대한 차별과 선입견
- ⑧ 기타(적을 것:)
- ⑨ 없음

16. 귀사에 근무했던 장애인 근로자에 대한 인사·노무 관리에 있어서 **귀사의 애로사항**을 순서대로 두 가지만 선택해 주세요.

1순위 2순위

- ① 비장애인과의 형평성 고려(승진, 전보, 교육 등)
- ② 능력에 맞는 직무배치의 어려움
- ③ 근속, 근무태도 관련
- ④ 장애 및 건강 등의 문제
- ⑤ 산업재해 발생 위험성
- ⑥ 상사 또는 동료직원들과의 불화, 선입견
- ⑦ 장애인에 대한 사전 지식 부족
- ⑧ 기타(적을 것:)
- ⑨ 없음

[I. 장애인 채용 경험과 미채용에 관한 사항]

- 상시근로자로 근무했던 장애인근로자에 대하여 응답

[I1]
 - 최근 3년간에 대하여 응답

[I3]
 - 복수 응답 문항
 - 장애유형에 대한 세부 내용은 장애유형표 참조

[I4]
 - ① 응답시, 최근 3년간 상시근로자 50인 이상이었던적이 있는지 재확인

[I5]
 - 장애인 근로자가 어려워했던점에 대하여 응답
 - ⑨단수 응답만 가능

[I6]
 - 장애인 근로자 고용 후, 기업체가 어려웠던점에 대하여 응답
 - ⑨단수 응답만 가능

17 귀사는 다음의 항목별로 당시 고용 중인 장애인 근로자에 대해 평균적으로 얼마나 만족하십니까?

구분	전혀 만족하지 않았다	만족하지 않았다	보통이다	만족했다	매우 만족했다
17-1 장애인 근로자의 근무태도	①	②	③	④	⑤
17-2 장애인 근로자의 대인관계	①	②	③	④	⑤
17-3 장애인 근로자의 생산성 및 업무능력	①	②	③	④	⑤
17-4 장애인 근로자에 대한 전반적인 만족도	①	②	③	④	⑤

18 귀사가 현재 장애인 근로자를 고용하지 않고 있는 이유는 무엇입니까?

- ① 장애인을 고용할 의사가 없다 → 18-1로 이동
- ② 장애인을 고용할 의사는 있으나 채용하지 못하고 있다 → 18-2로 이동

18-1 그렇다면, 장애인 근로자 고용 의사가 없는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 장애인에게 적합한 직위가 부족하거나 찾지를 못해서
- ② 장애인 근로자의 생산성이 낮을 것 같아서
- ③ 과거 채용을 시도했으나 지원자 자체가 없어서
- ④ 장애인 고용에 따른 추가비용이 과다할 것 같아서
- ⑤ 시업주, 관리자, 동료 등이 채용에 대해 소극적
- ⑥ 채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서
- ⑦ 장애인용 시설 및 장비(편의시설 등) 부족해서
- ⑧ 근무환경이 유해하거나 위험해서
- ⑨ 부담금 납부 대상이 아님에 따라(상시근로자 100인 미만)
- ⑩ 기타(적을 것)

→ 응답 후 11로 이동

18-2 귀사가 장애인 근로자를 채용했거나 향후 채용한다면 가장 중요하게 고려할 사항이 무엇인지 순서대로 두 가지만 응답해주세요

	1순위	2순위
장애관련	① 장애유형	② 장애정도(중·경증여부)
직업적 능력 관련	③ 경력	④ 학력(교육정도)
인적특성 관련	⑤ 성별	⑥ 연령
기타	⑦ 기타(적을 것)	

18-3 귀사가 향후 장애인 근로자를 채용한다면 장애인에게 바라는 것은 무엇인지 순서대로 두 가지만 선택해주세요

	1순위	2순위
① 업무실적 향상		
② 건강관리		
③ 장기근속		
④ 기타(적을 것)		

18-4 귀사가 향후 장애인 근로자를 채용한다면 별도로 지원하고자 하는 복리후생 사항이 있습니까?

모두 선택해주세요

- ① 장애인고용지원인력 배치(직업생활상담원, 수화통역사, 근로지원인 등)
- ② 타 직무로 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정
- ③ 업무편의 증진을 위한 시설·장비·살비의 개조, 설치 등
- ④ 장애인 근로자 산업안전을 위한 설비나 장치, 교육 등 조치
- ⑤ 건강프로그램·상담프로그램 등 운영
- ⑥ 별도수당 지급 등 금전적 지원
- ⑦ 별도 휴게시간 부여
- ⑧ 동료 근로자의 인식개선을 위한 교육, 동호회 활동 등 지원
- ⑨ 기타(적을 것)
- ⑩ 특별히 없음

- ① 장애인 고용 지원인력 배치 장애인을 위해 직업생활상담원, 수화통역사, 근로지원인을 배치 단, 장애인이 개편적으로 직접 고용한 통역사, 활동지원인은 해당되지 않음
- ② 타 직무로의 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정, 업무 시간 조정

[18-1]

- 16=⑨ 응답 시, ⑥ 응답한 경우(채용후 인사관리 어려움 없었다고 응답했는데, 고용의사가 없는 이유가 인사관리가 어려울 것 같아서라고 응답한 경우) 재확인
- 상시근로자수 100인 이상인데 ⑨응답시 에러

[18-3]

- ⑩단수 응답만 가능

[18-4]

- ⑩단수 응답만 가능

J. 채용계획

☞ 다음은 채용계획에 대한 질문입니다. 별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀사의 **정식근로자**(임원 포함)를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

J1 귀사는 2022년에 신규인력(장애인, 비장애인 포함)을 이미 채용하였거나, 남은기간 채용할 계획이 있습니까?

- ① 2022년 이미 채용하였거나, 남은기간 채용할 계획이 있다 → **J1-1**로 이동
- ② 2022년 채용한 적도 없고, 남은기간 채용할 계획도 없다 → **J2**로 이동

J1-1 귀사가 2022년에 신규인력을 이미 채용하였거나, 채용 예정인 신규인력은 모두 몇 명입니까?
전체 근로자와 장애인 근로자를 구분하여 응답해주세요.

구분	① 전체 (②+③)	2022년 신규채용 인원	
		② 기 채용 인원	③ 채용예정 인원
J1-1-1 전체 근로자	명	명	명
J1-1-2 장애인 근로자	명	명	명

→ 장애인 근로자 기채용 및 향후 채용예정인원 합계가 0명인 경우 **J1-2**로 이동

- ※ 기 채용 인원: 2022년 1월 1일부터 응답 시점까지 신규로 채용한 인원 수
- ※ 채용 예정 인원: 응답 시점부터 2022년 12월 31일까지 채용예정인 인원 수

J1-2 귀사가 2022년 전체 근로자를 채용했거나 채용할 예정이지만, 장애인 근로자가 포함되지 않은 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 의무고용률을 달성했거나, 고용의무가 없어서
- ② 장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지를 못해서
- ③ 업무능력을 갖춘 장애인이 부족해서
- ④ 장애인 지원자 자체가 없어서
- ⑤ 사업주, 관리자, 동료 등이 장애인 채용을 꺼려서
- ⑥ 채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서
- ⑦ 장애인용 시설 및 장바편의시설 등이 부족해서
- ⑧ 근무환경이 유해하거나 위험해서
- ⑨ 기타 (적을 것 _____)

※ **의무고용률**
장애인고용 촉진 및 직업재활법에서 정하고 있는 비율로 근로자 중 장애인을 의무적으로 고용해야 하는 비율
(공공기관: '18년 3.2%, '19 이후 3.4%/ 민간사업주: '18년 2.9%, '19년 이후 3.1%)

J2 향후 3년간 귀사의 근로자 수 변화를 어떻게 전망하십니까?

구분	현재 대비 줄어들 것이다	현재와 비슷할 것이다	현재 대비 늘어날 것이다
J2-1 전체 근로자 수	①	②	③
J2-2 장애인 근로자 수		②	③

[J.채용계획]

- 2022년 채용계획 관련 파트, 조사기준 시점에 유의

[J1-1]

- ① 기 채용 인원: 2022년 1월 1일부터 조사시점까지 신규로 채용한 근로자 수
- ② 채용 예정 인원: 조사시점부터 2022년 12월 31일까지 채용예정인 근로자 수
- 신입, 경력 채용을 모두 포함하여 응답
- 전체 신규채용 인원이 0명인 경우 여러

[J1-2]

- 전체 신규채용 인원은 1명이상이나 장애인근로자가 0명인 경우만 응답

L. 코로나 지속으로 인한 기업체 장애인고용 및 경영환경 변화

※ 다음은 코로나 지속과 관련된 질문입니다. 기업체 전체를 기준으로 응답하여 주십시오.

L1 **코로나 지속**으로 인해 귀사가 겪었거나, 겪고 있는 사항을 모두 말씀해 주세요. 전체가 아닌 일부 근로자 등에 해당하는 사항도 선택해 주세요.

구분	항목
L1-1-1 업무일, 업무시간	① 유급휴직, 유급휴가 부여 ② 무급휴직, 무급휴가 부여 ③ 영업(근로)시간 단축(영업 제한) ④ 영업(근로)시간 연장 ⑤ 재택근무(원격근무) 실시
L1-1-2 근로형태	⑥ 유연근무(출퇴근 시간 변경 등) 실시 ⑦ 비대면업무 전환(온라인 등)
L1-1-3 업무 및 임금	⑧ 업무량(생산량) 감소 ⑨ 업무량(생산량) 증가 ⑩ 업무(생산품) 변경 ⑪ 임금 삭감 ⑫ 임금 지연 지급 ⑬ 근로자 복지 지원 축소
L1-1-4 기업체 운영 및 고용(유지)	⑭ 휴업 → ()일 ⑮ 매출 및 고객 감소 ⑯ 신규 채용 취소·축소·연기 ⑰ 근로자 감원, 퇴사 권고
L1-1-5 그 외	⑱ 기타(적용 것:) ⑲ 특별히 영향받지 않음

L2 **1년 전(2021년 6월) 시점과 비교하여** 현재 귀사의 **운영상황**은 어떠합니까?

- ① 매우 어려워졌다
- ② 다소 어려워졌다
- ③ 변화 없다
- ④ 다소 좋아졌다
- ⑤ 매우 좋아졌다

L3 **1년 전(2021년 6월) 시점과 비교하여** 현재 **근로자 채용이나 고용유지 상황**은 어떠합니까?

- ① 매우 어려워졌다
- ② 다소 어려워졌다
- ③ 변화 없다
- ④ 다소 좋아졌다
- ⑤ 매우 좋아졌다

L4 귀사는 코로나 발생과 그에 따른 사회변화 등이 향후 귀사의 **근로자 신규 고용**에 어떤 영향을 줄 것으로 생각합니까?

① 매우 부정적	② 다소 부정적	③ 영향 없을 것임	④ 다소 긍정적	⑤ 매우 긍정적
----------	----------	------------	----------	----------

[L1]

- 코로나가 지속됨으로써 기업체가 겪은 상황에 대해 응답
- C5=⑦ 도입된 유연근로제도가 없다고 응답한 경우, L1=⑥응답시 예러
- ⑩단수 응답만 가능

[L2]

- K2=① 최근 2년간 영업이익이 늘어났다고 응답한 경우, L2=②,③ 응답시 재확인

[L4]

- 향후 3년간 근로자수가 현재대비 줄어든 것이라고 응답했는데 (J2-1=①), 신규 고용 긍정적이라고 응답한 경우(L4=④,⑤) 재확인

L4-1 그렇다면, 향후 귀사의 **장애인 근로자 신규 채용**에는 어떤 영향을 줄 것으로 생각합니까?

① 매우 부정적	② 다소 부정적	③ 영향 없을 것임	④ 다소 긍정적	⑤ 매우 긍정적
----------	----------	------------	----------	----------

L5 귀사는 코로나 발생과 그에 따른 사회변화 등이 향후 귀사의 **근로자 고용 유지**에 어떤 영향을 줄 것으로 생각합니까?

① 매우 부정적	② 다소 부정적	③ 영향 없을 것임	④ 다소 긍정적	⑤ 매우 긍정적
----------	----------	------------	----------	----------

응답자 정보

QC1

다음은 데이터 검증 등 통계적 처리를 위한 문항입니다.

선생님께서 근무하시고 계신 부서, 직책, 성명과 전화번호 등의 연락처를 적어 주세요

QC1-1 근무부서		QC1-4 핸드폰 번호	
QC1-2 성명		QC1-5 팩스번호	
QC1-3 직책		QC1-6 E-Mail	

★ 오랜시간 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. 소중한 자료로 활용하겠습니다. ★

[L4-1]

- L4 근로자 신규고용 응답과 반대되는 응답시 재확인

[L5]

- 향후 3년간 근로자수가 현재대비 줄어든 것이라고 응답했는데 (J2-1=①), 고용 유지 긍정적이라고 응답한 경우(L5=④,⑤) 재확인

[응답자 정보]

- 응답자 특성 분석 및 검증, 답례품제공에만 활용된다고 안내

- 응답자가 개인정보 응답을 기피하는 경우, 무리해서 응답을 요구하지 않도록 함

2022년 기업체장애인고용실태조사 면접원지침서

부 록



1. 작업보조기기(보조공학기기)

(1) 정보접근을 위한 작업보조기기(보조공학기기)

점자정보 단말기



컴퓨터 화면에 출력된 내용이나 사용자가 입력한 내용을 점자 출력기로 읽을 수 있는 기계
문서의 작성, 편집, 출력이 가능하며 컴퓨터와 자료 공유가 가능함

점자 프린터



컴퓨터에 의해 만들어진 텍스트 파일을 점자로 출력하는 기기

문서인식 소프트웨어



문서자료를 사용자가 직접 입력하지 않고 스캐너를 통해 이미지 형태로 읽어 데이터의 내용을 분석해 그림영역과 글자영역으로 구분한 후, 글자영역의 문자들을 텍스트로 변환해주는 프로그램과 관련 하드웨어 장치

음성출력 소프트웨어



텍스트 및 웹페이지를 음성으로 읽어주는 소프트웨어

특수 키보드



특수키보드 : 장애유형별 특성에 따라 편리하게 컴퓨터 작업을 할 수 있도록 지원하는 키보드로, 키보드의 글자가 크고 특수기능키가 있음

음성인식 입력기 : 컴퓨터에 말로써 입력 기능을 대신할 수 있음

특수 마우스



컴퓨터를 사용할 수 있게 해주는 특수 휠 마우스
일반 마우스에 비해 정교한 손놀림이 필요 없으며, 잘못 누르거나 오작동을 방지할 수 있음
손 움직임이 불편한 분에게 유용함

음성 인식 시스템



키보드나 마우스를 사용하는 대신에 사용자가 컴퓨터에 말로써 입력 기능을 대신하는 기기

화면확대 프로그램



컴퓨터 화면을 확대해주는 소프트웨어

확대 독서기



저시력 장애인의 시력이나 눈의 조건에 맞도록 글자의 크기, 글자와 종이색의 관계 등을 조절하여 독서가 가능하도록 지원하는 기기

대형 모니터



저시력 장애인이 대형 컴퓨터 화면을 통하여 편리하게 문서 읽기가 가능한 모니터

(2) 의사소통을 돕기 위한 작업보조기기(보조공학기기)

소리증폭장치



소리가 잘 들리지 않는 청각장애인(난청)에게
얼굴측면부 진동으로 소리를 전달해주는 장치

보완대체 의사소통장치



의사소통 보완장치

화상전화기



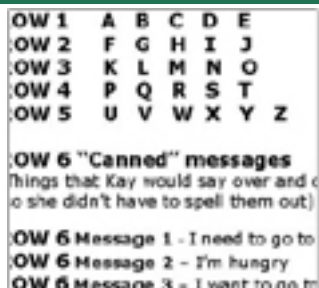
인터넷 영상전화기

신호장치



소리를 불빛, 진동 등의 신호로 전환하여
청각장애인이 작업현장에서 상황을 파악할 수
있도록 지원하는 신호장치

의사소통판



의사소통을 위해 거의 혹은 전혀 음성언어를
사용하지 못하는 사람들이 뜻하는 바를 전달하기
위한 문장 등이 기재된 도구

(3) 작업을 돕기 위한 작업보조기기(보조공학기기)

높낮이 조절 작업테이블



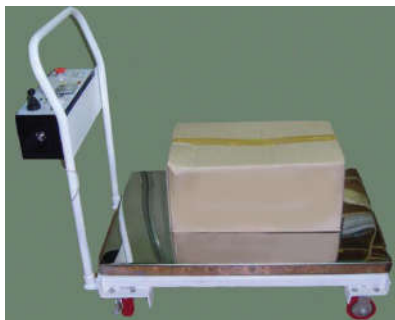
수동 또는 자동으로 높낮이 조절이 가능하며
장애유형 및 정도에 따라 편안한 자세에서 작업을
수행할 수 있도록 지원하는 테이블

특수 작업의자



장애정도와 신체 조건을 고려하여 경사각 및
높이조절이 가능한 작업용 의자

작업물 운송장치



작업장에서 작업물을 옮기는데 필요한
작업 보조장치

(4) 사무보조를 위한 작업보조기기(보조공학기기)

수화기 고정 홀더



팔에 장애가 있는 장애인이 수화기를 손에 고정시킬 수 있게 도와주는 기구

필기보조도구



손의 힘이 약하거나 잘 잡지 못해도 필기를 할 수 있도록 필기구를 손에 고정시켜주는 기구

팔지지대



팔을 특정 형태로 고정시켜주는 기구

2. 편의시설 설치대상

구분	시설유형	구분	시설유형
제1종근린생활시설 I	슈퍼마켓·일용품등의 소매점, 이용원·미용원·목욕장	노유자시설 I	아동관련시설(어린이집·아동복지 시설)
제1종근린생활시설 II	지역자치센터, 파출소, 지구대, 우체국, 보건소, 공공도서관, 국민건강보험공단·국민연금공단·한국장애인고용공단·근로복지공단의 지사, 그 밖에 이와 유사한 용도의 시설	노유자시설 II	노인복지시설(경로당 포함)
제1종근린생활시설 III	대피소	노유자시설 III	사회복지시설(장애인복지시설 포함)
제1종근린생활시설 IV	공중화장실	수련시설	생활권수련시설, 자연권수련시설
제1종근린생활시설 V	의원·치과의원·한의원·조산소(산후조리원)	운동시설	500제곱미터 이상만 해당
제1종근린생활시설 VI	지역아동센터(300제곱미터 이상만 해당)	업무시설 I	국가 또는 지방자치단체의 청사
제2종근린생활시설 I	일반음식점, 휴게음식점·제과점으로서 제1종근린생활시설에 해당하지 아니하는 것 (300제곱미터 이상만 해당)	업무시설 II	금융업소, 사무소, 신문사, 오피스텔, 그 밖에 이와 유사한 용도의 시설 (500제곱미터 이상만 해당)
제2종근린생활시설 II	안마시술소	업무시설 III	국민건강보험공단·국민연금공단·한국장애인고용공단·근로복지공단 및 그 지사 (1000제곱미터 이상만 해당)
문화및집회시설 I	공연장및관람장	숙박시설 I	일반숙박시설(호텔, 여관)
문화및집회시설 II	집회장	숙박시설 II	관광숙박시설 (관광호텔, 수상관광호텔, 한국전통호텔, 가족호텔, 휴양콘도미니엄)
문화및집회시설 III	전시장, 동·식물원	공장	-
종교시설	종교집회장 (교회·성당·사찰·기도원, 그 밖에 이와 유사한 용도의 시설, 500제곱미터 이상만 해당)	자동차관련시설 I	주차장
판매시설	도매시장·소매시장·상점 (1000제곱미터 이상만 해당)	자동차관련시설 II	운전학원
의료시설	병원·격리병원	방송통신시설 I	방송국, 그 밖에 이와 유사한 용도의 시설 (1000제곱미터 이상만 해당)
교육연구시설 I	학교(특수학교 포함, 유치원은 제외)	방송통신시설 II	전신전화국, 그 밖에 이와 유사한 용도의 시설 (1000제곱미터 이상만 해당)
교육연구시설 II	유치원	교정시설	교도소·구치소
교육연구시설 III	교육원·직업훈련소·학원, 그 밖에 이와 유사한 용도의 시설(500제곱미터 이상만 해당)	묘지관련시설	화장시설, 봉안당 (종교시설에 해당하는 것은 제외)
교육연구시설 IV	도서관(1000제곱미터 이상만 해당)	관광휴게시설 I	야외음악당, 야외극장, 어린이회관, 그 밖에 이와 유사한 용도의 시설
장례식장	-	관광휴게시설 II	휴게소
공동주택 I	아파트	공동주택 III	다세대주택 (세대수가 10세대 이상만)
공동주택 II	연립주택(세대수가 10세대 이상만)	공동주택 IV	기숙사(2동 이상의 건축물로 이루어져 있는 경우 장애인용 침실이 설치된 동에만 적용. 다만, 장애인용 침실수는 전체 건축물을 기준으로 산정하며, 일반 침실의 경우 출입구(문)는 권장사항임)

3. 장애인 편의시설

▶ 『장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률 시행령』 별표 2의 '대상시설별 편의시설의 종류 및 설치기준'에 따르면 업무시설에 설치하여야 하는 편의시설의 종류(의무, 권장 모두 포함)는 다음과 같다.

유형	시설
매개시설	주 출입구 접근로, 장애인전용주차구역, 주 출입구 높이차이 제거
내부시설	출입구(문), 복도, 계단 또는 승강기
위생시설	화장실, 대변기, 소변기, 세면대
안내시설	점자블록, 유도 및 안내 설비, 경보 및 피난설비
그 밖의 시설	접수대 작업대, 임산부 등을 위한 휴게시설

(1) 매개시설

장애인전용주차구역



장애인이 이용하기 편리한 위치에 구분하여 설치된 구역. 바닥면에 장애인의 접근 기능을 나타내는 그림표지를 표시하고, 바닥면과 주차구역선에는 운전자가 식별하기 쉬운 색상으로 장애인전용표시를 함.

주 출입구 높이차이 제거



건축물의 주 출입구와 통로의 높이차이를 2센티미터 이하가 되도록 설치한 출입구

경사로



건축물의 주 출입구와 통로의 높이차이가 2센티미터를 초과한 경우 휠체어사용자의 이동편의를 위해 설치한 경사로. 경사로의 기울기는 기본적으로 12분의 1이하이며 경사로의 길이가 1.8미터 이상이거나 높이가 0.15미터 이상인 경우 양측면에 손잡이를 연속하여 설치되어 있음.

(2) 내부시설

출입구(문)

회전문을 제외한 여닫이문, 미닫이문, 자동문 등의 형태의 문을 설치하여야 하며 여닫이문의 경우 문이 닫히는 시간이 3초 이상 충분히 확보되고 통과유효폭을 0.9미터 이상으로 한 문. 미닫이문의 경우 턱이 있는 문지방이나 홈을 설치하지 아니함. 자동문은 휠체어사용자의 통행을 고려하여 문의 개방시간이 충분히 확보되도록 하며 개폐기의 작동장치는 가급적 감지범위를 넓게 함.

복도

복도의 유효폭이 1.2미터 이상인 것으로 복도의 양옆에 거실이 있는 경우 1.5미터 이상으로 되어 있는 것.

승강기



『교통약자의 이동편의 증진법』에 따른 규격에 맞춘 승강기로 승강기 전면에 1.5미터 X 1.5미터 이상의 활동공간을 확보하고 출입문 통과 유효폭은 0.8미터 이상, 승강기 내부의 유효바닥면적은 폭 1.1미터 이상, 깊이 1.4미터 이상으로 한 승강기를 일컬음

휠체어리프트



휠체어사용자가 탑승가능한 구조로 건물 및 구조물에 설치되어 휠체어사용자의 층간이동을 돕는 편의시설. 휠체어리프트에는 경사형, 수직형 휠체어 리프트가 있으며, 경사형 휠체어리프트는 주로 계단 옆에 설치하여 계단을 따라 움직이는 형태이고, 수직형 휠체어 리프트는 소형 엘리베이터처럼 수직으로 층을 이동하는 형태.

(3) 위생시설

대변기



등받이가 있는 양변기형태로 대변기 양옆에 수평 및 수직손잡이가 설치되어 있음. 대변기의 좌측 또는 우측에 휠체어의 측면접근을 위해 유효폭 0.75미터 이상의 활동 공간을 확보함. 이 경우 대변기의 전면에는 휠체어가 회전할 수 있도록 1.4미터 X 1.4미터 이상의 활동공간이 확보함.

소변기



양옆에 수평 및 수직손잡이가 설치되어 있음

세면대



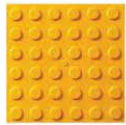
세면대의 하부에 무릎 및 휠체어의 발판이 들어갈 수 있도록 되어있으며 세면대 양옆에는 수평손잡이가 설치되어 있음. 수도꼭지는 냉·온수의 구분을 점자로 표시함.

(4) 안내시설

점자블록



보행지시 역할인 선형블록



경지,방향전환 역할인 점형블록

시각장애인의 보행편의를 위해 바닥에 설치한 블록. 점자블록은 감지용 점형블록과 유도용 선형블록을 사용함. 점자블록의 크기는 0.3미터 X 0.3미터인 것을 표준형으로 하며 높이는 바닥재의 높이와 같게 함. 점형블록은 계단·승강기·화장실 및 승강장 등 시각장애인을 유도할 필요가 있거나 시각장애인에게 위험한 장소의 0.3미터 전면, 선형블록이 시작·교차 또는 굴절되는 지점에 설치함. 선형블록은 시설의 주출입구와 연결된 접근로에서 시각장애인을 유도하는 용도로 사용하며, 유도방향에 따라 평행하게 연속해서 설치함.

점자안내판 또는 촉지도식 안내판



점자안내판 또는 촉지도식 안내판은 시각장애인에게 주요시설 또는 위치 및 공간 정보를 제공하기 위해 양간된 선과 면, 점자 등으로 표시한 안내도.

시각장애이용 유도신호장치



시각장애이용 유도신호장치, 즉 음성유도장치는 시각장애인이 휴대하고 다니는 무선 리모컨(송신기)을 눌러서 작동하여 주요시설 또는 방의 배치를 음성으로 안내받을 수 있도록 하는 장치. 주로 건물의 주출입구 외부에 설치하며 필요에 따라 실내 안내데스크 등의 시설 인근에 설치하여 시각장애인의 이동을 도움.

이동편의시설의 설치위치 안내판



시설 내 설치된 엘리베이터 등 이동편의시설의 설치위치를 시설의 종합안내도 및 출입구 안내표시 등에 표기한 것으로, 외부 출입구 주변에도 이동편의시설 설치위치 안내판을 설치하여 사용.

경보 및 피난 설비



청각장애인을 위해 비상벨설비 주변에는 점멸형태의 비상경보등이 함께 설치되어 있으며, 시각 및 청각 장애인용 피난구유도등은 화재발생 시 점멸과 동시에 음성으로 출력될 수 있도록 설치됨.

4. 고용직업분류(KECO)

대분류	중분류
0. 경영·사무·금융·보험직	01. 관리직(임원, 부서장) 02. 경영·행정·사무직 03. 금융·보험직
1. 연구직 및 공학 기술직	11. 인문·사회과학 연구직 12. 자연·생명과학 연구직 13. 정보통신 연구개발직 및 공학기술직 14. 건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직 15. 제조 연구개발직 및 공학기술직
2. 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	21. 교육직 22. 법률직 23. 사회복지·종교직 24. 경찰·소방·교도직 25. 군인
3. 보건·의료직	30. 보건·의료직
4. 예술·디자인·방송·스포츠직	41. 예술·디자인·방송직 42. 스포츠·레크리에이션직
5. 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	51. 미용·예식 서비스직 52. 여행·숙박·오락 서비스직 53. 음식 서비스직 54. 경호·경비직 55. 돌봄 서비스직(간병, 육아) 56. 청소 및 기타 개인서비스직(검침, 주차관리 등)
6. 영업·판매·운전·운송직	61. 영업·판매직 62. 운전·운송직(택배원 등 포함)
7. 건설·채굴직	70. 건설·채굴직
8. 설차·정비·생산직	81. 기계 설차·정비·생산직 82. 금속·재료 설차·정비·생산직 83. 전기·전자 설차·정비·생산직 84. 정보통신 설차·정비·생산직 85. 화학·환경 설차·정비·생산직 86. 섬유·의복 설차·정비·생산직 87. 식품 가공 설차·정비·생산직 88. 인쇄·목재·공예 및 기타 설차·정비·생산직 89. 제조 단순직
9. 농림어업직	90. 농림어업직

5. 장애인고용의무제도

1. 장애인고용의무제도란?

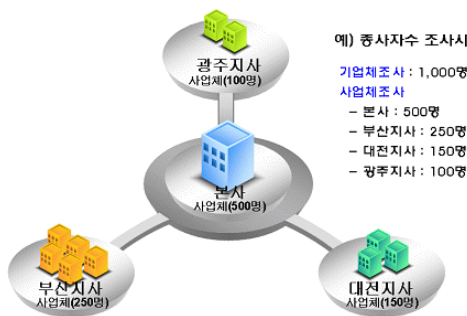
- ▶ 우리나라는 장애인의 고용지원을 위해 1991년부터 국가 및 지방자치단체와 **상시근로자 50인 이상 기업체**에 종사자 수의 일정 비율을 반드시 고용해야 하는 장애인고용의무제도를 실시함
 - 조사기준 시점이 되는 2021년 말 기준 민간기업 의무고용률은 3.1%로 기업의 근로자가 만약 1,000명이라면, 장애인근로자 31명 이상을 의무적으로 고용해야 함

구분	2021년 말 기준
민간기업(본 조사대상)	3.1%
국가·지방자치단체(공무원이 아닌 근로자)	3.4%
공공기관(지방공기업·지방공단 등)	3.4%

2. 장애인고용의무제도 산정 단위

- ▶ 의무고용률 산정의 단위는 사업체가 아닌 **기업체**임
 - 기업체는 하나 이상의 사업주가 하나의 장소 또는 수 개의 사업장(사업체)을 영위하고 있을 때, 본사를 포함한 수개의 사업장(사업체) 전체를 의미함. 다만 하나의 사업장(사업체)이 하나의 기업체가 될 수 있음

【 기업체 VS 사업체 】



- 삼성전자 전 사업체의 내용을 합하여 1개로 관리
 - 기흥 공장(본사), 구미1공장, 구미2공장의 경우
 - 삼성전자 기흥 공장(본사) 단위에서 조사

- ▶ 공단은 기업체의 의무고용 현황을 관리·감독하기 위해 **1년에 2회(1월 말, 7월 말)** 전국의 상시근로자 50인 이상 기업체로부터 **장애인고용계획 및 실시상황을 보고** 받음

3. 장애인고용의무제도 관리

▶ **장애인고용부담금** : 장애인고용의무 이행현황에 따라, 의무고용률을 이행하지 않은 기업체는 **의무 고용률에 미달하는 만큼 매월 부담금을 납부**해야 함

- 신고대상

- 월 평균 상시 100명 이상의 근로자를 고용하는 사업주(민간사업주, 국가기관 및 지방자치단체의 장, 교육감, 공공기관 및 지방공기업의 장 모두 신고 대상)
- 특정 월의 상시근로자 수가 100명 미만이라도 월평균 상시근로자가 100명 이상이면 신고 대상

▶ 한편, 장애 정도가 심한 중증장애인의 고용촉진을 위해, 중증장애인은 1명만 고용해도 2명을 고용한 것으로 인정하는 **'중증장애인 고용 2배수 인정제도'**가 시행되고 있음

▶ **고용장려금** : 반대로, 월별 상시근로자에서 의무고용률을 초과하여 장애인 근로자를 고용한 경우는 **장애인고용장려금**을 지급하고 있음

- 지원대상

- 월별 상시근로자의 의무고용률(민간:3.1%, 공공:3.4%)을 초과하여 장애인을 고용한 사업주
- 단, 최저임금이상자 또는 최저임금적용제외 인가를 받은 장애인에 한해 지원하며, 「고용보험법」에 따른 고용보험 가입대상으로 고용보험에 가입하지 않은 장애인근로자는 고용장려금 지급기준이 되는 대상 인원에서 제외

6. Q&A

- ▶ 예상되는 Q&A를 충분히 숙지하고, 면접조사 과정에서 발생할 수 있는 돌발상황 및 문의사항에 대해 적절하게 대응
- ▶ 조사 불신 및 참여 지연, 회사 상호변경, 조사 진행/종료, 컴플레인 파트로 나누어 대응

구분	상황	답변
조사 불신 및 참여 지연	어디서 하는 조사라구요?	저희는 한국장애인고용공단의 의뢰로 본 조사를 수행하게된 조사전문기관 닐슨컴퍼니코리아입니다. 본 조사 주관처는 한국장애인고용공단입니다.
	지금 제가 업무 중으로 바빠서 죄송합니다.	혹시 가능한 시간대가 언제이신지 말씀주시면 그 시간대에 맞추어 전화드리도록 하겠습니다. (이후 컨택가능시간 확인, 해당시간에 재컨택)
	이거 제가 잘못 말하면 큰일날거 같은데? (신고, 신상공개 등에 대한 두려움 표현)	본 조사는 통계법 33조 비밀의 보호에 의거하여 응답하신 내용은 철저한 보안에 의해 비밀에 속하고 통계작성 외의 다른 목적으로 사용되지 않으니 안심하셔도 좋습니다.
	이거 꼭 참여해야 하나요?	의무는 아닙니다만, 많은 기업체에서 참여해주시고 계시며, 참여해주신다면 통계청에 등록되는 승인통계로 큰 도움이 될 것 같습니다.
	얼마나 걸리나요?	약 30분에서 60분 정도 소요됩니다.
	장애인고용공단 조사라구요? 못 믿겠는데..	본 조사에 대해 현재 장애인고용공단 홈페이지에도 공지로 등록이 되어있으며, 원하실 경우 고용노동부와 장애인고용공단의 조사협조 공문도 보내드리도록 하겠습니다.
	이거 한다고 도움되는게 있나요?	우리나라 장애인 고용실태와 관련하여 정확한 통계가 집계되는데 큰 도움이 되오니 바쁘시더라도 참여 부탁드립니다.
	저희는 장애인 고용 안하고 있는데?	장애인 고용을 하지 않고 계실 경우, 약 1~2분 정도 소요되어 금방 끝나니 잠시 부탁드립니다.
	(작년에 혹은 올해) 이 조사 했어요.	본 조사는 매년 시행되는 것으로 올해도 참여 부탁드립니다.
	인사담당자 분이 휴가중(출장, 외근 등)이셔서 어려울 것 같습니다.	그렇다면 해당 인사담당자분 복귀가 언제이신지 확인 부탁드립니다 될까요? 복귀하시는 날에 맞추어 다시 한번 전화드리도록 하겠습니다.
다른 회사들도 많이 참여하나요?	대상 기업체 2/3 가량 기업체에서 응답을 해주고 계십니다. 참여 부탁드립니다.	

구분	상황	답변
회사 상호 변경	저희 그런 회사 아닌데요.	아, 혹시 지금 상호가 어떻게 되시는지 여쭙봐도 될까요? OO회사하고는 다른 기업이신건가요? (아예 바뀌었을 경우 SV에게 즉각 보고)
	그 상호는 저희가 작년까지 쓰고 올해는 회사명이 바뀌었습니다.	아, 그렇다면 올해 바뀐 회사명은 어떻게 되실까요?(조사 진행 후 SV에게 보고)
	저희가 회사가 합쳐져서. 'OO회사'랑 '△△회사'가 합쳐졌습니다.	그러면 혹시 회사가 합쳐진 시기가 언제쯤인지 알 수 있을까요? 1.작년일 경우, 작년 기준 조사 진행 2.올해일 경우 작년 OO회사 기준으로 수치를 확인할 수 있는지 여부를 확인 (조사 진행 후 SV에게 보고)
	저희 'OO회사'가 둘로 쪼개져서 지금은 'OO회사 홀딩스'입니다.	그러면 혹시 회사가 나뉜 시기가 언제쯤인지 알 수 있을까요? 1.작년일 경우, 작년 기준 조사 진행 2.올해일 경우 작년 OO회사 기준으로 수치를 확인할 수 있는지 여부를 확인 (조사 진행 후 SV에게 보고)
조사 진행	제가 장애인 고용 관련된 자료 찾아보려면 조금 시간이 걸릴 것 같은데요. 확인이 필요한 항목이 어떻게 있습니까?	상시근로자수와 장애인 상시근로자수에 대해 남녀 각각의 수가 필요하구요. 장애인 상시근로자가 있으실 경우, 등록장애인 기준과 급수에 따라 남녀 수만 확인해주시면 될 것 같습니다. 언제쯤 다시 전화드리면 될까요?
	그건 제 담당이 아니어서 잘 모르는 내용입니다.	혹시 이와 관련한 담당자분 소개해주실 수 있으실까요~? 제가 전화드리고 다시 한 번 조사에 대해 설명드리도록 하겠습니다.
	이게 정확하지 않은 거라서..말씀드리기 어렵네요.	혹시 확인하실 수 있는 시간을 드리면 확인이 가능하실까요? 가능하신 시간대에 다시 전화를 드릴 수 있으니 천천히 확인하셔도 좋습니다.
	이 부분(항목)은 저희가 말씀드릴 수 없습니다.	(1차 설득) 응답해주신 내용은 저희가 철저히 비밀로 관리하고 있으니 안심하고 말씀주셔도 좋습니다. (2차 설득) 혹시 그렇다면 대략적인 비율이라도 말씀해주실 수 있으실까요? (3차 Pass) 알겠습니다. 해당 부문은 넘어가도록 하겠습니다.
조사 종료	지금 전화주신 분 성함이랑 전화번호 알 수 있나요? 저희가 일단 알고는 있어야 할 것 같아서요.	네 저는 닐슨컴퍼니코리아의 OOO면접원입니다. 전화번호는 저희 내선번호인 02-2122-9864 번으로 문의 부탁드립니다.
컴플레인	작년부터 제가 전화하지 말라고 해도 자주 전화주시는데, 거기 어디예요?	저희는 닐슨컴퍼니코리아입니다. 불편하셨다면 죄송합니다. 저희가 잘 기록해두고 내년부터는 이런 일 없도록 잘 전달하도록 하겠습니다.