

시 민

문서번호	인사과-5818
결재일자	2018.2.27.
공개여부	대시민공개
방침번호	행정1부시장 방침 제32호

주무관	인사지원팀장	인사과장	행정국장	행정1부시장
<i>이용민</i>	<i>심원보</i>	<i>김권기</i>	<i>황인식</i>	<i>02/27</i> <i>윤준병</i>
협 조	인재개발원장 일자리정책담당관 인력개발과장			김상한 정진우 김희갑



---

# 2018년 서울시 장애인공무원 지원 계획

---

2018. 2.

서울특별시  
(행 정 국)

## 사전 검토항목

☞ 해당사항이 있는 부분에 '■' 표시하시기 바랍니다. (※ 비고 : 필요시 검토내용 기재)

구 분	사전 검토항목 점검 사항	검토 완료	해당 없음	비 고
시 민 참 여	● 시민 의견 반영 및 사업 참여 방안을 검토하였습니까? 예) 청책토론회, 설문조사, 시민공모 등	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
전 문 가 자 문	● 관련 전문가 의견을 반영하였습니까? 예) 자문위원회 개최, 타당성 검토, T/F 운영 등	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
갈 등	● 이해 당사자 간 갈등발생 가능성을 검토하였습니까? 예) 주택가 공공주차장 조성, 택시 불법영업 단속 등	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
사 회 적 약 배 자 려	● 사회적 약자에 대한 배려를 검토하였습니까? 예) 아동, 장애인, 한부모 가정 등	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
성 별 분 리 통 계	● 성별분리통계 작성여부를 검토하였습니까? 예) 인적통계 남·여 구분, 수혜집단의 남·여 구분 등	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
일 자 리	● 일자리 창출 효과 및 일자리 수를 검토하였습니까? 예) 직·간접 채용, 취업알선, 전문인력양성, 창업지원 등	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
선 거 법	● 공직선거법에 저촉 여부를 검토하였습니까? 예) 홍보물 배포, 표창수여, 경품지급, 기부행위 등	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
안 전	● 시민 안전 위험요인과 안전대책을 검토하였습니까? 예) 장소·시설물 점검, 안전관리 인력확보 등	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
타 기 관	● 타 기관 협의·협력(타 자원 활용 등)을 하였습니까? 예) 중앙부처, 타 지자체, 투자·출연기관, 민간단체 등	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
홍 보	● 사업 홍보 방안을 검토하였습니까? 예) 보도자료, 기자 설명회, 현장 설명회 등	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
정 책 영 문 화	● 정책 영문화 및 해외홍보 방안을 검토하였습니까? 예) 영문 제목·요약, 해외 언론 보도, 외국어 홈페이지 등	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
바 른 우 리 말	● 불필요한 외국어·와이어 표현 대신 <b>바른 우리말</b> 을 사용하였습니까? 예) 스페이스, 플랜, 앵커시설, 거버넌스, 인큐베이팅, 매칭 등	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
결 재 문 서 공 개	● 공개 여부를 “비공개”로 설정했다면 법적근거를 명확히 검토하였습니까? 예) 정보공개법 제9조 제1항 제1호~제8호	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
지 속 가 능 성	● 정책·계획 등의 지속가능성을 검토하였습니까? 예) 지역경제 발전, 사회적 형평성, 환경의 보전 등	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

# 목 차

I .	추진근거	1
II .	추진경과	1
III .	주요성과 및 개선과제	2
IV .	서울시 장애인공무원 현황	4
V .	'18년 추진과제	5
VI .	세부 추진계획	6
	1. 경력개발 강화	6
	① 직무배치 및 전보 등 지원	6
	② 실·국간 장애인공무원 균형배치	8
	③ 맞춤형 교육훈련 실시	10
	④ 전문직위 및 전문관 지정	11
	2. 장애인공무원 인식개선 교육 실시	12
	① 5급 이상 간부 인식개선 교육	12
	② 실·국 인사담당 인사관리 매뉴얼 교육	12
	③ 찾아가는 인식개선 교육 확대	13
	3. 직무코디네이터 역할 확대	14
	① 직무코디네이터 활동 다양화	14
	② one-stop상담센터 운영 활성화	15
	4. 근무환경 개선 지원	16
	① 재활보조공학기기 맞춤형 지원	16
	② 근로지원인 적기 배치	17
	③ 한시도우미서비스 시범운영	18
VII .	행정사항	19

- 함께 더불어 일하는 조직문화 조성을 위한 -  
**2018년 서울시 장애인공무원 지원 계획**

장애유형별 특성을 고려한 체계적 인사관리 및 업무편의 제공을 통하여  
원활한 조직적응과 직무수행을 지원하고자 함

## I 추진근거

- 지방공무원법 제25조(임용의 기준), 제77조(능력증진에 관한 사항)
- 장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제11조(정당한 편의제공 의무)
- 「서울특별시 장애인공무원 지원 조례」

## II 추진경과

- 2013.11.27.: 장애인공무원 인사운영 개선방안 시행
- 2013.12. 1.: 장애인공무원 원스톱상담센터 개설·운영
- 2015. 4. 1.: 중증장애인공무원 근로지원인 시범도입·운영
- 2015. 7.15.: 직무 코디네이터(전문상담사) 신규채용·운영
- 2016. 1. 7.: 전국최초 「서울특별시 장애인공무원 지원조례」 제정
- 2017. 4.13.: 「서울시 장애인공무원 인사관리 매뉴얼」 제작·배포

### Ⅲ

## 주요성과 및 개선과제

### 1

### 주요 성과

- 「서울시 장애인공무원 인사관리 매뉴얼」 제작·배포를 통하여 체계적 인사관리 토대 마련
  - 장애인공무원의 신규채용부터 보직관리, 경력개발, 근무환경개선 등 장애유형별 특성을 고려한 체계적인 인사관리 지원
    - 신규채용·보직관리 기준, 장애유형별 직무배치 시 유의사항
    - 근무 시 배려사항, 근로지원인 및 재활보조공학기기 지원
    - 교육훈련, 근무성적평정 및 승진제도
    - Q&A, 관련 법령 등 각종 인사관리 참고자료
  - 서울시 전부서 및 자치구, 투자출연기관 등 총 500부 배부하고, 각 부서 인사담당자 130명 대상 실무교육 실시('17.4월)
- 장애인 인식개선 교육을 강화하여 함께하는 조직문화 조성
  - 실국별 '찾아가는 교육' 실시로 비장애인공무원의 장애유형별 이해도 향상
    - 근무시 배려사항 등 체험위주의 실효성 있는 교육 실시
    - '17년 4개 실·국·사업소 총 429명 이수
  - ※ 교육실시대상 : 서울시립대, 복지본부, 관광체육국, 상수도사업본부



## □ 근로지원인 및 재활보조공학기기 지원 확대로 업무능률 향상

- 중증장애인공무원을 대상으로 근로지원인 지속적 지원
  - 장애특성을 고려한 직무평가 실시 후 근로지원인 지원여부 및 지원시간 결정
  - ※ 근로지원인 지원대상자 : '16년 6명 → '17년 7명
- 업무편의를 위한 보조공학기기 지원대상 확대 ('16년 18명 → '17년 24명)
  - 점자정보단말기, 한손키보드, 소리증폭장치 등 장애유형별 적합한 보조공학기기를 상담·지원하여 업무효과성·편의성 증대

## □ 장애인공무원 직무코디네이터 및 one-stop 상담센터 운영

- 장애로 인한 개별고충 사례관리 및 심리·정서적 지원
  - 전담 상담창구 마련하여 인사 및 근무고충 신속해결 ('16년 68건 → '17년 75건)

## 2 개선 과제

### □ 직무배치 강화

- 실·국별 장애인공무원 장애유형 및 개별직무 전수조사를 실시하여, 신규임용·전보시 적합업무 부여를 통한 업무적응 지원 강화

### □ 장애인 인식개선 교육 강화

- 인식개선교육 대상부서를 장애인공무원 근무 전부서로 확대
- 체계적 인사관리를 위한 인사담당자 「인사관리 매뉴얼」 교육 실시

### □ 근무환경 개선 지원

- 보조공학기기 이용자 만족도 조사 및 피드백을 통한 지원 만족도 향상
- 한시도우미 제도 운영으로 실무수습 중증장애인 공무원 등 지원대상 확대

## IV 서울시 장애인공무원 현황

(2017.12.31. 기준)

### □ 총괄현황

- 근무인원 : 총 1,873명 (단위 : 명)

계(중증장애인)	시 본청·사업소	자치구
1,873(379) (5.17%)	288(44) (3.22%)	1,585(335) (5.77%)

- 장애인고용률

서울시 장애인고용률	법정 의무고용비율	법정비율 초과분
5.17%	3.2%	1.97% ↑

※ 지자체 장애인공무원 의무고용률 : **3.2%**(장애인고용촉진및직업재활법 제28조의3)

### □ 세부현황

- 장애유형별 현황 (단위 : 명)

구분	계(중증장애인)	지체장애	시각장애	청각장애	뇌병변	기타
계	1,873 (379)	1,060	317	96	96	304
시 본청 사업소	288 (44)	158	48	22	11	49
자치구	1,585 (335)	902	269	74	85	255

- 성별 현황 (단위 : 명)

구분	합계			시 본청·사업소			자치구		
	계	남	여	계	남	여	계	남	여
합계	1,873	1,424 (76.0%)	449 (24.0%)	288	250	38	1,585	1,174	411

- 연령별 현황 (단위 : 명)

계	20대	30대	40대	50대
1,873	162 (8.7%)	649 (34.7%)	470 (25.0%)	592 (31.6%)

- 직군·직급별 현황(본청 및 사업소)

- 직군별 현황 (단위 : 명)

계	행정직	기술직	관리운영직	연구직	기타
288	157 (54.5%)	86 (29.9%)	34 (11.8%)	8 (2.8%)	3 (1.0%)

- 직급별 현황 (단위 : 명)

계	4급 이상	5급(연구관 포함)	6급(연구사 포함)	7급	8급 이하
288	2 (0.7%)	26 (9.0%)	76 (26.4%)	128 (44.4%)	56 (19.5%)

V

## '18년 추진과제

[4개 항목, 12개 과제, 신규 4개 과제]

### 1 경력개발 강화

- 1 직무배치 및 전보 등 지원 **강화**
  - 장애인공무원 개별배치직무 전수조사 및 DB구축 **신규**
- 2 실·국별 장애인공무원 균형배치 **지속추진**
- 3 맞춤형 교육훈련 실시 **지속추진**
- 4 전문직위 및 전문관 지정 **지속추진**

### 2 장애인공무원 인식개선교육 실시

- 1 5급이상 간부 인식개선 교육 **지속추진**
- 2 실·국 인사담당 「장애인공무원 인사관리 매뉴얼」 교육 **강화**
- 3 찾아가는 장애인공무원 인식개선 교육 확대 **강화**

### 3 직무코디네이터 역할 확대

- 1 직무코디네이터 활동 강화 **강화**
  - 장애인공무원 근무환경 점검 실시 **신규**
- 2 one-stop상담센터 운영 활성화 **지속추진**

### 4 근무환경 개선 지원

- 1 재활보조공학기기 맞춤형 지원 **강화**
  - 기기 이용자 만족도 조사 **신규**
- 2 근로지원인 적기 배치 **지속추진**
- 3 한시도우미서비스 시범운영 **신규**



## VI

# 세부 추진계획

## 1

### 경력개발 강화

#### ①

#### 직무배치 및 전보 등 지원

#### 강화

#### □ 현황

- 실국의 장애인공무원 전입기피로 신규배치 및 전보 등이 어려움
  - 장애인공무원 직무코디네이터 '17년 상담건수 75건 중 37건(49.3%)이 전보·근평 관련 상담이며, 그 중 전보가 24건(32%)으로 가장 많음
- 실국별로 장애유형 및 개별직무 특성 고려한 직무 발굴 미흡
  - 장애특성 등을 고려한 직무분석 없이 희망 부서 등을 고려하여 배치

#### □ 추진계획

#### ① 직 무 배 치

- 배치직무 발굴 : 장애인공무원 개별직무 전수조사 실시
  - 조사시기 : 상반기(별도 세부계획 수립)
  - 조사대상 : 중증 및 경증 장애로 인해 업무배치 시 어려움을 겪는 유형(사청각, 뇌병변 등)
  - 조사내용 : 장애특성, 직무내용, 이전 근무경력, 업무수행 시 필요한 배려사항 등
  - 조사방법 : 인사정보시스템 내 자료 추출 및 설문조사 실시
- 직무분석 : 장애특성을 고려한 직무배치 사례 분석 및 자료화
  - 장애유형 중심으로 직무배치 사례를 직렬별로 분석하여 데이터베이스(DB) 구축
- 사후관리 : 직무배치 자료를 활용한 장애인공무원 직무적응 지원
  - 장애특성을 고려한 수행가능직무를 발굴하여 장기근무를 통한 전문성 강화
  - 유형별 축적된 자료는 적합 직무 배치 시 활용하여 인사 고충 해소

## ② 전 보 지원

- 장애유형 및 개인별 역량을 고려한 직무분석 후 배치
  - 기존 근무경험 있는 직원은 해당 직무 결원발생시 우선 배치
- 직무코디네이터를 통한 해당 실·국 장애인공무원 배치 사전제안
  - 장애정보, 주요경력, 희망부서의 업무 및 장애인공무원 배치 비율 고려

## ③ 근무평정·승진

- 근무평정 지침 및 심사기준에 장애인공무원 우대 반영
  - 근무평정 및 승진시 비장애인공무원과 동일조건일 경우 우대하도록 지침에 명시
    - ※ 「2017년 하반기 정기 근무성적평정 운영지침」(행정1부시장 방침)
  - 규정적용 실효성을 높이기 위해 부서장과 인사상담 수행 정례화

### ▶ 부서장과의 정기상담 제도 도입·운영

- 시 기 : 연 2회(정기인사 전보 또는 근무평정 전)
- 방 법 : 부서장과 상담 후 상담결과 인사과로 제출

## ④ 멘토링제 운영

- 신규임용자 대상 멘토링제 운영을 통한 조직적응 지원
  - 멘 티 : 신규임용 장애인공무원 및 실무수습 장애인, 기 근무자 중 희망자
  - 멘 토 : 인생선배, 직장선배로서 귀감이 되는 공무원
  - 멘토링 내용 : 업무지원, 조직문화, 공직 애로사항, 기타 인생상담 등
  - 운영방법 : 제한 없이 멘토·멘티 자율적 운영
  - 활동지원 : 멘토링제 연계·지원(인력개발과)

□ 추진일정 : '18년 연중 상시

## ② 실·국간 장애인공무원 균형배치

지속추진

### □ 현 황

#### ○ 일부 실·국에 장애인공무원 배치 편중되어 균형배치 운영 어려움

- 장애인 수 상위 10개 실·국 근무인원이 전체 장애인공무원의 53.4%를 차지
- 반면, 7개 실·국·사업소는 장애인공무원 미근무
  - ▶ 대변인, 민생사법경찰단, 도시공간개선단, 지역발전본부, 소방재난본부, 시립미술관, 교통방송

※ 현원 대비 장애인공무원 근무비율 상위 10개 실·국 ('17.12.31. 기준)

연 번	실 국	현 원	장 애 인	비 율
1	복지본부	143명	12명	8.39%
2	서울시립대학교	120명	10명	8.33%
3	시민감사옴부즈만위원회	32명	2명	6.25%
4	일자리노동정책관	71명	4명	5.63%
5	정보기획관	186명	10명	5.38%
6	서울혁신기획관	105명	5명	4.76%
7	관광체육국	212명	10명	4.72%
8	상수도사업본부	1,781명	82명	4.60%
9	보건환경연구원	289명	13명	4.50%
10	여성가족정책실	137명	6명	4.38%

### □ 추진계획

- 장애인공무원 비율이 낮은 실·국 전보희망시 우선배치
- 장애인공무원 희망내신 실·국 기관평가시 균형배치 성과평가결과 점수 반영(최대 2점) 등 인센티브 부여
  - 특정 우수직원에 대한 전입내신 경합시 평가결과 우수 실·국에 우선 배치

〈2017년 하반기 기관별 장애인공무원 균형배치 성과 평가결과〉

구 분		기관 수 (비율)	기 관 명
배 점	장애인근무비율		
2.0점	5% 이상	10개소 (22.2%)	감사위원회, 시민감사옴부즈만위원회, 여성가족정책실, 일자리노동정책관, 정보기획관, 복지본부, 관광체육국, 인재개발원, 보건환경연구원, 서울시립대학교
1.5점	3% 이상 5% 미만	6개소 (13.3%)	서울혁신기획관, 경제진흥본부, 문화본부, 재무국, 평생교육국, 상수도사업본부
1.0점	2% 이상 3% 미만	9개소 (20.0%)	비상기획관, 도시교통본부, 기후환경본부, 안전총괄본부, 주택건축국, 푸른도시국, 물순환안전국, 한강사업본부, 서울대공원
0.5점	1% 이상 2% 미만	9개소 (20.0%)	기획조정실, 행정국, 시민건강국, 기술심사담당관, 도시재생본부, 도시기반시설본부, 은평병원, 서울역사박물관, 시의회사무처
0.0점	1% 미만	11개소 (24.5%)	대변인, 시민소통기획관, 민생사법경찰단, 도시공간개선단, 도시계획국, 지역발전본부, 소방재난본부, 어린이병원, 서북병원, 시립미술관, 교통방송

□ 추진일정 : '18년 전보 인사 시

### ③ 맞춤형 교육훈련 실시

지속추진 (주관·협조 : 인력개발과)

#### □ 현 황

- '15년부터 특화된 교육프로그램 운영으로 장애인공무원 역량강화
  - 글로벌 단기 특화연수, 힐링캠프, 재활치료를 위한 운동처방 프로그램 운영
  - 사이버교육과정 개설·운영으로 장애로 인한 신체적 제약 해소
    - ※ 2017년 리더십교육 : 장애인공무원의 경우 직급별 14시간 사이버 교육으로 대체
- 신규임용 및 대인관계·자존감 향상을 위한 교육프로그램 부족

#### □ 추진계획

- 장애인공무원의 대인관계 및 자기개발 등 프로그램 개발·운영
  - 주요 교육전문기관 : 한국능률협회(KMAC), 한국생산성본부(KPC)
- 집합교육 이수가 어려운 경우 대체가능한 사이버교육과정 운영
  - 리더십의무교육을 사이버교육으로 실시 가능하도록 방침 개정 시행

##### ▶ 의무집합교육 현황

- 교육훈련기관 : 연 14시간 / • 리더십교육 : 직급별 14시간

- 청각장애인 교육참석 시 수화통역사 및 속기서비스 지원
  - 인재개발원 등 교육참석 시 수화통역사 등 적기 지원
- 장·단기 국내 훈련연수 대상자 선발시 장애인공무원 우대
  - 계획수립 시 장애인공무원 우대조항 명시하여 장애로 인한 이동불편 해소
  - 교육 수행에 필요한 교통비, 도우미 등 부대비용 추가 지원

- 추진일정 : '18년 연중 상시 ※ 세부사업별 기존 추진일정과 연계·운영

#### ④ 전문직위 및 전문관 지정

지속추진

#### □ 현 황

- 장애인공무원 전보 시 희망하는 부서나 업무 배치에 많은 어려움이 있음
- 보직관리제 적용한 전문직위 및 전문관 선정으로 경력개발 필요

※ 전문직위·전문관 현황 : 장애인 7명 / 전체 435명 (1.6%) ('17.12.31.현재)

연번	소속기관	직렬	직급	전문분야(채용직위)	지정일
1	강서도로사업소	행정	07	운행제한 위반차량 단속	'14.08.01
2	시민감사옴부즈만위원회	행정	06	고충민원 조사업무	'15.04.01
3	서울도서관	사서	07	장애인 열람서비스	'15.04.01
4	보건환경연구원	보건연구사	06	신종 농약 분석	'15.11.01
5	체육시설관리사업소	녹지	07	녹지·잔디 관리	'16.03.04
6	강동수도사업소	기계운영	07	수계조절 요원	'17.10.01
7	행정국	행정	07	기강감찰 업무	'17.10.01

#### □ 추진계획

- 추진목표 : 전문관 15명 지정 ('17년말 비교 2배 증원)

구 분	현황(17.12.31.)	장애인공무원 목표
전문직위	738개	20개
전문관	435명	15명

※ 전문직위 및 전문관 운영 개선계획 수립시 반영

#### ○ 추진방법

##### ▶ 기 근무자

- 장애인공무원 수행업무 중 전문성을 요하는 경우 전문직위 발굴·추천
- 관리운영직 중 현장경험 및 기술전문성 필요한 분야 적극 발굴

##### ▶ 신규임용자

- 장애특성·경력 고려 부서배치, 직무탐색기간을 거쳐 해당직무에 대한 '장애인전문관'으로 지정하여 보직관리 강화

#### □ 추진일정 : '18년 연중 상시

## 2

# 장애인공무원 인식개선 교육 실시

### □ 현 황

- 5급 이상 간부 인식개선 교육 지속 실시
  - 인재개발원 4·5급 승진리더과정 교육과 연계 운영
- 실국 부서 인사담당 장애공무원 인사관리 교육 실시
  - 임기제공무원 부서 인사담당 인사실무 교육시 병행 실시
- 장애인공무원 다수 근무부서에 찾아가는 인식개선 교육 실시
  - '16년 2개 부서 총 111명, '17년 4개 부서 총 429명 참여

### □ 추진계획

- (관리자 대상) 5급이상 간부 장애인 인식개선 교육 **지속추진**
  - 대 상 : 5급 이상 간부
  - 방 법 : 기존 간부 대상 교육프로그램과 연계하여 추진

4급 이상

함께 서울 아카데미(주관 : 인력개발과)  
4급 승진리더 과정(주관 : 인재개발원) 등

5급 팀장

팀장 리더십 교육(주관 : 인재개발원)  
5급 승진리더 과정(주관 : 인재개발원) 등

- (실·국 인사담당 대상) 장애인공무원 인사관리매뉴얼 교육 **강화**
  - 대 상 : 각 실국 인사담당 실무자
  - 시 기 : 연 1회 (인사실무 교육시 포함)
  - 방 법 : 「서울특별시 장애인공무원 인사관리 매뉴얼」 활용
  - 내 용 : 보직관리, 경력개발, 근무환경 개선 등 인사관리

○ (비장애인공무원 대상) 체험위주 찾아가는 인식개선교육 확대 **강화**

- 일 정 : 연 6회

- 대 상 : 장애인공무원 근무 실·국·본부 및 사업소 전직원

※ '17년 : 장애인공무원 다수 근무부서 위주 교육(복지본부, 상수도사업본부 등)

- 방 법

① 실·국 단위 비장애인공무원의 장애체험 등 참여 위주 교육 실시

② 해당 실·국 또는 본부로 직접 찾아가는 인식개선교육 실시

- 시간별 내용(안)

시간(분)	주요 교육내용	비 고
10'	어떤 시선(장애에 대한 이해)	동영상
50'	장애, 함께 생각해 보기(장애관련 정보 교육)	전문강사
50'	장애인동료와 함께 일하기(에티켓)	
10'	질의응답 및 마무리	

- ▶ 주요 장애유형에 대한 장애정도, 일상생활의 불편함 등 이해
- ▶ 장애인 이해도 제고를 위한 장애유형별 대응 및 에티켓 등
- ▶ 장애인의 정의, 장애인 인권침해 예방 및 인권침해 사례 등

- 소요예산 : 인력개발과 직장교육활성화 예산 활용

※ 장애 인식개선 교육자료 및 강사 활용 (한국장애인고용공단 행동프로그램 등)

□ 추진일정 : '18년 연중 상시



### 3 직무코디네이터 역할 확대

#### ① 직무코디네이터 활동 강화

강화

#### □ 현 황

- '15. 7.부터 장애인공무원 직무코디네이터(전문가)채용 · 운영

▶ 주요직무 : 직무분석 및 조정, 직무개발 및 배치, 심리·정서적 지원 및 개별사례 관리, 근무환경 · 근무조건 · 대인관계 등 자문, 기타 역량강화 지원

- 신규임용 대상 직무 적응 지원 및 중증장애인 대상 초기 상담 실시
- 근무기관별 장애인 근무환경 조성 사전점검을 통한 근무만족도 향상

#### □ 추진계획

- 신규채용 장애인공무원 대상 멘토링 실시로 원활한 공직적응 지원
  - 간담회를 통하여 업무지식 공유 및 장애인공무원 선배와의 대화 등 추진
- 장애로 인해 불편을 겪고 있는 중증 장애인공무원 집중 지원
  - 장애유형 및 개인별 역량을 고려하여 충분한 직무분석 후 배치
  - 장애인 또는 소속부서 요청에 따른 개별 고충사례 관리 및 심리·정서적 지원
- 힐링센터와 연계한 심리·정서적 집중지원 실시
  - 지원대상 : 초기상담 이후 주기적인 상담이 필요한 장애인공무원
  - 지원방법 : 우리시 힐링센터의 개별상담프로그램 대상으로 추천
  - 지원내용 : 심리상담프로그램 실시(힐링센터 전문상담사와 협력)
- 장애인공무원 근무환경 사전점검 시범 실시
  - 점검대상 : 각 수도사업소(8개소) 및 도로사업소(6개소)
  - 점검내용 : 장애인편의시설 설치여부, 건의사항 등
  - 활용계획 : 근무시설이 양호한 사업소 우선배치 및 점검기관 확대

#### □ 추진일정 : '18년 연중 상시

## ② one-stop상담센터 운영 활성화

지속추진

### □ 현 황

- 장애인공무원의 각종 애로사항 상담을 위해 「one-stop 상담센터」(e-인사마당) 운영 중이며, 상담센터 이용률은 매년 지속적 증가 추세('15년 58건 → '16년 68건 → '17년 75건)

구 분	계	전보·교류	승진·근평	교육	보조기기신청	기타
2015년	58	18	9	1	22	8
2016년	68	25	11	9	21	2
2017년	75	24	13	2	28	8

### □ 추진계획

- (홍보) 장애인공무원 네트워크 등 활용한 상담센터 안내(온·오프라인)
  - 장애인공무원 동호회 활용 홍보, 전 부서 대상 상담센터 활용 안내 등
- (운영방법) 상담내용별 처리절차 및 기한을 사전 공지하여 체계적 운영
  - 원칙적으로 즉시 처리하되, 즉시처리가 어려운 경우 사전 안내 후 지속 관리
- (운영절차) 직무코디네이터 상담 및 인사과장과의 면담 연계·지원
  - 매월 2회 인사과장과의 비공개 정기 인사상담 활용

#### ▶ 행정국장·인사과장 비공개 정기 인사상담 개요

- 상담시간 : 매월 2회(14:00~18:00) ※4시간 동안 30분 단위 8명 상담
- 상 담 자 : 4급 이상 → 행정국장 ※승진예정자 포함  
5급 이하 → 인사과장
- 상담방법 : 상담시스템 사전예약, 별도 상담실 대면상담
- 예약기간 : 인사상담일 전주 월 09:00 ~ 목 18:00

### □ 추진일정 : '18년 연중 상시

## 4 근무환경 개선 지원

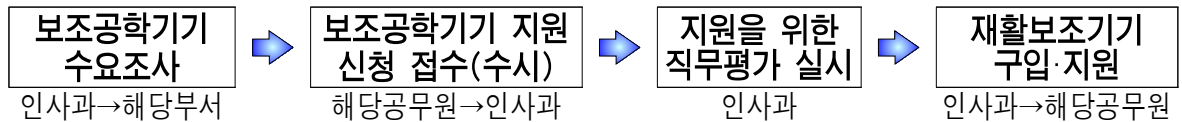
### ① 재활보조공학기기 맞춤형 지원

강화

#### □ 현 황

##### ○ 장애인공무원의 신체적 제약 해소 및 업무편의 지원

- 지원품목 및 예산액: 장애유형별 업무용 보조공학기기(50,000천원)
  - ▶ 점자정보단말기(시각), 한손키보드(지체), 소리증폭장치(청각) 등
- 지원금액 : 1인당 최대 10백만원(중증은 15백만원) 이내 지원
- 지원기준 : 장애정도와 업무상 필요도 및 기존 지원여부 등을 고려



#### □ 추진계획

- (신규임용자) 신규임용후보자 등록 시 직무코디네이터와 사전상담 실시
- (지원방법) 장애 불편정도 및 직무수준 평가 후 보조공학기기 지원
  - ▶ 기 근무자 : 연중 수시신청 접수 및 지원
  - ▶ 신규채용자 : 필요한 보조공학기기를 임용 전 사전파악 후 임용시 지원
- (사후관리) 재활보조공학기기 사용에 따른 안전교육 등 관리체계 구축
  - 재활보조공학기기 지원에 따른 사무환경 개조 지원(해당부서 협조)
  - 실내용 전동 스쿠터 등 이동지원 보조기기 공급 시 안전사고예방 사전안내
- (평가·환류) 재활보조공학기기 사용자 만족도 조사('18년 상반기)
  - 조사대상 : 재활보조공학기기 사용자
  - 내용·방법 : 사용편의성, 활용도, 만족도 등(설문지 조사)
  - 결과활용 : 조사결과는 추후 재활보조공학기기 구입시 반영

#### □ 추진일정 : '18년 연중 상시

## ② 근로지원인 적기 배치

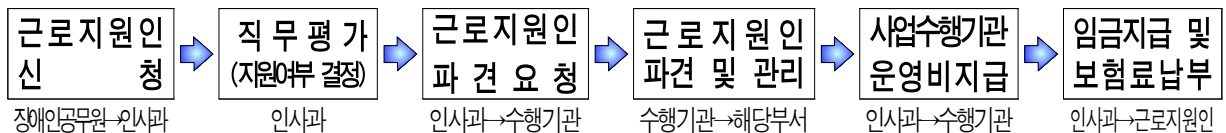
지속추진

### □ 현 황

- '15.4.1.부터 근로지원인 제도 시범도입(전국 공공기관 최초시행)  
※ 「서울특별시 장애인공무원 지원조례」 제정(2016.1.)으로 지원근거 마련

▶ 근로지원인 : 장애인공무원이 원활히 직무를 수행할 수 있도록 신체 활동 등에 필요한 서비스를 제공하는 사람 (서울특별시 장애인공무원 지원조례 제2조 3호)

- 지원규모 : '15년 5명 → '16년 6명 → '17년 7명 → '18.1월 현재 8명
- 지원절차



### □ 추진계획

- (사전조사) 장애인공무원 근로지원인 이용활성화를 위한 수요조사  
- 장애인공무원 one-stop상담센터로 수시 지원신청 가능
- (지원방법) 장애유형별 특성 고려한 근로지원인 지원대상 결정  
- 신규신청자 : 직무코디네이터 직무평가로 지원여부 등 결정  
- 기이용대상자 : 기존 지원기준 적용하여 지속적 지원
- (사후관리) 근로지원서비스 이용자 간담회 실시  
- 근로지원 이용현황 및 개선의견 수렴하여 향후 지원시 반영
- (수행기관) 서울시와 '중증장애인독립생활연대' 약정체결 수행  
- 한국장애인고용공단 사업수행기관과 매년 약정체결 후 근로지원인 파견·지원  
- 소요예산 : 137,641천원

### □ 추진일정 : '18년 연중 상시

### ③ 한시도우미서비스 시범운영 **신규** (협조 : 일자리정책담당관)

▶ 한시도우미 서비스 : 근로지원인 이용대상이 아닌 경증 및 실무수습 중증장애인 임용후보자 중에서 **부수적 업무수행이 어려운 경우** 한시적으로 도우미 배치

#### □ 현 황

- 경증 뇌병변 및 시청각장애를 가진 공무원 및 실무수습 중증 장애인 공무원 임용후보자까지 인력지원 확대 필요
  - 근로지원인은 재직 중인 중증 장애인공무원에 대상이 한정되어 있음

#### < 지원대상자 >

- ① 전화민원 등 민원이 많은 업무를 수행하는 **청각장애3급(경증)** 공무원
- ② 진행성 질환을 앓고 있는 **시각4급(경증)** 장애인공무원의 문서 대독 지원
- ③ **실무수습** 중인 중증장애인공무원 임용후보자

#### □ 추진계획

- 운영개요
  - 지원대상 : **경증장애인공무원 및 실무수습 중인 중증장애인 임용후보자**
  - 선정방법 : 본인 또는 부서장의 신청에 따라 직무평가 후 대상선정
  - 지원기준 : 최대 1년 이내 / 1인 1일 최대 6시간 이내
- 지원방법 : 공공근로사업(주관 : 일자리정책담당관) 연계
- 소요예산 : 일자리정책담당관 공공근로예산 활용
  - 7,778천원(기간제근로자 등 보수)

#### □ 추진일정 : '18년 연중 상시

## VII 행정사항

### □ 추진과제별 부서별 계획수립 시 반영

○ 추진부서별 실적 인사과 제출 : '18. 12월한

### □ 과제별 추진부서 및 일정

추진과제	추진부서 (협조부서)	추진일정
<b>1] 경력개발 강화</b>		
① 직무배치 및 전보 등 지원 - 부서배치, 전보, 근무평정·승진 개선 등 - 신규임용 장애인공무원 멘토링제 운영	인 사 과 인 력 개 발 과	'18년 연중상시
② 실·국간 장애인공무원 균형배치	인 사 과	'18년 연중상시
③ 맞춤형 교육훈련 실시 - 청각장애인공무원 교육 시 수화통역사 지원 등 - 국내 훈련(연수) 대상자 동일조건 시 우대 선발	인 력 개 발 과 (인 사 과)	'18년 연중상시 ※기존 일정 연계
④ 전문직위 지정 및 전문관 선발	인 사 과	'18년 연중상시
<b>2] 장애인공무원 인식개선 교육 실시</b>		
- 5급 이상 간부 교육프로그램 연계 교육 지원 - 실국 인사담당자 장애인공무원 인사관리 교육 - 장애인공무원 근무 실국 대상 찾아가는 교육 실시	인 사 과 인 력 개 발 과 인 재 개 발 원	'18년 연중상시 ※기존 일정 연계
<b>3] 직무코디네이터 역할 확대</b>		
① 직무코디네이터 활동 다양화	인 사 과	'18년 연중상시
② one-stop상담센터 운영 활성화		
<b>4] 근무환경 개선 지원</b>		
① 재활보조공학기기 맞춤형 지원	인 사 과	'18년 연중상시
② 근로지원인 적기 배치		
③ 한시도우미서비스 시범운영	인 사 과 (일자리정책담당관)	