

# 자회사형 장애인 표준사업장에서 일하는 정신장애인의 취업 및 직업 유지 경험

김희정<sup>1</sup>, 우소현<sup>2</sup>

<sup>1</sup>가천대학교 간호학과, <sup>2</sup>의료법인 용인정신병원

## Experience in Employment and Job Retention of Persons with Mental Disabilities Working at Subsidiary-type Standard Workplaces for the Disabled

Hee Jung Kim<sup>1</sup>, So Hyun Woo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Gachon University, Incheon, Korea

<sup>2</sup>Yong-In Mental Hospital, Yongin, Korea

**Background:** The purpose of this study was to explore the employment experiences of mentally disabled employees working in the subsidiary company for the disabled.

**Methods:** Ten people who employed in the subsidiary company for the disabled interviewed with 12 months. The study had a qualitative descriptive design and qualitative content analysis was used.

**Results:** Employment experiences of mentally disabled employees was emerged into three domains (support, effort, expectation and demand), six categories (relational support, supportive work environment, system support, self-management efforts, improving the quality of employment, improving awareness) and 12 subcategories.

**Conclusions:** In conclusion, for stable employment of the mentally disabled peoples, efforts are required at the individual, company, and government level. A flexible and careful work environment for the mentally disabled peoples and support systems such as counseling and case management are needed to be considered. Job assignments that meet the individual skills and needs of persons with mental disabilities should be considered, and it is necessary to develop an integrated supported employment program that supports individual skills training after employment. Above all, a government effort is needed to eliminate social prejudice against mental illness, and also an effort to improve employers' awareness are needed.

**Korean J Health Promot 2021;21(4):184-195**

**Keywords:** Persons with mental disabilities, Employment, Supported, Qualitative study

## 서 론

### 1. 연구의 필요성

최근 국내 정신보건 정책은 2017년 ‘정신건강 증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률’의 전면 개정 이후 정신장애인에 대한 치료와 회복을 지원함에 있어 병원 중심의 관리에서 지역사회로의 진정한 통합과 적응을 이루는 것에 강조점을 두고 있다.<sup>1)</sup> 정신장애인의 진정한 사회 복귀를

■ Received: Aug. 17, 2021 ■ Revised: Oct. 15, 2021 ■ Accepted: Dec. 16, 2021

■ Corresponding author : Hee Jung Kim, PhD

Department of Nursing, Gachon University, 191 Hambangmoe-ro, Yeonsu-gu, Incheon 21936, Korea

Tel: +82-31-750-5978, Fax: +82-31-750-8859

E-mail: illine@paran.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6555-1813>

위해서는 적절한 복지서비스와 차별 없이 자립할 수 있는 정책들이 치료 및 재활서비스와 균형 있게 요구되는데, 그 중 취업은 지역사회 정착을 위한 재정 마련뿐만 아니라 정신장애인의 회복의 필수 요소로<sup>2)</sup> 정책적으로 우선 순위를 가진다.

이러한 중요성에도 불구하고 현재 국내 정신장애인의 취업률과 취업 환경은 매우 열악한 것으로 나타났다. 2017년 장애인실태조사에 따르면 지역에 거주하고 있는 정신장애인의 취업 비율은 15.7%로 평균 장애인 취업률 36.9%보다 현저히 낮은 것으로 보고되었다. 또한 타 장애에 비하여 하향 취업과 적성 불일치도가 가장 높고,<sup>3)</sup> 대부분 임시직이나 일용직 근로자로 일하고 있으며,<sup>4)</sup> 근속 기간도 평균 58.5개월로 평균 112.7개월인 타 장애에 비해 현저히 짧아<sup>5)</sup> 현재 고용정책의 전반에 걸친 검토와 개선이 요구되고 있다.

정신장애인의 열악한 취업 실태는 이른 발병과 잦은 재발, 만성화 경향과<sup>6)</sup> 인지, 정서, 심리, 사회적인 영역에 걸친 기능 손상으로 나타나는 정신질환의 특성이 원인으로 제시되고 있다.<sup>7)</sup> 이러한 특징은 정신장애인의 직업 수행에 부정적인 영향을 주어 일반 기업의 정규적인 업무를 수행하는 데에 어려움을 겪게 하고, 결국 직업 중단으로 이어지는 것으로 보고되었다.<sup>7)</sup> 따라서 정신장애인 취업과 직업 유지를 위해서는 질병 특성과 개별 직무능력을 반영한 고용 정책을 마련하는 것이 중요하다.

국외의 경우 정신장애인의 취업활동을 통한 회복 증진을 목표로 국가적 차원에서 고용 정책 마련 및 이를 위한 연구가 활발하게 진행되고 있다. 그 중에서도 ‘취업 전 교육, 후 고용’의 틀에서 이루어졌던 전통적인 직업 재활 프로그램의 관점을 벗어나, 취업 후에 정신장애인에게 교육과 상담 등의 필요한 지지를 제공하는 개별화된 지원고용 프로그램(individualized placement and support)을 통하여 높은 취업 성공률과 직업 유지율을 확인한 바 있다.<sup>8)</sup> 또한 인지 향상이나 회복 기반의 프로그램을 접목하여 지원고용 프로그램의 효과를 증가시키기 위한 지속적인 시도와 연구를 진행하고 있다.<sup>9)</sup>

이처럼 정신장애인의 직업 유지를 위해서는 취업 이후에도 지속적인 개별 지원이 필요하나 국내의 경우 이와 관련된 시도와 연구는 저조한 실정이다. 선행 연구를 살펴보면 직업 유지와 관련된 영향 요인에 대한 연구,<sup>10)</sup> 직업재활 서비스 유형에 대한 연구가<sup>11)</sup> 주를 이루는 것으로 나타났다. 그러나 영향요인 연구의 결과는 일관되지 않게 보고되고 있으며, 재활 시설 중심의 연구는<sup>12)</sup> 일반 사업체에서 일하는 정신장애인들의 문제점과 요구를 반영하기에는 한계를 지녔다는 아쉬움이 있다.<sup>13)</sup> 따라서 정신장애인의 취업에 현실적인 도움을 주기 위해서는 정신장애인들의 실제적인 취업 욕구를 파악하고 고용 환경에 대한 포괄적인 이해를 위한

연구가 시행되는 것이 필요하다.<sup>14)</sup>

한편, 최근 정부는 장애인 고용 활성화 방안으로 자회사형 장애인 표준사업장 제도를 시행하고 있는데, 본 제도는 장애인 고용 의무사업주가 자회사를 설립하여 장애 관련 시설을 갖추고 장애인을 고용할 경우 세금 혜택을 제공하는 제도이다.<sup>15)</sup> 이러한 고용 형태는 단기적 고용에 초점을 둔 직업재활시설과 달리 장애인에게 안정적인 일자리를 제공할 수 있는 장점이 있으며,<sup>15)</sup> 정신장애인의 특성을 반영한 직업 유지에 중요한 요소인 안정적인 직업환경을 제공할 수 있어<sup>10)</sup> 정신장애인의 고용과 안정적인 직업 유지를 위한 새로운 대안이 될 것으로 기대되고 있다.

이러한 맥락에서 경기도 소재 일 정신 전문병원에서는 2014년부터 자회사형 장애인 표준사업장을 설립하여 적극적으로 정신장애인을 고용하고 있다. 본 사업장은 80여 명의 상시근로자 중 약 60명 이상을 정신장애인으로 고용하고 있으며, 2019년도에는 장애인 고용 우수사업주에 선정되어 정신장애인 고용 증진의 성공적인 사례를 보여주었다.<sup>16)</sup> 그러나 지금까지 자회사형 장애인 표준사업장 제도에서 확인된 긍정적인 성과에 대해 정신장애인의 자기효능감이 유의미하게 증가하였다는 보고가 있을 뿐,<sup>17)</sup> 추가 연구는 미비하여 정신장애인들의 취업 과정과 직업 유지 경험에 대한 구체적 내용에 대해서는 알려지지 않았다. 따라서 현재 열악한 취업 현실에서 정신장애인에게 안정된 고용을 제공하고 긍정적인 심리적 변화에 영향을 준 정신장애인 표준사업장에 대한 연구를 진행하는 것은 향후 정신장애인의 안정적인 고용환경의 근거를 제공할 수 있는 의미 있는 시도라 할 수 있겠다. 이에 본 연구는 정신장애인 표준사업장에서 일하는 정신장애인들의 고용 경험을 질적인 방법으로 탐색하여 취업 및 직업 유지 경험에 대한 이해와 안정적인 고용환경을 위한 정책 마련의 실제적인 근거를 제시하고자 한다.

## 2. 연구의 목적

본 연구는 자회사형 장애인 표준사업장에서 일하는 정신장애인의 취업 및 직업 유지 경험을 탐색하고 서술하여 향후 정신장애인의 안정적인 고용과 고용환경 마련을 위한 근거를 제시하는 것이다.

## 방 법

### 1. 연구 설계

본 연구는 자회사형 장애인 표준사업장에서 일하는 정신장애인의 취업 및 직업 유지 경험을 이해하기 위해 개인이

경험하는 대로의 의미에 중점을 두고 경험의 본질을 파악하기 위해 시도한 질적 서술적 연구(qualitative descriptive study)이다.

## 2. 연구 대상

연구 참여자는 일 정신 전문병원이 설립한 자회사형 장애인 표준사업장에 고용된 10명의 정신장애인을 대상으로 하였다. 연구 참여자는 본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 동의할 수 있으며 정신질환으로 인해 정신과 치료를 받고 증상이 안정된 정신장애인을 대상으로 하였다. 참여자 모집을 위해 해당 사업장을 방문하여 사업장 대표에게 본 연구의 목적과 방법, 연구 과정 전반(녹음과 비밀 보장에 대한 정보 제공)에 관해 설명하고 연구 승인을 구두로 받았다. 이후 사업장 직원의 협조와 연구 참여 협조문 게시를 통해 연구 참여에 관심을 보인 참여자들의 연락처를 전달받았으며, 연구진이 개별 전화로 접촉하여 연구에 대한 설명과 동의 여부를 확인하였다. 면담은 내용의 포화도를 고려하면서 진행하였으며, 포화되는 시점에 연구를 중단하였고 총 10명이 참여하였다. 연구 참여자의 일반적 특성은 표 1과 같다.

## 3. 자료 수집

자료 수집은 2020년 2월 1일부터 2021년 2월 28일까지였다. 일대일 심층 면담으로 진행하였으며, 질문 내용을 연구진이 미리 작성하여 반 구조화된 면담 형식으로 진행하였다. 면담 장소는 연구 참여자의 근무지 내 면담실에서 이루어졌으며, 코로나19 상황으로 인하여 사전에 연구 참여자에게 동의를 구한 후 연구자는 연구 진행 보조와 코로나19 방역활동을 위해 한 명만 참여자와 함께 면담 현장에 참석하고, 1:1 면담을 진행하는 연구진은 Webex 프로그램을 통해

화상으로 참석하였다. 면담 시작에 앞서 연구 주제와 목적, 용어를 설명하였으며, 개인적 사항에 대한 설문 작성과 면담 진행 과정을 안내하였다. 또한 코로나19 예방을 위해 면담 전후 면담실 환기와 사전 예진표 작성, 손 씻기, 체온 측정 후 사회적 거리를 유지한 상태로 인터뷰를 진행하였다.

면담 질문은 크게 세 가지 측면 즉, 표준사업장 취업 과정, 취업 유지 및 취업 후 변화 경험에 초점을 두었다. 주요 질문들은 ‘본인에게 직업은 어떤 의미인가?’, ‘표준사업장 취업 동기는 무엇이며 과정은 어떠했는가?’, ‘본 직장을 유지하는 데 가장 큰 도움이 된 것과 본인이 한 노력들은 무엇인가?’, ‘본 직장에 취업 후에 본인에게 나타난 변화는 무엇이며, 마무리로 정신장애인 취업을 위해 필요한 것은 무엇인가?’였다. 면담 질문에 대한 타당성과 질문 내용의 명확성을 확인하기 위해 연구 참여에 동의한 예비 연구 참여자 2인으로부터 피드백을 받아 반영하였다. 면담 진행은 연구자 1인이 주 면담을 진행하고, 다른 연구자는 녹음 등 면담 진행을 관리하고 면담 내용을 경청하면서 의미 있는 주제와 내용을 함께 메모하였다. 면담 중 연구자들은 주관적 편견이나 선입견, 성급한 판단 등에 주의하면서 참여자들의 진술 내용을 경청하였다. 또한 참여자가 생각을 정리하고 미처 생각하지 못한 것들을 스스로 끌어낼 수 있도록 요약과 반영, 열린 질문을 통해 참여자 진술을 촉진하였다. 면담 내용은 녹음하였으며, 진술을 그대로 필사하였다. 더는 새로운 주제와 추가 내용이 나타나지 않는 포화 상태에 이르렀다고 판단하여, 10명의 면담을 마무리하였으며, 개별 참여자의 면담 소요 시간은 평균 60-100분이었다.

## 4. 자료 분석

자료 분석은 자료 수집과 동시에 진행하였으며 연구의 주제와 목적을 고려하여, 정신장애인의 취업과 취업 유지 경

**Table 1.** General characteristics of participants (n=10)

| Participant <sup>a</sup> | Sex    | Age, y | Education             | Assigned job               | Length of current employment, m |
|--------------------------|--------|--------|-----------------------|----------------------------|---------------------------------|
| P1                       | Male   | 41     | Bachelor's degree     | Convenience Store Employee | 6                               |
| P2                       | Female | 43     | Bachelor's degree     | Kitchen helper             | 36                              |
| P3                       | Male   | 58     | Bachelor's degree     | Peer supporter             | 48                              |
| P4                       | Female | 29     | Bachelor's degree     | Peer supporter             | 72                              |
| P5                       | Female | 48     | High schoold graduate | Office cleaner             | 72                              |
| P6                       | Female | 42     | High schoold graduate | Peer supporter             | 60                              |
| P7                       | Male   | 46     | Bachelor's degree     | Office cleaner             | 24                              |
| P8                       | Male   | 36     | High schoold graduate | Office cleaner             | 48                              |
| P9                       | Female | 62     | Bachelor's degree     | Office cleaner             | 96                              |
| P10                      | Male   | 50     | High schoold graduate | Office cleaner             | 10                              |

<sup>a</sup>All participants were diagnosed as Schizophrenia.

험의 내용을 명료하게 범주화하여 제시할 수 있는 Downe-Wamboldt<sup>18)</sup>의 내용 분석 단계에 따라 진행하였다. 연구자들은 참여자의 진술을 경청하는 가운데 의미 있는 내용을 요약하고 핵심 주제들을 파악하려 애쓰면서 각자 메모를 진행하였다. 각 면담 직후 연구자들은 각자 메모한 내용을 비교하며 주요 내용에 대해 검토하였다. 녹음한 자료는 바로 필사하였으며, 연구자들은 각자 여러 차례 청취하면서 동시에 필사본에 대한 철저한 반복 읽기를 통해 진술이 담고 있는 정확한 의미 파악에 주력하였다. 자료 분석과 코딩을 위해 Atlas. ti 6.0 program (Scientific Software Development GmbH, Berlin, Germany)을 사용하였고 구체적인 분석 과정은 다음과 같았다.

우선 연구자들은 각자 필사 자료의 문장과 절을 하나의 분석 단위로 보면서 표면적, 내재적 의미를 파악하기 위해 여러 차례 정독하고 녹음을 반복하여 청취하였다. 필사 자료 전체를 정독하는 과정에서 3개의 큰 주제 영역(지지, 노력, 기대와 요구)에 대한 1차 합의를 하였다. 이후 연구자들은 각자 1차 코딩을 진행하였으며, 시행한 1차 코딩의 적합성을 검토하기 위해 각자 3차례 이상 반복하여 원자료와 코딩을 적합성을 검토하였다. 이후 각 연구자가 시행한 1차 코딩을 놓고 비교하면서 타당성 검토 회의를 거쳤으며, 이를 기반으로 1차 코딩을 정련하였다. 1차 코딩에 대한 정련 후, 유사 범주끼리 묶고(하위범주) 한 번 더 큰 범주로 묶고 명명하는 과정을 거쳤으며, 1차에 도출한 3개 주제 영역과 범주, 하위범주 간의 적합성을 검토하였다. 다음으로는 도출한 3개 주제 영역과 범주, 하위범주들, 1차 코딩자료에 대한 분석의 타당성을 확보하기 위해 질적 연구 경험이 있는 간호학자 1인에게 의뢰하여 검토 과정을 거쳤으며, 피드백을 바탕으로 코딩과 범주에 대한 명명과 분류를 정련하였다. 이상의 과정을 바탕으로 연구자들은 다시 한번 코딩과 범주, 주제 영역의 타당성을 전체적으로 검토하였으며, 그 결과 최종 3개의 주제 영역(지지, 노력, 기대와 요구)을 그대로 유지하면서 6개의 범주, 그리고 13개의 하위범주를 도출하였다. 최종 분석 결과는 3명의 연구 참여자와 1인의 정신 보건 분야 관련 학자에게 의뢰하여 타당성을 확인하였다.

본 연구는 연구의 진정성(trustworthiness)을 확보하기 위하여 Guba<sup>19)</sup>가 제시한 네 가지 측면을 고려하였다. 즉, 분석의 신뢰성 확보를 위해 두 명의 연구자가 디브리핑 및 지속적인 상호 검토 과정을 거쳤으며, 연구 참여자 3인과 관련 학자 1인으로부터 피드백을 받았다(credibility). 신뢰도(dependability)가 있는 분석을 위해서는 Atlas. ti 6.0 program을 이용하고 분석 과정을 구체적으로 기술하였으며, 참여자 모집 및 자료 수집 방법과 자료 분석 방법, 연구자들의 역할을 명확하게 제시하였다(transferability). 또한 분석 결과의 확증성을 위해 연구 초기부터 연구자들은 각자 메모를 시행

하였고, 수시로 자료 분석 회의를 거쳤으며, 최종 연구 참여자 3인과 관련 학자 1인에게 검토를 거쳤다(confirmability).

## 5. 윤리적 고려

본 연구는 연구자가 속한 기관의 임상시험심사위원회 심의를 마친 후 진행되었다(IRB No: 2020-15-1). 심의 승인 후 해당 사업장에 연구의 목적과 프로그램 내용을 설명 후 협조를 구했으며, 연구의 진행은 참여자가 자발적인 서면 동의를 한 경우에 이루어졌다. 본 연구의 참여자에게 화상 면담과 면담 녹음에 대해 동의를 구한 후, 이를 통해 수집된 개인 정보와 자료는 익명으로 처리되어 비밀이 보장되며 연구 목적 외에는 어떠한 다른 용도로도 사용되지 않고 연구를 통해 얻은 자료는 자료 수집 후 폐기됨을 설명하였다. 또한 연구 도중 어떠한 불이익을 받지 않고 언제든지 자율적으로 중단 혹은 취소할 수 있음을 설명하였으며 면담 후에는 소정의 사례금을 제공하였다.

## 6. 연구자 준비

질적 연구에 대한 준비로서 본 연구진은 우선 질적 연구의 기본 역량인 자료 수집과 분석능력 함양을 위해 연구 대상자의 진술을 촉진하고 선입견을 배제한 채 경청하고 질문하는 능력을 훈련하는 전문 면담 훈련에 5년여 이상 꾸준히 참여해오고 있으며, 질적 연구 관련 문헌과 연구 보고서들을 동료들과 함께 꾸준히 공부해왔다. 또한 예문 코딩연습과 성찰적 글쓰기, 꾸준한 연구 모임을 통해 연구의 편향을 방지하기 위한 훈련을 지속해왔다. 아울러 지난 5년 이상 질적 연구를 지속해서 수행하여, 등재학술지에 5회 이상 연구 논문을 게재하였다.

## 결 과

장애인 표준 사업장에 고용된 정신장애인들의 취업에 대한 경험을 탐색한 면담 자료를 분석한 결과 크게 3개 영역, 6개 범주, 13개의 하위 범주가 도출되었다(Table 2). 3개의 영역은 ‘지지’, ‘노력’, ‘기대와 요구’로 ‘지지’ 영역에는 ‘관계적 지지’, ‘지지적 직장 문화’, ‘제도적 지지’의 3개 범주가 도출되었으며, ‘노력’ 영역에는 ‘자기관리 노력’의 1개 범주가, ‘기대와 요구’ 영역에는 ‘고용의 질 개선’, ‘인식 개선’의 2개 범주가 도출되었다.

### 1. 지지

지지 영역에는 ‘관계적 지지’와 ‘지지적 직장문화’, ‘제도

적 지지'가 포함되었다. 관계적 지지와 관련하여 참여자들은 동료 간 상호지지와 담당 의료진으로부터의 지속적인 관심과 격려를 받았음을 보고하였다. 직장 내에서는 정신질환에 대한 직장의 이해와 배려를 경험하고 있었으며 제도적 지지에서는 취업 전 훈련 프로그램의 중요성 인식, 지속적인 사례 관리와 상담 서비스 지원, 장애인 중심의 맞춤 근로 시간 운영이 취업과 직업 유지에 지지적인 요소들이었음을 보고하였다.

## 1) 관계적 지지

### (1) 동료 간 상호 지지

여기는 정신장애인가리 일하는 회사라 약 먹는 거나 증상을 허심탄회하게 말 할 수 있어요. 다른 회사는 약 먹는 거를 털어놓을 수 없거든요. 그러면 왕따 시키고 차별하고 욕도 하고 그런 경우도 있어요. 여기는 같이 약 먹는 사람들끼리라서 의지가 돼요(참여자 5).

동료들이 서로 돕고 위안이 돼요. 아플 때 위로해주고, 제가 얼굴빛이 안 좋으면 저에게 얘기해주는데, 나를 알아차리는 데 도움이 되고 조금 더 내가 나를 보호를 할 수 있다고 해야 하나? 그런 고마움이 있어요(참여자 8).

같이 일하는 동료들이 서로의 증상을 이해할 수 있다는 게 큰 메리트인 것 같아요. 아픈 걸 알고 배려해주는 그런 분위기가 좋아요. 그러다 보니 제가 (일이) 느리면 다른 친구가 도와주고 그런 것이 바탕이 돼서 제가 긴 시간을 일할 수 있었어요(참여자 6).

### (2) 담당 의료진의 지속적인 관심과 지지

(취업 전에) 센터 선생님이 낮 병원 프로그램 진행을 해보라고 추천해 주셨어요. 저는 처음에는 거절했거든요. 내가 무슨 일을 할 수 있을까 자신이 없었는데 저의 사기를 올려 주셨어요. 치료진 분들이 저를 여기까지 오게 해준 것 같아요(참여자 2).

1년간 취업을 하려고 애를 쓰던 중 입원했을 때 알던 간호사 선생님이랑 연결이 돼서 용인정신병원 낮 병원에서 동료 지원가로 일하게 되었어요. 당시에는 취업과 연결될 거라고 생각 못 했는데 주치의 선생님도 권유해서 정식으로 취업하게 되었어요(참여자 3).

정신병원 주방보조로 10년간 일을 했는데 그 병원에 낮 병원이 생겨서 하루 오프를 내고 자원봉사자로 일을 했어요. 거기서 커리어를 쌓다 보니 센터장님이 같이 일했으면 좋겠다고 해서 2015년부터 낮 병원 동료 지원가로 일하게 되었어요(참여자 6).

## 2) 지지적 직장문화

### (1) 정신질환에 대한 직장의 이해와 배려

회사에서 제가 병이 있고, 약 먹는 것을 알았기 때문에, 힘들 때 이해와 배려를 받았던 것 같아요. 제가 처음 5년 동안은 일을 굉장히 못 했었거든요. 근데 많이 기다려주고 이해를 해주었어요. 누가 5년을 기다려주겠어요. 단칼에 자르지 않고 배려를 많이 받았어요(참여자 6).

다른 회사는 어떠한 지 모르겠지만 여기는 약 먹는 사람의 고충을 이해해주고, 어려운 일이 생겼을 때 많이 도와주세요(참여자 7).

**Table 2.** Category and subcategories of experience in employment and job retention of persons with mental disabilities working at subsidiary-type standard workplaces for the disabled

| Domain                 | Category                            | Subcategory                                                           |
|------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Support                | Relational support                  | Mutual support among colleagues                                       |
|                        |                                     | Continued interest and encouragement from the medical staff in charge |
|                        | Supportive work environment         | Workplace' understanding and consideration for mental disorder        |
|                        | System support                      | Awareness of the Importance of pre-employment education programs      |
|                        |                                     | Continuing support for case management and counseling services        |
| Effort                 | Self-management efforts             | Adopting customized working hours for disabled people                 |
|                        |                                     | Efforts for managing social functions                                 |
|                        |                                     | Efforts for strengthening one's will                                  |
| Expectation and demand | Improving the quality of employment | Expanding full-time employment and various job opportunities          |
|                        |                                     | Need for support on initial adaptation to work                        |
|                        | Improving awareness                 | Enhancement on Rights protection and welfare requirements             |
|                        |                                     | Dissolution of prejudices against mental disorders                    |
|                        |                                     | Employer's non-discriminatory perception                              |

여기는 편하게 내 얘기를 할 수 있는 분위기가 형성되어 있어요. 항상 존중해주고 열린 마음으로 경청하고 도움을 주려 하세요. 다른 회사는 힘들어도 말 못 하는데 여기는 힘들 때 조언해주고 지지해주는 그런 시스템이 되게 잘 되어 있어요(참여자 4).

### 3) 제도적 지지

#### (1) 취업 전 훈련프로그램의 중요성 인식

일단 정신장애인들의 상태가 취업할 정도로 회복이 되는 것이 제일 전제가 되어야 하는데, (예를 들어) 용인정신병원 낮 병원 취업 전 프로그램은 취업에 목표를 두고 회원들을 회복시키는 것을 많이 해요. 취업에 목표를 두는 그 점이(취업 전 훈련) 참 중요하다고 생각해요(참여자 3).

저는 제가 다니던 낮 병원에서 취업 전 훈련이라는 걸 했기 때문에, 하고 난 후에는 취업이 가능했어요. 취업 면접 볼 때부터 많은 도움이 되었어요, 따뜻한 도움이었고 뭔가 내가 이것을(취업) 성사를 시키지 않으면 안 된다고 느꼈어요(참여자 8).

(취업해서 다녀보니) 정신장애인들을 다양한 분야의 인재로 양성해주면 좋겠어요. 그리고 (훈련할 때) 개인의 적성도 보고, A, B, C (다양한) 분야 인재로 키워주는 시스템이 있으면 좋겠어요(참여자 4).

#### (2) 지속적인 사례 관리와 상담서비스 지원

사례 관리 선생님이 일주일에 한 번씩 (직장에) 오세요. 그 선생님이랑 이야기를 하면 더 넓은 관점으로 문제를 볼 수 있게 되더라고요. 우리가 회복 과정에서 오르막, 내리막이 있고, 중간에 힘들다가도 또 잘 지내요. 그런 오르막 내리막을 잘 다루는 것이 직업을 장기적으로 유지하는 되게 중요한 포인트인 것 같아요. 지속적인 사례 관리가 필요해요(참여자 6).

사례 관리라는 도움을 주셨어요. 처음엔 내가 관리 대상이라니 기분이 나쁘기도 했지만, 그동안 대화다운 대화를 못했는데 이야기를 편하게 할 수 있고, 되게 존중해주시고 위로해주셔서 좋았어요. 지금은 사례 관리를 안 받지만 필요할 때는 도움을 받을 수 있어요(참여자 4).

일 년에 한, 두 차례 사회복지사 선생님이 상담을 해주셨어요. 선생님한테 어려움도 털어놓으니까 의지가 되었어요. 지각하지 말고 열심히 하라는 충고도 해주시고, 조현병 환자들이다 보니 세상물정 잘 모르는 경우가 많은데 챙겨주시니까 큰 도움이 되었어요(참여자 5).

#### (3) 장애인 중심 맞춤 근로시간 운영

여기는 일하다가 힘들면 쉴 수가 있어요. 1주에서 최대

2주까지는 쉴 수가 있어요. 힘들면 일은 안 하고 조금 쉬다가 재충전해서 다시 일터로 돌아갈 수 있어요(참여자 4).

처음에 저는 낮 병원에 같이 다니면서 일을 시작했어요. 일주일에 한 번씩 다녔어요. 그러면서 의욕이 막 생기고, (4일만 일하니 중간에) 쉴 수도 있고 그런 좋은 점이 있더라고요. 이젠 주 5일 계속 일 하면 어떨까 하는 그런 생각도 들어요(참여자 10).

말은 일이 몸을 움직여야 해서 힘은 드는데 점심 시간까지 합해서 6시간 일하기 때문에 월급이 적지만 일을 유지하는 데에 그렇게 큰 힘이 필요하지 않아요. 오전에 3시간, 오후 1시간 일하고, 쉬는 시간도 많고, 6시간만 일하기 때문에 그렇게 힘들진 않는 것 같아요(참여자 7).

## 2. 노력

노력 영역에는 ‘자기관리 노력’이 포함되었다. 참여자들은 직장 생활을 유지하기 위하여 본인에게 부족한 사회적 기능을 관리하기 위해 노력하였으며, 무엇보다도 일과 취업에 대한 의지를 강화하기 위해 노력하였음을 보고하였다.

### 1) 자기관리 노력

#### (1) 사회적 기능 관리를 위한 노력

계속 제가 저를 전체적으로 케어했어요. 무엇보다 대인관계가 관건이라고 생각을 해서 기본적으로 공동체 의식과 사람을 좋아하는 마음을 가지려 노력하고, 힘들어하지 않으려고 노력했어요. 힘들 때는 일해서 얻는 즐거움에 집중하려 노력하는 것 같아요(참여자 4).

항상 비장애인처럼 살려고 많이 노력했어요. 비장애인들 만날 때 예의범절 같은 것도 익혀야 될 것이 많아요. 또 (업무) 여러 사람을 상대하는 거라서 위생관리를 조심했어요. 아직도 위생관리는 연습 중이고 조금 더 충실히 해야 한다고 생각해요(참여자 5).

제가 조현병인데 동료에게 집착하는 것이 좀 있어요. 조금 그런 것을 내려놔야 하는데, 요새 그런 문제가 있었는데 면담도 하고 고치려고 노력을 많이 했어요. 지금은 많이 내려놓고 마음을 비우면서 결점을 보완하려고 노력하고 있어요(참여자 9).

#### (2) 의지강화를 위한 노력

더 좋은 데에 취업하려면 컴퓨터도 하고 운전면허도 따고 노력해야 하는데, 저도 말은 하면서 잘 못하고 있어요. (하지만) 할 수 있다는 마음가짐이 필요하고, 자신감, 남도 하는데 내가 못할 게 뭐가 있나 생각해요. 끈기로 부딪치면 오래 직장생활을 유지할 수 있어요(참여자 7).

지금 생각해 보면 '그냥 일을 해야 된다', '포기하면 안 된다'라는 생각으로 정말 열심히 한 것 같아요. 정말 되게 힘들었는데 포기하면 안 된다는 생각으로 하다 보니 지금 행복하고 여자 친구도 생기고 좋은 상황으로 발전되지 않았나 하는 생각이 들어요(참여자 10).

장애인들이 뭐가 부족하다면 그냥 안주하려는 사람이 많아요. 힘들면 포기하고, 그렇게 살면 앞으로 발전이 없어요. 장애인들도 힘을 십분 발휘해서 능력을 개발하고 도전해서 성취함을 맛볼 기회를 가졌으면 좋겠어요(참여자 9).

### 3. 기대와 요구

기대와 요구 영역에는 '고용의 질 개선'과 '인식 개선'이 포함되었다. 참여자들은 고용의 질과 관련하여 정규직 고용 기회 및 다양한 일자리 확대, 업무 초기에 적응을 위한 지원, 그리고 권리 보호와 복지요건 강화의 필요성에 대해 보고하였다. 또한 인식 개선과 관련해서는 정신장애인에 대한 사회의 편견이 해소되어야 하며, 무엇보다도 고용주가 비차별적 인식을 하는 것이 중요함을 보고하였다.

#### 1) 고용의 질 개선

##### (1) 정규직 고용과 직업의 다양성 확대 요구

여기는 안정적인 정규직 형태로 고용이 가능해요. 이런 정규직 형태의 고용이 확대되면 좋겠어요. 그리고 일자리가 다양화되면 좋겠어요. 정신장애인도 다양한 적성이 있는데 장애인 일자리를 보면 사무보조, 생산직, 미화직 그런 것 밖에 없더라구요(참여자 4).

저 같은 경우에는 운이 좋게 정규직이 되었어요. 그런데 아직 정규직이 안 된 직원들이 많아요. 급여도 그렇고, 빨리 정식 직원이 될 수 있으면 좋겠다는 생각이예요(참여자 5).

정신장애인 분들이 충분히 일할 수 있는 공간(기회)이 많아지고, 다양한 일자리에서 일했으면 좋겠어요. 조립하고 이런 간단한 업무도 할 수 있지만 어떤 분은 컴퓨터를 잘하고 어떤 분은 서비스를 잘 하시는 분이 있거든요(참여자 6).

##### (2) 업무초기 적응 지원 요구

우리가 (취업해서) 처음에 한 번에 일어설 수는 없어요. (처음에) 약간 모자란 부분이 있을 때 그것을 조금 채워주면 그 사람이 조금 더 발전할 수 있다고 조심스레 생각해요. 어떨 때 보면 (직장에서) 잘 이해를 시켜줘야 되는 부분인데, 그렇지 못할 때가 있어요. 그 부분이 조금 아쉬워요. 단점만 보지 말고 모자라는 부분을 채워주면 좋겠어요(참여자 8).

미화직이라는 것이 힘들잖아요. 처음에 들어와 일을 참여할 때 훈련 기간이 없는) 그런 점이 조금 아쉬웠어요(참여자 9).

##### (3) 권리보호와 복지요건 강화 요구

직장에서 인권교육, 성희롱 교육을 좀 탄탄하게 구체적으로 자주 해주면 좋겠어요. 그리고 성희롱이나 부당 대우받았을 때 비장애인들처럼 상소를 올릴 수 있는 그런 제도랑 기관도 필요한 것 같아요(참여자 5).

복지가 조금 잘 되었으면 좋겠어요. 상여금 같은 것도 조금 풍족하게 주고 동료들 회식 자리도 자주 있으면 좋겠다는 생각을 했어요(참여자 5).

### 2) 인식 개선

#### (1) 정신질환에 대한 편견 해소

정신장애인은 '나쁘다', '안 좋다'는 편견을 갖고 있는데 그렇게 선부르게 판단하지 마시고 이해와 사랑으로 믿어봐 주시면 정신장애인도 좋은 사람이 많다는 생각을 하시게 될 것 같아요. '정신장애인은 이렇다'하는 편견을 버려주셨으면 해요(참여자 7).

TV를 보면 장애인이 어리숙하고 비정상적인 행동을 하는 경우가 많아요. 그런데 모든 장애인이 다 그렇지 않아요. 제가 원활하게 말을 할 수 있을 정도로 변화된 것처럼 장애인들이 충분히 개선되고, 할 수 있다는 인식이 개선되면 좋겠어요(참여자 5).

사회는 우리가 아무것도 못 한다는 편견을 먼저 가져요. '저 사람들은 일을 저지르는 사람'이라는 생각을 하고 일을 맡기려 하지 않아요. 모든 편견을 내려놓고 정신장애인도 일반인처럼, 착하고 무한한 능력을 가지고 있다는 것을 인지해주었으면 해요(참여자 9).

#### (2) 고용주의 비차별적 인식

고용주가 차별을 안 하는 것이 제일 중요하다고 생각해요. 고용주들이 깨어 있어야죠. 조현병에 대한 이해도 좀 필요하구요. 위험하다든가 능력이 떨어진다는 그런 생각도 하지 않았으면 좋겠어요. 인식이 바뀌고 병 증상을 알고 이해를 하면 제일 좋죠(참여자 3).

이곳은 장애인에 대한 좋은 인식을 가지고 계세요. 우리 중에 대학교 나온 사람도 있지만 사회는 (취직을) 허락하지 않는데 여기는 허용한다는 거죠. (이 회사는 우리를 바라보는) 눈빛이 달라요(참여자 2).

이곳은 재활서비스를 잘 받은 사람은 충분히 고용할 수 있다는 믿음을 갖고 있어요. 그래서 낮 병원이나 재활기관들과 협력을 많이 하고 있는데 (직장이) 그런 연계를 갖고, 우리의 재활 시스템을 믿어주면 우리도 힘을 얻을 수 있어요(참여자 4).

## 고 찰

장애인 표준 사업장에서 일하는 정신장애인들의 취업과 직업 유지 경험에 대한 면담 자료를 분석한 결과 ‘지지’, ‘노력’, ‘기대와 요구’의 세 가지 영역이 도출되었다. ‘지지’ 영역에는 ‘관계적 지지’, ‘지지적 직장 문화’, ‘제도적 지지’의 세 개 범주가 보고되었다. 참여자들은 취업과 직업 유지 과정에서 동료와 의료진의 지지가 컸으며, 정신장애인에 대해 배려하는 직장 분위기와 여러 제도로부터 지지를 받았다고 보고하였다.

‘관계적 지지’와 관련하여 참여자들은 취업 후 같은 질환이 있는 동료들과 함께 일하면서 증상에 대해 솔직하게 말할 수 있고, 질환의 특성을 서로 이해하기 때문에 지지해 줄 수 있어 큰 도움이 된다고 하였다. 동료 지지란 당사자가 동일한 어려움을 가진 동료에게 도구적, 사회 정서적인 지지를 상호 간에 제공하는 것으로,<sup>20)</sup> 일반 사업장과 달리 정신장애인들이 함께 일하는 본 사업장 모델의 장점이라 할 수 있다. 선행 연구는 당사자들이 직장에서 직원들과 우정을 쌓고 사적 관계를 이룰 수 있는 직장을 좋은 직장으로 인식하며,<sup>21)</sup> 직장 내 고립은 직업 중단 of 주요 요인이 된다고 보고하고 있다.<sup>7)</sup> 또한 동료 지지는 직장 내 고립 방지뿐 아니라 증상 완화와 희망 증진에도 긍정적인 영향을 주는<sup>22)</sup> 중요한 요소로, 본 사업장의 경우 동료 지원가를 채용하고 있었는데, 사내에서 동료 지원가 역할과 같은 보다 전문적인 동료 지지 체계를 도입하는 것도 적극적으로 고려되어야 할 것이다.

또한 참여자들은 오랫동안 관계를 맺어온 의료진의 지속적인 관심과 격려로 자신감이 없는 상황에서도 취업 의욕이 생기고, 취업에 성공하게 되었다고 보고하였다. 선행 연구는 사회적 지지가 내적 동기를 증진하여 정신장애인들의 기능을 촉진하고,<sup>23)</sup> 특히 의료진의 지지적 태도는 당사자들의 희망을 고취하고 정신장애인들의 회복에 큰 영향을 미친다<sup>24)</sup>고 보고하였다. 따라서 의료진과의 관계 속에서 받는 지속적인 지지는 직업에 대한 동기를 증진하고 유지하는 데 긍정적인 영향을 주는 중요한 요소임을 짐작해 볼 수 있다. 한편, 의료진의 편견과 과소 평가가 오히려 취업 동기를 저하시키는 주요 원인이 된다는 보고가 있으므로,<sup>25)</sup> 당사자들의 직업 재활 전반에서 의료진들의 지지적 태도 증진을 위한 고려 또한 지속되어 할 것이다.

‘지지적 직장 문화’와 관련하여 참여자들은 타 직장과는 달리 본 사업장은 기본적으로 정신질환의 특성을 이해하고 있어 근무 중 증상으로 인해 어려움이 생길 경우 편하게 얘기할 수 있으며, 상사나 관리자로부터 조언과 지지를 받을 수 있다고 하였다. 직장의 분위기는 정신장애인의 업무 능력에 영향을 주는 것으로 나타났는데,<sup>26)</sup> 특히 고용주가 직

장 내 분위기에 큰 영향을 미치며, 고용주가 지지적이고 인내하며, 친절할 태도를 보일 때 당사자들의 직업 수행에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고하였다.<sup>27)</sup> 본 연구 참여자들도 회사가 투약으로 인한 어려움을 경청해주고, 업무 수행 능력이 미숙한 부분이 있어도 금방 해고하지 않고 기다려주었기 때문에 오래 일할 수 있었다고 보고하였다. 따라서 관리자의 정신질환에 대한 이해증진을 통해 관리자와 당사자가 함께 협력할 수 있는 직장 분위기를 조성하는 것이 중요한 것이며, 이를 위한 관리자 측 역량 강화를 위한 관리자 교육 및 대응 매뉴얼과 같은 구체적 대응 전략 마련에 관심을 두어야 할 것이다.

‘제도적 지지’와 관련하여 참여자들은 취업 전 훈련프로그램의 중요성과 취업 후에도 제공되는 사례 관리와 상담서비스, 그리고 당사자들의 능력을 고려한 사내의 유연한 근로 시간 운영 등 회사 내외의 다양한 제도들이 직업을 유지하는 데에 많은 지지가 되었다고 보고하였다.

참여자들은 취업 전 훈련프로그램이 많은 도움이 되었다고 하였는데, 예를 들어 취업 전에 지역 훈련기관에서 실제 업무에 참여하는 형태의 훈련에 참여하였는데, 현장 기반의 훈련 과정이 직무 수행 능력의 향상에 도움이 되었고 구직 현장에서도 많은 도움이 되었다고 하였다. 이처럼 현장 친화적인 취업 훈련 프로그램의 역할이 중요함을 알 수 있으나 국내의 경우 정신장애인을 위한 직업재활 프로그램의 구체적인 가이드라인이 미비하며, 대부분 사회 복귀시설 중심의 보호 훈련 수준에 머물고 있어 대부분의 당사자가 일반 사업장에 취업을 하는 현실과 괴리가 큰 상황이다.<sup>12)</sup> 따라서 향후 당사자를 위한 취업 전 프로그램은 단순 보호 훈련이 아닌 일반 사업장에서도 적용할 수 있는 수준으로 더욱 명확한 목표 설정을 두고 준비되도록<sup>8)</sup> 개선되어야 할 것이다. 또한 참여자들은 직장 생활에서 어려움을 경험할 때, 사례 관리자의 지지와 상담을 통한 조언과 위로, 대화 나누기 등의 지속적인 지지가 직업을 유지하는 데에 중요한 사항이라고 하였다. 정신질환의 증상 악화는 취업을 유지하는 데 방해 요인으로,<sup>28)</sup> 즉각적인 전문가의 도움이 요구된다. 따라서 취업 후에도 제공되는 사례 관리와 상담서비스 제도는 직장생활로 인한 스트레스 관리를 돕고 증상 악화를 조기에 예방하여 직업을 계속 유지할 수 있는 긍정적인 요소이므로 사내에서 활성화될 수 있도록 지원할 필요가 있다. 아울러 본 사업장의 경우 주 4일, 하루 6시간 근무(2시간 휴식 시간)와 힘들 때 최대 2주간 쉴 수 있는 당사자 맞춤 근무 제도를 시행하고 있었다. 선행 연구는 회사가 당사자에게 합리적인 기대치를 갖고, 유연하게 필요한 지지를 제공하는 것이 당사자들이 직장을 오래 유지하게 하는 요소 중 하나<sup>21)</sup>라고 보고하였다. 참여자들은 본 회사의 유연한 근무 조건으로 필요한 외래진료나 재활훈련에 참여할 수 있었고, 이제는



주 5일 모두 일할 수도 있다는 자신감을 보이기도 하였다. 또한 참여자들은 필요 시 1주일 이상의 휴식을 통해 업무 스트레스를 해소할 수 있었는데, 적절한 휴식 제공이 업무 스트레스로 인한 재입원과 직업 포기를 예방할 수 있다<sup>25)</sup>는 보고에서 볼 수 있듯이, 유연한 근무 제도는 당사자의 취업 유지에 있어 중요한 요소임을 짐작해 볼 수 있다. 따라서 취업 전 훈련 프로그램, 직장 내 사례 관리와 상담 서비스, 유연한 근무 환경 등의 제도들이 직업 유지를 위한 지지적 요소로 보고된 만큼 향후 국내 정신장애인의 지원 고용 모델을 마련하는 데 있어 적극 적용해야 할 것이다.

‘노력’ 영역에는 ‘자기관리 노력’의 1개 범주가 보고되었다. 참여자들은 직장을 잘 유지하기 위해서 자신의 사회적 기능을 돌아보며 스스로 관리하려고 노력하였고, 힘들어도 포기하지 않고 할 수 있다는 의지를 갖기 위해 노력하고 있다고 보고하였다.

‘자기관리 노력’에 있어서 참여자들은 직장생활을 유지하는 데 있어 무엇보다 중요한 것은 대인관계를 잘하는 것이라고 하였고, 이를 위해 개인위생, 예의범절 등 기본적인 사회적 기능을 잘 갖추고, 일부 증상과 연관되어 집착하는 행동과 같은 상대에게 부담되는 행동들을 스스로 관리하려고 노력하였다. 정신장애인은 질환으로 인한 인지기능 손상으로 인하여 대인관계의 어려움을 보이니,<sup>20)</sup> 직장 내 대인관계를 잘 유지할 경우 자신감과 자존감이 증진되는 것으로 보고되었다.<sup>2)</sup> 즉, 사회적 기능의 핵심인 대인관계를 원만히 이루고, 동시에 자기관리를 잘해 내기 위한 당사자들의 노력은 자존감과 자신감 증진으로 이어질 수 있는 의미 있는 변화라 하겠다. 취업 당사자들이 다양한 사회적 기능 수준과 욕구를 지녔음을 고려할 때, 이를 파악하고 이에 맞는 사회적 기능 증진 프로그램을 지원하여 당사자들의 자기관리 노력을 뒷받침할 수 있는 실재적 전략은 꼭 필요한 부분일 것이다. 또한 참여자들은 직장을 유지해가면서 할 수 있다는 자신감과 포기하지 않으려는 의지를 갖고자 노력하였고, 능력을 더 개발하고 도전해서 성취감을 맛보려는 의지를 갖는 것이 중요하다고 진술하였다. 이러한 진술은 회복 과정에서 관찰되는 긍정적이고 희망이 담긴 동기적 진술이자 역량 강화<sup>29)</sup> 의지가 담긴 진술들로 본 연구 참여자들이 직업을 유지하는 과정에서 의미 있는 회복의 경험을 하고 있음을 짐작해 볼 수 있다. 선행 연구는 직업이 그 자체로 당사자들의 회복을 촉진하며,<sup>2)</sup> 직업 유지에 대한 의지가 강할 때 취업에 성공할 확률이 높고,<sup>2)</sup> 목표에 대한 인식과 자기 조절을 위한 노력이 회복에 긍정적인 영향을 미친다<sup>23)</sup>고 보고하였다. 따라서 직업 재활을 돕는 정신건강 전문가와 관리자들은 당장 나타나는 기능의 미흡함에 초점 두기보다 직업 재활 당사자들의 변화 동기와 의지를 강화하려는 의지와 노력에 대한 이해를 할 필요가 있으며, 회복이라는 큰 관점

에서 취업과 직업 유지에 대한 동기와 의지 강화를 도울 수 있도록 협력해야 할 것이다.

‘기대와 요구’ 영역에는 ‘고용의 질 개선’, ‘인식 개선’의 두 개 범주가 보고되었다. 참여자들은 지금까지의 취업 경험을 돌아볼 때 정규직 고용과 직업의 다양성 확대, 직장의 업무 초기 적응 지원, 근로자 권리와 복지 요건의 강화 등의 측면에서 고용의 질적 개선이 필요하다고 보고하였다. 아울러 고용주가 정신질환에 대해 차별적 인식을 갖지 않는 것이 중요하며, 더 근본적으로는 정신질환에 대한 사회적 편견 해소가 중요하다고 보고하였다. 나아가 제도적인 변화와 사회 인식 개선을 통해 이전과 다른 사회적 역할을 가지는 것에 대한 기대감을 나타냈다.

‘고용의 질 개선’과 관련하여 참여자들은 정규직 고용을 통한 직업 안정과 다양한 직업군의 일자리가 필요하다고 하였다. 국내 정신장애인의 고용실태를 보면 비정규직 비율이 높고,<sup>4)</sup> 취업 정신장애인 80%가 비전문, 생산직에서 근무하는 것으로 보고되고 있어,<sup>3)</sup> 대부분 단순 업무를 요하는 임시직에 종사하고 있음을 알 수 있다. 고용 불안정은 당사자들의 취업 의욕을 저하시키며,<sup>25)</sup> 직업 유지에 대한 어려움으로 이어진다. 본 연구 참여자들은 본 사업장에서 정규직으로 고용되어 일할 수 있는 것에 대해 만족하며, 비정규직, 시간제로 일하던 과거 경험을 비추볼 때, 더욱 그 차이와 중요성을 느낀다고 보고하였다. 또한 참여자들은 정신장애인들이 다양한 적성과 능력이 있음에도 취업할 수 있는 직업은 한정되어 있다는 점을 지적하였는데, 정신장애인이 자신의 능력에 적합한 직업을 얻게 될 경우, 직무 만족도가 높아지며,<sup>3)</sup> 이는 곧 직업 유지로 이어져 삶의 질 향상에 긍정적인 영향을 준다<sup>30)</sup>는 점에서 시급히 개선되어야 할 점이라 하겠다. 따라서 정신장애인들도 개인 능력과 적성에 맞는 일자리에 접근할 수 있도록 고용시장의 인식 변화와 이에 맞는 정책적 지원이 필요하다 하겠다. 아울러 향후 본 자회사형 표준사업장모델에 대한 경영연구를 통해 정규직 고용에 대한 회사 운영상의 가능성과 어려움을 확인하여, 정신장애인들이 정규직 형태로 다양한 직군에 접근할 수 있는 적합한 고용 모델을 고안하는 연구가 이어져야 할 것이다.

또한 참여자들은 고용 초기 업무 배정 시에 업무 적응을 위한 훈련과 지원이 필요하다고 하였다. 최근 연구는 지원 고용(supported employment) 모델에 직업 관련 사회기술훈련을 통합한 통합지원고용(integrated supported employment) 모델이 가장 강력한 성과를 나타낸다고 보고<sup>8)</sup>하고 있다. 따라서 정신장애인 개인의 능력과 기능에 적합한 업무 역할이 주어질 수 있도록 국내 고용 현장에서 적용 가능한 통합지원 고용 모델 기반의 지원고용 계획과 실천 전략이 마련되어야 할 것이다. 동시에 이 과정에서 직업 재활전문가의 역할이 중요한 만큼,<sup>21)</sup> 직업 재활 정신전문가의 전문

성 강화를 위한 프로그램 개발 및 제도 마련을 위한 정책적 개입과 연구가 필요할 것이다. 아울러 참여자들은 정신장애인 근로자들을 위한 직장 내 인권, 성희롱 예방 등 법정 의무교육들이 자주 제공되고, 조금 더 체계화될 필요가 있으며, 월급 외의 상여금과 같은 복지 요건이 강화될 필요가 있다고 하였다. 참여자들의 복지와 권리 보호에 대한 욕구가 구체적인 만큼 고용정책 마련 단계에서부터 권리 보호와 복지 요건에 대한 당사자들의 의견들이 함께 포함되도록 노력해야 할 것이다.

마지막으로 ‘인식 개선’과 관련하여 참여자들은 정신장애인의 안정적 고용을 위해서는 무엇보다도 사회적 편견 해소가 선행되어야 하며, 당사자들을 선부르게 부정적으로 판단하지 않고, 충분히 개선될 수 있는 능력을 지녔다는 이해와 믿음으로 바라보는 시각을 갖는 것이 중요하다고 하였다.

사회의 편견과 차별은 정신장애인의 자존감 저하와 내면화된 사회적 낙인 형성에 영향을 주고,<sup>22)</sup> 이는 곧 취업 동기의 저하를 일으키는 것으로 보고되었다.<sup>20)</sup> 직업은 경제적인 독립을 위한 수단이자 사회 소속감을 제공하는데,<sup>20)</sup> 차별로 인한 취업 의욕의 저하는 당사자들의 궁극적인 사회 통합에 장애가 될 수 있는 것이다. 따라서 정신질환에 대한 사회적 인식 개선과 편견 해소를 위한 국가적 차원에서의 보다 적극적이고 지속적인 노력이 필요하다 하겠다. 아울러 참여자들은 정신장애인의 직업 유지를 위해 무엇보다도 고용주의 비차별적인 인식 개선이 중요하다고 하였다. 참여자들은 본 사업장이 당사자들에 대해 좋은 인식을 하고 있으며 재활 훈련을 받은 당사자들은 고용할 수 있다는 믿음이 있어, 지역 재활 기관과 많은 연계와 협력을 하고 있다고 하였다. 차별은 특히 정신장애인 취업에 있어 부정적인 영향이 두드러지는데, 특히 고용주의 편견은 당사자들의 능력과 직무의 불일치, 취업의 질적 하락과 관련이 있어,<sup>3)</sup> 고용주의 비차별적인 인식 개선이 중요함을 알 수 있다. 따라서 고용주를 포함한 사용자 측의 인식 개선을 위한 프로그램이나 고용주의 고충 상담 제도 등 비차별적 인식 향상을 돕기 위한 구체적 전략들이 마련되어야 할 것이다.

이상의 논의를 토대로 정신장애인의 성공적인 취업과 직업 유지를 위한 실무, 연구, 정책 측면에서 다음의 제언을 하고자 한다. 첫째, 당사자 취업을 위해 꼭 필요한 취업 전 훈련프로그램은 고용 현장 중심의 실제적인 훈련 프로그램으로 전환되어야 하고, 이를 위한 연구 및 프로그램 개발이 필요하다. 둘째, 고용주와 관리자의 당사자에 대한 긍정적 인식 제고가 중요하며, 이를 돕기 위한 고용주 교육 프로그램 및 현장 대응 매뉴얼 등의 개발 및 연구가 필요할 것이다. 셋째, 당사자의 업무 요구와 기능을 정확하게 사정하고, 필요한 직업관련 사회기술훈련을 지원고용 모델에 통합하는 한국형 통합지원 고용모델 개발이 필요하다. 동시에 이

를 실천하는 직업재활 전문가의 전문성 강화를 위한 실태 조사와 프로그램 개발이 필요하다. 넷째, 본 연구에서 확인된 동료 지원, 사례 관리, 상담, 유연한 근무제도 등을 포함하여 당사자 취업 유지 도움이 되는 요인들을 확인하는 추후 연구가 필요하다. 그 밖에 정신장애인 고용과 관련된 인식 개선 문제, 권리보장 및 복지 강화를 위한 연구 검토가 필요하며, 정신 질환에 대한 차별 인식 및 편견 해소를 위한 정부 차원의 정책적 노력이 요구된다.

본 연구는 단일 기관에서 일하고 있는 참여자를 대상으로 시행되었으므로 연구 결과를 일반화하기 어려운 제한점이 있다. 또한 대부분의 연구 참여자의 직업 유지 기간이 일반 정신장애인에 비해 장기간 유지되었으므로, 면담을 통해 나타난 긍정적인 답변들을 이해하는 부분에 있어 일반화하는데에 한계가 있을 것이다. 또한 연구 참여자마다 총 취업 기간의 차이를 고려하지 못하였다는 점 또한 고려해야 한다.

## 요 약

**연구배경:** 본 연구는 정신장애인의 고용 증진을 위하여 자회사형 장애인 표준사업장에서 일하는 정신장애인의 면담을 통하여 참여자들의 취업 및 직업 유지 경험을 이해하고자 하였다.

**방법:** 본 연구는 일 정신전문병원이 설립한 자회사형 장애인 표준사업장에 고용된 10명의 정신장애인을 대상으로 하였다. 내용의 포화도를 고려하여 12개월간 반 구조화된 면담 형식으로 일대일 심층 면담을 시행한 후 자료 수집과 동시에 Downe-Wamboldt의 내용 분석 단계에 따라 자료를 분석하였다.

**결과:** 장애인 표준 사업장에 고용된 정신장애인들의 취업에 대한 경험에 대한 면담 자료를 분석한 결과 ‘지지’, ‘노력’, ‘기대와 요구’의 3개 영역이 도출되었다. ‘지지’ 영역에는 ‘관계적 지지’, ‘지지적 직장 문화’, ‘제도적 지지’의 3개 범주, ‘노력’ 영역에는 ‘자기관리노력’의 1개 범주, ‘기대와 요구’ 영역에는 ‘고용의 질 개선’, ‘인식 개선’의 2개 범주가 도출되었다.

**결론:** 연구 결과를 토대로 정신장애인의 안정적인 고용을 위해서는 개인, 회사, 정부 차원의 노력이 요구됨을 확인하였다. 정신장애인의 고용을 위해서는 수용적인 직장 분위기, 정신장애인에게 적합한 유연한 근무제도, 그리고 상담과 사례 관리와 같은 지지가 필요하다. 또한 정신장애인 대상자의 기능과 요구에 맞는 업무 배치가 고려되어야 하며, 취업 후에도 개별적인 기능 훈련을 지원하는 통합지원 고용 프로그램 개발이 요구된다. 무엇보다도 정신질환에 대한 사회적 편견 해소를 위한 국가적인 노력과 고용주의 인식 개선이 필요하다.

중심 단어: 정신장애인, 지원 고용, 질적 연구

## ORCID

Hee Jung Kim <https://orcid.org/0000-0001-6555-1813>  
So Hyun Woo <https://orcid.org/0000-0002-3198-8854>

## REFERENCES

1. Kwon HJ, Ryu YM. A study on the problems of mental health welfare law and the improvement of community deinstitutionalization. *Soc Welf Law J* 2020;11(1):53-77.
2. Dunn EC, Wewiorski NJ, Rogers ES. The meaning and importance of employment to people in recovery from serious mental illness: results of a qualitative study. *Psychiatr Rehabil J* 2008;32(1):59-62.
3. Oh UC, Kim SW. Job mismatch and labor market performance in employment of persons with disabilities. *Disabil Employ* 2021;31(1):245-70.
4. Kim SH, Hwang JH, Kim YJ, Roh SH, Lee DS, Jung HK, et al. A study on the promoting strategies for the right to health for healthy life of persons with disabilities [Internet]. Sejong: Korea Institute for Health and Social Affairs; 2017 [cited Feb. 28, 2020]. Available from: <http://repository.kihasa.re.kr/handle/201002/29269>.
5. Yeon MM, Lee KJ. A study on the public-private partnership for increasing job maintenance rate of the persons with psychiatric disabilities [Internet]. Seongnam: Korea Employment Agency for Persons with Disabilities; 2013 [cited Feb. 28, 2020]. Available from: <https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06359864>.
6. Schultz SH, North SW, Shields CG. Schizophrenia: a review. *Am Fam Physician* 2007;75(12):1821-9.
7. Kim MY, Byun EK. Experience of people with mentally disabled for work drop-out. *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs* 2015;24(3):178-87.
8. Abidin MZRZ, Yunus FW, Rasdi HFM, Kadar M. Employment programs for schizophrenia and other severe mental illness in psychosocial rehabilitation: a systematic review. *Br J Occup Ther* 2021;84(10):605-19.
9. Christensen TN, Wallström IG, Stenager E, Bojesen AB, Gluud C, Nordentoft M, et al. Effects of individual placement and support supplemented with cognitive remediation and work-focused social skills training for people with severe mental illness: a randomized clinical trial. *JAMA Psychiatry* 2019;76(12):1232-40.
10. Byun EK, Yun SJ, Choi SS. The factors influence upon job maintenance of the mentally disabled with job experience. *Korean J Occup Health Nurs* 2012;21(1):18-26.
11. Choi HC, Bae EM, Park DJ, Shin SK. Qualitative study on services in vocational rehabilitation facilities for people with mental illness. *JCIT* 2019;9(1):74-85.
12. Jung MH. An analysis of research trends on psychiatric vocational rehabilitation in Korea. *Ment Health Soc Work* 2017;45(1):201-28.
13. Lee KJ. The phenomenological study on the employment experiences of people with psychiatric disabilities. *Korean J Soc Welf* 2010;62(1):237-61.
14. Kim YS, Kim SY, Kim KJ, Chung YM, Youn DK, Yoon ST, et al. The factors affecting the employment of people with mental disabilities. *J Wellness* 2020;15(4):351-60.
15. Korea Employment Agency for Persons with Disabilities. Guide to establishing a subsidiary-type standard workplaces for the disabled. Seongnam: Korea Employment Agency for Persons with Disabilities; 2012 [cited Mar 15, 2021]. Available from: [https://edi.kead.or.kr/BoardType01.do?cmd=\\_view&bid=1&mid=21&idx=3930](https://edi.kead.or.kr/BoardType01.do?cmd=_view&bid=1&mid=21&idx=3930).
16. Korea Employment Agency for Persons with Disabilities. Realization of social values for the disabled, the answer is employment for the disabled. Seongnam: Korea Employment Agency for Persons with Disabilities; 2019 [cited Mar 15, 2021]. Available from: <https://ieec.kdi.re.kr/policy/materialView.do?num=192884&topic=&pp=20&datecount=&recommend=&pg=>.
17. Lee IJ, Choi JW, Lee SH, Kim YJ, Kim SS. Descriptive report and effect analysis about operation of a recovery oriented day hospital and employment through standard workplace for disabled people. *J Korean Assoc Soc Psychiatry* 2016;21(2):81-93.
18. Downe-Wamboldt B. Content analysis: method, applications, and issues. *Health Care Women Int* 1992;13(3):313-21.
19. Guba EG. Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. *Educ Commun Technol* 1981;29(2):75-91.
20. Corrigan PW. Principles and practice of psychiatric rehabilitation: an empirical approach. 2nd ed. New York: The Guilford Press; 2016. p. 359-78.
21. Shankar J, Li L, Tan S. Work experiences and challenges to employment sustainability for people with mental illness in supported employment programs. *SAGE Open* 2021;11(3): 215824402111033558.
22. Cheng KY, Yen CF. The social support, mental health, psychiatric symptoms, and functioning of persons with schizophrenia participating in peer co-delivered vocational rehabilitation: a pilot study in Taiwan. *BMC Psychiatry* 2021;21(1):268.
23. Davis L, Brekke J. Social support and functional outcome in severe mental illness: the mediating role of proactive coping. *Psychiatry Res* 2014;215(1):39-45.
24. Bong, EJ, Park, MH. Relationship between recovery orientation of mental health promotion facilities and mental health recovery in persons with mental illness: mediating effect of recovery promotion relationship competence of provider. *Korean J Stress Res* 2021;29(1):28-36.
25. Saavedra J, López M, Gonzáles S, Cubero R. Does employment promote recovery? Meanings from work experience in people diagnosed with serious mental illness. *Cult Med Psychiatry* 2016;40(3):507-32.
26. Lexén A, Hofgren C, Bejerholm U. Reclaiming the worker role: perceptions of people with mental illness participating in IPS. *Scand J Occup Ther* 2013;20(1):54-63.
27. Cho HC. Present conditions and development plans for vocational rehabilitation for people with mental illness in Korea. *Korean J Clin Soc Work* 2015;12(1):39-54.
28. Lee JH, Song IH. Social exclusion factors affecting employment and wages of people with mental disabilities: longitudinal analysis of Korea panel survey of employment for the disabled. *Health Soc Welf Rev* 2020;40(4):401-36.
29. Leamy M, Bird V, Le Boutillier C, Williams J, Slade M.

Conceptual framework for personal recovery in mental health: systematic review and narrative synthesis. *Br J Psychiatry* 2011;199(6):445-52.

30. Villotti P, Corbière M, Zaniboni S, Fraccaroli F. Individual and

environmental factors related to job satisfaction in people with severe mental illness employed in social enterprises. *Work* 2012;43(1):33-41.