
경계선 청년-사업체 경험기반 고용탐색 플랫폼 「경사로」

2025. 7.

고용노동부
한국장애인고용공단

□ 추진배경

- 고용지원 사각지대에 있어 취업·자립에 어려움을 겪는 경계선 청년
- 경계선 청년을 고용하는 기업 대상 지원서비스 부재로 고용유지 한계

□ 추진내용

- 구직 희망 경계선 청년 및 경계선 청년 고용계획 기업을 대상으로 한 문제점과 니즈도출
- 경계선 청년의 고용 창출 및 유지를 위한 기업지원서비스 모델 발굴 및 운영

□ 추진성과 및 기대효과

- 민·관·학 협업으로 이뤄 낸 ‘경사로 프로그램’을 통한 취업지원
- 경계선 청년-사업체 경험기반 고용 탐색 플랫폼 구축

< 공공서비스디자인 운영 전·후 비교 >

공공서비스디자인 운영 전(AS-IS)	공공서비스디자인 운영 후(TO-BE)
<ul style="list-style-type: none"> • 비장애인, 장애인 사이 고용지원 사각지대에 놓인 경계선 청년 • 지속적인 고용 불안감을 느끼는 기업 • 경계선 청년 개인 문제에 집중한 지원 	<ul style="list-style-type: none"> • 사각지대가 아닌 맞춤 지대에서 직업자립 기대 • 기업 요구를 반영한 실효성 있는 고용지원 방안 마련 • 경계선 청년 환경 요인에 주목한 접근

□ 향후계획

- 경계선 청년-사업체 경험기반 고용탐색 플랫폼 지속 운영
- 경계선 청년 고용지원을 위한 정책 기반 마련

I

경계선 청년-사업체 경험기반 고용탐색 플랫폼 「경사로」 [고용노동부 한국장애인고용공단]

과제유형	①기획·단독과제	정책분야	사회복지
주관기관 (협업기관)	고용노동부 한국장애인고용공단	과제담당자	김은희 전임평가사

1 과제 개요

- ◆ (사업목표) 경계선 청년의 고용유지를 위한 기업지원서비스 모델 발굴
- ◆ (수요자) 구직 희망 경계선 청년 및 경계선 청년 고용계획 기업
- ◆ (추진기간) '25. 3. ~ 7.
- ◆ (소요예산)
 - ('25) 서비스디자이너 활동비 6백만원(행정안전부 지원)
 - ('25) 공공서비스디자인 과제 및 국민디자인단 운영 33백만원
- ◆ (추진내용)

경계선 청년 고용 사각지대 해소를 위한 서비스 설계 ▶ 실행 ▶ 현장 문제 발굴
▶ 협업 기반 시범사업 운영 전 과정을 통해 '경사로 플랫폼' 완성



- [이해하기] 국민디자인단 구성 및 과제 이해 공유
 - 경계선 청년, 보호자, 기업, 전문가, 공단 등 다양한 국민디자인단 구성
 - 정책 수요자 범위 확장 공유
- [발견하기] 수요자 중심의 워크숍과 현장 조사를 통한 문제 발굴
 - 국민디자인단 워크숍 8회, 경계선 청년 고용 경험 기업 3곳 인터뷰 실시
 - 경계선 청년의 고용 창출 및 유지를 위한 기업지원형 고용 서비스 모델 필요성 인식

- [정의하기] 사용자모델 기반 아이디어 도출
 - 중소기업과 경계선 청년 사용자모델을 바탕으로 주요 문제 도출
 - 도출된 문제를 바탕으로 아이디어 브레인스토밍 진행 및 우선순위 평가
- [발전하기] 서비스 컨셉 및 구조 설계
 - 서비스 컨셉: 경험기반 고용탐색 플랫폼 ‘경사로(경계선 청년과 사업체를 이어주는 길)’
 - 서비스 구조 설계: 탐색→ 경험 → 적응 → 채용까지 이어지는 4단계 고용 여정
- [전달하기] 협업 기반 시범사업 ‘경사로 프로그램’ 운영



- 공단, 교육기관, 민간기관 간 협업 체계 구축
- 기업 컨설팅, 경계선 청년 발굴, 직무지도원 교육 등 실행 기반 마련
- 실질적 고용 성과 도출 및 가능성 검증
 - ‘경사로 프로그램을 통해 청년 박○철 정식 채용 (주)더블루, '25.7.14. 입사).
 - 경계선 청년의 고용 가능성과 기업 수요 간 점점 확인

2

추진배경

※ 추진목표

- 고용지원 사각지대에 놓인 경계선 청년에 대한 지원필요 공감대 형성
- 기업지원서비스 모델 발굴을 통한 경계선 청년 취업 확대

□ 추진 배경

- (경계에 놓인 사람들) ‘19년 장애등급제 폐지에도 불구하고 경직된 장애등록제도로 발생하는 고용지원 사각지대 발생 문제* 지속, 현행 「장애인복지법」으로 분류할 수 없는 잠재적 장애인(다발성 외상환자, 경계선지능인 등) 다수
 - * 6등급에서 2등급(심한/심하지 않은) 체계로 변화하였으나 서비스 대상을 일률적 기준(의료적)으로 구분, 장애인 당사자 입증문제 지속
- 사회적 제약 관점의 국제적 추세, 장애등록제 시행 취지를 고려하여 맞춤형 고용서비스 지원을 위해 새로운 장애인 고용정책에 적합한 서비스 기준 및 지원책 마련 필요성 대두

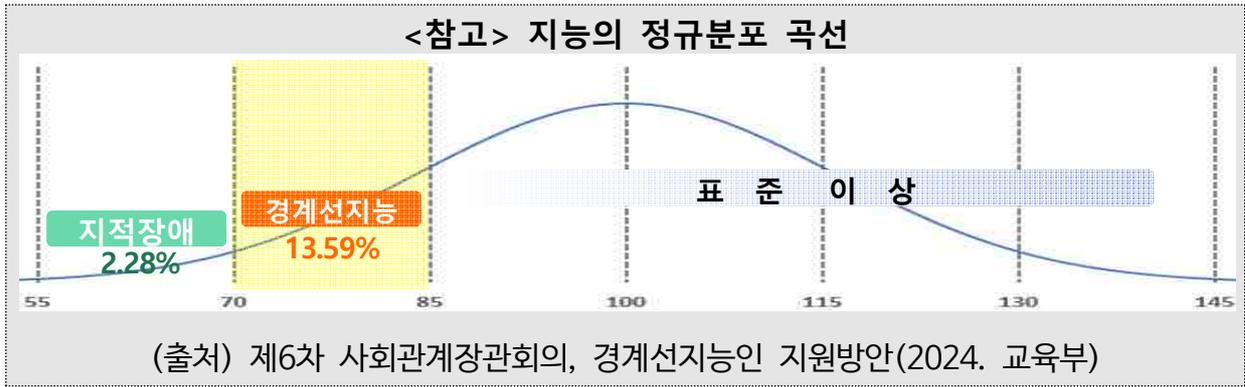
<제6차 직업재활 기본계획>

- 3. 장애인 대상 적극적 노동시장 정책 강화 - <2> 대상별 특화서비스 제공
 - 법정 장애인은 아니지만 직업생활이 어려운 대상(예:경계선 지능장애)에도 고용지원 필요도 결정을 통해 취업지원하는 방안 검토

<제6차 사회관계장관회의>

- 경계선 지능인 지원방안 - 생애주기별 맞춤형 지원 추진
 - 성인기 경계선지능인의 안정적인 사회적 자립 지원을 위한 직업훈련 등 직업 역량 강화, 양질의 일 경험 제공 추진
- (추정규모) 경계선 지능인* 관련 일반통계는 부재한 상황으로, 지능지수 정규분포에 의거, 국민 전체의 13.59%(약 697만명)로 추정

※ 미국 '정신질환 진단 및 통계편람(DSM-IV-TR, 2000년) 기준, 일반적으로 지적장애(IQ 70이하)에 해당하지 않는 경계구간 지능(IQ 71-84)로 인식되나 명확한 법적 기준·정의 부재



- (고용·자립·경제적 어려움) 청년 실업률 5.1% 대비 경계선 지능 청년의 실업률 약 7배 높고 일 경험이 있더라도 단순 노무 종사율이 압도적으로 높아 성인전환기 이후 고용기회의 부족, 반복된 실업으로 단기 아르바이트 등으로 직업생활 영위

※ (출처) 「경계선 지능 청년 일 역량 강화 및 일경험 시범사업 연구」 (고용개발원, 2024)

「서울시 경계선지능 청년 실태와 일경험 지원방안 연구」 (서울특별시 경계선지능인 평생교육 지원센터, 2024)

- (고용 현실과 기업 지원의 공백) 일부 지자체 및 단체 등을 통해 경계선 지능인을 위한 취업지원서비스는 다양하게 진행되고 있으나, 이들을 고용하는 기업 대상 지원서비스 부재로 취업 및 고용유지에 한계
 - 이에 경계선 청년을 포함한 직업적 장애 청년의 고용을 지속 가능하게 뒷받침할 기업 대상 지원 정책 마련 시급

□ 주요 고객 (정책수요자) 및 이해 관계자

구분	주요고객(정책수요자)	이해관계자
경계선 청년	○ 고용·자립·경제적 어려움을 겪는 경계선 청년	○ 경계선 청년 보호자
기업	○ 경계선 청년을 고용하고자 기업의 인사담당자	○ 경계선 청년 대상 고용 또는 직업훈련 한 경험이 있는 기업 관계자 ○ 경계선 청년 고용유지에 어려움을 겪고 있는 인사담당자 등
기관	○ 경계선 청년 고용지원서비스(직업훈련, 취업알선 등) 제공 중인 기관 담당자 및 교사 등	

가. 국민디자인단 구성 현황

구분		성명/소속/직위	역할
국민	분야 전문가	이현준 교수 (광운대)	• HR전문가 기업지원서비스 자문
		최승숙 교수 (강남대)	• 경계선지능인 관련 연구 전문가로 특성 자문
		장진숙 팀장 (멤센터)	
		이기학 이사장 (더메이크사회적 협동조합)	
	정책수요자	김연우 (경계선 청년)	• 경계선 청년 대상 취업지원 요구 전달
		허민 (경계선 청년 보호자)	• 경계선 청년 보호자 대상 취업지원 요구 전달
		김용겸 팀장 (NC소프트서비스)	• 경계선 청년 대상 직장 내 직업훈련 유경험자로 고용 창출 및 유지를 위한 의견 도출
		허태경 국장 (굿월스토어)	
		배헌규 부대표 (에스엘로지스틱스)	• 경계선 청년 고용 유경험자이며, 고용유지 실패에 대한 의견 및 개선 방안 도출
서비스디자이너	김민수 대표 (㈜코크리에이션)	• 서비스디자인 방법을 통해 과제수행 총괄 및 기획·운영	
	최수정 (㈜코크리에이션)	• 서비스디자인 방법을 통해 과제수행 및 서비스디자인 활동 수행	
공무원	공공서비스 디자인 담당	김은희 전임평가사 (직업능력평가부)	• 과제 추진 상황 및 사후 관리 총괄
	사업담당	최지숙 선임평가사 (직업능력평가부)	• 정책설명, 과제추진, 이해관계자 참여협조, 활동결과 이행 - 장애인공단 업무담당자
		박보영 차장 (고용건설팅부)	

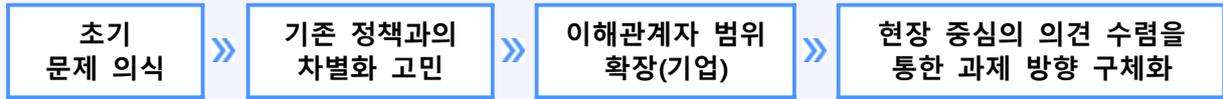
나. 국민디자인단 활동 내용

단계별	주요 활동내용	산출물				
 <p>STEP 1 이해하기</p>	<ol style="list-style-type: none"> 발대식 및 킥오프 회의 - 참여자 상호 소개 및 과제 이해 공유 기존 경계선 청년 지원 정책 검토 - 경계선 청년 개인 중심의 일방향적 지원 구조 한계 인식 기업을 고용의 실질적 수요자로 설정 - 정책 수요자 범위를 '기업'까지 확장 다양한 이해관계자 참여 기반 조성 - 경계선 청년, 보호자, 기업, 전문가, 공단 등으로 디자인단 구성 	<ul style="list-style-type: none"> 과제정보 이해  				
 <p>STEP 2 발견하기</p>	<ol style="list-style-type: none"> 이해관계자 지도 작성 - 경계선 청년을 중심으로 직·간접적으로 영향을 주는 이해관계자 도출 서비스 흐름별 문제 및 요구 도출 - 고용 흐름 전반(준비-지원-채용-적응)에 따라 각 이해관계자가 경험하는 문제와 요구사항 파악 기업 대상 사용자조사 실시 - 기업 3곳 대상 심층 조사 및 인터뷰 진행 - 기업의 경계선 청년 채용에 대한 전반적인 의견 수집 조사 내용 공유 및 시사점 도출 - 총 54개의 시사점 도출 - 반복 업무 몰입도 등 경계선 청년의 강점 발굴 - 고용에 어려움을 겪는 중소기업과 취업이 어려운 경계선 청년 간의 '문제 영역'을 '기회 영역'으로 전환 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;">발견하기를 통한 경계선 청년 지원에 대한 관점의 변화</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;">Before</th> <th style="width: 50%; text-align: center;">After</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;"> 장애인 고용 혜택 사각지대에 놓인 경계선 청년 고용지원 </td> <td style="text-align: center;"> 구인 사각지대에 놓인 중소기업에게 경계선 청년 노동시장 기회영역 제공 </td> </tr> </tbody> </table> </div>	Before	After	장애인 고용 혜택 사각지대에 놓인 경계선 청년 고용지원	구인 사각지대에 놓인 중소기업에게 경계선 청년 노동시장 기회영역 제공	<ul style="list-style-type: none"> 이해관계자 지도 작성  <ul style="list-style-type: none"> 경계선 청년 고용 흐름 파악  <ul style="list-style-type: none"> 사용자조사(인터뷰)   <ul style="list-style-type: none"> 조사분석 및 시사점 도출  
Before	After					
장애인 고용 혜택 사각지대에 놓인 경계선 청년 고용지원	구인 사각지대에 놓인 중소기업에게 경계선 청년 노동시장 기회영역 제공					

단계별	주요 활동내용	산출물
 <p>STEP 3 정의하기</p>	<p>① 경계선 청년 고용에 적합한 기업군 도출 및 선정</p> <p>② 기업 모델링 및 사용자모델 작성</p> <ul style="list-style-type: none"> - 고용 환경 분석을 바탕으로 중소기업 중심 기업 유형 모델링 - 실무 인력 공백을 해소하고자 하는 소규모 기업 인사 담당자와 일 경험이 필요한 미취업 경계선 청년을 사용자모델로 정의 <p>③ 사용자모델 기반 요구사항 도출</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기업의 채용 불안 완화, 경계선 청년의 반복적 지도 및 정서적 지지 필요 	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 모델링  <ul style="list-style-type: none"> • 사용자모델 작성  
 <p>STEP 4 발전하기</p>	<p>① 아이디어 방향성 설정</p> <ul style="list-style-type: none"> - '경험 기반 채용', '고용 초기 적응 지원' 중심 아이디어 방향성 도출 <p>② 아이디어션(브레인스토밍) 실시</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기업 대상 경계선 청년 고용 지원을 위한 서비스 아이디어 도출(총 60여개 아이디어 도출) - 핵심 아이디어 3건 도출(경계선 청년 경험 플랫폼, 현장 케어 서비스, 공공-민간 통합 직무 탐색 플랫폼) <p>③ 아이디어 보완 및 아이디어 시각화</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 아이디어션  <ul style="list-style-type: none"> • 아이디어 보완  <ul style="list-style-type: none"> • 아이디어 시각화 
 <p>STEP 5 전달하기</p>	<p>① 서비스 컨셉 도출</p> <ul style="list-style-type: none"> - 경사로: 경계선 청년과 사업체를 이어주는 길 - 서비스 4단계 여정 설계: 탐색 → 경험 → 적응 → 채용 <p>② 일경험 서비스 모델 프로토타이핑</p> <ul style="list-style-type: none"> - 도출된 서비스 아이디어를 실제 구현 가능한 모델로 구조화 <p>③ 시범 운영을 위한 프로토타입 정교화 및 부서 협의</p> <p>④ 협업 기반 시범사업 '경사로 프로그램' 운영</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 서비스컨셉  <ul style="list-style-type: none"> • 스토리보드 

□ [이해하기] 기존 정책의 한계를 넘어, 기업 대상 고용지원 관점으로 과제 방향 설정

과제 방향 도출을 위한 인식 전환과 확장 과정

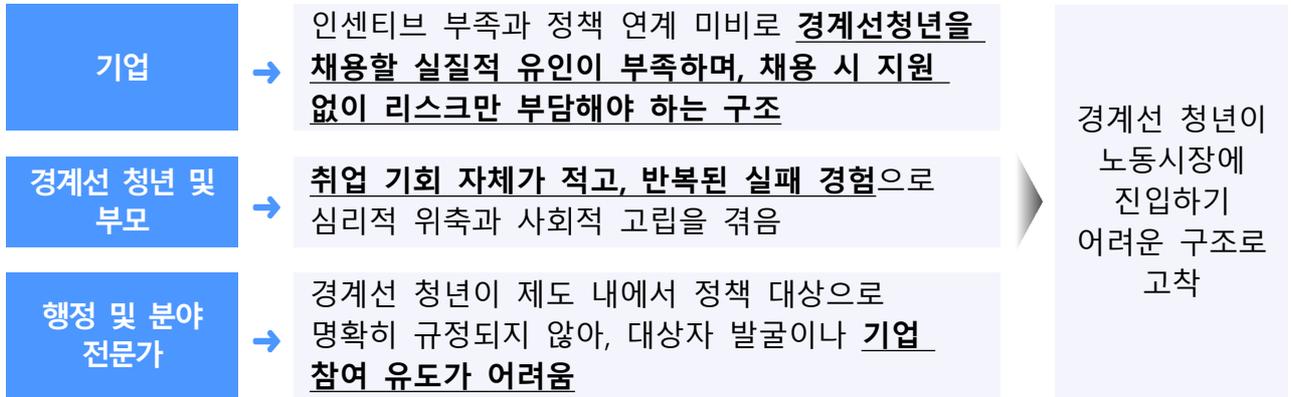


○ 발대식 및 기존 정책 사례 검토를 통한 과제 방향 및 대상 설정

- '경계선 청년 고용의 사각지대 해소'를 출발점으로, 기존 지자체 중심 정책 사례 검토를 통해 과제의 차별적 접근 방향을 구체화
- 기존 정책이 경계선 청년 개인에 대한 일방향적 지원에 집중되었다는 한계를 인식, 이들을 고용하는 기업을 정책의 실질적 수요자이자 실행 주체로 포함하는 접근이 필요하다는 문제의식 공유
- 이에 국민디자인단은 경계선 청년을 지원하는 기존의 틀에서 벗어나, 경계선 청년과 이해관계자인 기업을 정책수요자 범위로 확장하여 접근
- 경계선 청년, 경계선 청년 일경험 참여 기업, HR 전문가, 경계선 지능 분야 전문가 등 다양한 이해관계자로 국민디자인단 구성

○ 이해관계자 참여 워크숍에서 드러난 경계선 청년 고용의 현실

- 기업, 경계선 청년 및 부모, 전문가 등 다양한 이해관계자의 경험을 바탕으로 구체적인 문제 공유
- 기존 정책이 기업 현장의 수요를 충분히 반영하지 못하고 있다는 문제의식 확인



- 각 이해관계자가 겪는 문제는 결국 경계선 청년이 노동시장에 진입하기 어려운 구조로 고착되고 있음을 보여줌
- 이에 따라, 경계선 청년을 고용하는 '기업'을 중심으로 한 구조적 지원체계를 마련하는 것이 고용 확산을 위한 핵심 과제로 도출



□ [발견하기] 현장의 목소리를 통해 드러난 실질적 고용 문제

○ 장애 미등록 특수교육대상* 취업실태로 본 경계선 청년 고용 문제

<p>① 18세~29세 취업가능 연령 1,027명 중 - 장애등록 222명, 미등록 유지 805명</p> <p>② 장애 미등록 유지 805명 중 - 취업 이력 보유 181명(22.5% 수준) - 현 재직자 96명(11.9% 수준)</p> <p>③ 취업 이력 보유 181명 중 - 1년 미만 근속비율 63.5%</p>	<p>'25년 청년 고용률</p> <p>A: 장애미등록 특수교육대상 청년 고용률 B: 전체 청년 고용률</p>
--	---

※ (출처) 한국장애인고용공단 '21년~'24년 통계 자료 ('25년 4월말 기준)

* “미등록 특수교육대상자는 등록장애인은 아니지만, 장애에 준하는 직업적 어려움을 가진 대상으로, 정책유사집단(지적, 발달, 정신장애)과 비교, 유의미한 결과 도출”

(출처) 「고용지원 필요도 결정 사업 효과성 분석 연구(한국장애인고용공단 직업능력평가부, 2024),

- 미등록 특수교육대상자가 모든 경계선 청년을 대표할 수 없으나 해당 자료로 전체 청년 (45.3%, '25년 4월 기준, 통계청) 대비 경계선 청년의 낮은 고용률을 추론해 볼 수 있음

○ 이해관계자 파악

- 경계선 청년을 중심으로 직접·간접적으로 영향을 주는 이해관계자 도출

○ 서비스 흐름 기반 이해관계자별 문제·요구 도출

- 고용 흐름 전반(준비 - 지원 - 채용 - 적응)에 따라 각 이해관계자가 경험하는 문제와 요구사항 파악 (: 다득표 의견)

이해관계자	구분	취업 준비	취업 지원	채용	적응
경계선 청년	1	본인의 경계선 지능을 의심하나, 이를 명확히 인식하지 못하는 경우가 많음	1 반복되는 취업 실패로 인한 무기력함, 자신감 부족	1 면접 시 본인을 효율적으로 어필 하는데 어려움이 있고, 직무에 대한 본인의 능력을 제대로 표현하지 못함	1 직장에서 동료 및 선후배와의 관계 형성 어려움
	2	취업 준비 과정에서 본인의 적성과 희망 직무에 대한 인식이 부족(취업 준비를 하고 싶어도 무엇을 해야 할지, 어떤 직업이 적합할지 모름)	2 경계선 지능의 경우 IQ 범위에 따라 수행 능력 차이가 크기 때문에 각기 다른 지원이 필요	2 경계선 청년들은 경쟁 채용에서 도태될 가능성이 큼	2 적응을 못하고 문제 해결에 어려움을 겪으며 쉽게 중도 포기하는 경향이 있음
	3	이력서, 자기소개서 준비 시 비장애인과 비교하여 경쟁력이 낮고, 경력도 짧아 (1일, 1주일, 한 달 등) 이력서 작성 시 큰 어려움을 겪음	3 면접 준비 시, 예상 질문에는 잘 대응할 수 있지만 돌발 질문에 대한 대처 능력이 부족함	3 면접 시 본인을 효율적으로 어필 하는데 어려움이 있고, 직무에 대한 본인의 능력을 제대로 표현하지 못함	3 자신이 열심히 일하는데도 회사에서 인정받지 못한다고 생각하며, 직장에서의 불만이 쌓이는 경우가 있음
	4	자신의 실제 능력과 희망 직무 간의 간극 발생	4 반복된 실패로 면접을 기피하는 악순환이 발생	4 경계선 청년들은 경쟁 채용에서 도태될 가능성이 큼	

		5	일반 전형 진행 시 비장애인과 경쟁 어려움, 경계선 대상 특별 전형 필요			5	면접 시 본인을 효율적으로 어필하는데 어려움이 있고, 직무에 대한 본인의 능력을 제대로 표현하지 못함	5	
	경계선 청년 가족	1	경계선 청년을 위한 서비스 정보 부족으로 취업 준비 과정에서 막막함						
기업	이사결정권자			1	장애 등록 기준을 변경할 필요성이 있음 (경계선 청년이 장애 등록 기준에 포함되어야 고용 검토 가능)	1	경계선 청년을 채용할 이유가 없음. 고용률 산입도 되지 않고 별도의 인센티브가 없어 채용에 대한 동기가 부족	1	경계선 청년의 근속 유지에 대한 의미를 잘 느끼지 못함
	인사담당자	2	경계선 청년에 적합한 직무 설계가 어려움 (일을 세분화 하거나 작업을 나누는 것이 어려워 직무를 개발하는 데 한계가 있음)	2	경계선 청년을 위한 적합한 직무를 파악하는 데 어려움이 있으며, 이력서 검토 시 지원자의 능력 평가가 어려워 탈락 처리됨	2	채용 전형에서 경계선 청년의 특성을 고려할 필요가 있으며, 적정 업무를 파악하고 이에 맞는 직무를 부여하는 데 어려움이 있음	2	경계선 청년이 만족할 만한 인사 이동이나 승진 등을 제공하기 어려움
		3	경계선 청년을 위한 직무 개발과 세트 직무 또는 로드맵 개발 필요	3		3	채용 평가 시 경계선 별도로 실제 직업 능력 확인을 위한 평가 도구 개발 필요	3	경계선 청년의 특성을 고려한 취업 이후 지원이 필요하며, 이들을 위한 개인 맞춤형 인센티브와 지원 필요
		4		4		4	직업 선호와 개인 능력 간의 차이가 존재할 수 있어 직무 만족도와 고용 유지에 어려움이 발생함	4	
	현업담당자	5		5		5		5	동료 관계에서 갈등이 발생할 가능성이 높아, 이로 인한 관리적인 부담이 커짐
6			6		6		6	관리 및 감독 측면에서의 어려움 (관리자와 동료 간의 역할 범위 설정 등)	
지원기관	복지시설, 주실(양육시설), 시교육관, 교실	1	취업 상담과 교육 시, 경계선 청년들의 메타인지 부족으로 그들의 적성이나 기대, 할 수 있는 일을 파악하고 매칭하는데 어려움이 있음	1	면접 대비 훈련에서 스피치 교육과 태도 교육, 업종별 특성에 맞춘 1:1 맞춤형 컨설팅이 필요하나, 예산 제약으로 개별 맞춤형 교육 제공이 어려운 상황. 집합 교육은 한계가 있음			1	경계선 청년의 고용 유지를 위해서는 코칭(동료)과 잡코치(직무 지도원)의 지원이 필요함
정책지원기관(공단)				1	경계선 청년을 위한 지원 정책을 확장하는 데 법적 제약과 다수의 이해관계자 문제 등 한계가 존재	1	경계선 청년을 채용하는 기업에 대해 적합 직무 발굴과 고용 컨설팅을 제공하는 데 어려움이 있음	1	근속 유지와 사업체 적응을 지원하기 위한 차별화된 지원책이 필요
				2	경계선 청년을 위한 특화된 취업 지원 프로그램, 직업 훈련 부재	2	고용 유지 지원을 위한 경계선 청년에 맞는 지원 제도를 마련하는 데 어려움 (구체적인 지원 기준 설정 필요)		

		3	직무가 대상자의 특성에 맞지 않는 경우(예: 바리스타)도 있어 맞춤형 직무 개발이 필요	3	
		4	기존 장애인 대상으로 제공되는 정책을 경계선 청년에게 어떻게 확장할 수 있을지에 대한 고민 필요	4	

○ 주요 문제 구조화 및 우선순위 도출

- 서비스 흐름 전반에서 수집된 이해관계자별 문제와 요구사항 중, 경계선 청년 고용 활성화를 위해 중점적으로 해결이 필요한 주요 문제와 요구사항 선별

단계	STEP 1 취업 준비	STEP 2 취업 지원	STEP 3 채용	STEP 4 적응
주요 문제 및 요구사항	경계선 청년	기업	기업	기업
	본인의 경계선 지능을 의심하나, 이를 명확히 인식하지 못하는 경우가 많음	장애 등록 기준을 변경할 필요성이 있음(경계성 청년이 장애 등록 기준에 포함되어야 고용 검토 가능)	경계선 청년을 채용할 이유가 없음. 고용률 산입도 되지 않고 별도의 인센티브가 없어 채용에 대한 동기가 부족	경계선 청년의 특성을 고려한 취업 이후 지원이 필요하며, 이들을 위한 개인 맞춤형 인센티브와 지원 필요
	기업			정책 지원기관
	경계선 청년을 위한 직무 개발과 세트 직무 또는 로드맵 개발 필요		채용 평가 시 경계선 별도로 실제 직업 능력 확인을 위한 평가 도구 개발 필요	근속 유지와 사업체 적응을 지원하기 위한 차별화된 지원책이 필요



이해관계자 지도 작성



서비스 흐름 기반 문제·요구 도출

○ (사용자조사 목적) 경계선 청년 고용 관련 기업 의견 청취

- 위에서 도출된 주요 과제를 중심으로, 실제 고용 주체인 기업의 인식과 수용 역량, 고용 전 과정에서의 현실적 어려움을 심층적으로 파악하고자 함
- 특히 경계선 청년을 고용(또는 채용 고려)한 경험이 있는 기업을 대상으로, 고용 전후 인식 변화, 직무 설계·관리상의 어려움, 제도적 지원 요구 등을 중심으로 심층 인터뷰를 통해 실제 현장의 경험과 의견을 청취함

사용자조사 대상

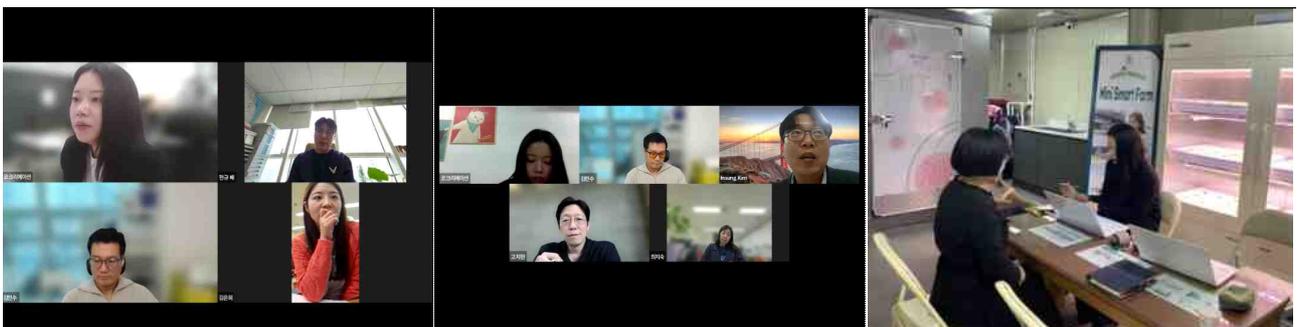
- 조사 대상 기업: 총 3개 기업
- 선정 기준: 다음 두 가지 조건을 모두 충족하는 기업 및 담당자 선정

① 경계선 지능인 고용 경험이 있는 기업

- 경계선 청년을 실제로 고용한 경험이 있는 기업
- 고용은 하지 않았지만, 경계선 지능인 일경험 사업에 참여 경험이 있는 기업

② 채용 과정 전반에 관여하는 담당자

- 채용 담당자(HR담당자): 경계선 청년 채용의 실질적인 결정권자로, 채용 전 과정에서의 문제와 요구 파악 가능



사용자조사(심층 인터뷰) 실시

○ (사용자조사 내용)

구분	사용자 조사 내용
구인난 겪는 소규모 기업에 적합	→ “소규모 회사들은 청년 구인난을 겪고 있는데, 특히 서울 외 지방은 더 심각합니다. <u>경계선 청년 고용은 긍정적 고려 가능성이 있다고 생각합니다.</u> ”
반복 작업, 세밀한 공정 등 특정 직무에서 장점	→ “비장애인 직원이었다면 단순 반복 작업을 지루해 했을 텐데, <u>경계선 청년은 오히려 몰입도가 높아 빠르게 처리했습니다.</u> ”
직접 경험이 경계선 청년에 대한 인식 변화에 효과적	→ “ <u>경계선 청년과의 일 경험을 통해, 충분히 함께 일할 수 있다는 긍정적인 인식을 갖게 되었습니다.</u> ”
경계선 청년 초기 적응을 위한 지원인력 필요	→ “ <u>경계선 청년의 빠른 적응을 위해 직무 지도하는 누군가가 필요해요. 돌발 상황을 지원해 줄 수 있는 인력이 있다면 원활하게 일할 수 있을 것 같습니다.</u> ”
채용 전 '직무 적합성 판단을 위한 사전 경험'이 채용 결정에 도움	→ “ <u>한 달 동안 프로그램을 통해 일하는 모습을 지켜보며, 주저 없이 채용을 결정할 수 있었습니다. 문서화 된 서류보다 채용 판단에 더 도움이 되었죠.</u> ”

○ (조사내용 분석) 시사점 도출 및 문제 정의 기반 마련

- 사용자조사 결과를 바탕으로, 경계선 청년 고용 과정에서 기업이 겪는 실제 문제와 제도적·현장적 요구를 종합적으로 분석



조사내용 공유 및 시사점 도출

- 총 54개의 시사점을 도출하여 정리

주요 시사점

① 초기 업무 적응 지원 체계 마련 필요

- 주요 시사점 정리경계선 청년의 고용을 위해, 직무지도 인력 배치, 반복적인 업무 안내, 소통 교육 등 초기 적응을 돕는 체계적 지원이 필수적임

② 중소기업 청년 인력난 대응 가능성 발견

- 반복·단순 업무가 많은 중소기업에서 경계선 청년의 몰입도, 꼼꼼함 등 강점이 발휘될 수 있으며, 청년 인력난 해소의 현실적 대안으로 작용할 수 있음

③ 사전 준비부터 고용 유지까지 이어지는 통합적 고용 설계 필요

- 고용 전 사전 직무 훈련부터 고용 후 돌발 상황 대응까지 포함하는 유연한 직무 설계와 종합적 지원 체계 마련이 요구됨. 직무 적합성 판단 정보 제공과 고용 유지 지원이 병행되어야 함

④ 지역 기반 일자리 접근성 강화

- 거주지 중심의 일경험 기회 확대를 통해, 경계선 청년의 심리적 안정성과 고용 지속성을 높일 수 있음. 생활권 기반 매칭은 지역 내 고용 연결성 강화에 기여

○ 핵심 시사점 발굴

- 이번 조사를 통해 경계선 청년에 대한 중소기업의 인식이 단순한 '지원 대상'에서 실질적인 '인력 자원'으로 전환될 수 있다는 가능성 발견
- 중소기업의 인력난 해소와 경계선 청년의 일경험 기회 제공 간에 접점이 존재함을 확인
- 경계선 청년은 고용이 어려운 중소기업에게 단순한 배려의 대상이 아닌, 실질적인 인력 자원으로서의 가능성을 가짐
- 특히 반복적이고 단순한 업무 중심의 산업 구조를 가진 중소기업 환경에서, 경계선 청년의 몰입도, 성실함, 꾸준함 등의 특성이 강점으로 발휘될 수 있음

발견하기를 통한 경계선 청년 지원에 대한 관점의 변화

수요자 문제 발견 전

장애인 고용 혜택 사각지대에 놓인

경계선 청년 고용 지원

수요자 문제 발견 후

구인 사각지대에 놓인 중소기업에게

경계선 청년 노동시장 기회영역 제공

 <p>김윤석 (27세)</p> <p>학과: 고령대학교 경영 분야: 세무회계/회계/인재 경력: 1년 직무 경험: 세무회계, 인사관리, 영업 특징: 취업 준비생 일할하기 많은 비정기적 수입 (단기 아르바이트 중심) 본인이 경계선 지능 청년임을 인지하고 있음</p>	사용자모델(2)	새로운 일 경험을 찾고 있는 경계선 청년
	"내가 할 수만 있다면 뭐든 해보고 싶어요."	
	주요 문제	<ul style="list-style-type: none"> 일하고 싶지만, 어떻게 시작해야 할지 몰라 시도 자체가 어려움 자신의 흥미나 적성, 직무 선호도를 잘 파악하지 못함 비장애인과 동일한 취업 경쟁 구조에서 경쟁력이 낮음 자기 이해 부족으로 인해 무엇을 잘하고 못하는지 알기 어려움
주요 요구사항	<ul style="list-style-type: none"> 부담 없이 일을 시도해볼 수 있는 다양한 일 경험 기회가 있었으면 좋겠음 남들과 비교해도 뒤처지지 않는 회사(사무직)에서 일하고 싶음 실수하거나 속도가 느려도 다그치지 않고 반복적으로 가르쳐주는 환경이었으면 좋겠음 	

- 청년 고용 대안을 찾는 중소기업 인사담당자와, 새로운 일 경험 기회를 찾고 있는 경계선 청년을 중심으로 사용자모델 형성
- 각 사용자모델별 문제와 요구를 분석하고, 이를 바탕으로 해결 아이디어의 설계 기반을 마련함

○ 기업 주요 문제 및 요구 선정

주요 문제

- ① 채용 전 경계선 청년에 대한 인식 부족과 막연한 불안감
- ② 전담 멘토 인력 부재로 인해 업무 초기 적응 지원이 어려움
- ③ 사전 준비부터 고용 유지까지 이어지는 통합적 고용 설계 필요

주요 요구사항

- ① 경계선 청년을 직접 경험해 본 뒤 채용을 결정할 수 있는 구조 마련
- ② 채용 검토에 참고할 수 있는 제도적 안내나 실제 사례 정보 제공
- ③ 업무 적응을 도와줄 멘토 또는 진로 코디네이터 지원 체계 필요



사용자모델 작성 및 주요 문제·요구 선정

□ [발전하기] 사용자 중심의 해결 아이디어 발굴 및 구체화

○ 아이디어 방향성 도출



- 사용자모델 문제 및 요구 해결을 위한 아이디어 방향성 도출

아이디어 방향성

- ① 기업이 경계선 청년에 대한 이해를 높이고, 채용 후보로 검토하는 방안
- ② 기업이 경계선 청년을 고용 부담 없이 경험하게 하는 방안

○ 아이디어 도출

- 60여개 아이디어 도출하고, 아이디어 우선순위 평가를 통해 주요 아이디어 선정



아이디어 브레인스토밍

서비스 아이디어 1

경계선 청년 경험 플랫폼



서비스 컨셉

- 경계선 청년이 실제 일 경험을 통해 기업과 상호 이해를 높이고 실질적인 채용을 유도하는 플랫폼

주요 기능

- 경험 신청 관리 시스템: 경계선 청년이 희망 기업 및 직무 선택, 기업이 참여할 청년을 선택 및 관리 가능
- 성과 관리 시스템: 일경험 진행 후 평가 기록 관리, 직무 적합성 분석 보고서 제공
- 참여 옵션 선택 서비스: 초단기(1~3일), 단기(2주), 중기, 장기(6개월 이상) 등 기간 선택 가능
- 단기 직무 체험 프로그램: 인턴십, 견학, 현장 방문 프로그램 무상 제공
- 정규 채용 연계 지원: 일경험을 정규 채용으로 연계 시, 기업에 격려금 지급
- 현장 직무 지도원 배치: 기업 현장에 지도원을 배치하여 청년의 직무 수행과 적응 지원

서비스 아이디어 2

[기업 및 청년 대상] 현장 케어 시스템



서비스 컨셉

- 경계선 청년과 기업이 원활한 직무 적응을 하도록 현장 지원인력을 투입하여 체계적인 직무지도를 제공하는 서비스

주요 기능

- 현장 관리 및 기록 시스템: 현장 지도 상황, 청년의 직무 수행 및 적응 수준 데이터 추적
- 맞춤형 피드백 시스템: 기업 및 청년에게 직무지도 결과를 바탕으로 실시간 맞춤형 피드백 제공
- 전담 직무 지도원 및 코치팀 운영: 현장에 전담 인력을 배치하여 청년과 기업 모두에 체계적 지도
- 직무 지도 컨설팅 제공: 직무지도원이 기업 담당자와 정기적 상담을 통해 지도 방법 개선 및 맞춤형 관리 지원

서비스 아이디어 3

공공-민간 통합 직무 탐색 지원 플랫폼



서비스 컨셉

- 경계선 청년과 중소기업을 매칭하여 구직과 구인의 사각지대를 해소하는 맞춤형 직무 플랫폼

주요 기능

- 사각지대 매치업 플랫폼 구축: 기업과 청년이 필요한 정보를 입력해 최적 매칭 지원
- 청년: 희망 직무, 능력 체크 및 이력 관리/기업: 업무 정보, 근무 조건 상세 등록 및 적합 인재 추천
- (AI 가능시) 직무 상담 및 시뮬레이션: (AI기반) 직무 적성 및 역량 평가를 통해 적합 직무 추천
- 긴급 대체 인력 매칭(구인 119): 중소기업의 급한 구인 요청 시 신속히 경계선 청년 매칭 및 파견 지원
- 기업과 청년 매칭 행사 운영: 박람회 등 직접 교류 행사로 기업과 청년 간 만남 기회 제공
- 긴급 대체 인력 매칭(구인 119): 중소기업의 급한 구인 요청 시 신속히 경계선 청년 매칭 및 파견 지원

□ [전달하기] 실행 중심의 서비스 설계 및 시범 적용 계획 수립

- 서비스 컨셉: 경계선 청년-사업체 경험기반 고용탐색 플랫폼 ‘경사로’



- 고용에 어려움이 있는 중소기업과 경계선 청년의 일경험 매칭 지원
- 도출된 아이디어를 실제 현장 적용 가능한 서비스 형태로 구조화하여 정리

서비스 기획 핵심 포인트

- 고용에 어려움을 겪는 기업과 취업 기회를 찾기 어려운 경계선 청년 간의 매칭은, 더 이상 문제 영역이 아닌 **잠재적 기회 영역으로 전환 가능**
- 기업과 청년 모두에게 실질적 이익을 주는 **'원-원 전략'**을 통해 **고용 사각지대 해소 및 경계선 청년의 사회적 자립 기반 마련**
- 한국장애인고용공단의 장애인 지원 서비스 운영 경험과 전국 단위 인프라를 활용하여 안정적이고 실현 가능한 서비스 설계
- **'탐색' → '경험' → '적응' → '채용'**으로 이어지는 **경계선 청년의 고용 여정 설계**
- 기업의 적극적 참여를 유도하기 위해 고용 컨설팅, 인센티브 등 **실질적 지원책 병행 필요**



서비스 단계	내용	핵심 서비스
① 경험 탐색	- 경계선 청년과 중소기업 양측의 요구,조건을 기반으로 맞춤형 일경험 매칭 제공	<ul style="list-style-type: none"> • 경계선 청년 채용, 기업 컨설팅 - 기업 채용 역량 진단, 경계선 청년 직무 개발 • 경험 신청 관리 시스템 - 기업 대상 구인 정보 등록(직무조건 등) - 경계선 청년 대상 프로필 등록(희망조건 등) • 외부 일자리 매칭 시스템 연계 - 채용 공고 연계 시, 잡코리아 등 외부 시스템 자동 노출 연계
② 경험 제공	- 실전 직무 체험 기회를 통해 실제 고용 경험 기회 제공 (기업↔경계선청년)	<ul style="list-style-type: none"> - 단기 일배움 프로그램 운영 - 프로그램 대상 운영비, 인건비 지원 - 프로그램 참여 기업 CSR 연계 홍보 - 지자체 공공기관 연계 프로그램 운영
③ 적응 지원	- 기업-청년 상호 경험 기간 동안 직무 적응, 관계 형성 지원, 고용유지 촉진	<ul style="list-style-type: none"> • 직무지도원 대상 경계선 청년 교육 • 현장 직무 적응 인력(직무지도원 등) 파견 : 직무지도 보조, 감정지원, 적응 코치 수행 • 기업 담당자 대상 '경계선 청년 이해 가이드' 제공 : 경계선 청년 응대 매뉴얼, 지도법 등 • 멘토-멘티 제도 지원 (직장 내 동료 중심) • 온라인 커뮤니티 기반 청년-정문가 정서 지원
④ 채용 연계	<ul style="list-style-type: none"> - 일배움 경험을 채용 전환으로 지원 - 기업 대상 고용 혜택 제공 	<ul style="list-style-type: none"> • 채용 이후 3개월/6개월/12개월 추적 관리 : 사후모니터링, 이직 위험군 조기 감지 • 일자리 채용 인센티브 설계 : 일정 기간 이상 고용 시, 정규직 전환 장려금 지급 • 조건부 장애인 고용 실적 인정 제도 추진 : 일정 기준 충족 시, 장애인 고용 가점 부여 • 경계선 청년 전용 '공공 일자리 트랙' 운영 : 워크넷, 지자체 일자리센터 등과 연계 트랙 개설 • 채용 사례 축적 및 '우수 채용 기업 인증제' 운영 : 채용 우수 사례를 브로셔 및 영상으로 제작, 기업 신뢰도 향상 • 사회적 기업 중심의 경계선 청년 우선 채용 협약 체계화

○ 아이디어 보완 및 프로토타입 계획

- 국민디자인단에서 도출한 전체 아이디어에 대해 협업 부서와 연계하여 실행 가능 여부 검토 과정 진행
- 적용 가능한 아이디어 항목을 중심으로 프로토타입 개발 및 실행 방향 구체화



○ 서비스 스토리보드



4 공공서비스디자인 운영 성과

가. 공공서비스디자인 추진 성과 및 기대효과

□ 국민디자인단 아이디어를 바탕으로 시범프로그램 운영

○ '경사로* 프로그램' 시범 운영 추진

- 일 경험이 없는 경계선 청년과 경계선 청년 고용경험이 없는 사업체를 대상으로 선 배치-후 교육형 고용지원 프로그램 운영

* 경사로: 경계선청년과 사업체가 만나는 길(路)

[경사로 프로그램 추진 단계]

구분	내용	아이디어 적용 사항
사업체 모집	바리스타 직무	경계선 청년의 흥미·적성 반영 [밈센터 직업훈련 내용 등 참고]
대상자 모집	[학교, 밈센터 연계] 대상자 선정 및 직업능력평가 실시	경계선 청년 사전 정보 파악
사업체 고용 컨설팅	경계선 청년 사전정보 전달, 직무배치, 서비스 제시 등	경계선 청년에 대한 막연한 불안감 해소
직무지도원 선정 및 교육	경계선 청년 전문가[밈센터]를 통한 직무지도원 사전 교육 실시	경계선 청년 직무 적응 도움
일경험 실시 (6.30.~7.11.)	사업체 배치 및 2주간 훈련 (3개 기업, 3명 청년 경계선)	선 배치-후 교육형 일경험 실시
모니터링	현장 모니터링 및 피드백 수렴	채용 협의

○ '경사로 프로그램' 운영 사항

(주)더블루 카페 매장명	일배움 기간	배치 인원	수행 직무	운영	고용 컨설팅	직무지도원 교육
서울특별시 어린이병원점	'25. 6. 30 ~ 7. 11.	1명	카페 운영 전반	1일 4시간 [직무지도원 1:1 배치]	6.23.(월)	6.26(목) [밈센터 장0숙팀장]
안산교육 지원청		2명				

○ 민·관·학 협업으로 이뤄 낸 '경사로 프로그램'



*경사로: 경계선 청년과 사업체를 이어주는 길

- (부서간 협업) 고용 컨설팅 담당 부서와의 협업으로 국민디자인단 활동 경험을 바탕으로 한 '경계선 청년 고용 맞춤' 사업체 컨설팅 실시

I. 고용컨설팅 개요

01. 고용컨설팅 프로세스

Preparation : 기업 고용역량 수준 진단

Consulting : 경계선 청년 고용컨설팅

Implementation : Action Plan 수립 이행지원

II. 고용컨설팅 결과

04. 고용컨설팅 주요내용 (현장업무 동행분석)

컨설팅 대상 기업의 직무 발굴·개발 및 맞춤형 훈련 설계 등의 목적으로 해당직무 담당직원의 업무 프로세스 및 세부내용 확인

개요	추진결과
일시 : 25.07.03(목) 15:30-16:30 장소 : 안산교육지원청 내 카페 기업 : 000 예니저 공단 : (고용컨설팅팀) 박보영 차장, (직업능력평가부) 최지숙 차장, 김은희 과장 참석자 : (이해관계자 2차 인턴) : 가래의 중괄 담당하는 매니저 대상, 경계선 청년 채용 시 수행해야 할 세부 업무 확인 추진내용 : (업무현장 동행분석) : 가래 현장 업무 분석	현장업무 동행분석 결과 - 현재 오전으로 타일의 2개조로 운영 중 - 오전타일의 경우 방문객이 많아 영음집 관리/엑스프레스 샷 추출프스기 조작 등 세부 단위 업무로 나누어 수행 - 오후타일의 경우, 마감업무가 추가되지만 오전에 비해 방문객이 적어 비교적 한산 - 마감업무 시 머신기 세척/매장 정리 등 준비 등의 업무를 수행하게 됨 - 바리스타 기본 업무(음료 제조, 매장 테이블 정리 등)를 수행할 수 있어야 하며, 비음정리 등의 업무가 추가로 요구됨

- (교육기관과의 협업) 한국00학교(안산시 소재), 다00학교(서울시 소재)를 통해 일하고자 하는 의욕은 있으나 일 경험을 하지 못한 고등졸업만 18세 이상 경계선 청년 대상 발굴(장애 미등록 특수교육대상자 中)
- (기관간 협업) 프로그램 대상이 경계선 지능인임을 고려하여 서울특별시 경계선지능인 평생교육 지원센터(이하 밌센터)와의 협업을 통해 직무지도원 대상 경계선 지능인 이해 교육 진행



직무지도원 교육(장○숙 팀장)



직무지도원 교육 참석자

○ 문턱 대신 「경사로」로 채용까지

- 프로그램 결과 '서울특별시어린이병원점'에 배치한 경계선 청년 1명을 (주)더블루에서 최종 채용 결정 (25.7.14.(월)부터 정식 출근)

(주)더블루 사업체 대표 이○학

"요즘 사람 찾기가 참 힘듭니다. 장애인도 비장애인도 우리 카페에서 일하려는 사람이 없어요. 근무조건이나 환경이 더 나은 대기업을 선호해요. 경사로 프로그램에서 만난 경계선 청년은 고용하고 싶을 정도로 괜찮은 친구였습니다. 매장 매니저가 '드디어 일할 사람을 찾았다' 했습니다."



만 20세 경계선 청년 박○철

"평소 ☆★벅스에서 바리스타로 일해보고 싶었는데, 면접에서 떨어지더라고요. 학교 선생님의 제안으로 (주)더블루에서 일하게 되었는데, 직무지도원 선생님의 친절하신 가르침 덕분에 적응을 잘 할 수 있었어요. 손님들이 몰릴 때 공황장애 증상이 나타나 당황하기도 했는데, 이런 저를 잘 이해해주셨어요. 취업까지 될 줄 생각도 못했는데 너무 기쁘고 자신감이 생깁니다."



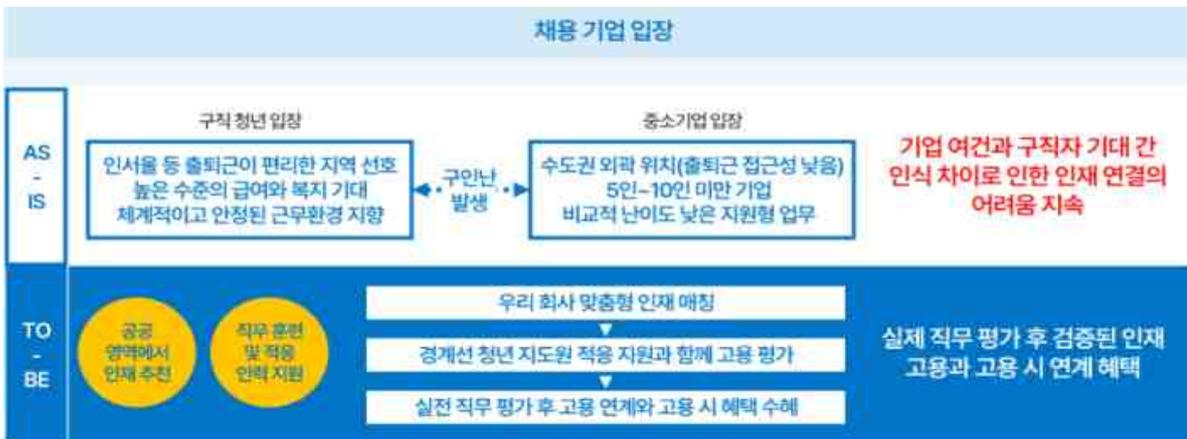
< 이미지 출처 chatGPT >

□ 기대효과

[경계선 청년 관점] 국민디자인단 이전·이후



[채용기업 관점] 국민디자인단 이전·이후



[문제상황별] 국민디자인단 이전·이후

구분	기존	개선
사회 구조적 문제상황	<ul style="list-style-type: none"> 장애인과 비장애인 사이에서 정책 사각지대에 놓인 경계선 청년 경계선 청년 개인 문제에 집중된 지원 	<ul style="list-style-type: none"> 경계선 청년을 위한 맞춤형 지원 체계 마련 경계선 청년 환경 요인에 주목한 접근
정책 공급자 문제상황	<ul style="list-style-type: none"> 기존 등록장애인 중심 정책에서 경계선 청년은 제외 기업의 현장 요구가 정책 설계에 충분히 반영되지 않음 지자체별 지원 격차로 인해 전국적 확산 및 기업 참여 어려움 	<ul style="list-style-type: none"> 경계선 청년 특성을 반영한 맞춤형 고용지원 체계 마련 기업 수요 기반의 실효성 있는 지원 방안 설계 공단 주도의 전국 단위 통합 지원 체계 구축

5

향후 추진계획

가. 경계선 청년-사업체 경험기반 고용탐색 플랫폼 지속 운영

□ '경사로 프로그램' 시범운영 사후관리

○ 시범프로그램을 통해 취업한 대상자 사후관리 운영

- 경사로 프로그램 기간 중 고객 피크 타임에 공황장애 증상 호소
- 이에 따라, 대상자 모집 시 실시한 고용지원필요도결정* 결과를 근거로 심리지원서비스** 연계 추진('25년 7~8월 중)

* 고용기초능력, 고용준비태도, 고용다양성환경을 종합적으로 평가하여 개인 맞춤형 고용지원 방향 설정

** 최대 100만원 지원(약 10회기 심리상담 지원 가능)

나. 공공서비스디자인 지속가능 운영 방안

□ 경계선 청년 고용지원을 위한 정책개발 방향성 제시

○ 경계선 청년-사업체 경험기반 고용탐색 플랫폼의 원활한 적용을 위해서는 경계선 청년이 정책 대상자로서의 유입이 필요하며, 이에 대한 다각적인 노력 필요

주요 운영 방안	자원 운용 (인력, 예산, 조직법령 등)
<ul style="list-style-type: none"> • 공단 내 23개 소속기관 대상, 공공서비스디자인 과제 결과 공유 - 취업을 앞둔 장애 미등록 특수교육 대상에게 '경사로 프로그램' 적용 권장 	<ul style="list-style-type: none"> • 공단 소속기관 인력 활용 • 장애학생취업지원사업 예산 활용
<ul style="list-style-type: none"> • '경계선 청년' 정책대상자 유입을 위한 연구 - 직업적 장애 기준을 마련 위한 연구용역과 국민디자인단 결과, 시사점 반영한 법·제도 개정 기반마련 	<ul style="list-style-type: none"> • 공단 연구용역 예산 및 인력 활용 • 관계 부처 공무원 협업
<ul style="list-style-type: none"> • '경사로 프로그램' 홍보 - 언론보도, SNS 등 이용 - 공유와 확산을 통해 고용지원 사각지대에 놓인 경계선 청년에 대한 공감대 형성 추진 	<ul style="list-style-type: none"> • 공단 공식 블로그, 온라인 플랫폼 활용

첨부1

공공서비스디자인 활동 및 홍보 실적

□ 공공서비스 디자인 활동 실적

구분	일시	장소	참석자	주요 활동 내용
킵오프 회의	2025.02.28. 10:00~12:30	한국장애인 고용공단본부 회의실	5명 (행정담당자, 서비스디자이너)	<ul style="list-style-type: none"> • 킵오프 미팅 • 과제 방향성 논의
1차	2025.04.09. 14:00~17:00	한국장애인 고용공단본부 회의실	12명 (정책수요자, 분야전문가, 행정담당자, 서비스디자이너)	<ul style="list-style-type: none"> • 발대식 • 국민디자인단 이해 • 과제 정보 이해 및 이해 관계자별 의견 공유 • 과제 방향성 구체화
2차	2025.04.24. 10:00~12:30	한국장애인 고용공단본부 회의실	11명 (정책수요자, 분야전문가, 행정담당자, 서비스디자이너)	<ul style="list-style-type: none"> • 이해 관계자 지도 작성 • 서비스 여정 흐름별 문제 파악
3차	2025.05.07. 10:30~12:30	온라인회의 (zoom)	4명 (업체 이스토닉, 서비스디자이너, 정책 담당자)	<ul style="list-style-type: none"> • 경계선 일경험 시범 사업 참여 기업 담당자 대상 경계선 청년 직무 평가 및 고용 시 요구 사항 탐색
4차	2025.05.09. 13:00~15:00	온라인회의 (zoom)	4명 (업체 에스엘로지스틱스, 서비스디자이너, 정책 담당자)	
5차	2025.05.09. 16:00~18:00	해피팜 사무실	4명 (업체 해피팜, 서비스디자이너, 정책 담당자)	
6차	2025.05.16. 10:00~12:30	한국장애인 고용공단본부 회의실	9명 (정책수요자, 분야전문가, 행정담당자, 서비스디자이너)	<ul style="list-style-type: none"> • 사용자 조사 결과 공유 및 시사점 도출
7차	2025.05.16. 13:30~16:30	한국장애인 고용공단본부 회의실	8명 (정책수요자, 분야전문가, 행정담당자, 서비스디자이너)	<ul style="list-style-type: none"> • 시사점 정리 및 주요 시사점 선정 • 경계선 청년 고용 적합 기업군 도출 및 선정

8차	2025.05.30. 10:00~12:30	한국장애인 고용공단본부 회의실	12명 (정책수요자, 분야전문가, 행정담당자, 서비스디자이너)	<ul style="list-style-type: none"> • 사용자 모델 작성 및 보완 • 사용자별 주요 문제와 요구사항 도출 • 아이디어 방향성 도출
9차	2025.05.30. 14:00~17:30	한국장애인 고용공단본부 회의실	11명 (정책수요자, 분야전문가, 행정담당자, 서비스디자이너)	<ul style="list-style-type: none"> • 아이디어 브레인스토밍 • 아이디어 선정
10차	2025.06.13. 10:00~12:00	온라인회의 (zoom)	11명 (정책수요자, 분야전문가, 행정담당자, 서비스디자이너)	<ul style="list-style-type: none"> • 서비스 컨셉 소개 및 의견 공유 • 아이디어별 보완사항 도출
11차	2025.07.04. 10:00~12:00	한국장애인 고용공단본부 회의실	11명 (정책수요자, 분야전문가, 행정담당자, 서비스디자이너)	<ul style="list-style-type: none"> • 국민디자인단 대상 결과보고회

□ 홍보실적 및 계획

- (국민디자인단 발대식) 공공서비스디자인 과제 운영을 위한 국민디자인단 발대식 언론보도 홍보를 통해 과제 관심 증대

 <p>장애인고용공단, '경제선청년' 위한 국민디자인단 구성</p> <p>2025년, 한국장애인고용공단 '경제선 청년을 위한 국민디자인단 발대식'</p>	<p>권슈머타임스 - 2025.04.10. 장애인고용공단, 고용지원 사각지대 '경제선' 청년 위한 '국민디... 권슈머타임스=안우진 기자 한국장애인고용공단(이사장 이종성)은 9일 공단 본부(경기 성남시)에서 '경제선 청년의 고용지원 모델 발굴을 위해' 관련 정책 전문가, 기업, '경제선' 청년 당사자 등 13인의 국민디자인단을 구...</p> <p>현대경제신문 - 2025.04.09. 장애인고용공단 "고용 사각지대 놓인 '경제선' 청년 지원 노력" 9일 공단은 이러한 배경으로 관련 정책 전문가·기업·'경제선' 청년 당사자 등 13인의 국민디자인단을 구성하고 발대식을 개최했다고 밝혔다. '경제선' 청년은 현행 장애인복지법으로 분류할 수 없는 고용지원 사각지대에 놓...</p> <p>경기신문 - 2025.04.09. 장애인고용공단, '경제선청년' 위한 국민디자인단 구성 정책 전문가, 기업 관계자, '경제선' 청년 당사자 등으로 이뤄진 국민디자인단은 행정안전부 주관 '공공서비스디자인' 사업을 추진하기 위해 구성됐다. 장애인고용공단은 오는 6월까지 국민디자인단원들과 의견 수렴 과...</p> <p>에이블뉴스 - 2025.04.09. 장애인공단, '경제선' 청년 고용지원' 13인 국민디자인단 구성 한국장애인고용공단이 9일 경기도 성남시 공단 본부에서 '경제선' 청년의 고용지원 모델 발굴을 위해 관련 정책 전문가, 기업, '경제선' 청년 당사자 등 13인의 국민디자인단을 구성하고 발대식을 개최했다. 국민디자인단...</p>
국민디자인단 구성 언론홍보	관련 보도자료 4건

○ (공공서비스디자인 과제 공유) '25년 장애학생 유관기관 공동 워크숍*'을 통해 경계선 청년 고용지원을 위한 국민디자인의 노력 소개

* 한국장애인고용공단(노동부), 한국장애인개발원(복지부), 국립특수교육원(교육부) 공동 주관 연례 행사, '25년 주제: '미등록 특수교육대상자의 오늘'

	<p>2 그간의 성과와 공단의 노력, 한계</p> <p>장애영구 재정비를 위한 공단의 노력</p> <ul style="list-style-type: none"> 서비스 다양화 및 정책대상 확대를 위한 연구 추진 <ul style="list-style-type: none"> (23) 고용지원 필요도 결정사업 효과성 분석 연구 (23-) 경제선지능인 대상 고용서비스 지원 방안 연구, 경제선지능 청년 및 역량강화 및 실용형 시험사업 연구 정책제안 <ul style="list-style-type: none"> (공공서비스디자인) (청·사·전) 청년경제선의 시각지대는 우리끼리 건두지말 <ul style="list-style-type: none"> (추진목적) 법정 장애인으로 아니지만 고용사각지대에 놓인 청년기 경제선 지능인에 지원방안 주제로 사회적 지능이 필요한 상황이나 이들에 대한 서비스, 진로지원, 지원방안 등이 마련되지 않아 제도 정책적 접근 필요, 직업적 장애기준을 반영한 기준 마련의 토대로 활용하고자 함 연구추진 <ul style="list-style-type: none"> 장애인 고용정책 대상 확대 및 포괄 운영 : 직업적 장애기준을 중심으로 그리고 한계 <ul style="list-style-type: none"> 결국은 '장애'라는 제도 안으로
<p>공동워크숍 발표사진</p>	<p>공동워크숍 발표 내용</p>

○ (경사로 프로그램) 경계선 청년 고용지원과 공공서비스디자인 과제 활동 홍보를 위해 언론보도 실시

	<p>베이비뉴스 - 21시간 전</p> <p>한국장애인고용공단 고용지원프로그램, 경계선 청년 고용의 마...</p> <p>한국장애인고용공단은 경계선 청년, 사업체 의견과 평가를 바탕으로, 국민디자인단과 함께 프로그램의 방향성과 개선점을 점검할 예정이다. 이후 활동 결과를 바탕으로 경계선 청년 대상 중·장기 고용지원 정책개발과...</p> <p>Consumer Times - 1일 전</p> <p>"경계선 청년 고용 마중물 되다" 장애인고용공단, '경사로' 프...</p> <p>한국장애인고용공단은 경계선 청년, 사업체 의견과 평가를 바탕으로 국민디자인단과 함께 프로그램의 방향성과 개선점을 점검할 예정이다. 이후 활동 결과를 바탕으로 경계선 청년 대상 중·장기 고용지원 정책개발과...</p> <p>에이블뉴스 - 1일 전</p> <p>장애인공단, 경계선 청년 위한 '경사로 프로그램' 진행</p> <p>한국장애인고용공단(이사장 이종성, 이하 공단)은 고용지원 사각지대에 놓인 경계선 청년을 위한 '경사로' 프로그램을 진행했다고 14일 밝혔다. 경사로 프로그램은 경계선 청년과 사업체를 이어주는 길(路)이라는 의...</p>
<p>경사로프로그램 언론홍보</p>	<p>관련 보도자료 3건</p>

○ (향후 계획)

구분	시기	홍보 내용	홍보 방식
1차	'25년 7월	경계선 청년-사업체 경험기반 고용탐색 플랫폼 '경사로' 운영 결과 홍보	공단 본부알림 게시판 공단 공식 블로그, 인스타그램 활용
2차	'25년 8월	경계선 청년 고용 지원을 위한 유관 기관 협업 사례 공유	ميم센터, (주)더블루 등 유관기관 홍보매체 이용 및 유인물 배포

□ **공공서비스디자인 활동 총평**

- (국민디자인단 참여국민) 한국장애인고용공단 이외에 당사자, 부모, 학계, 지원기관, 기업 관계자 등 다양한 이해관계자들이 함께 참여함으로써 다양한 각도에서 아젠다를 들여다보고 생각해 볼 수 있어서 좋았음
- (사업 담당자) 탁상 행정에서 벗어나 수혜대상자 그리고 여러 분야의 국민들과 함께 사업을 만들어나가는 과정이 유용하면서도 의미있게 다가옴. 공공서비스디자인 활동이 뜻깊고 좋은 정책이 만들어지는 촉매제이자 매개체 역할을 한다 생각함
- (실제 수요자) 취업에 대해 막연하고 두려운 생각뿐이었는데, 이렇게 많은 사람들이 모여 정책을 만들고자 노력하는 모습을 보니 좋아질 수 있겠다는 기대감이 생김

□ **공공서비스디자인 과제를 통한 성과창출을 위한 제언**

- (국민디자인단 참여국민) 실행 기간이 좀 더 길면 좋을 것 같음. 예를 들어 6개월 과정으로 운영하면서, 월 1~2회 회의를 하고 논의된 사항에 대해 현장 실증도 거치는 등 최적의 솔루션을 도출 해가는 과정을 거치면 금상첨화일 것 같음
- (국민디자인단 참여국민) 실기관의 입장에서 특정 행정서비스 영역을 확장하거나, 특화시키고 싶다면, 충분히 시간을 들여서 시도해 볼만한 좋은 기회라고 생각하고, 이러한 활동이 일정하게 정례화 되어도 좋겠다고 생각함
- (사업 담당자) 시작은 아니었지만 결국 여러 기관과의 협력을 통해 과제 운영이 더 견고해지는 느낌을 받음. 협력에 관한 홍보사례가 별도로 있다면 과제 운영에 더 큰 도움이 될 것이라 생각됨