

# 울산과학기술원 감사

## 통보(모범사례)

제 목 적극행정 감사 컨설팅을 통한 장애인고용부담금 관리 및 내부통제 강화

관 계 부 서 행정처 인사팀

내 용

### 1. 업무 개요

내부통제<sup>1)</sup>는 조직의 경영진과 구성원에 의해 실행되는 통합적 과정으로, 조직이 직면한 리스크를 관리하고 조직의 임무를 수행하는 과정에서 일반적인 목표가 달성될 수 있도록 합리적인 확신을 제공하도록 설계된 시스템이다. 울산과학기술원(이하 “UNIST” 라 한다) 인사팀은 「사무분장요령」 제20조에 따라 직원인사 정책을 수립하고, 직원채용, 배치 및 복무관리 업무를 분장한다. 또한 UNIST에서는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조, 제33조에 따라 의무고용률<sup>2)</sup> 이상의 장애인을 고용하여야 하며, 이에 못 미치는 경우 부담금을 납부하고 있다.

### 2. 현황 및 문제점

1) 공공부문 내부통제기준 가이드라인(INTOSAI(세계감사원장회의, International Organization of Supreme Audit Institutions) GOV 9100, 2004)에서 정의하는 내부통제 의미를 말한다.

2) 2024년 기준 공공기관 장애인 의무고용률: 3.8%, 사업주 의무고용률: 3.1%

장애인고용부담금은 법정 의무고용률에 미달한 사업주가 부담하는 금액으로, 장애인 고용을 촉진하고 사회적 책임을 이행하도록 하기 위한 제도이다. 고용노동부는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조 제7항 및 제29조 제3항에 따라 장애인 고용의무를 현저히 불이행하면서 장애인 고용을 위한 노력을 기울이지 않은 기관 및 기업의 명단을 공표할 수 있다. 이에 따라 고용노동부는 매년 홈페이지를 통해 장애인 고용의무 불이행 기관·기업의 명단을 공표하고 있다. 한편 국회에서는 정부 및 공공기관이 장애인 고용의무를 이행하지 못하고 있음에도 장애인 고용부담금을 국가예산으로 지출하는 것은 국민 부담으로 귀결된다는 점에서 문제를 제기하고 있다.

UNIST 「직원채용 지침」 제9조 제2항 및 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따라 응시자 중 장애인에 대하여 가점을 부여할 수 있다. 이에 따라 UNIST에서는 장애인 고용을 위하여 채용 시 가산점 10% 부여 등의 노력을 하고 있으나, 장애인 직원 수가 의무고용 인원에 미치지 못하여 [표 1]과 같이 연간 약 6천만 원 이상의 고용부담금을 납부하고 있다.

[표 1] 연간 고용부담금 납부 현황

구분	2022년	2023년	2024년
의무 고용 기준	3.6%	3.6% / 3.1%	3.1%
의무 고용 이행률	2.76%	2.71%	2.83%
고용부담금	165,708,320원	63,222,660원	61,194,390원

주: UNIST가 2023년 1월 공공기관에서 해제됨으로써 의무 고용 기준은 2023년 2월부터 사업주 기준 3.1% 적용

### 3. 해결 및 개선점

UNIST 감사실(자체감사기구: 3선)은 적극행정 감사 컨설팅 과정에서 일부 공공기관이 장애인 의무고용 확대, 간접고용 인정제도 활용 등을 통해 부담금을 절감하거나 면제받은 사례를 확인하고, 아래 [표 2]와 같이 리스크 평가를 통해 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 취지를 살리면서도 재정 부담을 완화하기 위한 적극행정을 인사팀으로 주문한 바 있다.<sup>3)</sup> 또한 내부통제 차원에서 구성원 중 장애인에 해당하지만 개인 사유로 장애인 등록이나 신고가 이루어지지 않아 의무고용 인원으로 산정되지 않는 경우에 대해, 인사팀(내부통제 주관부서: 1.5선)으로 내부 절차 및 신고 체계에 대한 점검을 요구하였다.

[표 2] 리스크 통제 매트릭스

업무 분야	부패 취약분야(리스크) 식별			위험도			유형			통제/경감조치
	내용	원인(근거)	영향	발생 가능성	영향력	심각성	법정의무	규정 준수	관리 필요성	
채용	장애인 의무고용률 준수	장애인고용법 제33조 제1항	의무고용률 미달 시 고용부담금 납부	4	4	높음	○		○	전부서 내부통제 협조 및 협력 강화
채용	장애인 고용의무 불이행 기관 명단 공표	장애인고용법 제29조 제3항	외부평가 등 영향	3	4	높음	○		○	전부서 내부통제 협조 및 협력 강화

그리고 UNIST 감사실은 3차 방어선에 해당하는 자체감사기구이나, 기관 내 2차 방어선 역할을 수행하는 내부통제 총괄 부서가 부재하는 상황에서 아래 [그림 1]과 같이 1차 방어선에 해당하는 부서와 감사실이 직접 소통하며 리스크

3) 감사실-1089(2025. 10. 22.) “적극행정 실천 관련 「장애인고용부담금」 제도 점검 및 개선 조치 협조 요청”

관리 강화를 위한 통제장치 설계 과정에 적극적으로 참여하고 있다.

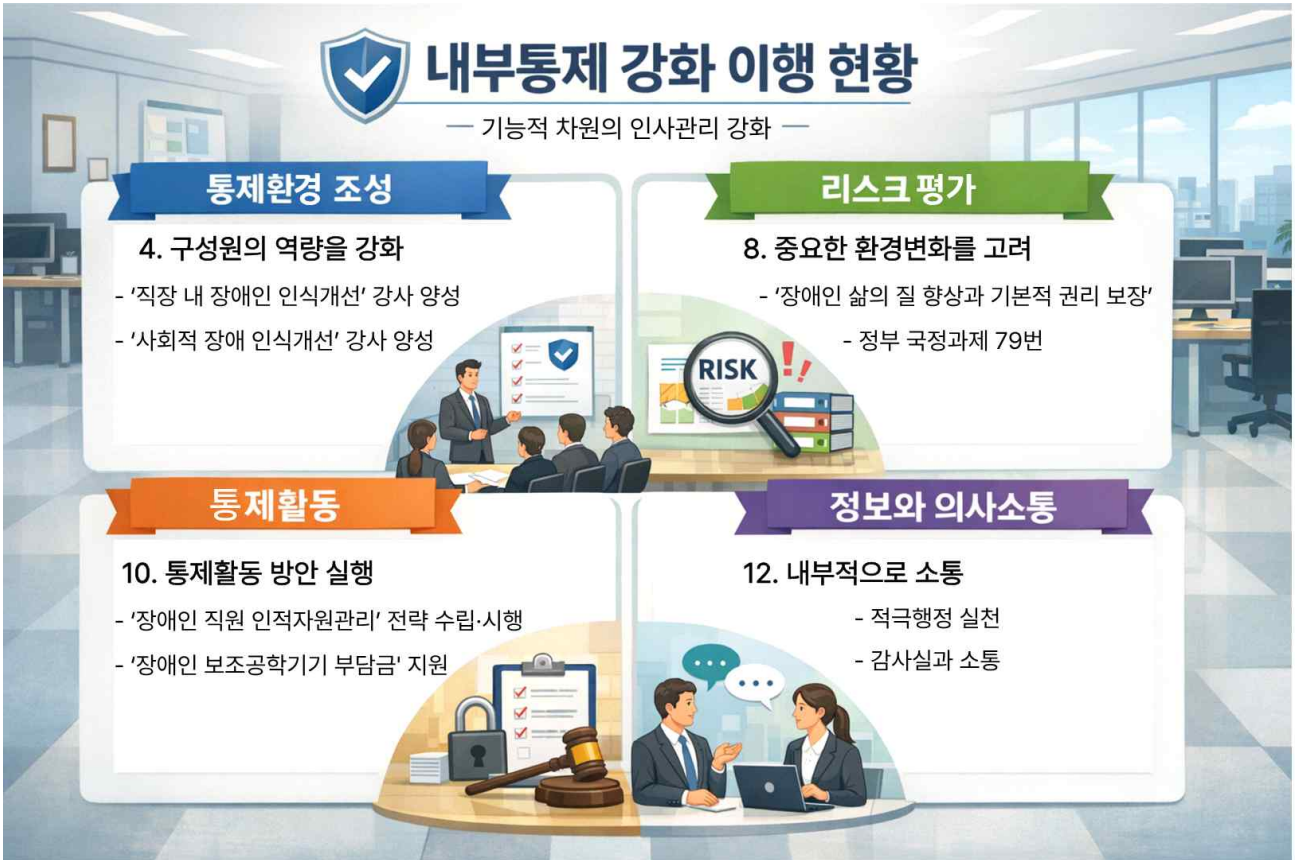
[그림 1] 3중 방어 체계 개념도

〈내부통제 (Internal Control)〉			〈외부통제〉
사전 예방적 리스크 관리(Risk Management)		사후감사(Post-audit)	사후감사 (Post-audit)
1차 방어선 (실무부서:자율통제)	2차 방어선 (주관부서:관리통제)	3차 방어선 (내부감사:감사통제)	외부 감사
담당자와 관리자	본부 담당자 및 관리자	본부 감사부서 담당자와 관리자	[감사원, 국회]
<ul style="list-style-type: none"> <li>실무부서 자율점검,자율시정 및 통제 활동 근거 마련</li> <li>현장 담당자와 관리자리스크 점검 리스트(checklist) 개발 및 활용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>매뉴얼 작동 점검을 통한 리스크 예방활동</li> <li>신규 제도 시행 후 효과· 성과 분석 및 피드백</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>실무, 주무부서의 통제 사각지대 핀셋점검으로 내부통제 선순환 지원 수행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>종합감사</li> <li>특정감사</li> <li>국정감사</li> </ul>

자료: COSO(Committee Of Sponsoring Organization)의 내부통제 통합 프레임과 IIA(세계내부감사인협회)의 3선 방어 모델

그리고 감사원의 「공공부문의 내부통제 내실화를 위한 자체감사활동 가이드라인(안)」에 따르면, 효과적인 내부통제 시스템 운영을 위해 ▲ 통제환경 조성, ▲ 통제활동, ▲ 정보와 의사소통 등 5개 구성요소가 통합적으로 설계·적용·운영되어야 한다. 또한, 내부통제 15원칙은 이러한 구성요소를 효과적으로 지원하기 위한 기본 요건이며, 인사팀은 장애인 고용 이행률 개선을 위하여 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」 취지를 살리면서도 재정 부담을 완화하기 위한 적극 행정을 실천하고, ‘장애인 직원 인적자원관리’ 전반에 대한 관리 전략 수립으로 고용 개선 및 우수 인재 육성 체계 구축하였다. 이러한 인사팀의 내부통제 실적은 아래 [그림 2]와 같다.

[그림 2] 인사팀 내부통제 실적 현황



### 가. 통제환경 조성

기관은 내부통제 목적에 부합하도록 구성원의 역량 강화를 추진하고 있다. 특히 UNIST 인사팀은 단순한 장애인 고용 확대가 아닌 인재 확보 중심의 장애인 고용 정책을 추진하고 있으며, 전원 일시적인 기간제 근로자 채용이 아닌 계약 기간의 정함이 없는 정규직(사무원)을 채용하여 기관에 적합한 인재를 양성하고 있다.<sup>4)</sup> 채용된 인력은 대학본부 주요 부서 등에 배치되어 조직 운영에 참여함으로써 기관의 실질적인 성과 제고에 기여하고 있다.

4) 작성 기준일: 2026. 3. 4. 현재

또한 장애인 직원 수를 늘이고자 「직원채용 지침」 제9조(채용시험의 가점) 제1항에 따라 응시자 중 장애인에게 전형단계별 만점의 10% 범위에서 가점을 부여하는 제도를 운영하여 장애인 고용 확대를 유도하고 있다. 특히 인사팀은 개별 부서에서 직접 채용을 진행하는 경우에도 업무편람을 통해 채용공고문에 “장애인의 경우 장애인 고용 촉진을 위해 가점 부여(전형단계별 만점의 10%)” 문구를 명시하도록 안내하여, 장애인 지원자에게 가점을 부여하도록 하고 있다.

아울러 장애인 직원을 대상으로 한 특화 교육 프로그램을 운영하여 사내 강사로 활동할 전문 인력을 양성하고 있다. 특히 ‘사회적 장애 인식개선 교육 전문강사’ 및 ‘직장 내 장애인 인식개선 교육 전문강사’ 양성을 위한 교육비 및 출장비 등을 지원하고 있으며, 해당 인력은 기관뿐 아니라 지역 공공기관을 대상으로 장애인 인식개선 교육을 실시하고 있다.

## 나. 리스크 평가

기관은 리스크 평가 과정에서 조직 운영에 영향을 미칠 수 있는 중요한 환경 변화를 고려하고 있다. 특히 現 정부 국정과제 79번인 ‘장애인 삶의 질 향상과 기본적 권리 보장’ 과 관련하여 장애인 의무고용률 상향(’29년 기준 민간 3.5%, 공공 4.0%), 기업 대상 고용개선장려금 신설, 근로지원 서비스의 단계적 확대 추진 등과 같은 정책적·제도적 외부환경 변화를 주요 고려 요소로 반영하고 있다. 이에

5) 장애인복지법 제25조(사회적 인식개선 등)에 의거 사회적 장애인식개선교육 의무 대상기관은 1년에 1회 이상 소속 직원 및 학생을 대상으로 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육을 실시하고, 그 결과를 보건복지부장관에게 제출하여야 한다. 그러나 유니스트는 23년 1월 31일 공공기관에서 해제됨에 따라 교육 의무 대상은 아니지만, 재직 중인 교직원을 대상으로 장애인의 권리와 존엄성에 대한 존중 고취 등을 위해 온라인 교육을 실시하고 있다.

따라 UNIST는 공직유관단체로써 ‘장애인 직원 인적자원관리’ 전반에 대한 관리 전략을 수립·시행하여 장애인 직원의 안정적인 근무 환경을 조성하고, 관련 제도 변화에 대응할 수 있는 조직 운영 기반을 마련하고 있다.

#### 다. 통제활동

기관은 ‘장애인 직원 인적자원관리’ 전반에 대한 관리 전략을 수립·시행하여 장애인 직원의 안정적인 근무 환경 조성을 위해 편견 없는 평가와 평등한 보상 체계를 확립하고 있다. 우선 보상 체계 측면에서는 장애인 직원에게 비장애인 직원과 동일한 급여 테이블 및 성과급 제도를 적용하여 보상 과정에서의 차별이 발생하지 않도록 제도를 운영하고 있다. 또한 성과 관리 측면에서는 직무 역량에 따른 적정 배치를 통해 다른 직원들과 동일한 기준에 따른 공정한 평가 경쟁이 가능하도록 평가 제도를 운영하고 있다. 다만 직무 특성상 평가를 통해 불리한 결과가 발생할 가능성이 있는 단순 직무(주차·도서관리, 우편수발 등) 수행자의 경우 평가 대상에서 제외하여 실질적인 차별이 발생하지 않도록 제도를 보완하고 있다.

아울러 장애인 직원의 건강하고 안전한 직장생활을 지원하기 위한 보상 및 지원 제도도 운영하고 있다. 구체적으로 장애 유형에 맞는 맞춤형 보조공학기기(특수작업의자, 높낮이 조절 책상 등)를 적극 지원하는 ‘장애인 보조공학기기 본인부담금 지원제도<sup>6)</sup>’ 운영을 통해 신체적 제약 없이 직무 역량을 발휘할 수

있는 근무 환경을 조성하고 있다. 또한 건강권 보장 차원에서 병가 허용 사유에 ‘장애인 직원의 재활치료’를 포함하도록 「직원 복무관리지침」 제18조 (허용사유)를 개정하여 장애로 인한 질병 악화를 예방하고 적절한 치료 기회를 보장하고 있다.

#### 라. 정보와 의사소통

기관은 내부통제시스템의 통제활동과 관련된 절차 및 운영 사항에 대해 다양한 내부 소통 채널을 통해 구성원 간 의사소통을 수행하고 있다. 내부통제 관련 정보는 지속적·반복적으로 수집·제공·공유될 필요가 있으며, 이를 위해 기관 내 관련 부서 간 적시성 있는 충분한 의사소통 체계가 유지되어야 한다. 특히 감사실은 타 기관의 운영 동향을 검토하여 의사소통 대상, 정보의 성격, 비용, 관련 규정 및 제도의 적합성, 실현 가능성 등을 종합적으로 고려한 후 관련 부서와 의사소통 방식 및 내용을 결정하고 있다.

또한 감사실은 일부 공공기관에서 장애인 의무고용 확대 및 간접고용 인정 제도 활용 등을 통해 장애인고용부담금을 절감하거나 면제받은 사례를 파악하고, 해당 정보를 인사팀과 공유하여 제도 활용 가능성을 검토하도록 하는 등 내부통제 관련 사항에 대해 적극적으로 소통하고 있다. 이와 같은 감사실, 인사팀의 협업

---

6) 한국장애인고용공단은 장애인의 고용 촉진과 안정적인 직업생활을 지원하기 위해 ‘장애인 보조공학기기 지원 사업’을 운영하고 있다. 이 사업을 통해 공단에서는 장애인 근로자의 직무 수행에 필요한 맞춤형 보조공학기기와 보조공학기기 구입·대여 비용을 지원하고 있다. 또한 UNIST는 장애인 근로자가 ‘장애인 보조공학기기 지원사업’을 통해 특수작업의자, 높낮이 조절 책상 등 보조공학기기를 구매할 때 발생하는 약 10%의 본인부담금에 대해 1인당 최대 50만 원까지 지원함으로써 장애인 근로자의 업무환경 개선을 위해 노력하고 있다.

사례는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」의 취지를 반영하면서도 기관 내 관련 부서 간 적극행정을 통한 내부통제 의사소통 체계를 강화한 우수사례로 평가될 수 있다.

#### 4. 업무 성과

인사팀에서는 내부 구성원 중 장애인에 해당하지만 개인 사유로 장애인 등록이나 신고가 이루어지지 않아 의무고용 인원으로 산정되지 않는 경우 등을 점검하고자 대상자(본인) 재확인, 연말정산 자료 검토, 보훈대상자 확인, 연계 고용 검토 등 다각적인 방법으로 적극 행정을 실시하였고, 의무 고용인원으로 산정되지 않은 미등록 장애인 직원 2명을 추가 확인하였다. 이에 따라 한국 장애인고용공단으로 미등록 장애인 직원에 대해 고용 현황 변경 신고와 고용 부담금 환급신청을 실시한 결과 아래 [표 3]과 같이 최근 3년 환급금이 발생하였으며, 예산 총 60,807,790원을 절감하였다.

[표 3] 연간 고용부담금 환급 금액

구분	2022년	2023년	2024년	총액
환급금액	5,082,260원	26,928,170원	28,797,360원	60,807,790원

주: 1. 2026. 1. 22. 기준

또한 2025년 고용부담금<sup>7)</sup>은 적극행정으로 인해 29,286,240원 예산을 절감하였으며, 향후 연간 고용부담금 예상액은 아래 [표 4]와 같다.

7) 고용부담금 = 미달인원 수×부담기초액이며, 월별 고용부담금 합계가 총 고용부담금이다.

[표 4] 연간 고용부담금 예상액

구분	2025년	2026년	2027년	2028년	2029년
의무 고용 기준	3.1%	3.1%	3.3%	3.3%	3.5%
의무 고용 이행률	2.83%	2.83%	2.83%	2.83%	2.83%
(적극행정 전) 고용부담금	74,435,860	101,281,580	145,210,940	145,210,940	174,497,180
(적극행정 후 실제) 고용부담금	45,149,620	71,995,340	115,924,700	115,924,700	145,210,940
고용부담금 절감액	29,286,240	29,286,240	29,286,240	29,286,240	29,286,240

주: 1. 2026. 3. 6. 기준

- 2026년 ~2029년의 상시근로 인원의 예상이 불가능하여 마지막 상시근로인원 수(2025년 12월)와 동일하게 일괄 적용하여 향후 실제 상시근로인원에 오차가 있음
- 한국장애인고용공단에서는 매년 고용부담금의 부담기초액을 상향 조정하고 있어, 실제 고용부담금의 변동이 있을 수 있음

한국장애인고용공단은 UNIST를 ‘2017년 장애인고용 우수사업주’로 선정된 바 있으며, 그 당시 울산 소재 공공부문 사업주 중에서는 최초로 ‘장애인 고용 우수사업주<sup>8)</sup>’에 선정된 사례였다. 이후에도 인사팀에서는 ‘장애인 직원 인적자원관리’ 전반에 대한 관리 전략 수립·시행하였다. 그 결과 장애인 직원 1명이 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙」 제4조의5제1항에 따른 ‘직장 내 장애인 인식개선 전문강사’ 자격 취득(2023. 11. 27.~2026. 11. 26.), 「장애인복지법 시행규칙」 제2조의5에 따른 ‘장애인인식개선교육 전문강사’ 위촉(2025. 1. 1.~2026. 12. 31.)을 받는 등의 성과를 거두었다. 이러한 공로를

8) ‘장애인고용 우수사업주’는 장애인고용에 모범이 되는 기업을 인증하는 제도로 「장애인고용 우수사업주 선정 및 우대조치에 관한 업무처리규칙」 제5조에 따라 한국장애인고용공단에서는 장애인 고용 분위기 확대 및 사회적 인식개선을 도모하고자 매년 1회 장애인고용에 선도적인 역할을 하는 사업주를 선정하여 장려하고 있다.

인정받아 해당 직원은 ‘장애인 고등교육’ 분야 교육부 장관 표창을 수상  
(2025. 4. 20.)하였다.

UNIST 인사팀은 법정 의무고용률 미달에 따른 장애인고용부담금을 단순히  
경감하는 수준을 넘어, 장애인 고용 촉진과 사회적 책임 이행을 목표로 장애인  
직원의 역량 강화를 추진하고 관련 제도를 마련하고 있다. 이를 통해 조직 전반  
에서 지속적이고 체계적으로 장애인 고용을 확대할 수 있는 기반을 구축하고 있다.

**조치할 사항** 위 부서는 감사 컨설팅을 통한 적극적인 업무수행으로 감사제도  
발전(적극행정 감사 컨설팅을 통한 장애인고용부담금 관리 및 내부통제 강화)과 예산  
절감에 기여한 공적이 있다고 인정하여, 우수 성과부서로 선정하였음을 알려  
드립니다. [통보(모범사례)]