

면접원 성명		면접원 코드		조사일시	
응답자 성명		응답자 전화번호	( ) -	조사지역	
검증		에디팅		코딩	

## 정신장애인 노동권 보장을 위한 실태조사(사업체용)

안녕하십니까?

본 조사는 국가인권위원회에서 발주한 정신장애인 노동권 보장을 위한 연구의 일환으로 진행되는 실태조사입니다. 본 조사에서 응답해 주신 모든 내용은 통계 처리되어 연구의 목적으로만 사용되며, 「통계법」제 33조 및 제 34조에 따라 비밀이 철저히 보장됩니다.

조사기관 : (주)서던포스트

조사문의 : 연구2사업부 안준택 차장 (070-7586-0122)

실사팀 황현선 실장 (070-7586-0106)

2022년 08월

**국가인권위원회**

※ 본 설문조사에서는 정신장애와 미등록 정신질환을 동일하게 <정신장애> 개념으로 통합하였습니다. 다만 구분이 필요한 경우에는 정신장애와 미등록 정신질환을 구분하고 있음을 명시하였습니다

### PART A. 사업체 개요

A1. 사업체명							
A2. 업종	① 제조업 ③ 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업 ⑤ 도매 및 소매업 ⑦ 숙박 및 음식점업 ⑨ 금융 및 보험업 ⑪ 전문, 과학 및 기술 서비스업 ⑬ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 ⑮ 보건업 및 사회복지 서비스업 ⑰ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	② 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업 ④ 건설업 ⑥ 운수 및 창고업 ⑧ 정보통신업 ⑩ 부동산업 ⑫ 사업시설 관리, 사업지원 및 임대서비스업 ⑭ 교육 서비스업 ⑯ 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 ⑱ 기타 ( )					
A3. 조직형태	① 개인사업체    ② 회사법인    ③ 회사이외법인    ④ 비영리단체 및 법인						
A4. 사업체 규모	① 30인 미만    ② 30-49인    ③ 50- 99인    ④ 100-999인    ⑤ 1000인 이상						
A5. 지역	시(도)		구(시/군)				
A6. 설립년도	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> 년						
A7. 대표자 성별 및 대표자 장애 여부	A7-1. 대표자 성별	A7-2. 대표자 장애 여부					
	① 남성    ② 여성	① 있음→ A8로 이동    ② 없음					
A8. 장애유형	① 정신장애    ② 지체장애    ③ 뇌병변장애    ④ 시각장애 ⑤ 청각장애    ⑥ 언어장애    ⑦ 지적장애    ⑧ 자폐성장애 ⑨ 신장장애    ⑩ 심장장애    ⑪ 호흡기장애    ⑫ 간장애 ⑬ 안면장애    ⑭ 장루·요루장애    ⑮ 뇌전증(간질)장애						
A9. 장애인 다수고용사업장 여부	장애인 직업재활시설	보호작업장	① 해당    ② 비해당				
		근로사업장	① 해당    ② 비해당				
	정신장애인직업재활시설		① 해당    ② 비해당				
	장애인 표준사업장		① 해당    ② 비해당				
	장애인 기업		① 해당    ② 비해당				
	사회적 기업		① 해당    ② 비해당				

## PART B. 고용 현황

### B1. 귀사는 지난해 말(2021년) 기준으로 사업장 내 소속근로자로 정신장애인을 채용한 경험이 있습니까?

- ① 2021년 말 기준 정신장애인 고용중 (→B2로 이동)
- ② 정신장애인을 채용한 경험이 있으며 현재 재고용 하였음(→B2로 이동)
- ③ 정신장애인을 채용했으나 퇴직(이후 소속된 정신장애인 근로자 없음) (→C1로 이동)
- ④ 정신장애인을 채용한 사례가 없음 (→E1로 이동)

### B2. 지난해 말(2021년) 기준 귀 사업체의 전체 상시 근로자 수, 그리고 장애인 근로자, 정신장애인 근로자 수를 응답해 주십시오.

- ※ 근로자는 상용임시일용 지위와 관계없이 매월 16일 이상, 60시간 이상 근무하는 상시근로자를 기준으로 합니다.
- ※ 장애인근로자는 「장애인복지법」에 의해 장애를 인정받고, 장애인등록증(복지카드)을 소지하고 있는 장애인과 「국가유공자 등 예우 등 지원에 관한 법률」에 의해 상이등급 1~7등급을 받은 국가유공자를 기준으로 합니다.

구분	남성	여성	합계
전체 상시근로자 수	명	명	명
그 중 장애인 상시근로자 수	명	명	명
그 중 정신장애인 상시근로자 수	명	명	명

- ☞ 상시근로자 : 상용직, 임시직, 일용직 등을 포함해 귀 사업체에서 매월 16일 이상, 60시간 이상 근무하는 근로자 (단, 중증장애인은 월 근로 시간이 60시간 미만이라 하더라도 16일 이상 일했다면 포함)
- ☞ 정신장애인 : 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」에 따라 장애-질환에 따른 감정조절·행동·사고 기능 및 능력의 장애로 일상생활이나 사회생활에 상당한 제약을 받아 다른 사람의 도움이 필요한 사람을 '정신장애인'으로 정의함.

### B2-1. 지난해 말(2021년) 기준으로 귀 사업체의 정규직, 비정규직 상시근로자는 몇 명이고, 그 중 정신장애인 근로자는 몇 명입니까?

- ※ 근로자는 상용임시일용 지위와 관계없이 매월 16일 이상, 60시간 이상 근무하는 상시근로자를 기준으로 합니다.
- ※ 장애인근로자는 「장애인복지법」에 의해 장애를 인정받고, 장애인등록증(복지카드)을 소지하고 있는 장애인과 「국가유공자 등 예우 등 지원에 관한 법률」에 의해 상이등급 1~7등급을 받은 국가유공자를 기준으로 합니다. 이 문항에서는 <미등록 정신질환자>도 포함하고 있습니다.
- ※ 전체 상시근로자 수와 '그 중 정신장애인 상시근로자 수' 합계는 B1 응답 합계와 같아야 함

구분	종사상 지위별 상시근로자		합계
	정규직 근로자	비정규직 근로자	
전체 상시근로자 수	명	명	명
그 중 정신장애인 상시근로자 수	명	명	명

- ☞ 정규직 근로자 : 고용계약기간이 정해지지 않거나 정해졌더라도 특별한 사유가 없다면 계속 근로가 가능한 근로자(이하 비정규직 이외의 근로자)
- ☞ 비정규직 근로자 : 계속 고용이 보장되지 않는 임시 및 일용직 근로자

### B2-2. 지난해 말(2021년) 기준으로 귀 사업체의 정신장애인 근로자 및 미등록 정신질환 근로자 수(파악하고 있는 경우)를 유형·성별로 구분해 응답해 주십시오.

- ※ 장애인등록증(복지카드)의 장애유형이나 미등록 정신질환자를 구분하여 응답
- ※ 2가지 이상 중복 장애가 있는 경우 장애정도가 심한 주장애를 기준으로 응답
- ※ 총 합계는 B1 '그 중 정신장애인 상시근로자 수' 합계와 같아야 함

구분	남성	여성	합계
정신장애인	명	명	명
미등록 정신질환	명	명	명
합계	명	명	명

## PART C. 모집과 채용

C1. 귀사는 장애인 근로자를 주로 어떠한 방식으로 채용하셨습니다가?

- ① 장애인과 비장애인을 구분하지 않고 일괄적으로 채용(일반채용)
- ② 채용계획 인원의 일정 비율 또는 일정 인원을 장애인에게 할당하여 채용
- ③ 장애인만을 대상으로 별도로 공개 채용
- ④ 장애인의 경우 인사 추천을 받아 개별 채용(사회복지 관련 기관 및 비영리단체에서 의뢰)
- ⑤ 기타(▶ )

C2. 귀사는 정신장애인 근로자를 주로 어떠한 방식으로 채용하셨습니다가?

- ① 정신장애를 특정하지 않고 장애인을 일괄적으로 채용
- ② 정신장애인 만을 대상으로 하여 채용
- ③ 기타(▶ )

C3. 귀사가 정신장애인 근로자를 채용했을 때 주로 이용한 모집 경로는 무엇이었습니다가?

- ① 취업알선 기관이나 민간 취업알선업체를 이용
- ② 기업 자체적으로 모집
- ③ 정신장애인 관련 기관을 통해
- ④ 장애인 지원고용 관련 기관을 통해
- ⑤ 기타(▶ )

C4. 귀사가 정신장애인 채용 과정에서 배려했던 사항으로는 어떤 것이 있습니까? 모두 선택해주세요.

- ① 가산점 부여
- ② 연령 조건 완화
- ③ 학력조건 완화
- ④ 자격요건 완화(토익, 자격증 등)
- ⑤ 직무 능력 요건 완화
- ⑥ 전형과정 완화(필기전형, 신체검사 규정완화 등)
- ⑦ 사례관리자 동반면접 허용
- ⑧ 기타(▶ )

C5. 귀사가 정신장애인 근로자를 채용했을 때 가장 중요하게 고려했던 사항을 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위	2순위

장애관련	① 장애특성	② 장애정도	③ 의사소통능력	④ 이동동작수행능력
직업적 능력 관련	⑤ 경력	⑥ 학력(교육정도)	⑦ 자격증 취득 사항(기술보유)	
인적특성 관련	⑧ 성별	⑨ 연령	⑩ 성품태도(책임감 등)	
조직 관련	⑪ 업무 적응력	⑫ 조직적응력	⑬ 소속감 및 원만한 대인관계	
기타	⑭ 기타(▶ )			

C6. 귀사는 정신장애인 채용이 용이하셨습니다가?

- ① 매우 어려웠다
- ② 어려웠다
- ③ 용이했다
- ④ 매우 용이했다

C7. 귀사에서는 정신장애인을 채용할 때 아래에 제시된 직종에 대해 얼마나 적절하다고 생각하십니까?

항목	매우 부적절	약간 부적절	약간 적절	매우 적절
1) 고숙련·인지도가 필요한 직종 (관리자, 전문가 등)	①	②	③	④
2) 중숙련·반복 업무가 필요한 직종 (사무직, 판매직, 기능직, 영업직 등)	①	②	③	④
3) 육체노동 강도가 높은 직종 (농림어업, 택배·배달 등)	①	②	③	④

C8. 귀사가 정신장애인을 채용할 때 주된 애로사항을 우선순위로 두 가지만 응답해주세요.

1순위	2순위

- ① 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서
- ② 업무능력을 갖춘 인재가 부족해서
- ③ 정신장애인 지원자 자체가 없어서
- ④ 사업주, 관리자, 동료 등이 채용에 소극적이어서
- ⑤ 채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서
- ⑥ 정신장애인에 대한 편견이나 부정적 인식 **때문에**
- ⑦ 출퇴근 상의 어려움 때문에
- ⑧ 구체적인 구인 방법을 몰라서
- ⑨ 부모 및 지인의 개입으로 인한 어려움 때문에
- ⑩ 기타(▶ )
- ⑪ 특별히 애로사항 없음

C9. 귀사가 정신장애인 근로자를 채용한 주된 이유를 두 가지만 응답해 주십시오.

1순위	2순위

- 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
- ⑤ 입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨
- ⑥ 타 장애인보다 인지 및 업무 기능이 뛰어나서
- ⑦ 정신장애인 채용 경험이 긍정적이어서
- ⑧ 저임금으로 쉽게 고용할 수 있어서
- ⑨ 가족이나 주변 지인들이 정신장애인인어서
- ⑩ 기타(▶ )

C10. 귀사는 향후 더 많은 장애인 채용시 정신장애인을 고용할 의향이 있습니까?

- ① 고용하겠다
- ② 고용하지 않겠다 → C10-1로 이동
- ③ 모르겠다

C10-1. 귀사에서 향후 정신장애인을 추가적으로 고용할 의향이 없는 이유는 무엇입니까?

- ① 산업재해 발생 우려
- ② 업무/직무 범위 제한
- ③ 인사/노무관리의 어려움
- ④ 편의제공 등 조정 업무 과중
- ⑤ 가족 및 지인들의 개입
- ⑥ 정신장애인에 대한 편견이나 부정적 인식
- ⑦ 기타(▶ )

# PART D. 근로 현황

## D1. 귀사의 주당 근로시간은 몇 시간입니까?

구분	주당 정규(소정) 근로시간	주당 평균 근로시간
전체 상시근로자	시간	시간
그 중 정신장애인 상시근로자	시간	시간

- ☞ 소정 근로시간 : 근로기준법이 허용하는(주 40시간 법정 근로시간) 범위 안에서 근로자와 사용자 간에 약정한 근무시간으로, 규칙적인 근로시간을 의미하는 동시에 초과근로수당 등을 선정하는 통상임금 계산의 기준이 되는 시행근로시간(식사 시간은 제외)
- ☞ 평균 근로시간 : (월급임금에 대한 고려 없이) 실제로 일하는 평균 근로시간으로 기본근로시간(소정 근로시간), 연장근로시간, 휴일 근로시간, 휴일연장근로시간 등을 포함한 시간

## D2. 귀사에 도입되어 있는 유연근무제는 무엇입니까? 모두 선택해주세요.

- ① 원격 근무제
- ② 시차 출퇴근제
- ③ 선택적 근로시간제
- ④ 재량 근로시간제
- ⑤ 재택근무제
- ⑥ 기타 유형(재량근무 등)
- ⑦ 해당 사항 없음 → D3으로 이동

### D2-1. (D2 ①~⑥ 응답자) 이 중 정신장애인 근로자가 활용할 수 있도록 도입된 유연근무제는 무엇입니까? 모두 선택해주세요.

※ D2 '현재 도입되어 있는 유연근로제도' 중 응답 선택

- ① 원격 근무제
- ② 시차 출퇴근제
- ③ 선택적 근로시간제
- ④ 재량 근로시간제
- ⑤ 재택 근무제
- ⑥ 기타 유형(재량근무 등)

## D3. 비장애인 근로자와 비교할 때 귀사의 정신장애인 근로자 이직률(퇴직률)은 어떠합니까?

- ① 매우 낮다
- ② 낮은 편이다
- ③ 비슷하다
- ④ 높은 편이다 → D3-2로 이동
- ⑤ 매우 높다 → D3-2로 이동

### D3-1. (D3 ①~③ 응답자) 타 장애인과 비교할 때 정신장애인 근로자 이직률(퇴직률)은 어떠합니까?

- ① 매우 낮다
- ② 낮은 편이다
- ③ 비슷하다
- ④ 높은 편이다 → D3-2로 이동
- ⑤ 매우 높다 → D3-2로 이동

### D3-2. 정신장애인 근로자의 이직률(퇴직률)이 높은 이유를 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위	2순위

- ① 낮은 월급(연봉)에 대한 불만
- ② 고용 안정성에 대한 불만족
- ③ 대인관계 문제
- ④ 부당한 대우로 인해(장애에 대한 차별과 선임견 등)
- ⑤ 높은 업무 강도로 인해
- ⑥ 복지제도, 근무여건에 대한 불만
- ⑦ 출퇴근이 불편해서
- ⑧ 낮은 자아 존중감 때문에
- ⑨ 증상관리의 어려움 때문에
- ⑩ 약물 복용이나 입원 등에 대한 조정 어려움
- ⑪ 보호자 등 가족의 개입으로 인해
- ⑫ 기타(▶ )

D4. 귀사가 정신장애인 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(▶ )  | ⑧ 특별히 없음        |

D5. 귀사는 정신장애인 고용으로 인해 다음의 항목들에 대해 얼마나 도움이 되셨습니까?

항목	도움 정도				해당 없음
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
1) 장애인 고용의무 이행에 도움이 되었다	①	②	③	④	X
2) 고용부담금 감면, 고용장려금 수급, 각종 지원을 통해 직접적으로 재무적 성과가 있었다.	①	②	③	④	
3) 기업의 사회적 책임을 이행하는데 도움이 되었다	①	②	③	④	
4) 안정적인 인력수급과 고용유지가 이루어졌다	①	②	③	④	
5) 기업 이미지 개선에 효과가 있었다.	①	②	③	④	
6) 비장애인 근로자의 정신 장애인 근로자에 대한 인식이 긍정적으로 변했다	①	②	③	④	

※ 1)과 2) 항목의 경우, 의무고용 비대상 사업체(50인 미만)나 부담금 미대상 사업체(100인 미만)에서 <해당없음>을 체크할 수 있음

D6. 귀사는 다음 항목별로 고용 중인 정신장애인 근로자에 대해 평균적으로 얼마나 만족하십니까?

항목	매우 불만족	불만족	만족	매우 만족
1) 정신장애인 근로자의 근무 태도	①	②	③	④
2) 정신장애인 근로자의 대인관계	①	②	③	④
3) 정신장애인 근로자의 생산성 및 업무 능력	①	②	③	④
4) 정신장애인 근로자에 대한 전반적 만족도	①	②	③	④

## PART E. 정당한 편의 및 복리후생제도

E1. 귀사는 고용에 있어 장애를 이유로 차별을 금지하고, 장애인 해당 직무를 수행하는 데 필요한 '정당한 편의의 제공'을 의무화한 '장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률'을 알고 계십니까?

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

☞ 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(08. 4. 11. 시행)

: 제1절 고용과 관련해 장애인에 대한 '차별금지(제10조)', '정당한 편의제공 의무(11조)', '채용 이전 의학적 검사의 금지(12조)'에 관한 내용을 담고 있습니다. 이 중 제 11조인 '정당한 편의제공 의무'에는 시설장비, 근무시간 조절, 근무시간 조정, 훈련 편의 제공, 평가과정 개선 등의 내용이 포함되어 있습니다. 2013년 4월 11일 부터는 상시 30명 이상 근로자를 고용하는 사업주에게 '정당한 편의의 제공' 의무가 적용되고 있습니다.

E2. 귀사는 정신장애인이 정신장애로 인한 직무 조정 요구를 받으신 적이 있습니까?

- ① 받은 적이 있다 → E2-1로 이동      ② 받은 적이 없다 → E3으로 이동      ③ 모른다 → E3으로 이동

E2-1. (E2 ① 응답자만) 귀사가 직무조정 요구를 받았을 때 그 요구에 따라 조정해주었습니까?

- ① 조정해주었다. → E2-2로 이동      ② 조정해주지 않았다 → E2-3으로 이동

E2-2. (E2-1 ① 응답자만) 귀사가 정신장애인의 직무 조정 요구에 대한 조정 내용을 모두 말씀해 주십시오.

- ① 업무내용(일의 종류)의 조정      ② 업무량의 조정  
 ③ 업무 기간의 조정      ④ 작업 순서의 조정  
 ⑤ 작업장 위치 변경      ⑥ 시간제 근로  
 ⑦ 출퇴근 시간의 조정      ⑧ 근무일수, 근무요일 조정  
 ⑨ 업무시간 중 별도의 휴식시간 제공      ⑩ 기타(▶ )

E2-3. (E2-1 ② 응답자만) 귀사가 직무 조정 요구에도 조정을 해주지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 과도한 요구이기 때문에      ② 조정이 필요 없기 때문에  
 ③ 타 근로자 및 타 장애인과의 형평성 때문에      ④ 기타(▶ )

E3. 귀사는 아래와 같은 정신장애인에 대한 정당한 편의 제공 내용을 인지하고 있습니까? 그리고 정신장애인 요구 시 편의를 제공해주었습니까?

정신장애인에 대한 일반 정당한 편의	1) 인지 여부		2) 보장 여부	
	몰랐다	알고 있었다	보장 해준다	보장 안해준다
1) 근무시간, 시작시간 종료시간 조정, 누락근무 보충시간 등 유연한 근무 일정 변경	①	②	①	②
2) 치료 또는 회복을 위한 유연한 휴가 사용	①	②	①	②
3) 고정된 일정이 아닌 개인의 필요에 따른 더 짧고 잦은 휴식 시간으로 조정	①	②	①	②
4) 서면지침 제공, 작업공정도 제공, 과제 세분화 등 감독 방법 변경	①	②	①	②
5) 장애로 인해 수행할 수 없는 비필수적이거나 부수적인 직무 제외	①	②	①	②
6) 원격근무나 재택근무 등 유연한 근무장소 선택	①	②	①	②
7) 약물부작용 완화를 위한 작업장내 음료/음식 섭취 허용	①	②	①	②
8) 직무소개, 교육, 훈련 등에 추가적인 지원 혹은 시간제공	①	②	①	②
9) 문제해결 및 예방이나 목표달성 등의 논의를 위한 정기적인 면담	①	②	①	②
10) 직무재배치	①	②	①	②
11) 동료 교육	①	②	①	②
12) 상담실 또는 독립된 공간 제공	①	②	①	②
13) 정신장애인 근로자와 인사관리자와 소통 통로	①	②	①	②
14) 병원 진료 시간, 사례관리자 방문시간 조정	①	②	①	②

E4. 귀사에서 근로자에게 제공하고 있는 복리후생제도를 모두 선택해주세요.

항목	해당 여부	
	해당	비해당
1) 유급휴가	①	②
2) 병가(상병휴가)	①	②
3) 출산휴가/육아휴직	①	②
4) 주거비 보조, 주거공간 제공	①	②
5) 건강보전에 관한 비용 지원	①	②
6) 식사비 보조	①	②
7) 문화·체육·오락비용 보조	①	②
8) 보험료 지원	①	②
9) 경조비 지원	①	②
10) 자녀학비보조	①	②
11) 근로자휴양	①	②
12) 통근비용 지원	①	②
13) 자기계발 지원	①	②

E5. 귀사는 전체 근로자와 달리 장애인 근로자에게 별도로 지원하는 복리후생 사항은 무엇입니까? 모두 선택해주세요.

- |                                 |                                    |
|---------------------------------|------------------------------------|
| ① 장애인고용지원인력 배치                  | ② 타 직무로 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정   |
| ③ 업무편의증진을 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 지원   |
| ⑨ 기타(▶ )                        | ⑩ 특별히 없음 → E6으로 이동                 |

E5-1. (E5 ①~⑨ 응답자) 이 중 정신장애인 근로자에게만 지원하는 복리후생 사항은 무엇입니까? 모두 선택해주세요.

※ E5 '현재 지원하는 복리후생' 중 응답 선택

- |                                 |                                    |
|---------------------------------|------------------------------------|
| ① 장애인고용지원인력 배치                  | ② 타 직무로 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정   |
| ③ 업무편의증진을 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 지원   |
| ⑨ 기타(▶ )                        | ⑩ 특별히 없음                           |

E6. 귀사의 정신장애인 근로자가 주로 호소하는 고충은 무엇입니까? 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위	2순위

- |                        |                                |
|------------------------|--------------------------------|
| ① 장애 이외의 질병이나 건강 문제    | ② 개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)         |
| ③ 대인관계 문제              | ④ 근로조건에 대한 불만족(임금, 복리후생, 인사 등) |
| ⑤ 약물 복용/휴식 시간 보장 문제    | ⑥ 정신장애인에 대한 편견과 차별             |
| ⑦ 근무환경(편의시설, 작업장 환경)   | ⑧ 정신장애로 인한 직무의 제한 또는 어려움       |
| ⑨ 증상 발생 시 일에 대한 집중 어려움 | ⑩ 장기 휴가나 여가 활용 지원              |
| ⑪ 기타(▶ )               | ⑫ 없음                           |



E6-1. (E6 ①~⑩ 응답자) 귀사의 정신장애인 근로자는 자신의 고충을 어떤 방식으로 처리하고 있습니까?

- ① 공식적인 고충 처리 절차 이용                      ② 임원/관리자/인사담당자와 면담
- ③ 노동조합을 통해서                                    ④ 전문상담원(장애인직업생활상담원 등)을 통해
- ⑤ 동료나 가족에게                                      ⑥ 주치의 또는 사례관리자와 상담
- ⑦ 자기 스스로 해결                                    ⑧ 기타(▶ )

E7. 현재 귀사에는 정신장애인 근로자를 전담하는 고충 처리자나 노무 관리자가 있습니까? 모두 선택해 주시기 바랍니다.

- ① 장애인 근로자 인사노무 담당자                      ② 직업생활 상담원                                    ③ 작업지도원
- ④ 근로지원인    ⑥ 활동지원사    ⑦ 직무지도원
- ⑧ 장애인직업생활 상담원                              ⑨ 의료지원인력    ⑩ 기타(▶ )

E8. 정신장애인 근로자에 대한 인사 노무관리에 있어서 귀사의 애로사항을 순서대로 두 가지만 선택해 주세요

1순위	2순위

- ① 비장애인과 의 형평성 고려(승진, 전보, 교육 등)                      ② 능력에 맞는 직무배치의 어려움
- ③ 근속, 근무태도 관련                                    ④ 장애 및 건강 등의 문제
- ⑤ 산업재해 발생 우려                                    ⑥ 상사 또는 동료 직원과의 불화, 선입견
- ⑦ 정신장애인에 대한 사전 인식 부족                                    ⑧ 정신장애인에 대한 사회적 편견
- ⑨ 정신장애인의 낮은 자존감(자신감)                                    ⑩ 직무에서의 실패나 실수에 대한 두려움
- ⑪ 기타(▶ )

E9. 정신장애인 고용 인식에 대한 질문입니다. 다음 항목별로 인식에 대해 선택해 주십시오.

항목		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	다소 그렇다	매우 그렇다
작업수행	1) 정신장애인은 지식, 기술, 능력이 부족할 것이다	①	②	③	④
	2) 정신장애인은 비장애인보다 (노동)생산성이 덜할 것이다	①	②	③	④
	3) 정신장애인은 지시를 따르는 능력이 떨어질 것이다	①	②	③	④
	4) 정신장애인은 임무 완수 능력이 떨어질 것이다	①	②	③	④
	5) 정신장애인의 작업 수행에 대해 가족 등의 개입이 많을 것이다	①	②	③	④
비용	6) 정신장애인은 비장애인에 비해 회사의 간접 비용(병가, 유급휴가 등 이차적 수혜)이 더 들 것이다	①	②	③	④
	7) 정신장애인을 위한 편의시설 설치비용이 많이 들 것이다	①	②	③	④
	8) 정신장애인은 비장애인에 비해서 안전문제가 더 발생할 것이다	①	②	③	④
사회적 책임	9) 정신장애인 고용은 '기업의 사회적 책임'의 범주에 속한다	①	②	③	④
	10) 정신장애인 고용을 위한 법이나 정책, 제도가 확대되어야 한다	①	②	③	④
	11) 정신장애인 고용을 위한 직종을 개발해야 한다	①	②	③	④

F10. 현재 귀사에서 정신장애인 근로자에 대한 인식 개선을 위한 노력을 하고 있습니까?

- ① 하고 있다 → E10-1로 이동                                ② 하지 않고 있다 → F-1로 이동

E10-1. (E10에서 1번 응답자만) 정신장애인 근로자에 대한 인식 개선을 위해 어떤 노력을 하고 있습니까?

- ① 직장 내 장애인 인식개선 교육    ② 장애 관련 전문가 강의
- ③ 장애인 고용 사업체 및 관련 기관 견학    ④ 장애 및 장애인스포츠 등 체험
- ⑤ 기타(▶    )

**PART F. 정신장애인 취업지원 서비스**

F1. 귀사는 정신장애인을 채용하기 위해 어떤 지원이 필요합니까? 현재 서비스를 지원받고 있더라도 각 서비스의 필요 여부를 응답해주시시오.

항목	지원 여부		필요여부	
	지원	미지원	필요	불필요
1) 기업에 적합한(필요한) 인력 추천(구인서비스)	①	②	①	②
2) 모집대행 서비스	①	②	①	②
3) 직무분석 컨설팅 및 기업체 내 장애인 직업영역 개발	①	②	①	②
4) 사전 현장훈련을 통해 직무에 적용 후 근로(채용)	①	②	①	②
5) 현장에서 일정기간 직무체험을 통해 기업에서 적합 장애인 탐색한 기회 제공	①	②	①	②
6) 현장 직무에 실제 활용 가능하도록 일정기간(1달 이상) 수행하는 훈련 제공	①	②	①	②
7) 기업의 장애인 고용환경 분석·진단부터 적합인력 지원까지 체계적인 고용서비스 설계를 위한 지원	①	②	①	②
8) 정신장애인의 특성을 맞는 특화된 인력 및 지원 고용 서비스	①	②	①	②
9) 기타(▶    )	①	②	①	②

F2. 귀사에 근로하고 있는 정신장애인의 직업안정을 위해 어떠한 지원이 필요합니까? 현재 서비스를 지원받고 있더라도 각 서비스의 필요 여부를 응답해 주십시오.

항목	지원 여부		필요 여부	
	지원	미지원	필요	불필요
1) 재직 장애인 근로자 직무능력향상 훈련	①	②	①	②
2) 장애인 근로자의 안정적 업무 수행을 위한 전문인력 지원	①	②	①	②
3) 사업체 근무환경 개선을 위한 편의시설 진단 및 인증서비스 지원	①	②	①	②
4) 업무 수행 시 필요한 작업보조 기기 무상 지원	①	②	①	②
5) 출퇴근 지원(이동지원, 이동수단 제공 등)	①	②	①	②
6) 직업생활, 고충처리 상담 인력 및 비용 지원	①	②	①	②
7) 근로지원인	①	②	①	②
8) 작업지도원	①	②	①	②
9) 장애인 직업생활 상담원	①	②	①	②
10) 기타(▶    )	①	②	①	②

## 답례품 제공을 위한 개인정보 동의

답례품 제공을 위한 개인정보 활용에 동의하십니까?

개인정보 활용에 동의를 거부하실 수 있으나, 거절하시는 경우에는 답례품 제공이 불가합니다.

※ 개인정보는 절대 유출되는 일이 없음을 약속드리며, 이를 위반 시에는 개인정보 보호법에 의거하여 처벌을 받게 되어 있습니다.

① 동의함

② 동의하지 않음

성명		연락처	(    ) -    -
----	--	-----	---------------

※ 답례품 제공 및 결과 검증을 위해 연락처는 반드시 휴대전화 번호로 입력해 주십시오

■ 설문에 응해주셔서 감사드립니다. ■