



# 「장애인복지법」에 따른 ‘장애 인식개선 교육’의 현황 및 개선 방안

김대명\*

NARS 현안분석 vol. 46 | 2019년 2월 1일 | 발행처 국회입법조사처 | 발행인 이내영 | www.nars.go.kr

- I. 서론 · 01
- II. 장애 인식개선 교육 제도 운영 현황 · 02
- III. 장애 인식개선 교육 제도 개선 방안 · 07
- IV. 결론 · 10

우리 사회 내 장애인에 대한 편견과 차별을 해소하기 위해 2007년부터 지금까지 실시해 오고 있는 「장애인복지법」에 따른 ‘장애 인식개선 교육’은 2016년 법률 개정을 통해 교육대상을 확대하였고, 교육내용 및 방법, 결과보고 등에 관한 내용을 하위 법령에 구체화하면서 제도적 틀을 재확립하였다.

하지만 그간 동 제도와 관련해 교육대상 범위의 협소함, 체계적인 관리·운영시스템 부재 등의 문제점이 지적되어 왔으며, 최근에는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 ‘직장 내 장애 인식개선 교육’ 제도와 교육대상 중복으로 인한 혼란 문제와 50%를 채 넘지 못하는 저조한 이행률 문제까지 나타나고 있다.

따라서 본 보고서에서는 먼저, 현행 법령에 근거해 장애 인식개선 교육 제도의 개요를 정리하고, 동 제도와 유사한 직장 내 장애 인식개선 교육 제도와 차이점을 살펴보았으며, 교육 실적이 집계되기 시작한 2016년부터 지금까지 교육의무 이행 현황을 분석한 후, 장애 인식개선 교육 제도를 활성화하기 위한 개선 방안을 다음과 같이 제시하였다. ① 공공부문에 국한된 교육대상을 민간기관에까지 확대하고, 유사 교육 제도와 교육대상 중복으로 인한 혼란을 한시적으로 해결하기 위한 교육의무 상호인정에 관한 특례 규정 마련, ② 장애 인식개선 교육의 품질과 이행 효율성을 제고하기 위한 전문 교육기관 지정 및 위탁교육 실시, 강사 자격요건 및 양성에 관한 법령상 근거 마련, ③ 교육의무의 이행률을 높이고, 실효성을 확보하기 위한 제재규정과 소관부처 장관의 교육 실시 결과에 관한 이행점검 제도 도입

\* 사회문화조사실 보건복지여성팀 입법조사관보, 788-4728, rncor@assembly.go.kr



## I 서론

- 장애인에 대한 비장애인의 편견과 차별적인 태도는 장애인의 사회참여를 방해하는 근본적인 원인이 될 수 있으며, 장애인이 사회에 받아들여지는 범위를 결정하는 중요한 요인이라 할 수 있음<sup>1)</sup>
  - 2017년 「장애인실태조사」에 따르면 장애인 당사자들이 느끼는 차별에 대한 인식 정도를 조사한 결과, 장애인 차별이 ‘있다’고 응답한 비율은 79.9%로 나타났고, 2017년 「장애인차별금지법 이행 모니터링」에서는 전국 만 19세 이상 성인 남녀 1,000명을 대상으로 우리나라에 장애인 차별이 어느 정도 있다고 생각하는지를 조사한 결과, ‘많은 편이다’에 응답한 경우가 45.2%로 가장 높게 나타났으며, ‘매우 많다’에 응답한 경우도 10.8%로 나타났음
  - 이를 종합해 보면, 2007년부터 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」이 시행되면서 장애인에 대한 사회적 차별금지에 관한 법적·제도적 기반이 마련되었음에도 불구하고 아직까지 우리 사회 내 장애인에 대한 태도와 시각에는 차별적인 요소가 상당히 존재하고 있음을 알 수 있음
- 우리나라에서는 이미 이와 같은 장애인에 대한 편견과 차별적인 태도를 해소하기 위한 한 방편으로 2007년부터 국가와 지방자치단체에 대해 장애 인식개선 교육 실시 의무를 「장애인복지법」에 규정하고 있었으며, 2016년부터는 법령 개정을 통해 교육대상 기관을 국가 및 지방자치단체에서 어린이집, 유치원, 초·중·고교, 대학교, 공공기관, 지방공사 및 지방공단, 특수법인까지 확대하여 장애 인식개선 교육을 실시해 오고 있음
  - 일부 연구 결과에 따르면, 장애 인식개선 교육을 받은 중·고등학생들의 경우, 장애인들과 접촉할 때 긴장하는 정도가 줄어들고 부분적인 장애가 개인능력 전반에 영향을 준다고 생각하는 정도가 줄어드는 등 교육의 긍정적인 결과가 도출되기도 하였음<sup>2)</sup>
- 하지만 그간 「장애인복지법」에 따른 장애 인식개선 교육과 관련해서는 교육대상의 범위<sup>3)</sup> 및 체계적인 관리·운영시스템 부재 문제<sup>4)</sup> 등이 제기되어 왔으며, 최근에는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」(이하 「장애인고용법」이라 함)에 따라 2017년부터 실질적으로 의무화 되어 실시하고 있는 ‘직장 내 장애 인식개선 교육’ 제도와의 교육대상 중복으로 인한 현장에서의 혼란과 교육의무 미이행 시 제재 규정 부재로 인한 저조한 이행률 문제까지 나타나고 있음
- 이에 본 보고서에서는 「장애인복지법」에 따른 장애 인식개선 교육 제도의 전반적인 관리·운영 체계를 살펴보고, 유사 교육 제도와 비교 및 교육의무 이행 현황 분석을 토대로 장애 인식개선 교육 제도의 개선 방안을 제시하고자 함

1) 백삼현, 「어울림프로그램을 통한 지적장애인의 스트레스해소와 비장애인의 장애인식개선 효과성에 관한 연구」, 『장애인복지연구』 제8권제1호, 2017, p.22.

2) 고웅규·박보람, 「장애 인식개선 교육을 통한 비장애청소년의 장애인에 대한 태도변화」, 『장애인복지연구』 제4권제1호, 2013, pp.117~140.

3) 전지혜, 「장애인 인식개선 발전방향」, 장애인 인식개선 확대를 위한 정책과제 세미나 발표자료, 한국장애인단체총연맹회, 2017, pp.49~51.

4) 이해경 외, 『장애인식개선교육 교재 개발 및 강사양성체계 마련 연구』, 연구용역보고서, 보건복지부, 2017, p.4.

## Ⅱ 장애 인식개선 교육 제도 운영 현황

### 1. 개요

#### ■ 법령상 근거

- 장애 인식개선 교육은 「장애인복지법」 제25조 및 동 법 시행령 제16조와 시행규칙 제2조의2에 근거하여 실시하고 있음
  - 법률에서는 교육실시 주체와 대상자 등을 규정하고 있고, 시행령에서는 교육의 내용과 방법, 시행규칙에서는 결과보고 및 제출에 관한 사항을 규정하고 있음

#### ■ 교육대상

- 장애 인식개선 교육은 국가기관 및 지방자치단체, 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」·「초·중등교육법」·「고등교육법」에 따른 각급 학교, 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사 및 지방공단, 특별법에 따라 설립된 특수법인 등의 장이 소속 직원·학생을 대상으로 실시하여야 함
  - 2007년까지 국가와 지방자치단체의 장은 매년 소속 직원을 대상으로 장애인에 대한 인식 개선을 위한 교육계획을 수립·시행 하고, 「초·중등교육법」에 따른 학교의 장의 경우에는 학생을 대상으로 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육을 1년에 1회 이상 하도록 선언적으로 규정하고 있었으나, 2016년 6월부터는 법률 개정을 통해 교육의무자와 대상자가 현행 과 같이 확대·시행되었으며, 하위 법령에 교육내용 및 방법, 결과보고 등에 관한 구체적인 절차도 마련되었음

#### ■ 교육내용

- 장애 인식개선 교육에는 장애의 정의, 장애인의 인권과 관련된 법과 제도, 장애인의 행동특성 및 능력, 장애인과 의사소통하는 방법, 장애인보조기구 및 장애인 편의시설, 그 밖에 장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 내용 등이 포함되어야 함
  - 법령에 규정되어 있는 교육내용을 보면 장애인에 대한 사회적 편견과 차별 제거, 장애인의 사회참여와 권리보장 증진, 장애인과 비장애인 간 통합 사회 조성 등을 교육의 핵심 목적으로 하고 있음을 알 수 있음

#### ■ 교육방법 및 결과 제출

- 교육의 실시는 집합 교육 또는 인터넷 강의 등을 활용한 원격 교육, 체험 교육 등 다양한 방법으로 가능하며, 장애 인식개선 교육을 실시한 기관 또는 단체의 장은 교육이 끝난 후, 30일 이내에 교육 결과보고를 보건복지부장관에게 제출하여야 함
  - 현재 한국장애인개발원에서 운영하고 있는 ‘장애 인식개선 교육 실적관리 시스템(www.able-edu.or.kr)’에서는 교육결과 등을 온라인으로 제출받아 관리하고 있음

## 2. 유사 교육 제도와 비교: 직장 내 장애 인식개선 교육

- 장애 인식개선 교육과 유사한 제도로는 「장애인고용법」에 따른 ‘직장 내 장애 인식개선 교육’ 제도가 있음
  - 2007년부터 2017년 이전까지는 「장애인고용법」에서 사업주에게 장애인 근로자의 안정적인 근무여건 조성 및 채용 확대를 위하여 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하여야 한다고 훈시적으로 규정하고 있었을 뿐, 구체적인 교육의 내용·방법 및 횟수 등은 언급하고 있지 않아 사실상 교육의무가 제대로 이행되고 있지 않았음
    - 이와 같은 문제의식 아래, 2017년 11월, 「장애인고용법」과 하위 법령에 대한 개정을 통해 사업주의 교육실시 의무를 보다 명확히 하고, 교육기관 지정 및 교육실시의 위탁, 강사 자격 등에 관한 사항과 교육내용, 방법 및 횟수, 미이행 시 제재규정을 신설하여 교육의무의 실효성을 확보하였음
  - 직장 내 장애 인식개선 교육은 「장애인복지법」에 따른 장애 인식개선 교육과 교육 명칭이나 교육대상 등을 보면 일견 유사해 보이지만, 장애인에 대한 직장 내 편견을 제거하여 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 장애인 근로자의 채용을 확대하고자 하는데 교육의 목적과 취지가 있다는 점, 법령에서 규정하고 있는 교육내용이 장애 인식개선 교육과는 차이가 있다는 점 등에서 분명히 다른 제도라 할 수 있음
    - 이와 관련해서는 장애인 고용 관련 교육이라면 ‘장애인 고용 이해 교육’ 또는 ‘장애인 고용 교육’ 등으로 교육 명칭을 변경하자는 의견도 제기되었음<sup>5)</sup>
  - 또한 직장 내 장애 인식개선 교육은 교육기관 지정 및 교육실시의 위탁, 강사 자격, 교육의무 미이행 시 제재규정 및 소관부처 장관의 이행점검에 관한 내용 등을 법령에서 구체적으로 규정하고 있다는 점에서 「장애인복지법」상 장애 인식개선 교육과는 제도 인프라 및 관리·운영 체계 면에서도 상당한 차이를 보이고 있음
    - 두 교육 제도의 개괄적인 내용과 관리·운영 체계 등을 비교해 정리하면 아래 |표 1|과 같음

5) 김용탁, 「직장 내 장애 인식개선 교육 의무화 이후의 성과와 과제」, 문진국 의원실 전문가간담회 발표자료, 2018, p.44.

**표 11** 장애 인식개선 교육과 직장 내 장애 인식개선 교육 제도 비교

구분	장애 인식개선 교육	직장 내 장애 인식개선 교육
법령상 근거	「장애인복지법」 제25조 및 동 법 시행령 제16조, 시행규칙 제2조의2	「장애인고용법」 제5조의2, 제5조의3 및 동 법 시행령 제5조의2, 시행규칙 제4조의2, 제4조의3, 제4조의4
목적	장애인에 대한 사회적 인식의 개선	장애인의 고용확대와 안정적 근로여건 조성
교육대상	국가기관 및 지방자치단체, 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」·「초·중등교육법」·「고등교육법」에 따른 각급 학교, 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사 및 지방공단, 특별법에 따라 설립된 특수법인 등의 장과 소속직원, 학생	사업주 및 근로자
교육내용	1. 장애의 정의, 2. 장애인의 인권과 관련된 법과 제도, 3. 장애인의 행동특성 및 능력, 4. 장애인과 의사소통하는 방법, 5. 장애인보조기구 및 장애인 편의시설, 6. 그 밖에 장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 내용	1. 장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해, 2. 직장 내 장애인의 인권, 장애인에 대한 차별금지 및 정당한 편의 제공, 3. 장애인고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도, 4. 그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 사항
교육방법 및 횟수	집합 교육 또는 인터넷 강의 등을 활용한 원격 교육, 체험 교육 등의 방법으로 1년에 1회 이상	직원연수·조화·회의 등의 집합교육, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 원격교육 또는 체험교육 등의 방법으로 연 1회, 1시간 이상
교육기관	규정 없음	고용노동부장관은 1. 사업주단체, 2. 장애인복지단체, 3. 장애인 인식개선 교육을 포함한 장애예방, 차별금지, 장애체험교육 등의 실시를 위하여 국가 또는 지방자치단체로부터 비용의 전부 또는 일부를 지원받는 기관·법인·단체, 4. 그 밖에 장애인 인식개선 교육 실시에 적합하다고 고용노동부장관이 인정하는 기관·법인·단체 중 장애인 인식개선 교육기관을 지정 할 수 있으며, 사업주는 교육기관에 직장 내 장애 인식개선 교육을 위탁할 수 있음
강사자격	규정 없음	한국장애인고용공단이 실시하는 강사양성교육을 수료한 강사
제재규정	규정 없음	300만 원 이하의 과태료
교육결과 제출의무	장애 인식개선 교육을 실시한 기관 또는 단체의 장은 별도 서식의 교육 결과보고를 작성하여 교육이 끝난 후 30일 이내에 보건복지부장관에게 제출	규정 없음
교육이행 점검	규정 없음	고용노동부장관은 교육실시 결과에 대한 점검을 할 수 있음

자료: 「장애인복지법」과 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 및 하위 법령을 참고하여 재구성함

### 3. 이행 현황

- 장애 인식개선 교육의 이행과 관련해 2007년부터 2015년도까지는 교육 결과보고 의무가 「장애인복지법」에 규정되어 있지 않아 동 기간 사이 이행 현황 자료는 존재하지 않음<sup>6)</sup>
  - 2016년부터 교육 결과보고 의무가 법령에 신설되면서 교육 실적이 공식적으로 집계되기 시작하였음
- 2016년 당시에는 교육 실적관리 시스템이 개발되지 않아 보건복지부 장애인권익지원과의 담당 공무원이 교육 실적을 이메일로 받거나 공문으로 취합하였으나<sup>7)</sup>, 2017년부터는 실적관리 시스템을 구축하고 한국장애인개발원에서 운영을 맡으면서 교육 실적이 온라인으로 집계되었음
- 2016년도부터 2018년까지 「장애인복지법」에 따른 교육대상인 국가기관, 지방자치단체, 어린이집, 각급 학교 등의 교육 이행률은 2017년 어린이집 59.9%를 제외하고는 50%를 넘기지 않았으며, 특히 지방자치단체의 경우는 매년 10% 미만의 이행률을 보이고 있음(표 2 참조)
  - 전체 교육대상의 이행률은 2016년 19.4%, 2017년 49.1%, 2018년 46.3%로 어느 정도 증가하고 있다고 볼 수 있지만, 아직까지 교육대상 대비(약 7만 개소) 절반에도 미치지 못하는 교육이행 실적은 매우 저조하다고 할 수 있음

표 2 장애 인식개선 교육 실시 현황

(단위: 개소)

교육대상	2016			2017			2018		
	대상기관	이행기관	이행률	대상기관	이행기관	이행률	대상기관	이행기관	이행률
국가기관	2,490	345	13.8%	2,449	333	13.6%	2,449	1,032	42.1%
지방자치단체	3,139	67	2.1%	3,763	94	2.5%	3,760	202	5.4%
어린이집	41,084	4,444	10.8%	40,238	24,115	59.9%	40,238	20,069	49.9%
각급 학교	22,768	8,683	38.1%	22,759	9,751	42.8%	23,266	11,144	47.9%
공공기관	332	29	8.7%	330	75	22.7%	361	162	44.9%
지방공사 및 특수법인	398	18	4.5%	404	20	5%	398	49	12.3%
기타	-	17	-	-	-	-	-	-	-
합계	70,211	13,603	19.4%	69,943	34,388	49.1%	70,472	32,658	46.3%

주 1: 국가기관은 중앙행정기관 및 소속기관, 지방조직을 모두 포함하고, 지방자치단체는 광역 및 기초지방자치단체와 읍·면·동 등을 모두 포함한 수치임

주 2: 기타는 민간 협회, 센터 등 교육대상이 아니지만 자발적으로 실적을 제출한 기관임

주 3: 2018년도는 2018.1.14.까지 제출된 실적을 기준으로 함(이하, 표 3에서 같음)

자료: 한국장애인개발원 제출자료(2019.1.) 재구성

6) 보건복지부 장애 인식개선 교육 담당자 유선 인터뷰 자료, 2019.1.

7) 이해경 외, 앞의 글, p.7.

- 또한 교육방법은 내부강사와 외부강사에 의한 집합교육, 원격교육, 기타(체험 및 연수 등)의 순으로 나타났음(표 3) 참조)
  - 2016년에는 11.2%에 불과했던 원격교육의 비중이 2017년에는 24.1%, 2018년에는 28.6%로 매년 증가하고 있는데 비해 내부 및 외부 강사에 의한 집합교육의 비중은 2016년 83.2%, 2017년 57%, 2018년 51.9%로 매년 감소하는 추세지만, 아직까지는 전 직원을 대상으로 실시하는 강의식 집합교육이 가장 선호되고 있다고 볼 수 있음

표 3 | 장애 인식개선 교육방법 현황

(단위: 회)

교육대상	2016				2017				2018			
	교육방법				교육방법				교육방법			
	원격	집합		기타	원격	집합		기타	원격	집합		기타
		내부 강사	외부 강사			내부 강사	외부 강사			내부 강사	외부 강사	
국가기관	96	138	109	2	81	180	130	36	706	518	417	215
지방자치단체	19	15	57	-	32	11	61	25	34	25	99	44
어린이집	1,150	1,803	1,583	503	16,082	16,621	6,671	7,036	18,163	2,904	12,381	5,154
각급 학교	705	7,498	3,478	488	2,090	13,149	6,359	7,215	3,783	15,364	9,448	10,070
공공기관	18	28	9	-	12	60	37	26	82	49	105	32
지방공사 및 특수법인	3	12	10	-	2	3	13	10	85	90	41	37
기타	4	12	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
합계	1,995	9,506	5,248	993	18,299	30,024	13,271	14,348	22,853	18,950	22,491	15,552
비율	11.2%	53.6%	29.6%	5.6%	24.1%	39.5%	17.5%	18.9%	28.6%	23.7%	28.2%	19.5%
		83.2%				57%				51.9%		

주 1: 교육방법 횟수는 분할교육 또는 신규입사자에 대한 수시교육 등이 중복되어 포함된 수치임

주 2: 기타는 체험 및 연수 등의 방법임

자료: 한국장애인개발원 제출자료(2019.1.) 재구성



## Ⅲ 장애인식개선 교육 제도 개선 방안

### 1. 교육대상 범위 확대 및 중복 해소

- 「장애인복지법」에서는 장애 인식개선 교육의 대상을 국가와 지방자치단체 및 어린이집, 유치원, 각급 학교, 공공기관, 지방공사, 지방공단 등의 소속 직원과 학생으로 한정하고 있음(p.2. 참조)
  - 이처럼 법률에서 규정하고 있는 장애 인식개선 교육대상 범위는 동 교육 제도의 취지가 장애인에 대한 비장애인의 사회적 인식개선에 있음을 고려한다면 다소 협소하다고 보여짐
- 이와 관련해 사회전반의 장애감수성 확산을 위해서는 공공부문에 국한되어 있는 교육대상을 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」에 따라 장애인에 대한 차별금지와 정당한 편의제공 의무를 이행해야 하는 대상으로 규정되어 있는 의료기관, 복지시설, 체육시설, 직업교육훈련기관 및 평생교육시설 등의 민간기관에까지 확대해야 한다는 의견이 있으며,<sup>8)</sup> 이는 「장애인복지법」 제25조제2항의 개정을 요하는 사항임
- 또한 장애 인식개선 교육의 대상 중 어린이집, 각급 학교, 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관 또는 지방공사 등의 경우, 「장애인고용법」에 따른 직장 내 장애 인식개선 교육의 대상과 중복될 수 있으며, 이와 같은 문제는 교육대상을 민간기관에까지 확대한다면 더욱 가중될 수 있음
  - 현재 직장 내 장애 인식개선 교육과 중복되는 교육대상은 상시 50명 이상 근로자를 고용하는 사업주를 기준으로 공공기관, 어린이집 등 약 1,270개소로 파악되고 있으며,<sup>9)</sup> 그 이하 소규모 사업장을 포함하면 이는 더욱 늘어날 것으로 판단됨
- 장애 인식개선 교육과 직장 내 장애 인식개선 교육은 교육의 목적과 내용이 다르기 때문에 장기적인 관점에서는 별도로 교육을 실시해야 함이 원칙이지만, 두 제도가 안정적으로 자리 잡기 전까지 일정 기간 동안은 교육대상 중복과 관련한 현장에서의 혼란을 입법적으로 해소해줄 필요가 있음
  - 이 같은 문제를 해결하기 위해 「장애인고용법 시행령」 부칙 제2조에서는 2018년 1월 1일부터 2019년 12월 31일까지 한시적으로 「장애인복지법」에 따른 장애 인식개선 교육을 해당 연도에 실시한 경우에는 「장애인고용법」에 따른 직장 내 장애 인식개선 교육을 실시한 것으로 간주하는 특례를 규정하고 있음
  - 마찬가지로 직장 내 장애 인식개선 교육을 해당연도에 실시한 경우에는 「장애인복지법」에 따른 장애 인식개선 교육을 실시한 것으로 간주하는 특례를 「장애인복지법시행령」에도 규정할 필요가 있음

8) 최웅선, 「장애 인식개선 교육 제도의 법률 제·개정 경과 및 법적 개선방안: 장애인복지법을 중심으로」, 『사회법연구』 제34호, 2018, p.261.

9) 한국장애인개발원 제출자료, 2019, 1.

## 2. 교육품질 제고: 전문 교육기관 지정 및 강사 자격요건 마련

- 현재 장애 인식개선 교육 의무를 이행하기 위해 각 교육대상 기관들은 대부분 자체 내부 강사, 또는 장애인 관련 민간기관에 소속된 외부 강사에게 교육을 위탁하여 실시하고 있음(표 3 참조)
  - ‘장애 인식개선 교육 실적관리 시스템’ 홈페이지에서는 교육대상 기관들에게 장애 인식개선 교육을 실시하고 있는 교육기관<sup>10)</sup>을 안내하고 있으나, 이 같은 기관들은 소관부처인 보건복지부로부터 장애 인식개선 교육을 위한 기관으로서 자격, 요건, 전문성 등을 검증받거나 교육기관 인정에 관한 지정 절차 등을 거치지 않았기 때문에, 소속된 강사의 수준 또는 교육을 실시함에 있어 법정 교육 내용을 준수하는지 여부 등을 담보할 수 없음
    - 특히 직접 장애 인식개선 교육을 담당하는 강사는 장애에 관한 전문적인 지식과 경험, 장애 감수성 및 관련 제도와 정책에 대한 올바른 이해, 구체적 경험이 있어야 하고, 이들이 어떠한 교육을 받았는가에 따라 교육의 수준과 교육 대상의 만족도가 달라질 수 있을 정도로 동 제도의 핵심적인 요소라 할 수 있음<sup>11)</sup>
  - 따라서 장애 인식개선 교육의 품질과 교육대상의 의무 이행 효율성을 제고하기 위해서는 전문적인 교육기관의 지정과 위탁 교육의 실시, 강사 자격요건 및 양성 등에 관한 근거가 법령에 구체적으로 규정될 필요가 있음<sup>12)</sup>

## 3. 의무 이행확보 수단 도입

### 가. 제재규정 마련

- 앞서 살펴본 바와 같이 장애 인식개선 교육의 교육대상 전체 이행률은 채 50%를 넘지 못하는 저조한 실정임(표 2 참조)
  - 이는 2016년 장애 인식개선 교육의 대상을 확대하는 법률 개정 이후, 홍보 부족 또는 동 교육 제도와 유사한 「장애인고용법」에 따른 직장 내 장애 인식개선 교육과의 교육대상 중복으로 인한 혼란 등도 그 원인으로 꼽을 수 있겠지만, 무엇보다도 교육의무의 이행을 확보할 수 있는 강력한 수단이 없기 때문으로 판단됨
    - 현행 법령에 따르면 장애 인식개선 교육의 대상기관은 교육 실시 후, 30일 이내 보건복지부 장관에게 교육 결과보고를 제출해야 하지만 단순히 보고 의무만을 규정하고 있을 뿐 미 이행 시 과태료 부과, 명단공표 또는 공공기관 경영평가 반영 등의 제재규정은 없음

10) 하트하트재단, 한국지체장애인협회, 장애인먼저실천운동본부, 장애인복지관 등 주로 민간 기관들이며, 집합, 원격 교육 등을 유료 또는 무료로 실시하고 있음

11) 이해경 외, 앞의 글, p.76.

12) 최근 발의된 「장애인복지법 일부개정법률안」(맹성규 의원 대표발의, 의안번호 2017861, 2018.12.28.)에는 장애 인식개선 교육의 효과적인 실시를 위한 전문강사 양성, 교육 프로그램 개발·보급, 정보시스템 구축·운영 및 이 같은 업무의 공공기관 위탁 등에 관한 내용이 포함되어 있음

- 따라서 장애 인식개선 교육 의무를 이행하지 않은 경우, 의무 이행확보 수단으로 교육대상에 맞는 제재규정을 마련하는 방안을 검토할 필요가 있음
  - 유사한 교육 제도의 사례를 살펴보면, 「장애인고용법」에 따른 직장 내 장애 인식개선 교육 제도와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」<sup>13)</sup>에 따른 성희롱 예방 교육 제도의 경우에는 미이행 시 과태료를 규정하고 있으며, 「양성평등기본법」<sup>14)</sup>에 따라 국가기관 등의 사용자가 실시해야하는 성희롱 예방교육 제도는 관리자에 대한 특별교육 등의 조치를 규정하고 있음

## 나. 소관부처 장관의 이행점검 규정 신설

- 또한 교육의 실효성을 확보하기 위해서는 교육방법 및 내용, 교육시간 및 참석률 등을 점검할 수 있어야 함
  - 장애 인식개선 교육 제도가 집합 교육, 인터넷 강의 등을 활용한 원격 교육, 체험 교육 등 매우 다양한 교육방법을 규정하고 있으며, 점차 원격 및 체험·연수 등에 의한 교육실시가 증가하고 있다는 점(표 3 참조), 현행 규정이 연 1회 교육실시 의무만을 규정하고 있을 뿐, 시간이나 참석률에 관해서는 아무런 언급이 없다는 점 등을 감안하고, 향후 제재규정이 도입된다는 것을 전제로 한다면, 교육의무 이행의 실효성을 확보할 수 있도록 「장애인복지법」 개정을 통한 소관부처 장관의 이행점검 규정을 신설하는 동시에 교육시간, 참석률 등의 구체적인 교육의무 이행 기준을 하위법령에 마련할 필요가 있음
    - 참고로 앞서 언급한 직장 내 장애인식 개선 교육 및 성희롱 예방 교육 제도의 경우에는 소관부처인 고용노동부와 여성가족부 장관의 교육실시 결과에 대한 점검<sup>15)</sup>제도를 도입하여 교육의무의 실효성을 확보하고 있음

13) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조 및 제39조제2항제1의2호

14) 「양성평등기본법」 제31조제1항 및 제3항

15) 각각 「장애인고용법」 제5조의2제3항 및 「양성평등기본법」 제31조제2항

## IV 결론

- 지속적으로 발생하고 있는 크고 작은 장애인학대 사건들과 특수학교 설립 반대 시위 등 아직까지 우리 사회 내 남아 있는 장애인에 대한 편견과 차별을 해소하기 위한 목적으로 2007년부터 「장애인복지법」에 따라 실시해 오고 있는 장애 인식개선 교육은, 2016년 종전 국가와 지방자치단체에서 어린이집, 각급 학교 및 공공기관에까지 교육대상을 확대하고, 교육내용 및 방법, 결과보고 등에 관한 사항을 하위 법령에 구체화하면서 제도적 틀을 재확립하였음
- 이에 본 보고서에서는 장애 인식개선 교육 제도의 활성화를 위한 다음과 같은 개선 방안을 제시하였음
  - 첫째, 공공부문에 국한되어 있는 교육대상을 민간기관에까지 확대하고, 유사 제도인 직장 내 장애 인식개선 교육 제도와 교육대상 중복으로 인한 혼란을 방지하기 위하여 한시적 교육의무 상호 인정에 관한 부칙을 제정할 필요가 있음
  - 둘째, 장애 인식개선 교육의 품질과 이행 효율성 제고를 위한 전문 교육기관 지정 및 위탁 교육 실시와 교육 강사 자격요건 및 양성 등에 관한 근거를 법령에 규정해야 할 필요가 있음
  - 셋째, 교육의무 이행률을 높이고, 실효성을 담보하기 위한 의무 이행확보 수단으로 과태료, 명단공표 등의 제재규정과 소관부처 장관의 교육실시 결과에 관한 이행점검 제도 도입 등을 강구할 필요가 있음
- 아울러 보다 장기적인 관점에서는 장애 인식개선 교육 제도의 전담 운영기관 설치에 관한 심도 깊은 논의가 있어야 할 것임
  - 향후, 동 제도의 교육대상이 확대되고, 전문 교육기관 및 강사 자격 등에 관한 근거가 법령에 마련되면서, 의무 이행확보 수단까지 갖춰지게 된다면, 이에 수반하여 각종 관리·감독, 통계 생산·보관, 교육 제도 홍보 및 민원 대응 등 다양한 업무가 발생할 수 있음
  - 따라서 장애 인식개선 교육 제도 운영의 효율성, 전문성 등을 확보하기 위해 이 같은 업무들을 수행하고 지원하기 위한 전담 운영기관 설치가 대안으로 고려될 수 있음<sup>16)</sup>

16) 현재 한국장애인개발원에서 '장애 인식개선 교육 실적관리 시스템'을 운영하고 있지만, 이에 관한 법령상 근거는 없는 실정임

## 참고문헌

- 고응규·박보람, 「장애 인식개선 교육을 통한 비장애청소년의 장애인에 대한 태도변화」, 『장애인복지연구』 제4권제1호, 2013.
- 김성희 외, 『2017년 장애인실태조사』, 연구용역보고서, 보건복지부, 2017.
- 김용탁, 「직장 내 장애 인식개선 교육 의무화 이후의 성과와 과제」, 문진국 의원실 전문가간담회 발표자료, 2018.
- 백삼현, 「어울림프로그램을 통한 지적장애인의 스트레스해소와 비장애인의 장애인식개선 효과성에 관한 연구」, 『장애인복지연구』 제8권제1호, 2017.
- 이혜경 외, 『장애인식개선교육 교재 개발 및 강사양성체계 마련 연구』, 연구용역보고서, 보건복지부, 2017.
- 이혜경 외, 『2017년 장애인차별금지법 이행 모니터링』, 연구용역보고서, 보건복지부, 2017.
- 전지혜, 「장애인 인식개선 발전방향」, 장애인 인식개선 확대를 위한 정책과제 세미나 발표자료, 한국장애인단체총연합회, 2017.
- 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)
- 국회의안정보시스템(<http://likms.assembly.go.kr/bill/main.do>)








NARS 현안분석 vol. 46

# 「장애인복지법」에 따른 ‘장애 인식개선 교육’의 현황 및 개선 방안



**NARS** National Assembly Research Service

(우)07233 서울시 영등포구 의사당대로 1 (국회입법조사처) tel.02)788-4510(대)  
[www.nars.go.kr](http://www.nars.go.kr)