

서울특별시 장애인공무원 지원 조례 일부개정조례안

검 토 보 고

1. 발의자 및 발의경과

- 의안번호 : 652
- 발 의 자 : 이정인 의원 외 11명
- 발 의 일 : 2019년 5월 21일
- 회 부 일 : 2019년 5월 24일

2. 제안이유

- 장애등급제 폐지 시행('19.7.1시행)과 관련하여 「장애인복지법」 일부개정에 따른 장애등급제 개편 사항을 조례에 반영하기 위하여 조례를 개정하고자 함.

3. 주요내용

- 장애등급제 개편에 따른 조례 내에 있는 '장애등급'을 '장애정도'로 용어를 정비하여 상위법과 조례 간 상충 방지(안 제8조).

4. 참고사항

- 가. 관계법령 : 「장애인복지법」
- 나. 예산조치 : 비용추계서 참조.
- 다. 입법예고 (2019. 5. 29. ~ 6. 5.) 결과 : 의견 없음.

5. 검토의견

- 본 개정안은 관련 법령(「장애인복지법」)의 개정(2016.12.19.)과 장애등급제 개편(2019.7.1. 시행)에 맞추어 ‘장애등급’이라는 용어를 ‘장애 정도’로 변경하려는 것임.

현	행	개	정	안
제8조(지원범위) ①	시장은 재직 중인 장애인공무원이 원활한 직무수행을 위하여 지원을 요청한 경우 장애유형, 장애등급, 업무난이도 등을 고려하여 지원여부를 결정하여야 한다.	제8조(지원범위) ①	-----	-----
			-----	-----
			-----	-----
			-----	<u>장애정도</u>
			-----	-----
			-----	-----

- 「서울특별시 장애인공무원 지원 조례」는 상위법령(「지방공무원법」 제77조)¹⁾에 따라 장애인공무원의 원활한 직무를 수행할 수 있도록 능력증진을 위해 필요한 사항 등을 규정하고 있음(동 조례 제1조).

※ 「서울특별시 장애인공무원 지원 조례」에서는 장애인공무원의 범위를 「장애인복지법」 및 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 해당하는 공무원으로써 장애등급과 관련하여서는 「장애인복지법」 제2조를 적용받음.

1) 「지방공무원법」 제77조(능력 증진을 위한 사항) ① 지방자치단체의 장은 공무원의 근무능률을 높이기 위하여 보건·휴양·안전·후생, 그 밖에 필요한 사항에 대한 기준을 설정하고, 이를 실시하여야 한다. <개정 2015. 5. 18.> ② 지방자치단체의 장은 장애인공무원의 원활한 직무수행을 위하여 근로지원인(장애인공무원의 직무수행을 지원하는 사람을 말한다)의 배정 또는 보조공학기기·장비의 지급 등 필요한 지원을 할 수 있다.<신설 2015. 5. 18.> ③ 지방자치단체의 장은 제2항에 따른 업무의 일부를 조례로 정하는 바에 따라 전문기관을 지정하여 수행하게 할 수 있고, 그 지원업무 수행에 필요한 경비의 전부 또는 일부를 출연하거나 보조할 수 있다.<신설 2015. 5. 18.> ④ 제2항에 따른 지원의 세부내용, 방법, 절차 등과 제3항에 따른 위탁에 필요한 사항은 조례로 정한다.

○ 의학적 기준을 바탕으로 장애등급을 나누고, 장애등급을 기준으로 장애인 복지서비스의 급여자격 등을 제한한 현행 장애인등급제에 대하여 장애인 개인의 욕구와 장애특성 및 환경적 요인 등을 반영하지 못한다는 비판이 제기되었고, 이를 반영하여 「장애인복지법」은 장애등급제를 개편하여 중증과 경증의 2단계로 구분하여 개정(2016.12.19.) 한 바 있음.

※ 장애인등급제는 「장애인복지법」이 그 동안 장애인을 ‘신체적·정신적 장애로 오랫동안 일상생활이나 사회생활에서 상당한 제약을 받는 자’로 규정(제2조)하면서, 「장애인복지법」의 적용을 받는 장애인을 ‘시행령으로 정하는 장애의 종류 및 기준에 해당하는 자’로 정의하고 있으며, 시행령에서는 장애의 정도에 따라 등급을 구분하되, 그 등급에 대해서는 시행규칙으로 정하도록 규정하여 왔음.

- 이에 따라 시행규칙에서는 장애의 종류별로 제1급부터 제6급까지 장애등급을 정하고 있으며, 현행법을 비롯한 많은 법률(「고용정책기본법」, 「병역법」, 「영유아보육법」 등)에서 이러한 장애등급제와 관련한 용어를 사용하고 있음.

※ 장애등급제 개편과 관련하여 2013년 장애인단체, 학계전문가, 관계기관 공무원 등으로 구성된 장애판정체계 기획단이 구성되어 장애등급제 개편방향에 대한 협의를 진행하여 왔으며, 보건복지부는 장애등급제 전면 폐지를 목표로 2018년부터 우선 장애 정도에 따라 중증과 경증의 2단계로 장애등급제를 개편하여 2019년 7월 1일 전면시행을 앞두고 있음.

장애 등급 판정기준

구분	장애 유형	1급	2급	3급	4급	5급	6급
신체적 장애	지체 장애	상지 절단					
		하지 절단	○	○	○	○	
		상지 파열					
		하지 파열	○	○	○	○	○
		상지 기능					
		하지 기능	○	○	○	○	○
		척추 장애		○	○	○	○
	변형 장애					○	
	뇌병변장애	○	○	○	○		
	시각장애	○	○	○	○	○	
	청각 장애	청력					
		말청			○	○	○
	언어 장애	언어 장애					
		심장 장애		○			
		심장 장애	○	○			
호흡기 장애		○	○				
관 장애		○	○				
안면 장애							
입부·요부 장애			○				
과잉 장애							
정신적 장애	지체 장애	○					
	지체실장애	○	○				
	정신 장애	○					

- 이에 본 개정조례안에서도 ‘장애등급’을 ‘장애정도’로 용어를 변경하여 상위법령과의 상충성을 제거하여 법적정합성을 꾀하고, 장애인복지 시스템의 통합적 운영에도 긍정적인 효과가 있다고 하겠음.
- 한편, 서울시에는 장애인 공무원이 1,939명(5.16%)이 재직하고 있는 바, 행정국에서는 장애등급제 폐지와 개편에 따른 미비점은 없는지에 대한 실태파악 및 원활한 직무수행을 위한 적극적인 지원 노력이 필요할 것으로 사료됨.

〈장애인공무원 고용현황〉 : 5.16% (2019.5.31.기준, 단위:명 / 별도정원 포함)

구 분	정 원	장애인 공무원 수 (A+C)	실 장애인 공무원 수 (B+C)	장애정도			장애인 고용률 [(A+C)/ 정원×100]	
				중증		경증(C)		
				장애인 공무원 수 (A=B×2)	실 장애인 공무원 수(B)			
계	45,281	2,338	1,939	798	399	1,540	5.16%	
서울시	시	10,928	359	309	100	50	259	3.29%
	자치구	34,353	1,979	1,630	698	349	1,281	5.76%

- 또한, 「서울특별시 장애인공무원 지원 조례」에서는 교육훈련, 이동권, 근무환경 등에 대한 편의증진 등을 제공하도록 규정하고 있는 바, 행정국에서는 장애인 공무원들의 근무여건 및 환경개선과 차별적 요소들이 존재하는 것은 아닌지 등에 대한 종합적인 점검과 함께 장애등급 용어의 변경에 따른 용어의 일괄정비에 대한 검토와 실국간 유기적인 협조체계 구축도 요망된다고 하겠음(참고자료).

전문위원	김태한	입법조사관	김정덕
------	-----	-------	-----

참고자료

□ 최근 3년간 장애인공무원 근무환경 지원 내역

○ 시 장애인공무원 고용률

- 최근 3년간 신규채용 현황(최종합격자 기준) : 181명('16년) → 189명('17년) → 112명('18년)
- 최근 3년간 장애인공무원 고용률 : 4.97%('16년) → 5.14%('17년) → 5.16%('18년)

○ 장애인공무원 one-stop 상담센터 운영

구 분	계	전보·교류	승진·근평	교육·후생	보조기기신청	기타
2019년 5월	28	7	3	3	15	0
2018년	65	25	8	6	20	6
2017년	75	24	13	2	28	8
2016년	68	25	11	9	21	2

○ 장애인공무원 근로지원인 및 보조공학기기 지원

(단위 : 명)

구 분	근로지원인 지원	보조공학기기 지원(금액)
2019년 5월	10	6 (5백만원)
2018년	8	19 (46백만원)
2017년	7	17 (46백만원)
2016년	6	18 (50백만원)

○ 찾아가는 장애인 인식개선 교육 실시

- 찾아가는 장애인 인식개선 교육 실시 : 111명('16년) → 429명('17년) → 723명('18년)

○ 장애인 공무원 교육 프로그램 지원

- 장애인공무원 힐링프로그램('17년 20명, '18년 16명), 글로벌연수('18년 2팀 12명) 실시

□ 장애인공무원 지원 추진과제(3개 분야 10개 과제)

① 장애인공무원 경력개발 지원			
	○ 실·국간 장애인공무원 균형배치 강화 - 장애인공무원 희망내신 시, 근무비율 하위 부서 순 우선 배치 - 기관별 성과평가 점수 조정으로 평가결과 인센티브 강화	강화	'19년 정기인사 및 전보계획시
	○ 근평·승진 우대 및 직무배치 등 지원 - 근평 지침 및 심사기준에 동일조건일 경우 장애인공무원 우대 명시 - 개별직무 전수 대면조사 실시하여 개인별 직무 데이터베이스 구축 - 장애인공무원 희망 전보 지원 및 멘토링제를 통한 조직 적응 지원	지속 추진	
	○ one-stop 상담센터 운영 활성화 - 직무코디네이터 상담 및 인사과장과의 면담 지원	지속 추진	'19년 연중상시
② 맞춤형 교육훈련 실시			
	○ 찾아가는 맞춤형 장애이해 교육 확대 - 신규 중증장애인 배치시 동료직원 대상 교육 실시 - 장애인공무원 다수 부서에 찾아가는 장애인식개선교육 실시	강화	'19년 연중상시
	○ 장애인공무원 교육훈련 지원 - 장애인 집합교육 참석 시 교육기간 동안 편의지원 - 장애인공무원 특성을 반영한 대인관계 및 자기계발 프로그램 개발 - 장·단기 교육훈련 대상자 선발시 장애인 우대 프로그램 운영	지속 추진	
	○ 장애인 인식개선 및 인사관리 교육 실시 - 5급이상 간부 장애인 인식개선 교육 실시 - (실·국 인사담당) 장애인공무원 인사관리매뉴얼 교육	지속 추진	
③ 근무환경 개선			
	○ 재활보조공학기기 맞춤형 지원 - 지원품목 : 장애유형별 필요 업무용 보조공학기기	지속 추진	'19년 연중상시
	○ 업무환경 개선을 통한 편의지원 - 내부직원용 업무시스템 시각장애인 웹접근성 개선 추진 - 장애인공무원 근무환경 전수 서면조사	강화	
	○ 근로지원인 적기 배치 - 지원현황 : '19.3월 현재 8명 지원 중 - 수행기관 ; 중증장애인독립생활연대(대표 윤두선)	지속 추진	
	○ 한시도우미서비스 시범운영(일자리정책담당관 협조) - 중증 실무수습 및 경증 장애인공무원 대상 근로지원인 지원	지속 추진	