**장애인고용 우수사업주 실사 증빙자료 요청 지표**

작성기준일: 2019.7.4

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **분류** | **지표 내용** | **지표번호** |
| **I. 장애인 모집 및 채용관련 우대조치** | 1 | 우리 회사(기관)는 장애인 채용을 목적으로 신규 직무개발을 추진한 사례가 있다 | 3-5 |
| 2 | 우리 회사(기관)는 장애인 모집 및 채용방식을 개선한 사례를 제시할 수 있다(예) 직원채용 시 장애인 우대정책(장애인 가산점 포함), 장애인 구분모집, 특별채용 등 | 3-8 |
| 3 | 우리 회사(기관)는 입사 지원, 평가 및 면접을 포함한 모든 채용단계에서 장애인에게 정당한 편의를 제공한다는 점을 명확히 알리고 있다(예1) 언어 및 청각장애인 응시자는 면접이나 구두시험을 서면시험으로 대체(예2) 시각/학습능력에 장애가 있는 경우 또는 손 사용에 제한이 있는 경우 테이프레코더, 구두 및 컴퓨터를 활용한 답변 허용(예3) 기타 장애인에 대한 이동편의 제공, 시험시간 조정 등 | 3-3 |
| 4 | 우리 회사(기관)는 중증·여성·고령·발달 장애인 등 노동시장 취약장애인의 고용확대를 위한 방안이 마련되어 있다 | 3-2 |
| **II. 장애인 근로자의 근로조건 및 처우 개선** | 5 | 우리 회사(기관)는 장애인 직원을 포함해 전체 직원의 건강 및 삶의 질의 향상을 위한 정책 또는 프로그램을 운영하고 있다 | 4-7 |
| 6 | 우리 회사(기관)는 장애인 직원의 장애특성을 감안해 직무배치전환·승진·전보 등을 실시해 근로조건이나 처우를 개선한 사례를 제시할 수 있다 | 4-9 |
| 7 | 우리 회사(기관)는 장애인직원의 고충 접수 및 처리를 위한 상담 창구 또는 인력이 있다 | 4-1 |
| 8 | 우리 회사(기관)는 장애인직원의 근속연수를 관리\*하고 있다\*장애인 평균 근속연수 파악 및 비장애인직원의 근속연수와 비교 실시 | 4-3 |
| 9 | 우리 회사(기관)는 장애인직원의 직무배치 및 인사관리에 대한 규정/지침 마련 및 교육훈련 실시 사례가 있다\*장애특성을 감안한 직무배치, 장애인 직원의 장애로 인한 직무수행의 불편시 조치를 취하거나 직무 변경 등을 위한 인사관리 | 2-3 |
| **III. 장애인 근로자 근무환경 개선** | 10 | 우리 회사(기관)는 임직원 대상으로 직장 내 장애인 인식개선 교육에 대한 규정/지침 마련 및 교육훈련 실시 사례가 있다 | 2-1 |
| 11 | 우리 회사(기관)는 장애인직원의 인적자원개발(업무능력 및 성과 향상, 적응지원, 직무몰입도\* 제고 등)을 위한 정책 또는 프로그램을 운영한 사례를 제시할 수 있다\* 자신의 직무에 자긍심과 일체감을 갖고 열심히 직무를 수행하는 정도(예) 직원네트워크/커뮤니티 지원 및 멘토시스템 등 | 4-8 |
| 12 | 우리 회사(기관)는 신규 장애인 입사자의 정당한 편의 제공 필요 여부를 조사하고 조치를 취하고 있다 | 3-4 |
| 13 | 우리 회사(기관)는 장애인 고객 및 직원의 요구로 인해 시설/건물의 접근성을 개선시키거나 장애인 편의시설\*을 설치한 사례를 제시할 수 있다\*장애인편의시설 : 장애인이 일상생활에서 이동하거나 시설을 이용할 때 편리하게 하고, 정보에 쉽게 접근할 수 있도록 하기 위한 시설과 설비(예) 휠체어 경사로, 장애인화장실, 문턱없애기, 자동문설치, 계단연속손잡이, 장애인전용주차구역 등의 설치 및 개조, 장애물 없는 생활환경 인증(BF) 등 | 8-3 |
| 14 | 우리 회사(기관)는 장애인을 위한 비상대피계획과 절차가 수립되어 있다 | 8-1 |
| **IV. 장애친화도 관련 우선 지표** | 15 | 우리 회사(기관)에는 장애친화경영 전략의 수립 및 실행을 담당하는 실무자 또는 부서가 있다. | A-a |
| 16 | 우리 회사(기관)의 장애친화경영을 위한 활동과 성과가 사내에 공유되고 있다 (공유의 예시) CEO speech, 사내 방송, 인트라넷 게시물, 각종 업무보고 등 | B-b |
| 17 | 우리 회사(기관)의 전사적 계획에는 장애친화경영 계획 수립 및 홍보 방안이 포함되어 있다 | 1-1 |
| 18 | 우리 회사(기관)의 장애친화경영 실천의지를 대외에 알린 사례를 제시할 수 있다(예) 언론홍보, 연례보고서(annual report), 경영정보, 경영평가보고서 등 | 1-5 |
| 19 | 우리 회사(기관)는 장애가 있는 고객(소비자, 또는 서비스 이용자)이 비장애인과 동등하게 제품과 서비스를 접근·이용하기 위한 조치를 요청할 수 있다는 사실을 고지하도록 규정하고 있다 | 9-1 |
| 20 | 우리 회사는 공급자/협력업체(기관)가 우리 회사의 장애관련 의무 이행에 협조하도록 규정하고 있다 | 10-1 |
| 21 | 우리 회사(기관)의 웹사이트는 국가표준 한국형 웹콘텐츠 접근성 지침 2.1(KWCAG 2.1)을 준수하고 있다 | 6-2 |
| 22 | 우리 회사(기관)는 장애인 직원, 채용지원자의 요구에 따라 대면 또는 웹상 의사소통 방식을 변경한 사례를 제시할 수 있다(예) 수어제공, 점자책제공, 큰활자로 확대된 문서, 표준텍스트파일제공, 자막제공, 인쇄물 음성변화 출력제공, 온라인교육프로그램 접근성 개선, 이해하기 쉬운 콘텐츠 제공, 사용자 인터페이스 기능 개선 등 | 6-4 |
| 23 | 우리 회사(기관)는 보조공학을 사용하거나 개별 장애인직원에 맞게 장애인 옵션을 설정함으로써 장애인 직원이 소프트웨어(S/W)나 하드웨어(H/W)를 용이하게 사용하도록 지원한 사례를 제시할 수 있다 | 7-2 |
| 24 | 우리 회사(기관)에는 장애인 직원의 정당한 편의 제공 요구를 처리하기 위한 기본 절차(또는 지침)가 마련되어 있다(예) 고용분야, 시설/건물, 커뮤니케이션, 정보통신(ICT) 등 분야에서 장애인의 요구에 따른 조치 실시 | 5-1 |

**참고 사항**

* 분류 I. ~ III. 은 장애친화성 진단도구 항목들 중 기존 우수사업주 정성평가 항목과 동일(유사)한 지표들입니다.
* 분류 IV. 장애친화도 관련 우선 지표는 기존 우수사업주 정성평가 항목 중 장애친화도(10점) 평가를 위해 우선적으로 고려가 필요한 장애친화성 진단도구 항목들로 구성하였습니다.