

# 장애인 고용 실무 전략 리포트

의무고용률 상향에 대응하는  
3단계 실행 전략과 기업 규모별 맞춤 솔루션

## EXECUTIVE SUMMARY: 3-STEP FRAMEWORK

- 1 현황 파악 & 제도 이해**  
고용 지형과 규제 변화를 정확히 진단
- 2 지원제도 200% 활용**  
비용 절감과 인센티브 극대화 전략
- 3 체크리스트 실행**  
실무자가 즉시 적용 가능한 액션 플랜

### ISSUED BY

하티웍스 (Heartyworks)

<https://heartyworks.com/ko>

[business@heartyworks.com](mailto:business@heartyworks.com)

# Why Now?

## 2027년 의무고용률 상향 확정



### 지금 준비해야 하는 이유

민간기업 의무고용률이 2019년 이후 8년 만에 상향됩니다.  
준비 기간을 고려할 때, **2026년은 골든타임**입니다.

2019년 ~ 2026년 (현재)

**3.1%**

민간기업 의무고용률 동결

개정

2027년 시행

**3.3%** (+0.2%p)

1단계 상향 조정  
부담금 및 장려금 기준 동반 상승 예상

2029년 예정

**3.5%**

2단계 추가 상향

### 부문별 의무고용률 변화 비교

구분	2024년 ~ 2026년	2027년 (변화)	2029년 (예정)
민간기업	3.1%	<b>3.3%</b>	3.5%
공공부문	3.8%	<b>3.8% (유지)</b>	4.0%

### 명단공표 제도 강화 (2026년 적용)

기존에는 '노력 의사'만 보여도 유예되었으나, 앞으로는 **실질적 이행**이 없으면 공표됩니다. 3년 연속 불이행하거나 고용률 0%인 기업은 별도 구분 공표됩니다.

# 장애인 고용 지형 이해

## 양적 성장과 질적 과제



### 1. 고용수준 격차 (15세 이상)

전체 인구 고용률

63.8%

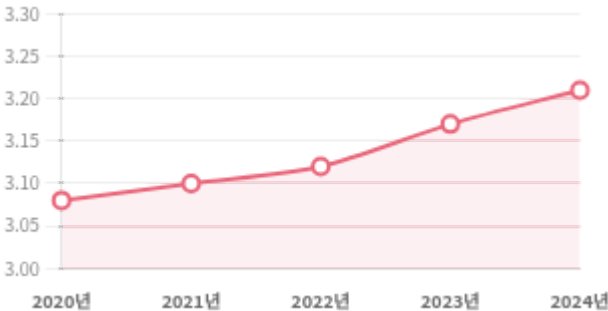
장애인 고용률

34.0% ▼ 절반 수준

전체 노동시장은 상승 추세이나, 장애인 고용은 정체 또는 소폭 하락세입니다.



### 2. 의무고용 사업체 트렌드



2020년 3.08%      2022년 3.12%      **2024년 3.21%**

의무고용 대상 기업의 고용률은 꾸준히 상승 중입니다.



### 3. 일자리 질 (Quality)

월 평균 임금 수준

66.0%

206만원

전체 평균 312만원 대비

주요 직무 분포

단순노무 31.3%

조립·조작 11.6%

사무직 15.5%



### Key Insight

장애인 고용의 양적 확대(고용률 상승)와 함께 질적 개선(직무 다양화, 임금 상승)이 동시에 요구되는 시점입니다.

단순 노무직 중심에서 벗어나, 기업 특성에 맞는 '적합 직무 개발'이 핵심 과제입니다.

# 2026년-2027년 주요 제도 변화 핵심 요약


정부는 장애인 고용 확대를 위해 **의무고용률을 상향**하는 동시에, 기업의 부담을 완화하기 위한 **규제 합리화 및 지원책**을 병행합니다.

핵심 변화

### 의무고용률 단계적 상향

장애인 의무고용률이 2027년부터 단계적으로 인상됩니다.


현재	3.1%
2027년	3.3%
2029년(예정)	3.5%

부담 완화

### 부담금·연체금 합리화

기업의 불합리한 부담을 줄이기 위해 산정 방식이 개선됩니다.

- ✓ 연체금 일할 계산 도입  
기존 월할 방식에서 하루 단위 계산으로 변경 (하루 지연 시 한달치 부과 문제 해결)
- ✓ 부담금 산정 예외 적용  
연평균 100인 이상 기업이라도, 월별 근로자가 100인 미만인 달은 부담금 제외


신규 신설

### 고용개선 장려금 신설

의무고용률은 적용되지만 부담금 대상은 아닌 중소기업을 위한 혜택입니다.

50인 ~ 99인 기업

의무고용률(3.1% → 3.3%)을 달성할 경우,  
**장애인 고용장려금의 50%** 추가 지원 (1년간)

인프라

### 표준사업장·컨설팅 확대

이행 수단을 다양화하고 기업 맞춤형 지원을 강화합니다.

- ✓ 자회사형 표준사업장 특례  
지주회사 내 계열사 간 공동출자 허용 추진 (설립 요건 완화)
- ✓ 기업 도약 패키지  
고용 저조 기업 대상 고용여력 진단 및 직무개발 컨설팅 제공

# 우리 회사는 어디에?

## 기업 규모별 체크포인트

상시근로자 수에 따라 의무사항과 지원제도가 다르게 적용됩니다.

우리 회사의 현재 위치를 확인하고 **맞춤형 전략**을 수립하세요.

	50인 ~ 99인 소규모 사업장	100인 ~ 299인 중견기업 규모	300인 이상 대기업 규모
<b>📌 의무 &amp; 부담금</b> 법적 의무사항 적용 여부	<b>의무고용 적용</b> ✓ 고용의무 발생 (3.1% → 3.3%) ✗ 부담금 납부 <b>★ 부담금 면제 구간</b>	<b>부담금 대상</b> ✓ 고용의무 발생 ✓ 부담금 납부 의무 미달 인원 1명당 부담금 부과	<b>부담금 대상</b> ✓ 고용의무 발생 ✓ 부담금 납부 의무
<b>⚠️ 리스크 관리</b> 명단공표 및 신고 의무	별도 신고 의무 없음 (자발적 고용 시 장려금 신청 가능)	연 2회 고용상황 보고 명단공표 대상 아님	<b>High Risk</b> <b>🚫 고용저조 시 명단공표</b> 이행지도 불응 시 공표
<b>📌 핵심 전략</b> 추천 대응 방안	<b>Benefit 중심 접근</b> <b>★ 고용개선 장려금</b> 의무 달성 시 추가 인센티브 <b>📁 무상지원금 신청</b>	<b>비용 절감 &amp; 효율화</b> 🔍 직무 발굴 📊 절감 목표 수립 👥 중증장애인(2배수) 채용	<b>구조적 해결책 도입</b> 🏢 자회사 표준사업장 설립 🔄 연계고용 부담금 감면 🌱 ESG 경영 지표 연동

**Tip:** 50인 미만 사업장은 고용의무가 없으나, 채용 시 **고용장려금**은 동일하게 지원받을 수 있습니다.

# 페널티 vs 인센티브 무엇이 더 큰가?

단순 비용 관점이 아닌 **리스크 회피**와 **지원금 활용**을 종합적으로 고려해야 합니다.

## RISK (미행 시)



### 장애인 고용부담금

의무고용률에 미달하는 인원 1명당 매월 부담금 부과 (100인 이상 기업)

최대 월 206만원 / 1인



### 연체금 발생

부담금 납부 기한 경과 시 연체금 부과 (일할 계산으로 변경 예정이나 여전히 부담)

연 10% 수준 가산금



### 명단공표 (Reputation)

고용률 저조 기업 명단 언론 공개 (3년 연속·고용률 0% 기업 별도 공표)

기업 이미지 및 ESG 등급 하락

VS

## BENEFIT (이행 시)



### 고용장려금 & 지원금

의무 초과 고용 시 장려금 지급 및 시설·장비 무상지원 혜택

월 최대 90만원 + 수억원 지원



### 인력지원 (근로지원인)

중증장애인의 업무 수행을 돕는 근로지원인 파견으로 업무 효율 증대

인건비 부담 없는 추가 인력 효과



### 무상 컨설팅 & ESG

직무 개발 컨설팅 전액 국비 지원 및 사회적 가치 실현 인정

채용 비용 절감 & 기업 가치 제고



### Total Impact Analysis

부담금 납부는 "**사라지는 비용(Sunk Cost)**"이지만, 장애인 고용은 지원금을 통해 "**인건비를 보조받는 인재 투자**"가 됩니다.

계획적인 채용이 장기적으로 **총비용(TCO)**을 획기적으로 낮추는 전략입니다.

# 우수 기업 사례

## 성공적인 하티웍스 도입 모델

다양한 산업군의 기업들이 **임직원 성장지원, 사회공헌** 등 맞춤형 모델을 통해 장애인 고용 의무를 성공적으로 이행하고 있습니다.

**S사**  
판매유통 / 임직원 성장지원 GROWTH

**576 시간**  
하티 스코어

Model  
**임직원 대상  
한국어 교육**

직무 능력 향상 **높은 추천 의향**

**위챗/카카오톡 활용 1:1 한국어 수업**  
선생님 2명이 주 3시간씩 임직원 대상 한국어 교육을 진행. 커리큘럼 만족도가 높으며 (3.75/5.0), 동료 추천 의향이 4.4점으로 매우 높게 나타남.

✓ **실질적 직무 능력 향상에 기여**

**N사**  
제약·바이오 / 사회공헌(CSR) ESG

**1,080 시간**  
하티 스코어

Result  
**만족도  
전항목 만점**

복지관 MOU 체결 **사회적 가치 실현**

**장애인 직무 교육 및 관리 모델**  
함박복지관과 MOU를 체결하여 체계적인 강사 및 수업 관리를 진행. 커리큘럼, 재수강 의향, 환경, 추천 의향 등 모든 만족도 항목에서 5점 만점을 기록함.

★ **강사의 발음과 설명력이 탁월하다는 평가**

**P사**  
호텔업 / 임직원 성장지원 SCALE

**7,296 시간**  
하티 스코어

Scale  
**선생님 19명  
대규모 운영**

영어 강의 보조 **교육 품질 향상**

**수업 모니터링 기반 품질 개선**  
19명의 선생님이 임직원 대상 영어 강의 보조 및 모니터링을 수행. 실제 Opic 등급 획득 사례가 나오는 등 실질적 성과와 높은 만족도(4.94/5.0)를 달성.

👍 **수업 환경 만족도 평균 4.94점 달성**

# 2027년 준비 로드맵

## 단계별 실행 타임라인

성공적인 장애인 고용 이행을 위해 D-18개월부터 준비해야 할 주요 마일스톤입니다.

2026년 Q2 ~ Q3

D-18 Month

### 현황 진단 및 전략 수립

- 의무인원 산정: 전년도 연평균 상시근로자 기준 분석
- 예산 계획: 부담금 vs 채용 비용(지원금 차감) 시뮬레이션

2027년 Q1

시행 원년

### 채용 실행 및 온보딩

- 채용 확정: 면접 진행 및 최종 합격자 선발
- 적응 지도: 직무지도원 배치 및 동료 인식개선 교육

2027년 Q2

안정화 단계

### 직무 적응 지원 및 모니터링

- 고충 상담: 정기 면담을 통한 애로사항 청취 및 해결
- 직무 조정: 필요시 보조공학기기 추가 지원 및 직무 최적화

2027년 Q3

점검 단계

### 중간 점검 및 추가 채용

- 고용률 점검: 상반기 이행 실적 분석 및 과태료 리스크 진단
- 결원 보충: 퇴사자 발생 시 즉시 대체 인력 채용 프로세스 가동

2027년 Q4

성과 평가

### 성과 평가 및 차년도 계획

- 부담금 신고 준비: 연간 고용 실적 확정 및 장려금 신청 서류 구비
- 차년도 계획: 2028년 고용 목표 수립 및 예산 반영

# 실무자 체크리스트

## 단계별 핵심 점검사항

아래 항목들을 순서대로 점검하며, 우리 회사의 준비 상태를 진단해보세요.

### STEP 1 현황 파악 & 목표 설정 (Ready)



- 상시근로자 수 및 의무인원 산정 목표: \_\_\_\_ 명  
전년도 매월 말일 기준 상시근로자 수 평균 × 의무고용률(3.1% → 3.3%)
- 현재 장애인 고용 현황 분석  
중증(2배수 인정), 경증 여부 및 현재 고용률, 미이행 부담금 예상액 산출
- 사내 직무 분석 및 적합 직무 발굴  
단순 반복 업무, 재택 가능 업무, 보조공학기기 활용 시 가능 업무 등

### STEP 2 지원제도 매칭 & 설계 (Plan)



- 공단 '기업 고용컨설팅' 신청  
무상 컨설팅을 통해 직무 설계 및 모집 대행 지원 요청
- 환경 개선 소요 파악 (용자/무상지원) 예산: \_\_\_\_ 원  
경사로, 화장실, 엘리베이터 등 시설 개선 및 보조공학기기 필요 여부
- 재정지원 요건 사전 점검  
장애인고용장려금, 고용개선 장려금(50~99인) 등 수급 자격 확인

### STEP 3 채용 실행 & 고용 유지 (Action)



- 장애 친화적 채용 전형 진행 채용: \_\_\_\_ 명  
편의제공(수어통역, 확대문제지 등) 및 직무 능력 중심 면접
- 근로지원인 및 보조공학기기 배치  
입사일에 맞춰 지원인력 및 장비가 준비되도록 공단에 사전 신청
- 증빙 서류 체계적 관리  
근로계약서, 임금대장, 출근부 등 장려금 신청용 필수 증빙 보관

**i** 본 체크리스트는 일반적인 절차를 요약한 것입니다. 기업의 업종 및 규모에 따라 세부 절차는 달라질 수 있습니다.

# FAQ

## 실무자가 자주 놓치는 포인트

### ! 흔한 실수

실무에서 빈번하게 발생하는 오류 5가지

**1** **의무인원 산정 오류**  
현재 시점의 인원이 아닌, **전년도 매월 말일 상시근로자 수의 평균**을 기준으로 의무인원을 계산해야 합니다.

**2** **중증 가중치 적용 혼동**  
중증장애인은 2명으로 산정되지만, **월 60시간 미만 단시간 근로자**인 경우 적용 기준이 달라질 수 있어 주의가 필요합니다.

**3** **JD(직무기술서) 미반영**  
채용 공고 시 **필수 직무 역량과 편의제공 사항**을 명시하지 않아, 적합한 인재가 지원을 포기하는 경우가 많습니다.

**4** **보조공학기기 늦은 도입**  
입사 후 신청 시 배송까지 수주가 소요되어 초기 적응에 실패할 수 있습니다. **입사 예정일에 맞춰 사전 신청**해야 합니다.

**5** **증빙 서류 관리 미흡**  
지원금 신청 시 출근부, 임금대장 등이 필수이나 보관 미흡으로 반려되는 경우가 있습니다. **별도 파일링**이 필수입니다.

### ? FAQ

인사담당자들이 가장 많이 묻는 BEST 5

**Q. 의무고용률 계산 시 소수점 처리는?**  
**A.** 상시근로자 수 × 의무고용률(3.3%) 계산 결과에서 **소수점 이하는 버림**합니다. (예: 3.9명 → 3명 의무)

**Q. 부담금은 모든 기업이 내나요?**  
**A.** 아닙니다. **월 평균 상시근로자 100명 이상**인 사업주만 부담금 납부 의무가 있습니다. (단, 고용의무는 50인 이상부터)

**Q. 단시간/재택근무도 인정되나요?**  
**A.** 네. 월 60시간 이상이면 1인으로 인정됩니다. **중증장애인은 월 60시간 미만(주 15시간 미만)**이여도 30% 이상 시 인정되는 특례가 있습니다.

**Q. 근로지원인 신청은 누가 하나요?**  
**A.** 장애인 근로자의 동의를 얻어 **사업주가 공단 지사에 신청**합니다. 자격 심사 후 수행기관을 통해 배치됩니다.

**Q. 자회사형 표준사업장 요건은?**  
**A.** 모회사가 주식 50% 이상 소유하고, 직원의 30% 이상(중증 50% 이상)을 장애인으로 고용해야 합니다.

# 핵심 요약 & 다음 단계

## 성공적인 고용을 위한 제안

### 3-Step Framework Recap



### Immediate Action Plan

이번 달 (This Month) <span>우선순위</span>	다음 달 (Next Month) <span>준비</span>
<ul style="list-style-type: none"><li><input checked="" type="checkbox"/> 전년도 상시근로자 기준 의무인원 재산정</li><li><input checked="" type="checkbox"/> 미이행 부담금 예산 vs 채용 예산 비교</li><li><input checked="" type="checkbox"/> 장애인공단 '기업 고용컨설팅' 신청</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> 채용 직무 확정 및 모집 공고안 작성</li><li><input type="checkbox"/> 사내 편의시설 현황 점검 (경사로 등)</li><li><input type="checkbox"/> 유관기관(복지관, 공단) 협력 미팅</li></ul>

# 부록 - 지원제도 한눈에 보기

## 주요 지원 사업 요약

### 1. 고용 환경 및 인프라 지원 (Infrastructure)

제도명	지원 대상	지원 내용 및 한도	핵심 의무 / 요건
고용시설자금 융자	장애인 고용 사업주	· 용도: 작업시설, 편의시설, 기숙사 설치·구입비 · 한도: 사업주당 최대 15억원 (장애인 1인당 1억)	· 융자금 1억원당 장애인 1명 추가 고용 · 5년간 고용 유지 (중증 25% 이상)
시설장비 무상지원	장애인 고용 사업주	· 용도: 장애인용 작업장비, 편의시설, 통근승합차 · 한도: 사업주당 최대 3억원	· 지원금액에 비례하여 장애인 신규고용 및 유지 · 보증보험 가입 필수
보조공학기기 지원	장애인 고용(예정) 사업주 또는 장애인 근로자	· 용도: 작업용 보조공학기기(확대기, 점자단말기 등) · 한도: 1인당 1,500만원 (중증·우대 2,000만원)	· 지원받은 날부터 2년간 고용 유지 · 타 부처 중복지원 불가
장애인 표준사업장	장애인 고용 희망 기업 (자회사형 포함)	· 내용: 설립비용 최대 10억원 무상지원 · 혜택: 법인세/소득세 감면, 공공기관 우선구매	· 상시근로자의 30% 이상 장애인 고용 · 최저임금 이상 지급

### 2. 고용 유지 및 인건비 지원 (Labor Cost & Personnel)

제도명	지원 대상	지원 내용 및 한도	핵심 의무 / 요건
장애인 고용장려금	의무고용률(3.1%) 초과 고용 사업주	· 경증: 남 35만원 / 여 50만원 · 중증: 남 70만원 / 여 90만원 (월/1인)	· 최저임금 이상 지급 필수 · 전액 국고 지원 (부담금과 별 개)
근로지원인 지원	업무수행 능력을 갖춘 중증장애인 근로자	· 내용: 부수적 업무(이동, 수어 등) 지원인력 배치 · 한도: 1일 8시간 이내 (예산 범위 내)	· 본인부담금 시간당 300원
고용개선 장려금	50인~99인 사업주	· 내용: 고용장려금 지급 단가의 50% 수준 지원 · 기간: 의무고용률 달성 시 1년간 지원	· 의무고용률 달성 필수 · 고용인원 증가
기업 고용 컨설팅	장애인 고용 희망 모든 사업주	· 내용: 고용여건 분석, 직무개발, 모집대행 · 비용: 전액 무상 지원	· 공단 지사 신청 · 경영진의 고용 의지 중요

#### 제도 관련 문의 및 신청

위 제도들은 한국장애인고용공단([www.kead.or.kr](http://www.kead.or.kr) / 1588-1519) 지역본부 및 지사를 통해 신청할 수 있습니다. 기업의 규모와 업종에 따라 지원 요건이 상이할 수 있으니, 반드시 사전에 전문가 또는 공단 담당자와 상담하시기 바랍니다.

# 매년 내는 고용부담금, 하티웍스와 함께라면 **30% 이상** 줄일 수 있습니다.

## 장애인 고용부담금, 언제까지 '세금'처럼 버려두실 건가요?

**하티웍스(Heartyworks)**는 기업의 부담금 리스크를 정확히 진단하고, 기업과 근로자 모두가 만족하는 사내 교육·복지 직무 솔루션을 통해 **고용부담금을 30% 이상 획기적으로 절감**해 드리는 장애인 고용 컨설팅 전문 기업입니다.

## 누적 절감액 120억 원 돌파, 숫자가 증명합니다.

SK 벅실리스, GC녹십자, 한화 등 **67개 이상의 선도 기업**들이 이미 하티웍스의 맞춤형 고용 솔루션을 도입했습니다. 하티웍스가 고객사와 함께 줄여낸 고용부담금은 **누적 120억 원**을 훌쩍 넘습니다.

↘ 비용은  
**30% 이상 DOWN!**

✓ 채용부터 사후 관리까지  
**업무 부담 DOWN!**

## ☎ 제도 문의부터 견적까지, 언제든 편하게 물어보세요!

"우리 회사는 규모가 애매한데 어떻게 준비해야 할까?"  
"2027년에 제도가 바뀐다는데 구체적으로 뭘 해야 하지?"

당장 도입을 결정하지 않으셔도 괜찮습니다. 복잡한 장애인 고용 제도에 대한 단순 문의나, 무료 시뮬레이션이 필요하시다면 주저 말고 연락해 주세요. 하티웍스의 전문가들이 명쾌한 해답을 드립니다.

### 무료 상담 및 시뮬레이션 신청

전화 상담  
**02-6925-1203**

이메일 문의  
**business@heartyworks.com**

홈페이지  
**www.heartyworks.com**