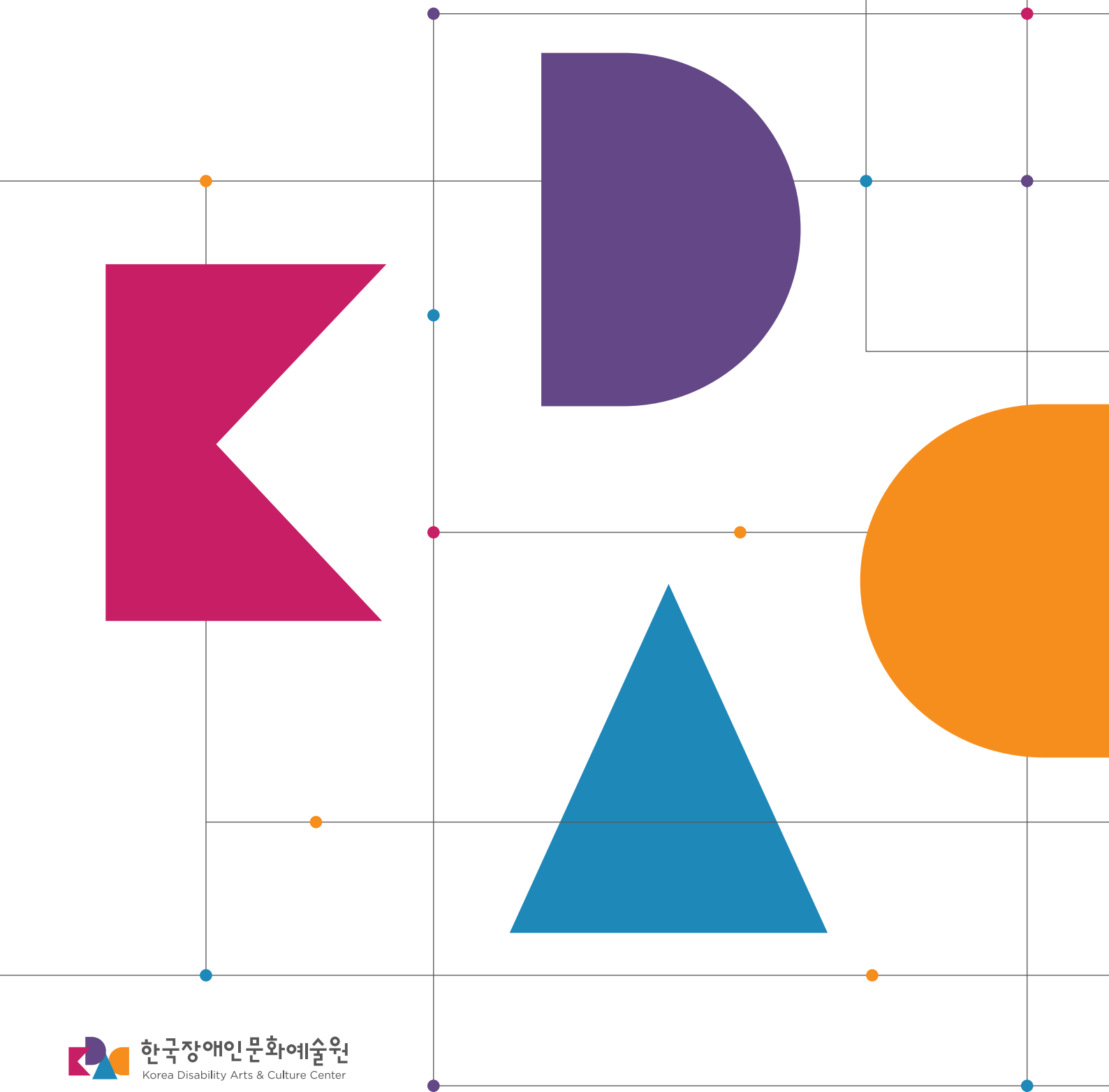
2024
접근성 매니저
직무 분석 및 양성 과정 개발



한국장애인문화예술원
Korea Disability Arts & Culture Center

제 출 문

한국장애인문화예술원 이사장 귀하

「2024 접근성 매니저 직무 분석 및 양성 과정 개발」 연구의
최종 보고서를 제출합니다.

2024년 12월

㈜덤플링스 대표 최보경

[참 여 연 구 진]

연구 책임

정종은	부산대학교 예술문화영상학과 부교수

공동 책임

최보연	상지대학교 문화콘텐츠학과 조교수

공동 연구

최보경	㈜덤플링스 대표
최강찬	㈜덤플링스 객원연구원
강지섭	㈜덤플링스 객원연구원

목차

제1장 연구개요

제1절 연구 배경 및 목적 3
1. 연구의 배경 3
2. 연구의 목적 6
제2절 연구 범위 및 방법 7
1. 연구의 범위 7
2. 연구의 방법 8

제2장 접근성에 관한 역사적·개념적 고찰

제1절 접근성 관련 제도 및 개념의 역사적 변천 13
1. 서구 사회에서의 접근성 발전 과정 13
2. 한국 사회에서의 접근성 발전 과정 17
3. 접근성 개념의 확장: 수혜가 아닌 권리로, 특정 집단을 넘어 포괄적 대상으로 18
제2절 접근성이란 무엇인가? 21
1. '접근성' 개념의 정의와 '장애인 접근성' 21
2. '문화예술' 분야 접근성의 주요 영역 24
3. 접근성의 세부 유형 29
제3절 접근성 매니저란 누구인가? 34
1. 접근성 매니저의 출현 배경 34
2. 접근성 매니저의 개념, 태도 및 활동 분야 36
3. 과정상의 개념으로서 '접근성 매니저' 39

제3장 접근성 매니저 관련 해외사례 분석

제1절 사례분석 개요 43
제2절 해외 접근성 매니저 직무 분석 47
1. 해외 접근성 매니저 직무 추세 47
2. 해외 접근성 매니저 관련 주요 연구 및 사례 48
3. 해외 접근성 매니저의 세 가지 직무 도출 51
제3절 해외 접근성 매니저 기관 분석 64
1. 해외 접근성 지원 기관 추세 64
2. 해외 접근성 지원 기관 분류 및 현황 65
제4절 해외 접근성 지원 환경 분석 90
1. 해외 접근성 관련 제도적 현황 90
2. 해외 접근성 관련 가이드라인 현황 94

제4장
국내 접근성 매니저 관련 현황

제1절 장애인 문화예술 접근성 관련 정책 현황 105
1. 장애인 문화예술정책 계획과 접근성 매니지먼트 105
2. 접근성 매니지먼트 관련 정책 사업 116
제2절 국내 접근성 매니저 인력 및 활동 현황 125
1. 국내 접근성 매니저 인력 현황 125
2. 국내 접근성 매니저 활동 현황 127
제3절 접근성 매니저 관련 인터뷰 결과 138
1. FGI 연구 설계 138
2. 3F 접근법에 따른 분석 140
3. SPA 접근법에 따른 분석 158
제4절 접근성 매니저 관련 설문조사 결과 173
1. 접근성 매니저 관련 설문조사 개요 173
2. 접근성 매니저 대상 설문조사 결과 173
3. 문화기관 종사자 대상 설문조사 결과 187
제5절 소결 194

제5장
접근성 매니저 직무 분석

제1절 접근성 매니저 직무 분석 프레임워크 199
1. 접근성 매니저 직무 분석의 배경 및 목적 199
2. 접근성 매니저 직무 분석의 방법 199
3. 접근성 매니저 직무 분석의 절차 201
제2절 접근성 매니저 직무 모델 도출 202
1. 접근성 매니저 직무 및 직무 정의 도출 202
2. 접근성 매니저 직무별 직무모형 도출 203
제3절 접근성 매니저 직무 분석 검증 224
1. 접근성 매니저 직무 분석 설문조사 224
2. 접근성 매니저 직무 분석 현장 전문가(SME) FGI 226
제4절 접근성 매니저 직무기술서 237
1. ‘접근성 기획 관리’ 직무기술서 238
2. ‘접근성 교육’ 직무기술서 240
3. ‘접근성 기술지원’ 직무기술서 242

제6장
접근성 매니저
교육과정 개발 및
운영 가이드라인

제1절 접근성 매니저 교육과정 구성의 기본 원칙과 방향 247
1. 기본 원칙과 핵심 개념 247
2. 접근성 매니지먼트 교육과정 목표 및 주요 고려사항 252
제2절 접근성 매니지먼트 교육 프로그램 258
1. 접근성 매니지먼트 교육프로그램 구조와 체계 258
2. 접근성 매니지먼트 전문교육 – 입문과정 교육프로그램 261
3. 접근성 매니지먼트 전문교육 – 심화과정 교육프로그램 263
4. 접근성 매니지먼트 전문교육 – 특화과정 교육프로그램 265
제3절 접근성 매니저 교육 프로그램 운영 가이드라인 268
1. 장애인 접근성 매니저 교육 사업의 소개 269
2. 장애인 접근성 매니저 교육 프로그램의 구성 271
3. 장애인 접근성 매니저 교육 프로그램 운영 272
4. 접근성 매니저의 활용 및 지원 방안 274

참고문헌 277
부록 283

표 목차

[표 1-1] Accessibility와 Access의 사전적 의미 ····· 4
[표 1-2] 접근성 개념의 연관 개념 분석 ····· 5
[표 1-3] 인터뷰 및 설문조사 계획 ····· 8
[표 1-4] 연구의 방법 및 절차 ····· 9
[표 2-1] 흑인 집단의 접근성 발전 과정 ····· 14
[표 2-2] 여성 집단의 접근성 발전 과정 ····· 15
[표 2-3] 한국에서 여성, 이민자, 장애인의 접근성 향상 과정 ····· 18
[표 2-4] 국내 장애 유형 비율(보건복지부, 2023) ····· 23
[표 2-5] 향유 접근성 세부 유형 ····· 29
[표 2-6] 창작 접근성 세부 유형 ····· 31
[표 3-1] 해외 접근성 매니저 분석 항목 예시표 ····· 44
[표 3-2] 사례분석 절차 ····· 45
[표 3-3] 국가별 지원 기관 분석 항목표 ····· 46
[표 3-4] 접근성 매니지먼트 관련 해외 기관 리스트 ····· 66
[표 3-5] 장애예술인 창작 지원 국가별 단체 목록 ····· 67
[표 3-6] UNLIMITED 분석표 ····· 68
[표 3-7] NaAC 분석표 ····· 70
[표 3-8] Able Art Japan 분석표 ····· 72
[표 3-9] 접근성 관람 서비스 국가별 단체 목록 ····· 73
[표 3-10] VocalEyes 분석표 ····· 74
[표 3-11] Tangled Art + Disability 분석표 ····· 76
[표 3-12] Art Beyond Sight 분석표 ····· 77
[표 3-13] 접근성 검수 서비스 국가별 단체 목록 ····· 78
[표 3-14] IAAP 분석표 ····· 80
[표 3-15] Rick Hansen Foundation 분석표 ····· 81
[표 3-16] FACIL'iti 분석표 ····· 83
[표 3-17] 중심 역할 국가별 단체 목록 ····· 84
[표 3-18] 세부 역할 국가별 단체 목록 ····· 85
[표 3-19] 국가별 제도적 환경 발전 ····· 90
[표 3-20] 장애예술 창작지원 가이드라인의 역사 ····· 94
[표 3-21] 장애예술 창작지원 가이드라인 정보 ····· 95
[표 3-22] 관람을 위한 물리적 접근성 가이드라인의 역사 ····· 97
[표 3-23] 관람 접근성 가이드라인 정보 ····· 97
[표 3-24] 디지털 웹 접근성 가이드라인의 역사 ····· 99
[표 3-25] 디지털 웹 접근성 가이드라인 정보 ····· 99
[표 3-26] 행사 기획 접근성 가이드라인 정보 ····· 101
[표 4-1] 윤석열 정부 120대 국정과제 중 장애인 문화예술정책 계획 ····· 107

[표 4-2] 제1차 장애예술인 문화예술 활동 지원 기본계획 비전과 추진전략 체계도 ····· 108
[표 4-3] 제1차 장애예술인 문화예술 활동 지원 기본계획의 접근성 관련 추진과제 ····· 110
[표 4-4] 제6차 장애인종합계획의 문화분야 추진과제 ····· 111
[표 4-5] 기초지자체 장애인 문화예술 활동 지원 관련 조례 수(數) ····· 112
[표 4-6] 지방자치단체 장애인 문화예술 활동 지원 조례 (제정연도순) ····· 112
[표 4-7] 이:음 예술창작 아카데미 과정 (2020~2023) ····· 117
[표 4-8] 배리어프리 공연제작을 위한 온라인 워크숍 과정 (2022~2023) ····· 120
[표 4-9] 2023 문화접근성 향상 세미나 〈발달장애인과 함께하는 미술관〉 세부프로그램 ····· 123
[표 4-10] 한국장애인문화예술원 접근성 매니저 채용 현황 ····· 126
[표 4-11] 국립극단 접근성 매니저 채용 현황 ····· 127
[표 4-12] 인터뷰 대상자 목록 ····· 138
[표 4-13] 접근성 매니저 관련 설문조사 개요 ····· 173
[표 5-1] 직무 분석을 위한 연구 방법 ····· 200
[표 5-2] 접근성 매니저 직무 분석 절차 ····· 201
[표 5-3] 접근성 매니저의 세 가지 직무 정의(안) 도출 ····· 203
[표 5-4] 〈문화시설별 접근성 가이드 – 총론편〉의 접근성 매니저 직무 ····· 203
[표 5-5] 〈국립극단 장애와 연극 창작·제작 방향성 연구〉의 접근성 매니저 직무 ····· 204
[표 5-6] 〈2023 국내외 직업비교 분석을 통한 신직업연구〉의 접근성 매니저 책무 ····· 205
[표 5-7] 접근성 매니저 책무 풀 ····· 205
[표 5-8] 접근성 매니저 책무의 그룹별 구성 ····· 218
[표 5-9] 접근성 매니저의 직무-책무-작업(안) ····· 221
[표 5-10] 구분별 인구통계학적 변인: 연령, 성별 ····· 224
[표 5-11] 인터뷰 대상자 목록 ····· 226
[표 5-12] 접근성 매니저의 세 가지 직무 정의 관련 수정 의견 ····· 227
[표 5-13] 접근성 매니저 직무별 책무 및 책무 정의 관련 수정 의견 ····· 227
[표 5-14] 접근성 매니저 책무별 작업 적정성 검토 의견 ····· 229
[표 5-15] 접근성 매니저 책무별 핵심작업 선정 ····· 233
[표 5-16] ‘접근성 기획 관리’ 직무기술서 ····· 238
[표 5-17] ‘접근성 교육’ 직무기술서 ····· 240
[표 5-18] ‘접근성 기술지원’ 직무기술서 ····· 242
[표 6-1] 접근성, 접근성 매니저, 접근성 매니지먼트의 개념적 정의(안) ····· 248
[표 6-2] 접근성 매니저 교육과정 운영 목표(안) ····· 253
[표 6-3] 접근성 매니지먼트 – 기초교육(직무교육) 개요(안) ····· 259
[표 6-4] 접근성 매니지먼트 트랙별 교육과정 개요 ····· 260
[표 6-5] 접근성 매니저 (접근성 매니지먼트) 입문 과정 프로그램 구성(안) ····· 262
[표 6-6] 접근성 매니지먼트 심화과정 세부 프로그램 구성(안) ····· 264
[표 6-7] 물리적/감각적 접근성 향상을 위한 도구/기술 영역(예시) ····· 266
[표 6-8] 접근성 매니저 교육 프로그램의 운영 절차 ····· 272

그림 목차

[그림 1-1] 문화정책 패러다임의 전환 요구와 접근성 개념 ····· 4
[그림 1-2] 본 연구의 목적 ····· 6
[그림 1-3] 연구의 내용적 범위 ····· 7
[그림 1-4] 연구의 방법 및 절차 ····· 8
[그림 1-5] 연구의 추진 체계 ····· 9
[그림 1-6] 연구의 추진 일정 ····· 10
[그림 2-1] 접근성 개념의 정의: 세 가지 지향을 중심으로 ····· 21
[그림 2-2] 창작 및 향유 접근성에 영향을 미치는 조건들 ····· 26
[그림 2-3] 접근성 매니저의 태도, 활동 분야 및 포괄적 역할 ····· 38
[그림 3-1] 국가별 지원 기관 분석 항목표 ····· 46
[그림 3-2] WEF, Diversity, equity and inclusion (DEI) programmes, 2023-2027 ····· 47
[그림 3-3] The Disability and Accessibility Framework(DAMF), Vogelauer,Christian(2020) ····· 49
[그림 3-4] 직무 재구성 결과표 ····· 52
[그림 3-5] 해외 접근성 매니저 대표 직무 ····· 53
[그림 3-6] Time to Act(2021) & Time to Act:Two Years On(2023) British Council, On the Move ··· 64
[그림 3-7] UNLIMITED 홈페이지 ····· 68
[그림 3-8] NaAC 홈페이지 ····· 70
[그림 3-9] Able Art Japan 홈페이지 ····· 71
[그림 3-10] VocalEyes 홈페이지 ····· 74
[그림 3-11] Tangled Art + Disability 홈페이지 ····· 75
[그림 3-12] Art Beyond Sight 홈페이지 ····· 77
[그림 3-13] IAAP 홈페이지 ····· 79
[그림 3-14] Rick Hansen Foundation 홈페이지 ····· 81
[그림 3-15] FACIL'iti 홈페이지 ····· 82
[그림 4-1] 접근성 매니저 인력 현황 ····· 126
[그림 4-2] 3F-SPA 접근법 ····· 139
[그림 4-3] 설문조사 결과: 접근성 매니저의 현황 파악 ····· 174
[그림 4-4] 설문조사 결과: 접근성과 접근성 매니저의 정의 및 분류에 대한 타당성 ····· 176
[그림 4-5] 설문조사 결과: 접근성 매니저의 자질과 전문성 대한 인식 ····· 176
[그림 4-6] 설문조사 결과: 접근성 매니저의 조직 내 위치 ····· 178
[그림 4-7] 설문조사 결과: 접근성 매니저의 법적, 제도적 수요 ····· 179
[그림 4-8] 설문조사 결과: 접근성 매니저 양성과정 교육 대상자 ····· 181
[그림 4-9] 설문조사 결과: 접근성 매니저 양성과정 내용 구성 ····· 182
[그림 4-10] 설문조사 결과: 접근성 매니저 양성과정 평가에 대해 ····· 183
[그림 4-11] 설문조사 결과: 접근성 증진을 위해 앞으로 해결해야 할 과제 ····· 185
[그림 4-12] 설문조사 결과: 현재 접근성 경험과 인지 유무 ····· 188
[그림 4-13] 설문조사 결과: 접근성 매니저의 수요 ····· 189

[그림 4-14] 설문조사 결과: 접근성 매니저 양성 과정의 수요와 방향성 ····· 190
[그림 4-15] 설문조사 결과: 접근성 증진을 위해 해결해야 할 과제 ····· 192
[그림 5-1] 직무 구조 체계 ····· 200
[그림 5-2] 접근성 매니저의 세 가지 직무 ····· 202
[그림 5-3] 설문조사 결과: 접근성 매니저 정의 ····· 225
[그림 5-4] 설문조사 결과: 접근성 매니저 세 가지 직무 정의 ····· 225
[그림 6-1] 접근성 개념 이해를 위한 세 가지 기본원칙 ····· 247
[그림 6-2] 접근성 매니지먼트 대상 영역 ····· 249
[그림 6-3] 전문성의 3가지 영역: 지식(경험), 능력(기술), 신념(태도·가치관) ····· 250
[그림 6-4] 접근성 매니지먼트 : 지식 – 능력 – 신념 기반 전문성 영역(안) ····· 250
[그림 6-5] 접근성 매니지먼트 : 지식 – 능력 – 신념 기반 전문성의 유기적 연계 ····· 251
[그림 6-6] 접근성 매니지먼트 교육과정 구성을 위한 6가지 핵심 고려사항 ····· 254
[그림 6-7] 접근성 매니지먼트 교육과정 분류 및 체계도(예시안) ····· 258
[그림 6-8] 교육 프로그램 ‘운영 가이드라인’의 구조 ····· 268
[그림 6-9] 교육 프로그램 ‘운영 가이드라인’의 세부 구조 ····· 268

I

연구개요



제1장 연구개요

제1절 연구 배경 및 목적

1. 연구의 배경

국내 장애예술 정책의 역사에 기록될 2023년 12월!

- 문화체육관광부(이하 문체부)는 2023년 12월 21일을 기점으로 「문화예술진흥법」 시행령 개정을 통해 국공립 공연장 및 전시장에서 연 1회 이상 장애예술인 공연 및 전시 개최를 명문화하였음
  - 2023년 12월 29일에는 문체부 예술국 내에 장애인문화예술과가 신설되면서, 장애예술계의 숙원 사업이었던 문체부 안의 장애예술 전담 '과'가 설립되었음

- 물론 이와 같은 괄목할 만한 변화는 갑작스럽게 이루어진 것이 아님. 2015년 한국장애인문화예술원(이하 장문원)의 설립과 2020년 「장애예술인 문화예술활동 지원에 관한 법률」(이하 장애예술인지원법) 제정을 기점으로 문화예술 분야에서 장애인의 권리와 활동을 촉진하기 위한 제도적 노력과 개선의 움직임이 다각적으로 전개되어 왔음

- 이러한 이유로 최근 국내 문화예술 생태계에서 '장애인 접근성'에 관한 관심이 크게 높아지고 있는바, 2023년 장애예술인 전용 극장인 '모두예술극장'의 개관이나 국내 공연예술계를 중심으로 확산되고 있는 '접근성 매니저' 활동 등은 특별히 주목되는 사례임

하드웨어와 소프트웨어 중심의 시대를 넘어서, 성숙의 시대 '모두를 위한 접근성' 정책의 비상

- '장애인 접근성'에 대한 우리 예술계와 우리 사회 전반의 관심 확대는 비단 새로운 문화정책 영역의 부상이라는 관점을 넘어서 더 큰 차원에서 우리 사회의 '발전사'적 단계에서 기인한다고 볼 수 있음

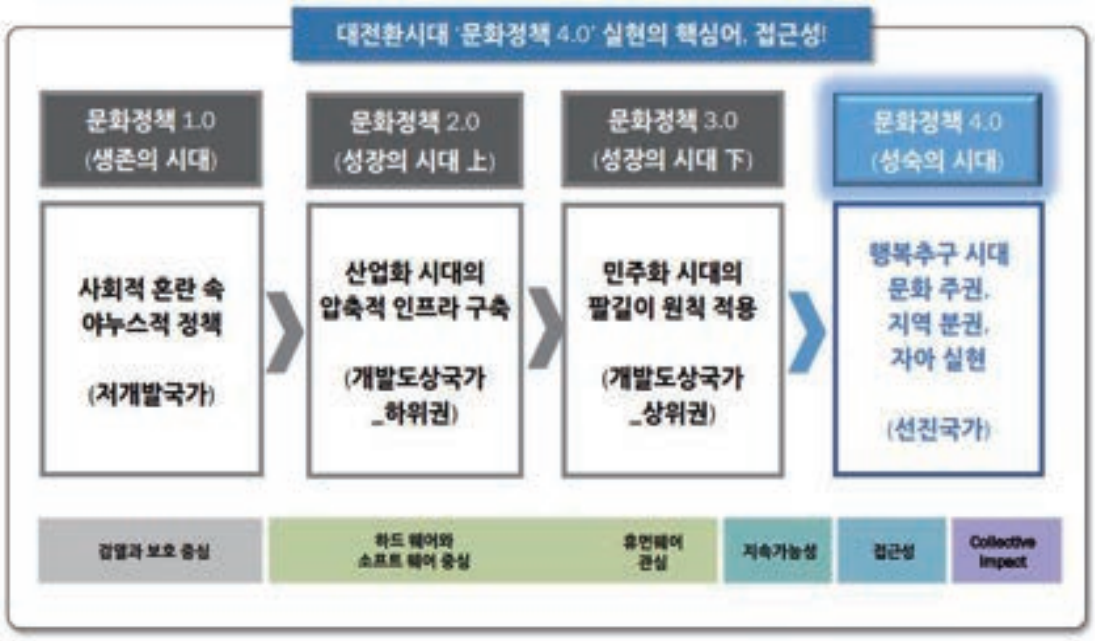
- 다시 말해서, 1960년대부터 가속화된 '압축적 성장'의 시대를 넘어서, 그리고 1997년 IMF 이후 개발국가 패러다임의 종언과 맞물린 '민주적 성장'의 시대를 거쳐서, 이제는 2021년 선진국 진입이 상징적으로 보여주듯이 '성숙의 시대'로 진입했다는 사실과 관계가 있음

- 저출산, 고령화, 지역소멸 등 기존의 성장 중심 사고로는 해결할 수 없는 문제들이 곳곳에서 발견되고 있는 '대전환의 시대'를 맞이하여, 과거의 빠른 추격자(fast follower) 모델로 기존의 선진국을 모방하여

하드웨어를 건립하고 소프트웨어를 장착하는 것과는 전혀 다른 방식의 접근이 요구되고 있음

- 즉, 문화정책 패러다임의 전환이 시급히 요청되는바, '접근성' 개념의 체계적인 이해와 전 분야에의 확대는 이러한 요구와 맞물려 있는 것임

| 그림 1-1 | 문화정책 패러다임의 전환 요구와 접근성 개념



접근성 개념의 복합성 및 유사 개념들의 혼재, 이로 인한 혼란

- 하지만 과거 대영예술위원회(Arts Council of Great Britain)의 설립 이후 '수월성'과 함께 예술정책의 대전제로 논의되어 온 '접근성' 개념은 여러 가지 층위에서 사용되고, 변용되면서 그 개념을 이해하기가 쉽지 않은 상황임

- 서구에서 사용되는 접근성 개념은 Accessibility와 Access라는 두 단어로 표현되는바, 양자는 긴밀하게 연결되어 있지만 다소 차이가 있음. 전자가 접근가능성으로서 물리적, 감각적 접근성에 초점을 맞추고 있다면, 후자는 더 넓은 의미에서 접근의 기회와 권리 등을 포함하고 있는 개념임

| 표 1-1 | Accessibility와 Access의 사전적 의미

- Accessibility

① how easy something is to reach, enter, use, see, etc.

② how easy something is to reach, enter, use, see, etc., for somebody with disability

③ how easy something is to understand

- Access

① the opportunity or right to use something or to see somebody / something

② a way of entering or reaching a place

The objects of the council shall be, for the public benefit, to:
(1) develop and improve the knowledge, understanding and practice of the arts
(2) increase accessibility of the arts to the public in England; and
『Consolidated Royal Charter』(Arts Council England 1946(1994))
'We will be unabashed about excellence in the arts. [...] we believe that access to the arts goes hand in hand with artistic excellence: participation, contribution, and engagement in the arts bridge between access and excellence.'
– Ambition for the Arts (Arts Council England 2003)
... we want England to be a country in which the creativity of each of us is valued and given the chance to flourish and where everyone of us has access to a remarkable range of high quality cultural experiences.
– 『Let's Create 2030』(Arts Council England 2020)

- 또한 미국, 영국 등에서 태동하여 활발하게 사용되고 있는 연관 개념들로는 배리어프리, 유니버설 디자인, 인클루시브 디자인 등의 개념들이 있음
  - 이 개념들은 '접근성' 개념과 서로 영향을 주고받아 왔지만, 각각의 맥락과 기원이 있기 때문에 그 지향과 함의가 서로 차이가 있는 개념들임
  - 하지만 이러한 차이에 대한 분명한 이해 없이 여러 개념들이 혼용되면서, 관련 담론 및 정책의 발전에 불필요한 혼란을 초래한 것도 부인할 수 없는 사실임

| 표 1-2 | 접근성 개념의 연관 개념 분석

구분	베리어프리 (Barrier-Free)	유니버설 디자인 (Universal Design)	인클루시브 디자인 (Inclusive Design)
대상	장애인	장애인에서 출발, 고령자, 어린이 등 신체 기능적 약자 포함	장애인, 고령자에서 출발, 현재는 다양한 사회구성원 포괄
용어의 태동	1950년대 미국, 1968 건축장벽제거법 명시; 1974 UN '무장애 건축설계' 보고서	1995 론 메이스	1995 로저 콤던
주요 지역	미국, UN	미국	영국
추구 가치	공평한 접근가능성 향상	보편성, 접근가능성 향상	문화다양성, 사회통합, 행동
목표	건축, 주거 등 생활환경 포함, 문화자원에서의 접근가능성 향상	건축, 생활환경 및 제품, 서비스에서의 접근가능성 향상	건축, 생활환경, 제품 및 공공 서비스 접근가능성 및 접근성 향상
접근성의 적용범위	물리적 접근성, 서비스 접근성	물리적(감각적) 접근성, 서비스(콘텐츠) 접근성	물리적(감각적) 접근성, 서비스(콘텐츠) 접근성 사회적문화적 접근성
특징	장애인의 접근가능성 향상	장애인, 고령자, 어린이를 포함한 접근성 향상	장애인을 포함, 사회구성원으로서 다양한 집단에 소속된 개인의 개별적 다양성에 중점을 둔 접근
예술현장에서의 재성찰적 논의	배리어 컨셔스 (Barrier-conscious) 가시적, 비가시적 배리어에 대한 인식 및 지속적 관심	보편성에 대한 근원적인 재성찰	과정적 관점에서의 '포용' – 사회구조적 배제에 대한 포괄적 관점과 태도를 요청

자료: 최보연·정종은(2024)을 재구성함

접근성 매니저의 등장과 체계적인 접근성 정책의 필요성

- 이러한 상황에서 우리나라에서는 2010년대 후반부터 공연예술계를 중심으로 '접근성 매니저'라는 직함을 달고 활동하는 기획자, 연출가들이 등장하기 시작했음
  - 이들의 작업은 시대적 변화와 조응하면서 많은 호응을 받았으며, 이로 인해 한국장애인문화예술원에서는 '접근성 매니저' 교육 프로그램을 도입하여 시행해 오고 있음
  - 하지만 이는 시대적 요구에 대한 분석과 장애예술과 관련한 역사적, 개념적 고찰을 거쳐 나온 체계적인 사업이라고 보기는 어려움

- 이제는 이러한 성찰과 정비를 통해 먼 미래를 내다보는 '문화정책 패러다임 전환'의 일환으로서 체계적인 접근성 정책이 마련되어야 할 시점임

2. 연구의 목적

이와 같은 배경에서 본 연구는 다음과 같은 세 가지 목적을 가지고 수행되었음

| 그림 1-2 | 본 연구의 목적



- ① 접근성 매니저 현황 및 사례 분석: 접근성 매니저 관련 정책, 활동, 수요 등에 대한 현황 분석 및 국내외 관련 사례조사

- ② 접근성 매니저 직무 도출: 접근성 매니저 직업에 대한 직무 체계 및 세부 직무 도출

- ③ 접근성 매니저 교육 과정 및 운영 가이드라인 제안: 접근성 매니저 육성을 위한 교육 트랙 및 커리큘럼을 도출하고 교육 프로그램 운영을 위한 가이드라인 및 절차 개발

제2절 연구 범위 및 방법

1. 연구의 범위

시간적 범위

- '접근성' 및 '장애예술' 개념에 관한 역사적 고찰은 이차 세계대전 이후에 본격화된 제도의 마련을 염두에 두어 진행하되, 국내의 접근성 정책 및 접근성 매니저 활동의 현황분석과 관련해서는 2015년 장문원 설립 이후에 초점을 맞추고자 함. 교육 프로그램의 실행은 2025년부터 추진 예정임
- 접근성 매니저 관련 교육 프로그램의 실행은 2025년부터 시범사업 및 본 사업의 형태로 추진될 예정임

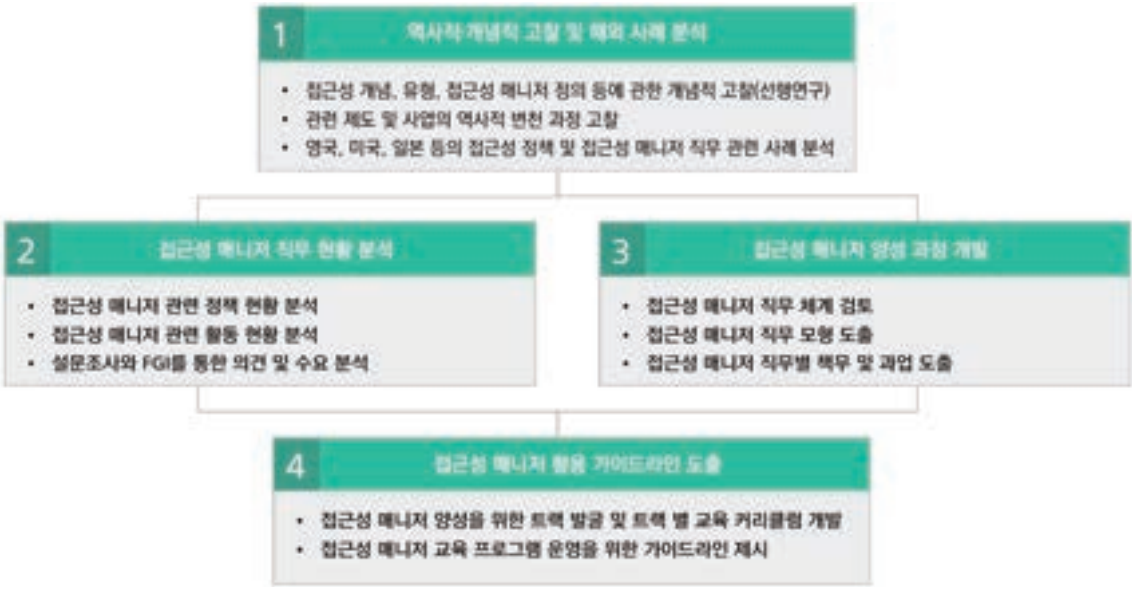
공간적 범위

- 국내에서 '접근성 매니저'들이 주로 활동하는 곳은 수도권으로 인터뷰와 설문조사에서 '접근성 매니저' 대상 조사는 수도권을 중심으로 진행할 예정임
- 접근성 매니저 수요와 관련한 문화시설 및 기관은 전국을 대상 범위로 삼아 진행함
- 주요국 사례연구는 접근성 정책이 충분히 진행된 선진국을 대상으로 추진함

내용적 범위

- 이와 같은 시간적, 공간적 범위를 기반으로 연구의 내용적 범위는 아래의 그림과 같이 설정함

| 그림 1-3 | 연구의 내용적 범위



2. 연구의 방법

주요 연구 내용과 연구의 방법 및 절차

- 위와 같은 연구의 내용적 범위를 다루기 위해서 아래와 같은 연구의 방법을 절차에 따라 실행함

| 그림 1-4 | 연구의 방법 및 절차



인터뷰 및 설문조사 추진 계획

- 크게 문헌조사, 사례연구, 인터뷰, 설문조사를 핵심적인 방법론으로 활용하고자 하는바, 인터뷰와 설문조사는 아래와 같이 설계하였음

| 표 1-3 | 인터뷰 및 설문조사 계획

	인터뷰	설문조사
조사 대상	접근성 매니저, 문화기관 종사자 및 정책 전문가(30명)	접근성 매니저, 문화기관 종사자 및 정책 전문가(100명)
조사 시점	2024년 7월(8명) 2024년 8월(14명) 2024년 10월(8명)	2024년 9월-10월(100명)
조사 방법	반구조화된 질문지를 통한 표적집단면접(FGI)	구조화된 설문지를 통한 온라인 서베이
조사 내용	• 접근성 매니저의 개념 정의 및 주요 직무 내용 • 접근성 매니저를 위한 핵심 역량 • 접근성 매니저의 고용 조건 및 직업 경로 • 접근성 매니저 양성 트랙의 유형 및 필수적인 교육 과정 • 접근성 매니저 활용의 성공 및 실패 요인	

• 인터뷰 대상자는 총 30명으로 접근성 매니저, 장애예술 전문가, 정책 전문가로 구분하여 추진하였는바, 실행 과정에서 가능 여부에 따라 일부 명단의 변동이 있었음

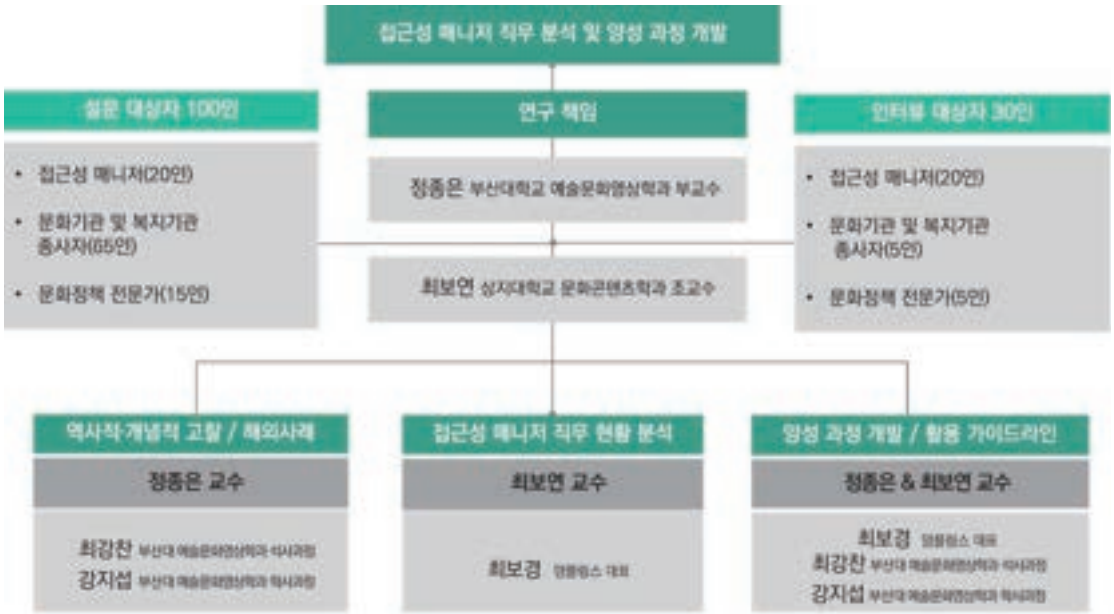
| 표 1-4 | 연구의 방법 및 절차

분야	인터뷰		비고
접근성 매니저	공연	• 권지현 (보편적 극단 연출가/접근성 활동가) • 김민솔 (2022 서울국제공연예술제 접근성 매니저) • 김은정 (천하제일공작소탈 연출가/접근성 매니저) • 강보름 (레디에이드 대표, 연출가/접근성 활동가) • 강예슬 (극단 애인 연출가/접근성 활동가) • 이충현 (조금다른주식회사, 2023 SPAF 접근성 기획)	공연_접근성매니저 시각_접근성매니저 문화시설(국공립) _공연/시각 운영진 총 20명
	시각	• 정 현 (국립중앙박물관 미래전략담당관, 접근성 종합계획 담당) • 이은수 (국립현대미술관 홍보고객과 주무관) • 홍예지 (국립어린이박물관 교육학술부 학예사) • 이성민 (서서울미술관 건립추진단 학예사)	
	시설	• 주은희 (경남도립미술관 학예사) • 최계은 (성북구립미술관 학예사)	• 아르코대학로 예술극장 • 국립극장/극단/쿼드 접근성 담당자 및 지방 문화예술회관 담당자 등
장애예술 전문가	• 고주영(독립프로듀서), 이진희(연출가), 박지선(독립프로듀서), 신재(연출가), 최선영(기획자) • 김지수(국민제인 대표), 김원정(공연예술가), 문영인(접근성 연구가), 김시원(무원예술가)		총 5명
정책 전문가	• 조현성(한국문화관광연구원 선임연구위원), 김현경(한국문화관광연구원 부연구위원) • 박영정(전 예술인복지재단 대표이사, 한국예술경영학회 부회장) 등		총 5명

연구의 추진 체계 및 추진 일정

• 본 연구의 추진 체계는 연구 책임 1인, 공동 책임 1인, 공동 연구 3인으로 다음과 같이 구성함

| 그림 1-5 | 연구의 추진 체계



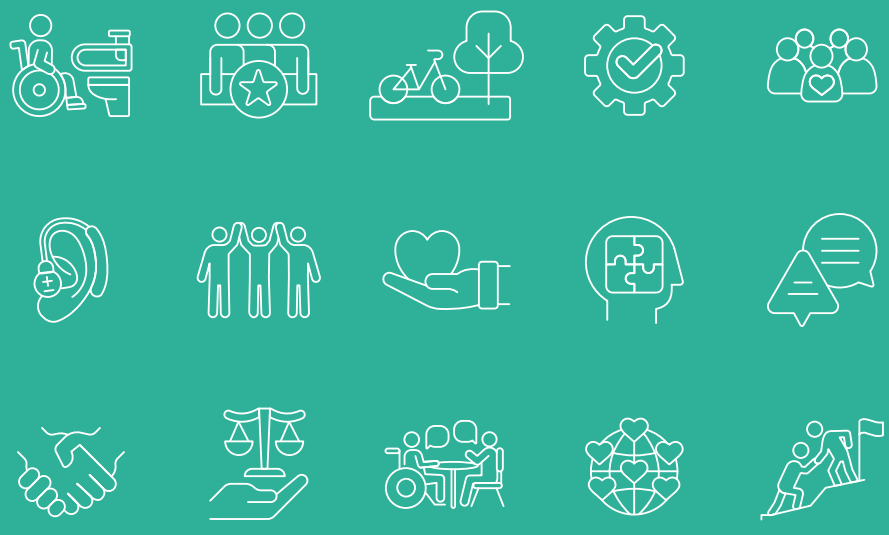
• 한편, 본 연구의 추진 일정은 2024년 7월에서 11월까지 5개월로 다음과 같이 설정하여 추진하였음

| 그림 1-6 | 연구의 추진 일정



II

접근성에 관한 역사적·개념적 고찰



제2장 접근성에 관한 역사적·개념적 고찰

제1절 접근성 관련 제도 및 개념의 역사적 변천

1. 서구 사회에서의 접근성 발전 과정

- 현재 우리 문화정책의 화두인 '접근성' 개념을 분명하게 이해하기 위해서는 더욱 커다란 맥락에서 접근성 개념의 태동 및 이와 동시에 시행된 관련 제도의 변천 과정을 살펴볼 필요가 있음
  - 본 연구는 '장애인 접근성'에 대해 다루고 있지만 접근성이라는 개념 자체는 더 폭넓은 대상에게 적용되기 때문에 다양한 집단의 '문화정치'라는 맥락에서 접근성 이해를 시도하고자 함

다양한 집단의 접근성 발전 과정

- 서구 사회에서 접근성 개념은 대체로 주류 사회의 '백인 남성'의 시각에서 다루어졌으며, 비주류 사회 계층에게는 물리적, 사회적 장애물이 존재하는 것이 당연시되었음(Thomas et al., 2014)[1)]

- 여러 '소외 계층' 중에서 특별히 흑인, 여성, 장애인과 관련한 접근성 개념의 확장 과정을 살펴봄으로써 어떠한 흐름에서 '접근성' 개념이 변화되어 왔는지, 그 과정에서 발의된 제도와 법안은 어떤 것들이 있는지를 확인해 보고자 함
  - 나아가서는 이를 준거로 한국에서의 접근성 발전 과정을 살펴보고, 현재 한국 사회에서 '접근성' 개념은 어떠한 의의와 위상을 갖는지 확인하여 향후 문화정책에서의 접근성 방향성을 모색하고자 함

- 다양한 소수자 그룹의 권리를 법적으로 보호하기 위한 법제화를 비교적 선도적으로 시행하였으며, 미국의 법률과 정책이 다른 국가들에 큰 영향을 미쳤기 때문에 미국의 사례를 중심으로 접근성 개념의 변천을 이해해 보고자 함(Fleming, 1988)[2)]

흑인 집단의 접근성 향상 과정

- '노예제도'라는 트라우마에 시달리고 있던, 흑인 집단의 경우 20세기 중반까지 교육과 교통, 공공시설로부터 백인과 물리적으로 철저하게 격리되어 있었으며 투표권과 고용 제한 등이 시사하듯이 사회적, 문화적 접근성도 보장되지 못했음(Kirk, 2005)[3)]

---

1) Thomas, E. L., Dovidio, J. F. & West, T. V. (2014). Lost in the categorical shuffle: Evidence for the social non-prototypicality of Black women. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 20*(3), 370-376.
2) Fleming, L. (1988). Sex, Race and the Law: Legislating for Equality. *Feminist Review, 30,* 121-122.

- 1954년 브라운 대 교육원 사건 이후 미국 대법원은 공립학교에서 인종 분리가 위법이라고 판결. 교육의 물리적 접근성이 보장되는 중요한 전환점이 마련됨
- 1955년 몽고메리 버스 보이콧 또한 공공 교통수단 내의 물리적 인종 분리를 철폐하는 역할을 함
- 1964년 민권법 제정을 통해 인종, 피부색, 종교, 성별, 출신 국가에 따른 차별을 금지함, 공공시설과 고용에서 인종 차별을 금지함으로써 물리적 및 사회적 접근성을 확대, 1991년 민권법이 개정되면서 고용에서 차별을 더 철저히 금하게 됨
- 1965년 투표권법 제정으로 흑인이 정치에 참여할 수 있는 권리를 보장하게 되었음
- 1950년대부터 시작된 물리적 차별을 해체하기 위한 흑인 인권 운동의 흐름은 1963년 마틴 루터킹의 워싱턴 행진이 이어져 1964년에 마침내 민권법 제정을 끌어냈고, 이후 수많은 제도의 시행을 통해 사회적인 접근성까지 보장받게 되었음

| 표 2-1 | 흑인 집단의 접근성 발전 과정

1954년	브라운 대 교육원 사건	미국 대법원은 공립학교에서 인종 분리가 위헌이라고 판결함	물리적 접근성
1955년	몽고메리 버스 보이콧	버스 보이콧 운동으로 공공 교통수단에서 인종 분리가 철폐됨	
1963년	마틴 루터킹의 워싱턴 행진	워싱턴 행진으로 평등과 자유를 외치며 민권법 제정에 영향을 미침	
1964년	민권법 제정	인종, 성별 등으로 인한 차별을 금지하는 법이 제정됨	사회적 접근성
1965년	투표권법 제정	흑인을 포함한 소수 민족의 투표권을 보장함	
1991년	민권법 개정	고용에서의 차별을 더 철저히 금지하는 법으로 개정됨	

여성 집단의 접근성 향상 과정

- 여성의 경우 남성의 경우에 비해 정치, 법, 교육, 고용 등 많은 분야에서 차별적인 대우를 받았던 것이 사실임
  - 1869년 미국 여성 참정권 협회가 설립되며 여성의 정치적 참여를 위한 다양한 시도가 이루어졌음
  - 1920년 수정헌법 제19조를 통해 미국에서 여성의 참정권이 보장된 것은 매우 상징적인 사건으로 평가됨(Sklar, 2000)[4]
  - 1963년에는 평등임금법이 도입되며 동등한 직무에 대한 임금 차별이 금지되었음
  - 이후 1964년 민권법 제정, 1978년 임신차별금지법 제정 등을 통해서 여성의 고용 평등이 보장되어 온 것으로 확인됨(Grossman, 2010)[5]

3) Kirk, J. A. (2005). A study in second-class citizenship: Race, urban development, and Little Rock's Gillam Park, 1934–2004. *The Arkansas Historical Quarterly, 64*(3), 262–286.
4) Sklar, K. K. (2000). Founding of the National Woman Suffrage Association: New York, 1869. In *Women's rights emerges within the antislavery movement, 1830–1870* (pp. 203–204). Palgrave Macmillan.
5) Grossman, J. L. (2010). Pregnancy, Work, and the Promise of Equal Citizenship. *Georgetown Law Journal*, 98(3), 567-628.

| 표 2-2 | 여성 집단의 접근성 발전 과정

1869년	미국 여성 참정권 협회 설립	여성의 정치적 참여를 위해 설립된 최초의 전국 조직
1920년	수정헌법 제 19조	미국에서 여성에게 투표권을 보장한 헌법 수정
1963년	평등임금법 도입	동일한 직무에 대한 임금 차별을 금지하는 법 제정
1964년	인권법 제정	성별을 포함한 모든 차별을 금지하는 광범위한 법률 제정
1978년	임신차별금지법 도입	임신을 이유로 한 고용 차별을 금지하는 법 제정

- 미국 내에서 여성과 흑인의 접근성 향상 과정은 접근성이 초기 법적 평등 및 물리적 평등에서 시작되어 점차 정치적 참여, 교육, 고용 등 다양한 분야로 확장된 과정을 보여줌
  - 접근성 보장의 궁극적인 목표는 정치적 참여, 사회적 인식, 문화적 재현에 이르기까지 물리적인 평등을 넘어서 그 이상의 다채로운 기회와 권리에 대한 차별 없는 접근을 향하고 있음을 알 수 있음

장애인 집단의 접근성 향상 과정

- 한편, 장애인 집단도 여타의 '소수자' 집단처럼 물리적인 접근성을 해소하고자 하는 접근법이 장애인 접근성 보장 운동의 시초가 됨(한국장애인문화예술원, 2024)[6]
  - 초기의 접근성 논의는 애초 '장애'를 개인의 결핍으로 인식하고 장애인을 보호 대상 및 치료 대상, 치료의 대상으로 보는 의료적 모델에서 시작되었으나, 이후 장애를 사회적 인식에 따라 구성되는 것으로 바라보는 사회적 모델을 거쳐 최근에는 장애인의 독특한 경험과 시각을 존중하는 창조적 모델로까지 나아가고 있음(정종은 & 최보연, 2021)[7]

- 장애인 집단의 접근성 향상 과정을 확인하기 위해서는 애초에 물리적인 접근성을 해소하기 위해 도입된 '배리어프리'에서부터 관련 개념들인 '유니버셜 디자인'과 '인클루시브 디자인'이라는 개념을 중심으로 역사적 변화 과정을 추적할 필요가 있음

- 배리어프리 개념은 1974년 UN 장애인 생활환경 전문가 회의에서 '장벽 없는 건축설계에 관한 보고서' 발표를 통해 제시되었음(Couch, 1992)[8]
  - 건축설계 기준을 물리적 장벽 제거에 초점을 두어 장애인들이 공공건물과 시설에 접근할 수 있도록 하는 것을 목표로 함
  - 1961년 미국에서 장애인 접근성 표준이 발표되었고, 1968년 건축장벽 제거법(ABA)이 제정되면서 모든 공공건물과 연방정부의 지원을 받아 개축된 건물에는 장애인을 포함한 모든 시민이 접근할 수 있도록 설계되어야 했음
  - 1973년 재활법(Section 504)의 제정으로 장애인이 공공건물뿐만 아니라 교육기관, 교통수단 등 다양한 사회적 자원에 접근할 수 있도록 권리가 보장되었고, 이는 사회적, 경제적 참여 기회를 확장하는 근간이 됨
  - 이후 배리어프리라는 개념 자체가 물리적 장벽 제거에서 장애인의 다양한 권리를 제약하는 제도적 장벽, 사회적

6) 한국장애인문화예술원. (2024). *문화시설별 접근성 가이드: 총론편.*
7) 정종은 & 최보연. (2021). 장애예술단체 활성화 정책의 방향 모색: 영국의 정책 및 현장 사례를 중심으로. *장애인복지연구, 12*(2), 81-113.
8) Couch, R. H. (1992). Ramps not steps: A study of accessibility preferences. *Journal of Rehabilitation, 58*, 65.

약자에 대한 차별과 편견의 장벽까지 허물고자 하는 개념으로 확장되었음

- 한편 유니버셜 디자인 개념은 1985년, 노스 캐롤라이나 주립대학교의 건축가, 로널드 메이스에 의해 체계화된 개념임(Duncan, 2006)[9]
  - 추가 비용 없이, 그리고 장애 유무에 상관없이 모든 사람이 건물과 시설을 기능적으로 원활하게 사용할 수 있도록 디자인하는 방법을 의미함
  - 유니버셜 디자인을 기반으로 한 디자인, 설계, 건축은 물리적 접근성을 최대화하여 모든 사용자가 불편 없이 공간을 이용할 수 있도록 의도되어 있음
  - 이후 유니버셜 디자인은 물리적 접근성을 포함하여 정보 접근성, 기술 접근성과 같은 다양한 접근성까지 포괄하는 포괄적 설계 원칙을 일컫는 개념으로 확장되었음

- 마지막으로 인클루시브 디자인 개념은 영국의 왕립예술대학(Royal College of Art)의 Helen Hamlyn Research Centre에서 많은 연구가 이루어졌으며, 해당 단체 소속의 로저 콜맨에 의해 개념이 확장되게 됨 (Coleman & Myerson, 2001)[10]
  - 나이, 장애, 성별 등 다양한 개인의 특성을 포용한 디자인으로, 모든 사람이 공평하게 사용할 수 있는 환경을 만드는 것을 목표로 함
  - 이후 사회적 소수자까지 고려하는 사회적 통합 설계 개념의 근간이 됨

- 전술하였듯이, 장애인에 대한 접근성은 초기에 의료적 모델을 기반으로 물리적 환경의 접근성을 보장하는 데 집중되었지만 이후 사회적 모델의 도입으로 정보와 서비스 뿐만 아니라 정치적 사회적 지위와 관련한 접근성을 포함하는 방향으로 확장됨(최보연 & 정종은, 2024)[11]
  - 미국에서는 장애인 교육 개선법(IDEA), 장애인법(ADA) 등을 통해 장애인에 대한 사회문화적 접근성을 강화하였고 영국 또한 평등법(Equality Act) 제정으로 사회적 약자들을 위한 폭넓은 접근성 개선을 보장하였음
  - 이와 같은 법적, 제도적 변화로 인해 장애인을 단순히 보호의 대상이 아니라 명실상부한 사회적 주체로서 인정하는 흐름이 형성된 것으로 보아야 함
  - 결국 지금의 미국 사회에서 흑인과 여성에 대한 인종 감수성과 성 감수성이 매우 중요한 가치 중 하나로 자리 잡은 것을 고려한다면, 장애인에 대한 감수성 역시 법률 제정과 사회적 인식 개선이 이루어짐에 따라 하나의 중요한 사회적 가치로 자리잡고 있는 상황임

- 흑인과 여성, 장애인의 접근성이 고려되고, 개념이 정의되고, 확장되며, 설립된 법안의 흐름을 보면 물리적 환경을 보장하는 것에서 더 나아가 정보와 서비스, 정치와 사회적 지위에 대한 접근성을 고려하는 것까지 확장되는 것을 볼 수 있음
  - 법의 제정 과정을 살펴보면 접근성(Access)은 물리적 접근성을 가리키는 접근가능성(Accessibility)을 포함하여 사회적 자원과 서비스에 대한 기회, 의사결정의 권리까지 포함하는 개념으로 발전하게 됨 (최보연 & 정종은, 2024)

---

9) Duncan, R. (2006). Universal design and overview of Center for Universal Design at North Carolina State University. *Japan Railway &Transport Review*, 45, 32-37.

10) Coleman, R. & Myerson, J. (2001). Improving life quality by countering design exclusion. *Gerontechnology, 1*, 88-102.

11) 최보연 & 정종은. (2024). 문화예술 분야 장애인 접근성 제고를 위한 개념적 고찰: 접근성 개념 및 관련 용어 분석을 중심으로. *교육연극학, 16*(2), 85-114.

2. 한국 사회에서의 접근성 발전 과정

- 한국 사회에서의 접근성 인식 및 고려 역시 서구 사회에 비해 다소 늦기는 했지만, 지속적인 개선이 이루어지고 있는 상황임
  - 서구의 경우, 흑인, 여성, 장애인 집단의 사례를 살펴보았는바, 한국의 경우에는 여러 '소수자 집단' 중에서 여성, 이주민, 장애인 집단에 대한 정책의 변화 과정을 살펴보고자 함

한국에서 여성 집단의 접근성 향상 과정

- YH무역 사건으로부터 촉발된 국내의 여성 노동자 운동은 1980년대부터 급진전이 이루어졌으며, 이로써 여성의 권리와 평등에 대한 사회적 논의가 활성화되었음(서아현, 2019)[12]
  - 1979년 YH무역 사건 이후 다양한 노동 운동과 여성 운동으로 노동법이 개정되었으며, 1999년 「양성평등기본법」이 제정되면서 성별에 따른 차별을 금지하기 위한 법적 기초가 마련됨
  - 2015년 「일가정 양립 지원법」 시행 등 출산 장려 및 여성 노동 장려를 위한 접근성 개선과 이를 위한 법안이 지속적으로 마련되어 오고 있음
  - 학교와 직장에서 이루어지는 젠더 감수성 교육뿐만 아니라 여성의 다양한 물리적, 사회적 참여권을 보장하기 위해 다양한 정책이 시행하고 있음(민무숙, 2011)[13]

한국에서 이민자 집단의 접근성 향상 과정

- 2000년대 초반부터 외국인 노동자 및 결혼 이민자가 눈에 띄게 증가세를 보였으며, 이로 인해 이민자 집단의 접근성에 관심이 시작됨(한형서 & 최미옥, 2011)[14]
  - 2006년 다양한 다문화가정 지원 정책이 대거 도입되면서 다문화가정에 대한 인식을 제고시키는 결과를 낳았음
  - 2007년 「재한외국인처우기본법」을 제정하여 외국인 주민의 권익을 보호하는 중요한 걸음이 이루어짐
  - 2008년에는 「다문화가족지원법」을 제정하여 다문화 가족의 안정적인 정착을 보장했음
  - 2015년 발표된 〈다문화 교육 지원 계획〉은 다문화 배경을 가진 학생들에게 학습권을 보장하고 모든 학생의 다문화 이해를 돕는 교육 정책을 체계적으로 발표했음

한국에서 장애인 집단의 접근성 향상 과정

- 한국의 장애인 접근성 고려도 물리적인 접근을 보장하는 형태로 시작한 것을 확인할 수 있음(최보연 & 정종은, 2024)
  - 1981년 「장애인복지법」이 제정되며 공공시설의 휠체어 접근, 점자 안내, 보청기기 지원 등 물리적 편의 시설에 초점이 맞추어진 정책이 시행되어 짐
  - 1997년에는 「장애인, 노인, 임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률」이 제정되며 다양한 장애 유형에 따라

12) 서아현. (2019). *한국 민주화운동 과정의 교차적 연대: 다사건 분석을 통한 YH사건의 비판적 재구성* [석사학위논문, 성공회대학교]. DBpia.
13) 민무숙. (2011). *제3차 여성정책기본계획 이행점검 및 제4차 여성정책기본계획 수립을 위한 기초연구*. 한국여성정책연구원.
14) 한형서 & 최미옥. (2011). 외국인 체류자 증가에 따른 사회문제의 유형과 실태분석. *GRI 연구논총, 13*(3), 61-84.

마련되어야 하는 편의 시설이 규정되어 짐. 이로 인해 장애인 접근성에 대한 물리적인 개선이 이루어짐

- 이후 2008년 「장애인차별금지법」이 제정되며 문화예술 활동에 대한 차별금지가 명시되었으며 2021년에는 「장애예술인지원법」이 제정되어 장애인을 문화창작 활동의 주체로 인식하고, 비장애예술인과 동등하게 참여할 수 있는 권리를 보장하게 함

| 표 2-3 | 한국에서 여성, 이민자, 장애인의 접근성 향상 과정

년도	여성	이민자(다문화)	장애인
1979년	YH무역 사건으로 여성 노동자들이 회사의 부당한 폐업에 항의하며 농성을 벌였고, 이로 인해 노동법 개정과 여성 노동 운동이 촉발됨	-	-
1981년	-	-	장애인복지법 제정으로 공공시설의 물리적 접근성을 보장하는 정책이 시행됨
1997년	-	-	장애인, 노인, 임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률 제정으로 다양한 편의 시설이 규정됨
1999년	양성평등기본법 제정으로 성별에 따른 차별을 금지하는 법적 기초가 마련됨	-	-
2006년	-	다양한 다문화가정 지원 정책이 도입되어 다문화 가정에 대한 인식이 제고됨	-
2008년	-	다문화가족지원법 제정으로 다문화 가족의 안정적인 정착을 보장함	장애인차별금지법 제정으로 문화예술 활동에서의 차별 금지가 명시됨
2015년	일가정 양립 지원법 시행으로 출산 장려 및 여성 노동 참여를 위한 법안이 마련됨	다문화 교육 지원 계획을 통해 다문화 학생들의 교육권을 보장함	-
2021년	-	-	장애예술인지원법 제정으로 장애인의 문화창작활동 참여권이 보장됨

- 한국 사회에서 확인할 수 있는 이러한 흐름 역시, 서구 사회의 경우와 마찬가지로, '접근성' 개념을 일단 물리적인 어려움을 해소하는 의미에서 시작하여, 사회문화적 어려움을 포함하는 더욱 확장적인 의미로 발전해 왔다는 것을 보여주고 있음
  - 장애인과 관련한 차별을 금지하는 법안이 비교적 최근에 이루어졌다는 사실은 지금까지는 서구 선진국들에 비해서 접근성 개선을 위한 제도적 기반이 충분히 자리 잡지 못했을 가능성을 시사함

- 이런 점에서 '장애인 정책'이 국정과제로 추진되고, 최근 문체부에 장애인 전담 과가 신설되는 등의 변화는 매우 고무적인 일이며, 향후 장애예술 정책이 국내 장애인 정책을 견인할 수 있는 수준까지 성장할 수 있는 계기가 될 수 있을 것으로 기대함
  - 하지만 아직은 장애예술 정책에 대한 연구가 활발하지는 않은 상황으로, 정책 추진을 위한 '환경 인프라'의 일환으로서 관련 연구의 확대가 시급한 상황임

3. 접근성 개념의 확장: 수혜가 아닌 권리로, 특정 집단을 넘어 포괄적 대상으로

- 요컨대, 접근성이라는 개념은 주류 집단이 접근할 수 있는 권리에서 비주류 집단 또한 접근할 수 있는 권리를 보장하는 개념으로 변화되어 왔음(Smith & Erevelles, 2004)[15]
  - 그러나 이는 성별, 인종, 장애인 등 약자로 생각되어 온 집단을 위한 수혜적 접근의 성격을 가지고 있었음

- 즉, 다양한 소수자들의 접근성이 향상되는 배경에는 주류 집단과 비주류 집단 사이의 분명한 선을 긋고, 이어서 주류 집단이 비주류 집단에게 '배려'를 하는 방식이 존재해 왔음

- 하지만 '접근성'이라는 것이 비단 사회적 약자에게만 해당하는 것이 아니라는 인식이 생기기 시작했다는 점이 중요함(Negrini et al., 2010)[16]
  - 성별, 인종, 장애 유·무 뿐만 아니라 나이, 가치관, 종교, 개인적 신념, 학벌에 이르기까지 누구나 다른 사람과 구별되는 자신만의 특성, 개성이 있고 이것이 자신을 또 다른 의미의 약자로 자리매김할 수 있기 때문임
  - 심지어 주류/다수자 집단 내에서도 일부는 자신을 소수자 집단으로 느낀다는 연구 결과에 주목할 필요가 있음(Saarinen et al., 2023)[17]
  - 누구나, 어느 집단에 소속되어 있더라도, 한 개인은 다양한 이유로 소수 집단이 될 수 있음. 즉 '비주류 집단'은 남의 얘기가 아니라 우리 모두에게 해당되는 것임
  - 우리 사회의 모든 사람은 언제라도 한 집단 내에서 약자가 될 수 있기에, 특정 집단만을 위한 접근성 고려는 충분하지 않음

- 따라서 '접근성' 정책은 특정 소수 집단을 위한 배려로서의 의미를 넘어서, 사회 구성원 모두가 동등하게 접근할 수 있도록 보장하는 포괄적 개념으로 확장되어야 함
  - 드라마 '이상한 변호사 우영우'에서는 자폐 스펙트럼을 가진 변호사가 단순히 동정의 대상이 아니라, 전문가로 인정받으며 동료들과 동등하게 협업하는 모습을 보여줌. '우리들의 블루스', '응답하라 1998'에서 또한 성소수자와 장애인이 단지 배려의 대상으로서가 아닌 자신만의 개성과 인격을 가진 사회 구성원으로서 그려짐
  - 비주류로 여겨지던 특징을 다른 특징과 동일선상에 두어 미디어에서 다룬다는 것, 그리고 이러한 방식이 대중들에게 거부당하지 않는다는 것은 우리 사회가 접근성과 관련한 문제를 더 이상 숨기거나 고쳐야 할 이슈로 보고 있지 않다는 것, 나아가서는 수혜가 필요한 배려의 대상으로 보고 있지 않다는 것을 나타냄(Jamil & Retis, 2022)[18]
  - 사회 구성원 모두가 어떤 맥락에서든 소수자로 인식될 수 있으며 특정 집단 또한 한 명의 사회 구성원일 뿐이라는 시각은 접근성을 특정 집단에 대한 시혜적 행위로 한정 지어서는 안 되며 모든 사람을 위한 기본 권리로서 여겨야 한다는 당위적 명제로 이어짐

- 과거, 우리 사회에서는 포괄적 차별금지법이 발의되는 과정에서 이 법이 초래할 역차별에 대해 다양한 의견이 등장한 바 있음
  - 해당 법의 발의로 인해 또 다른 소수자가 발생할 위험이 있었음. 예를 들면 기존의 종교 집단이 성소수자를 반대하는 차별 가해 집단으로 규정될 위험성이 발견됨(송경호, 2020)[19]
  - 섣부른 접근성 보장과 특정 집단을 향한 수혜적 고려는 또 다른 사회적 약자를 초래할 수 있다는 것을 확인해 준 사례임(여운송, 2020)[20]

---

15) Smith, R. M. &Erevelles, N. (2004). Towards an enabling education: The difference that disability makes. *Educational Researcher, 33*(8), 31-36.
16) Negrini, T., Costa da Costa, L., Ortiz, L. C. M. & Freitas, S. N. (2010). Accessibility on the agenda of social and educational inclusion. *Revista Educação Especial, 37*(1), 287-297.
17) Saarinen, A., Keltikangas-Järvinen, L. & Ravaja, N. (2023). Ethnicity, minority status, and inter-group bias: A systematic meta-analysis on fMRI studies. *Frontiers in Human Neuroscience, 16*, Article 1072345.
18) Jamil, S., & Retis, J. (2023). Media discourses and representation of marginalized communities in multicultural societies. *Journalism Practice, 17*(1), 1-4.
19) 송경호. (2020년 8월 11일). 포괄적 차별금지법, 선량한 다수 역차별하는 악법. *크리스천투데이.* https://www.christiantoday.co.kr/news/333617

- 본 연구에서 다루고 있는 문화예술 분야의 '접근성'에서도 또 다른 비주류 집단을 발생시키거나 사회적 약자를 발생시키지 않도록 포괄적인 접근이 필요함
  - 접근성, 더 나아가 접근성 매니저의 정의에 있어서 기존에 존재했던 직무, 직업의 정체성을 침범하는 방향으로 나아가서는 안 될 것임
  - 장애인, 사회적 약자에 초점을 맞추되 새로운 약자를 만들어 낼 수 있는 지점에 대해 세심한 고려가 필요함
  - '접근성은 모든 사회 구성원을 대상으로 하는 포괄적인 개념을 지향한다'라는 관점은 비단 본 연구뿐만 아니라 앞으로 진행될 '접근성'과 관련한 모든 연구에서도 고려될 필요가 있는 방향성임
  - 본 연구는 확장된 '접근성'의 의미를 바탕으로 장애인 문화예술 관련 분야에서 장애인이 수혜자가 아닌 한 사람의 개성을 가진 사회 구성원으로서 인식되고 활동할 수 있도록 돕는 존재로서 '접근성 매니저'의 직무를 발굴하고 제시하고자 함

20) 여운송. (2020년 9월 24일). 차별금지법 제정된 나라는 지금 어떻게 됐을까. *뉴스앤조이.* https://www.newsnjoy.or.kr/news/articleView.html?idxno=301464

제2절 접근성이란 무엇인가?

1. '접근성' 개념의 정의와 '장애인 접근성'

접근성의 정의

- 잉글랜드예술위원회(Arts Council England, ACE)가 발간한 2030 비전서 〈Let's Create〉에 따르면, 접근성(Access)이란 사회경제적, 인종적, 정치적, 젠더 혹은 신체적 제약조건 등을 막론하고 누구나 최고의 문화적 경험을 동등하게 누릴 수 있는 권리로서 정의될 수 있음[21]
  - 이러한 정의에는 역사적 변천 과정에서 기인하는 세 가지 핵심적인 지향성이 담겨 있음
    첫째, 접근성이란 '서비스'를 넘어 '권리이자 기회'를 의미함
    둘째, 접근성이란 '특정한' 대상을 넘어 '보편적' 대상을 지향함
    셋째, 접근성이란 '향유'의 경험을 넘어 '창작'의 경험에 관한 권리와 기회를 포괄함

| 그림 2-1 | 접근성 개념의 정의: 세 가지 지향을 중심으로



접근성 정의의 첫 번째 지향: 권리이자 기회

- 접근성이란 '서비스'를 넘어 '권리이자 기회'를 의미하는 개념임
  - 영국, 호주, 미국 등 장애예술 및 문화정책 논의에서 '접근성' 관련 표현으로는 Access와 Accessibility가 혼용되어 사용됨. 둘은 유사해 보이나, 분명한 차별점이 있음
  - Accessibility는 '어떤 장소에 들어가거나 혹은 무언가를 사용하기 쉬운'(easy to reach, enter, use)이라는 의미로, 공간이나 장소 혹은 제품이나 서비스에 쉽게 접근할 수 있는 여지를 뜻함

21) 잉글랜드예술위원회 2030 비전서 『Let's Create: Arts Council England Strategy 2020-2030』 https://www.artscouncil.org.uk/lets-create.

- 주로 장애인을 고려하는 개념으로 활용되어 왔는데, 이때 '사용하기 쉽다'는 의미는 '지각적으로 인식하거나 이해하기 쉬운(easy to understand)이라는 의미를 포함함
- 반면 Access는 '물건이나 대상, 서비스에 접근할 수 있는 '기회 혹은 권리'(the opportunity or right to use something or to see somebody/something)로 정의되어 훨씬 더 포괄적이고 큰 개념이라고 할 수 있음
- 물론 access도 '장소에 들어가거나, 도달할 수 있는 방법'(a way of entering or reaching a place)이라는 의미를 포함하지만, 그것을 전제로 물건이나, 대상, 서비스를 활용하는 '주체/당사자'의 입장에서 이들이 가지는 '권리'와 '기회'를 적극적으로 인정하는 관점이 반영된 확장적 개념임
- 따라서 오늘날의 접근성 개념은 물리적, 감각적 서비스의 제공이라는 단순한 정의에 머물지 않고, 권리와 기회의 보장이라는 보다 적극적이고 확장된 의미를 담고 있음

접근성 정의의 두 번째 지향: 보편적 대상

- 접근성이란 '특정한' 대상을 넘어 '보편적' 대상에게 적용되는 개념임
  - 앞에서 살펴보았듯이, 접근성 개념은 역사적으로 특정 주류 집단에 맞춰져 있던 사회적, 물리적 구조에서 벗어나기 위한 노력의 형태로 발전해 왔음
  - 이러한 이유로 접근성의 확장된 개념에서는 '보편성'이 매우 주요한 가치로 여겨지고 있는바(Persson et al., 2015)[22], 오랜 시간에 걸친 진화 과정을 통해서 이제 접근성은 모든 사회 구성원에게 동등한 권리와 기회를 제공하는 포괄적인 관점에서 이해되고 있는 것임
  - 결국, 특정한 사람이나 특정한 집단에게 특정한 기회를 보장하는 특혜적인 성격이나 단순한 배려를 제공하는 것이 아니라, 다양한 소수자와 주류 집단을 포함한 모든 사람이 동등하게 사회를 참여할 수 있는 기반을 마련해야 한다는 것이 접근성의 핵심 목표임
  - 이런 맥락에서 접근성은 '모든 사회 구성원이 자신의 특성과 개성에 관계없이 동등하게 사회적 자원과 기회에 접근할 수 있는 가능성'으로 이해되어야 하는바, 누구에게나 어려운 기회라면 특정인도 어려워야 하는 것이 접근성에 대한 올바른 이해라고 할 수 있음

접근성 정의의 세 번째 지향: 향유와 창작의 포괄

- 이처럼 '접근성'이라는 개념은 특정 소수 집단만을 위한 것이 아니며, 사회 전 구성원이 다양한 배경과 상황 속에서 동등하게 기회와 권리를 누릴 수 있도록 해야 한다는 근본적인 지향들을 가지고 있음
  - 이러한 관점에서 ACE의 비전서 〈Let's Create〉의 접근성 정의를 다시 확인할 필요가 있음: '사회경제적, 인종적, 정치적, 젠더 혹은 신체적 제약조건 등을 막론하고 누구나 최고의 문화적 경험을 동등하게 누릴 수 있는 권리'
  - 이 대목에서 새롭게 주목할 것은 "누구나 최고의 문화적 경험을 동등하게 누릴 수 있는"이라는 표현임
  - 영국을 중심으로 호주, 캐나다 등 영연방 국가에서 '문화정책의 궁극적 목표이자 핵심 가치'는 수월성(excellence)과

22) Persson, H., Åhman, H., Yngling, A. & Gulliksen, J. (2015). Universal design, inclusive design, accessible design, design for all: Different concepts—one goal? On the concept of accessibility—historical, methodological and philosophical aspects. *Universal Access in the Information Society, 14*(4), 505-526.

접근성(access)이라는 양대 축으로 전제되어 왔음

- 여기서 '접근성'이란 개념은 향유 정책의 핵심 가치를 나타내는 것으로써 장애인에만 한정된 개념이 아님. 당연히 장애인을 포함하되, 사회를 구성하는 모든 이들에 있어 문화예술 활동을 제약하는 물리적, 지리적, 경제적, 더 나아가 사회문화적 장벽을 넘어서는 것을 의미함
- 반대로 '수월성'이란 개념은 창작 정책의 핵심 가치를 나타내는 것으로써 지적, 정신적, 미적 수준에서 최고의 작품을 창작할 수 있도록 돕겠다는 의지를 드러냄

- 요컨대 ACE가 제시하고 있는 "누구나 최고의 문화적 경험을 동등하게 누릴 수 있는"이라는 표현은 단순히 향유 접근성만을 의미하는 것이 아니라, 창작 접근성을 포괄하는 것임을 이해하는 것이 중요함
  - 문화예술 분야에서 '접근성'이란 '누구나' '최고의 문화적 경험'을 '동등하게' 누릴 수 있는 '권리'로서 이해되고 있는바, 여기서 '누구나'는 향유자와 함께 창작자를 포함하고 있는 것이며, 여기서 '문화적 경험'은 향유의 경험만이 아니라 창작의 경험까지 아우르는 것임

장애인 접근성의 이해: 보편성과 개별성의 상호작용

- 이상과 같은 세 가지 지향을 바탕으로 접근성을 이해한다면, '이주민' 접근성이나 '흑인' 접근성과 같은 표현과 '장애인' 접근성이라는 표현이 갖는 공통 분모를 이해할 수 있음

- 하지만 장애인 집단의 접근성은 여타의 접근성과는 구별되는 특성 또한 가지고 있음
  - 다른 집단 구성원과 동등한 기회와 권리를 보장하기 위해서는 '장애인'에 대한 특성이 명확히 파악되어야 함

| 표 2-4 | 국내 장애 유형 비율 (보건복지부, 2023)[23]

(단위: 천명)

장애유형 합계	지체	청각	시각	뇌병변	지적	신장	정신	자폐성	언어	장루요루	간	호흡기	뇌전증	심장	안면
2,642	1,154	433	248	241	230	109	104	43	23	17	16	11	7	5	3
100.0%	43.7%	16.4%	9.4%	9.1%	8.7%	4.1%	3.9%	1.6%	0.9%	0.6%	0.6%	0.4%	0.3%	0.2%	0.1%

- [표 2-4]에 따르면 국내 장애 유형은 지체장애 43.7%, 청각장애 16.4, 시각장애 9.4%, 뇌병변장애 9.1%, 지적장애 8.7%, 신장장애 4.1%, 정신장애 3.9% 등으로 나뉨
  - 신체장애 내에서도 다양한 장애의 유형이 나뉘며 기타 장애에서도 다양한 장애의 종류로 나뉨
  - 복합 장애까지 고려하면 장애 종류의 다양성은 매우 넓음

- 이러한 장애인 집단의 다양성을 고려하면 장애인에게 보편적인 기회와 권리를 보장하기 위해서는 장애인

23) 보건복지부. (2023). *2023년 등록장애인 현황 통계.* 보건복지부. https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10503000000&bid=0027&list_no=1481120&act=view

집단 내부의 '개별성'을 고려해야 한다는 결론에 다다르게 됨(Theil et al., 2022)[24]

- 이러한 이유로 전술하였듯이, 접근성의 확장된 개념에서는 '보편성'이 매우 주요한 가치로 여겨지고 있는바, 보편성이란 '특정 집단이나 개인에 한정되지 않고, 모든 사람에게 동등하게 적용되는 특성'을 뜻함
- 보편성을 바탕으로 모든 사람에게 동등한 기회를 제공하고 교육, 고용, 정치 참여 등 많은 사회적 자원에 대한 접근의 권한을 보장해야 함

- 보편성을 중시하는 사회에서 '개성' 또는 '개별성'도 중시될 수 있으며, 역으로 개별성을 존중해야 보편성이 실현될 수 있음을 기억해야 함
  - 이처럼 보편성과 개별성은 서로에게 '대상-원인'으로서 작용하면서, 시너지를 낼 수 있는 개념임
  - 보편성이라는 큰 틀 안에서 다양한 배경과 특성을 가진 사람들이 사회의 귀중한 구성원으로 인정받을 수 있는 것이며, 결과적으로 이러한 사회에서야 구성원 간의 존중과 통합이 실질적인 의미에서 이루어질 수 있음

- 지금까지의 분석 결과를 종합하자면, 장애인 접근성이란 '장애인들이 장애의 유형이나 정도와 관계없이 물리적, 정보적, 사회적, 문화적 차원에서의 기회에 접근할 수 있는 권리'를 의미한다고 할 수 있음
  - 장애 유무와 관계없이 모든 기회에 접근하기 위해서는 반드시 각 장애인의 장애 요소에 맞는 고려가 있어야 한다는 점을 기억해야 함
  - 장애인 집단이 다른 사회 구성원과 동등한 기회와 권리를 얻기 위해서는, 즉 장애인에게 접근의 '보편성'을 보장하기 위해서는 역으로 장애인의 접근의 '개별성'이 매우 심도 있게 고려되어야 함

- 장애인 집단의 '보편적인 권리'를 위해 '개별적인 접근'이 필요하다는 것을 분명히 해야만, 장애인 접근성의 실질적인 향상을 도모할 수 있는 구체적인 방법이 도출될 수 있음

2. '문화예술' 분야 접근성의 주요 영역

문화예술 분야의 두 기둥: '창작'과 '향유'

- 앞서 언급했듯이, 영연방을 중심으로 발전한 문화정책 전통에서는 '문화예술' 분야를 크게 두 기둥으로, 즉 예술을 생성하는 과정으로서 '창작'과 예술을 소비하는 과정으로서 '향유'로 대별하여 이해해 왔음(Arts Council England, 2013)[25]

- '창작'은 문화예술을 직접 생산하거나 간접적으로 영향을 미치는 활동, 창작 과정을 지원하는 활동 등으로 구성됨(Fillis et al., 2023)[26]
  - 작가, 음악가, 화가, 영화감독, 안무가 등 직접 예술 작품을 창작하는 사람들을 대표적인 '창작'의 주체로 봄

---

24) Theil, A., Creed, C., Shaqura, M. Z., Olson, N., Holt, R. & Sarcar, S. (2022). Multidisciplinary perspectives on designing accessible systems for users with multiple impairments: Grand challenges and opportunities for future research. In *Proceedings of the 24th International ACM SIGACCESS Conference on Computers and Accessibility*

25) Arts Council England. (2013). *Great art and culture for everyone: 10-year strategic framework 2010-2020.* Arts Council England.

26) Fillis, I., Lehman, K. & Wickham, M. (2023). Assessing the notion of art as a product: Entrepreneurial marketing insights from the visual arts. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship, 25*(3), 410-430.

- 작품의 기획, 자금 조달, 팀 구성 등 전반적인 창작 과정을 관리하는 프로듀서 및 기획 스태프, 기술 스태프 역시 창작 활동에 종사한다고 할 수 있음
- 기존의 예술을 통해 새로운 통찰력을 도출하거나 새로운 창작을 위한 아이디에이션을 제공하는 연구자 및 비평가도 창작하는 사람에 속함
- 이외에도 시장에 맞는 작품의 방향성을 제시하는 마케터, 창작을 지원하는 정책을 제시하는 정책 연구자, 창작에 관련된 제도를 시행하는 행정 관리자 역시 '창작'에 관여하는 사람으로 분류할 수 있음

• 반면에 '향유'란 주로 예술 작품의 소비, 감상, 평가, 그리고 관객과의 소통, 판매에 관련된 활동들을 의미함(Walmsley, 2019)[27]
- 예술 작품을 감상하고 소비하는 관객과 청중이 대표적인 '향유'의 주체로 상정됨
- 예술 작품을 통해 교육하고 감상법을 가르치는 예술 교육자들 역시 향유 부문의 핵심적인 행위자임
- 작품을 분석 및 비평하며 대중이 작품을 이해할 수 있는 데에 도움을 주는 비평가 또한 향유하는 사람이 해당함
- 한편, 많은 사회 구성원이 문화예술을 제대로 향유할 수 있도록 정책을 관리하고 제도를 제시하는 문화 정책 전문가 및 행정 관리자 역시 넓은 의미에서는 '향유'에 관여하는 사람으로 볼 수 있음
- 작품과 대중, 미디어 간의 소통을 관리하고 판매하는 마케터 또한 향유에 영향을 주는 사람임

• 이처럼 '창작'과 '향유'는 기능과 과정, 목적에 있어서 차이가 있지만, 서로 상호 보완적이며 의존적인 성격을 가진다는 점이 중요함(Kelleher et al., 2019)[28]
- 예를 들어, 감독은 관객에게 작품을 만들어 향유에 영향을 주지만, 역으로 관객은 작품에 대한 반응으로 감독의 창작에 영향을 줌
- 예술 교육자는 문화예술 창작에 도움이 되는 기술적, 지식적 교육을 진행할 수 있음과 동시에 향유에 도움이 되는 작품의 향유에 관한 방법론에 대해서도 교육을 할 수 있음
- 마케터는 대중을 설득할 수 있는 방향성을 창작 과정에서 제시할 수 있고, 대중을 설득하는 판매 방법을 향유 과정에서 제시할 수 있음
- 비평가의 문화예술비평은 창작자의 창작 과정에도 영향을 주며 향유자의 향유 과정에도 영향을 줌
- 일반적으로 '향유'보다는 '창작'이 더 낮은 접근성을 가진다고 이야기되는데, 이는 후자의 경우가 더 많은 배경지식과 노동이 요구되는 활동이기 때문임

창작 및 향유 접근성에 영향을 미치는 세 가지 조건

• 문화예술 분야의 두 기둥으로서 창작과 향유에 대한 접근성은 개인과 집단을 둘러싼 환경 요소에 따라 달라지는바, 개인과 집단의 접근성에 영향을 미치는 환경은 크게 '사회적 조건', '지식적 조건', '물리적 조건'으로 구분할 수 있음

27) Walmsley, B. (2019). The death of arts marketing: A paradigm shift from consumption to enrichment. *Arts and the Market*, *9*(1), 32-49.
28) Kelleher, C., Wilson, H. N., Macdonald, E. K. & Peppard, J. (2019). The score is not the music: Integrating experience and practice perspectives on value co-creation in collective consumption contexts. *Journal of Service Research*, *22*(2), 120-138.

| 그림 2-2 | 창작 및 향유 접근성에 영향을 미치는 조건들



- 첫째로, 사회적 조건은 개인이나 집단이 속한 '문화적 배경'이 얼마나 예술을 중시하는지, '사회적 가치관'이 얼마나 예술 친화적인지에 따라 나누어 짐(Váradi & Józsa, 2023)[29] (Milligan et al., 2014)[30]
  - '문화적 배경'으로서 예술이 일상생활의 중요한 부분으로 여겨지면 예술에 대한 접근성이 높아지지만, 반대로 예술이 부차적인 것으로 간주될수록 예술에 대한 접근성이 낮아짐
  - 예를 들어, 예술이 일상생활에 중요한 부분인 고소득 집단은 예술에 대한 접근성이 매우 높음, 반대로 예술이 부차적인 것으로 여겨지는 저소득 집단은 예술에 대한 인식이 부족하며 상대적으로 예술에 대한 접근성이 떨어짐
  - 문화예술이 특정 집단에 어울리는지에 대한 사회적인 인식인 '사회적 가치관' 또한 접근성을 결정하는 중요한 요소임
  - 가령, 청년층은 다양한 문화적 콘텐츠에 노출될 기회가 많으며 문화예술을 이끌어 가고 있다는 사회적 인식이 강함. 따라서 다양한 문화예술의 기회와 지원이 주어지는 데 반해, 노년층은 문화예술의 주 소비층이라는 인식이 희박하므로 노년층의 문화예술 향유는 센터나 비영리 단체의 소규모 프로그램에 의존하는 경향이 있고 그 폭이 현저하게 좁음
  - '지식적 조건'에서 예술에 대한 이해가 높고 '물리적 조건'에서 예술에 관한 기술에 능하더라도 '사회적 조건'에서 문화예술에 가치를 크게 두지 않는다면 예술에 대한 접근성이 떨어질 수밖에 없음, 예술에 대한 깊은 이해와 물리적인 조건이 갖추어져 있더라도 사회적으로 인정받지 못하면 접근성이 떨어지게 되는 것임

29) Váradi, J. & Józsa, G. (2023). Factors affecting attendance of and attitudes towards artistic events among primary school children. *Social Sciences*, *12*(7), 1-12.
30) Milligan, N., Nieuwenhuijsen, E. & Grawi, C. L. (2014). Using a participatory action strategic approach to enhance accessibility and participation in arts and cultural events: Results of four focus groups. *Disability and Health Journal*, *7*(1), 105-113.

- 둘째, 지식적 조건은 대상 집단이나 개인에게 '체계적인 예술 교육'이 시행되었는지, 본인 혹은 본인이 속한 집단이 '예술에 대한 지식과 인식'이 얼마나 잘 갖추어져 있는지에 따라 나누어 짐(Nagel et al., 1997)[31]
  - 대상에게 얼마나 '예술 교육'이 잘 이루어져 왔는지, 그 질과 빈도에 따라 예술에 대한 접근성이 달라지는바, 필수 교육에서 전문교육으로 갈수록, 빈도가 지속적일수록 교육 대상의 예술에 대한 접근성이 높아짐
  - 부모가 자식에게 행하는 예술 교육과 예술을 접하게 하는 문화생활 등이 이러한 지식적 조건에 영향을 주는데, 일반적으로 부모가 예술에 대한 민감도가 높을수록 자식에게 예술에 대한 높은 접근성을 보장함(Willekens et al., 2014)[32]
  - 예컨대, 예술에 대한 체계적인 교육을 받은 예술대학생은 여타 일반인보다 예술에 대한 이해도가 높고 그에 따라 더 다양한 예술에 접근할 수 있는 가능성을 지님. 반대로 부모로부터 예술에 대한 교육을 받을 수 없는 보호시설 아동들은 예술에 대한 접근성이 상대적으로 떨어질 수밖에 없음
  - 다양한 형태의 예술 교육을 통해 예술에 대한 '인식과 지식'이 잘 갖추어져 있을 때는 더 다양한 문화예술에 대한 접근성이 보장됨
  - 예를 들어, 같은 회화를 마주했을 때 예술에 대한 지식 여부를 통해 지식이 풍부한 사람은 작품을 보고 더 다양한 의미를 이해할 수 있지만 지식이 부족한 자는 표면적인 이해만 가능하게 됨. 또한 예술에 대한 지식이 풍부하더라도 예술을 받아들이고자 하는 인식이 없다면 예술의 진정한 의미에 접근하기 어려움

- 셋째, 물리적 조건은 대상에게 갖추어진 자금 및 시설, 도구, 프로그램 등 '자원의 유무'에 따라, 그리고 대상의 신체적 조건, 정신적 조건 등 대상 본인에게 주어진 '개인적 특성'에 따라 나누어 짐(Mak et al., 2020)[33]
  - 대상 개인이나 집단이 자금을 얼마나 가졌는지, 그들에게 시설은 얼마나 사용하기 편한지, 그들에게 문화예술을 접할 수 있는 도구는 주어졌는지, 그들에게 애초에 문화예술을 창작하고 향유할 수 있는 시간이 주어졌는지에 따라서, 즉 유무형의 '자원의 유무'에 따라서 접근성이 달라지는 것임
  - 가령, 경제생활을 다 함께 분담하는 대가족의 경우 자금과 시간, 이동 가능성에 있어서 문화예술에 대한 접근성이 높음. 반대로 혼자 경제생활을 견뎌내야 하는 한부모 가정, 미혼모의 경우 문화예술을 향유할 수 있는 자금이나 방법이 부족할 뿐 아니라 접근할 시간조차 주어지지 않는 경우가 많음
  - 대상의 성별과 나이, 체형과 장애 유무, 인종과 국적 등 대상이 선택할 수 없는 '개인적 특성'에 따라서도 접근성이 달라지는 것으로 확인됨
  - 가령, 육체노동이 주로 이뤄지는 무대 제작팀에서는 남성을 선호하고 여성을 배제하는 관례가 있음. 반대로 발레, 현대 무용과 같은 예술 직종은 남성의 비율을 적게 고용하는 관습도 존재함
  - 관객 응대 및 문화예술 서비스 직종에서 인종이나 나이, 성별을 특정하여 고용하는 경우도 있으며 전시나 공연에서 이주민에 대한 감수성을 배제하고 배타주의적 창작을 하는 경우도 존재함

---

31) Nagel, I., Ganzeboom, H., Haanstra, F. & Oud, W. (1997). Effects of art education in secondary schools on cultural participation in later life. *Journal of Art &Design Education*, *16*(3), 325-331.

32) Willekens, M., Daenekindt, S. & Lievens, J. (2014). Whose education matters more? Mothers' and fathers' education and the cultural participation of adolescents. *Cultural Sociology*, *8*(3), 291-309.

33) Mak, H. W., Coulter, R. & Fancourt, D. (2020). The impact of area deprivation on engagement in arts and cultural activities: Evidence from a UK nationally-representative study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, *74*(1), A1-A92.

장애인의 창작 및 향유 경험 제고를 위한 방향성

- 문화예술 분야의 접근성을 고양하기 위해서는 창작과 향유가 동시에 보장되어야 함(Glăveanu, 2011)[34]
  - 접근성 매니저는 장애인의 창작과 향유를 저해하는 세 가지 조건에 대해 숙고함으로써, 이러한 조건이 확보되기 어려운 이유는 무엇이고 이에 대해 어떠한 조치가 필요한지를 파악해야 함
  - 이로써 위의 세 가지 조건에 존재하는 개인 간, 집단 간 간극을 줄여나가면서 결국에는 사라지게 할 수 있는지 고민하는 것이 접근성 정책의 핵심 과제임
  - '향유'에 비해 '창작'의 경우에서, 접근성을 보장하기 위한 세 가지 조건의 기준이 더 높음
  - 따라서 대상 집단이 주로 '향유' 접근성 차원에서만 고려되고 있는지, 해당 집단의 창작 접근성 제고를 위해서는 어떤 제도가 필요한지 등이 집중적으로 고민될 필요가 있음

- 장애인 집단의 경우, 다른 집단에 비하여 문화예술 접근성 향상을 위한 세 가지 조건이 현저하게 부족한 것으로 파악됨(Milligan et al., 2014)[35]
  - ① 사회적 조건에서, 문화적 배경과 사회적 인식이 결여되어 있는 경우가 많음: 많은 장애인에게 '예술'이란 부차적인 것으로 인식되며 예술 활동의 주체로 보이지 않는 사회적 인식이 존재해 왔음. 그에 따라 장애인을 위한 예술 참여 기회가 자주 주어지지 않으며, 다른 사회 구성원에 비해 접근성이 떨어짐
  - ② 지식적 조건에서, 장애인의 개별성을 고려한 예술 교육이 장애인 당사자에게 충분히 제공되지 않음: 비장애인과 동등한 예술적 교육이 행해지고 예술적 지식을 주더라도 장애인 각각의 장애에 맞춘 추가적인 교육이 필요함. 이에 따른 교육 프로그램이 추가로 요청되는 상황으로 인해 비장애인보다 장애인의 접근성이 떨어짐 (Mastrogiuseppe et al., 2020)[36]
  - ③ 물리적 조건에서, 다른 집단에 비해 추가적인 자원을 요하며 장애 당사자가 가지고 있는 장애에 대한 이해가 요구됨: 장애인의 불편함을 고려한 건축설계 및 도구의 이용, 자금 등이 필요하며, 장애 당사자의 개인적 특성에 맞춘 추가적인 지원도 필요하기에 다른 사회 구성원보다 접근성이 떨어짐

- 과거의 장애인 접근성 제고 활동은 장애인 집단에 직접 찾아가 공연과 맞춤형 프로그램을 제공하는 형태가 주를 이루어왔음
  - 하지만 이것은 장애인 집단을 수혜의 대상으로 보고 장애인 집단이 '진취적으로' 공연을 관람하고 향유할 수 없다는 것을 전제한 것으로 이해할 수 있음. 즉, 접근성의 '보편성' 측면이 충분히 고려되지 못했음

- 현재는 장애인과 비장애인이 같은 조건에서 공연을 볼 수 있는 형태로 방향성이 변화되었음
  - 다른 사회 구성원처럼 장애인 집단도 자율적으로 공연을 관람할 수 있는 권리를 '보편적'으로 보장하는 인식이 넓어지고 있으며, 이를 보장하기 위해서는 장애인 집단의 개인별, 세부 집단별 특성을 고려한 '개별성'에 주목해야 함

- 장애인 접근성의 가장 높은 단계는 장애인이 예술향유자로서나 예술창작자로서나 어려움 없이 최고의

34) Glăveanu, V. P. (2011). Creativity as cultural participation. *Journal for the Theory of Social Behaviour, 41*(1), 48-67.
35) Milligan, N., Nieuwenhuijsen, E. & Grawi, C. L. (2014). Using a participatory action strategic approach to enhance accessibility and participation in arts and cultural events: Results of four focus groups. *Disability and Health Journal, 7*(1), 105-113.
36) Mastrogiuseppe, M., Span, S. & Bortolotti, E. (2021). Improving accessibility to cultural heritage for people with intellectual disabilities: A tool for observing the obstacles and facilitators for the access to knowledge. *ALTER, European Journal of Disability Research, 15*, 113-123.

예술적 경험 및 활동을 하게 되는 것이라고 설정할 수 있음

- 문화예술에 있어서 '향유'와 '창작' 모두 보편적으로 접근될 수 있도록 각 장애인 개인에게 필요한 자원과 환경이 제공되어야 함
- 따라서 장애인 집단의 접근성을 증진하기 위해서는 장애인에게 주어진 조건에 대해 더 심도 있는 이해와 고민이 필요한 상황임

3. 접근성의 세부 유형

- 접근성의 유형은 매우 다양하지만, 본 연구에서는 장애인문화예술원(2024)에서 발행한 〈문화시설별 접근성 가이드: 총론〉(이하 가이드)의 내용을 중심으로 문화예술 분야의 접근성 세부 유형에 초점을 맞추고자 함
  - 위의 〈가이드〉에서는 문화예술 접근성을 크게 세 가지 차원으로, 즉 물리적·감각적 접근성과 사회적·문화적 접근성, 그리고 서비스·콘텐츠 접근성으로 구분하고 있음. 이는 물리적 조건, 사회적 조건, 지식적 조건과 조응하는 측면이 있기에 해당 구분을 그대로 적용함
  - 하지만 〈가이드〉의 경우 창작 접근성과 향유 접근성이 동시에 다루어지고 있어 세부 요소를 이해하는 데 다소 복잡한 면이 있음. 따라서 본 연구는 문화예술의 두 기둥인 '향유'와 '창작'을 구분하여, 먼저 향유 접근성을 결정짓는 요소를 고찰하고 다음으로 창작 접근성을 결정짓는 요소를 다루고자 함

향유 접근성 세부 유형

- '향유 접근성'의 범주는 사용자들이 물리적인 환경과 직접 상호작용을 하는 방식을 다룬 '물리적, 감각적 접근성', 커뮤니티 및 사회와 문화 활동에 참여하는 방식을 다룬 '사회적, 문화적 접근성', 제공되는 서비스와 정보에 효과적으로 접근하고 활용하는 방식을 다룬 '서비스, 콘텐츠 접근성'으로 나눌 수 있음

| 표 2-5 | 향유 접근성 세부 유형

조건	세부 요소	설명
물리적, 감각적 접근성 (물리적 조건)	물리적 접근성	건물과 시설이 설계상으로 접근 가능한가?
	감각적 접근성	시각 또는 청각에 손상이 있는 사람들이 전시와 시설을 활용할 수 있는가?
	미학적 접근성	예술 작품이 시각적, 청각적으로 설명되고 해설이 되는가?
	지리적, 교통 접근성	지리적으로 접근 가능한 장소에 위치하고, 교통 및 주차 시설이 접근이 용이한가?
	웹 접근성	웹 콘텐츠가 인식 가능하고 조작에 용이하며 이해될 수 있는가?
	경제적 접근성	입장료나 타겟이 다양한 소득 수준을 고려하고 있는가?
사회적, 문화적 접근성 (사회적 조건)	정서적/태도적 접근성	해당 시설과 행사가 방문자에게 열려있고 환대하는 환경인가?
	의사결정에 대한 접근성	다양한 집단의 의견을 반영하고 각 집단의 결정권이 주어져 있는가?
	문화적 접근성	전시와 공연이 문화적으로 진화적이며 배타적이지 않은가?
	시간적 접근성	제공되는 문화예술이 시간적 제약 없이 사용 가능한가?
서비스, 콘텐츠 접근성 (지식적 조건)	정보에 대한 접근성	문화예술에 대한 정보가 대상자에게 효과적으로 전달되고 있는가?
	지적 접근성	예술 정보가 배경지식이 부족한 사람들을 배제하지 않고 이해시킬 수 있는가?

- 첫째로, '물리적·감각적 접근성'은 사용자의 기본적인 이동과 환경과의 상호작용이 얼마나 원활한가를 나타내는 지표라고 할 수 있는바, 이 지표를 통해 실제 공간과 콘텐츠에 대한 사용자의 물리적인 접근 가능성이 어느 정도 인지를 살펴볼 수 있음
  - 향유 접근성 향상을 위한 '물리적 조건'과 직결되는 '물리적, 감각적 접근성'의 세부 유형은 다음과 같음
  - '물리적 접근성'은 건물이 설계상으로 접근 가능한지, 장애인을 위한 휠체어 리프트나 노약자 및 임산부를 위한 완만한 접근 방식이 활성화되어 있는지, 그들을 위한 좌석과 휴식 공간이 마련되어 있는지를 나타냄
  - '감각적 접근성'은 시각 또는 청각에 손상이 있는 사람들이 전시와 공연, 행사와 시설을 향유하고 활용할 수 있는지, 다양한 언어 사용자를 위한 다언어 안내가 활성화되어 있는지를 나타냄
  - '미학적 접근성'은 미술 작품이 전하고자 하는 내용이 시각적으로, 청각적으로 설명이 되고 해설이 되고 있는지, 물리적인 제약이 있더라도 예술이 전하고자 하는 미학적 견해가 충분히 전달되고 있는지를 나타냄 (국립극단, 2020)[37]
  - 한편 '지리적, 교통 접근성'은 지리적으로 누구나 접근할 수 있는 장소에 있는지, 대중교통 및 도로와 얼마나 이격되어 있는지, 주차 및 이동 시설은 노약자, 임산부, 장애인 등에게 접근이 쉬운지를 나타냄 (Brook et al., 2010)[38]
  - '웹 접근성'은 웹 콘텐츠 및 마케팅이 누구에게나 인식이 가능하고 조작에 용이하여 이해하기 쉬운지를 나타냄 (W3C, 2018)[39]
  - '경제적 접근성'은 입장료나 티켓이 다양한 소득 수준을 고려하는지, 사용자가 해당 문화예술을 이용하는 데에 경제적인 어려움을 겪지는 않는지를 나타냄 (Davies et al., 2023)[40]

- 둘째로, '사회적, 문화적 접근성'은 사용자가 사회 및 문화 활동 참여에 접근이 얼마나 쉬운지를 나타내는 지표로서, 이 지표를 통해 사용자가 느끼는 정서적인 접근성과 참여 가능성이 어느 정도 인지를 살펴볼 수 있음
  - 향유 접근성 향상을 위한 '사회적 조건'과 직결되는 '사회적, 문화적 접근성'의 세부 유형은 다음과 같음
  - '정서적/태도적 접근성'은 해당 시설과 행사가 방문자에게 얼마나 열려있고 환대하는 환경인지, 방문자를 응대하고 관리하는 직원이 얼마나 다양성에 대한 인식이 높은지를 나타냄 (Castle et al., 2022)[41]
  - '의사결정에 대한 접근성'은 해당 공간이나 단체가 주요한 의사결정을 하는 것에 있어서 얼마나 다양한 집단의 의견을 반영하고 있는지, 관람 형태, 내용 등에 있어서 각 집단의 결정권은 어느 정도로 주어져 있는지를 나타냄
  - '문화적 접근성'은 해당 전시, 공연이 관람자로 하여 문화적으로 얼마나 친화적이며 배타적이지 않은지를 나타냄. 가령, 특정 집단의 문화를 조롱하거나 곡해하지는 않는지 등 문화 감수성의 정도를 나타냄
  - '시간적 접근성'은 제공되는 문화예술이 시간적 제약 없이 사용 가능한지, 다른 행위에 비해 사용자가 시간이라는 가치를 해당 문화예술에 얼마나 높게 두고 있는지를 나타냄(Kraaykamp et al., 2008)[42]

---

37) 국립극단. (2020). *장애와 연극 창작·제작 방향성 연구*
38) Brook, O., O'Brien, D., & Taylor, M. (2010). *Geographic Analysis of Cultural Consumption: The Case of Performing Arts in London*
39) World Wide Web Consortium (W3C). (2018). *Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.1.*
40) Davies, C., Miles, A. & Taylor, P. (2023). Festival participation, inclusion and poverty: An exploratory study. *Tourism and Hospitality, 4*(1), Article 10005.
41) Castle, S., Eaton, J. & Craig, C. (2022). Attending live music events with a visual impairment: Experiences, accessibility and recommendations for the future. *Arts and the Market, 12*(2), 164-179.
42) Kraaykamp, G., van Gils, W. & Ultee, W. (2008). Cultural participation and time restrictions: Explaining the frequency of individual and joint cultural visits. *Poetics, 36*(4), 316–332.

- 셋째로, '서비스, 콘텐츠 접근성'은 사용자가 필요한 정보와 서비스에 얼마나 접근하기 쉬운지를 나타내는 지표로서, 정보 및 서비스 제공 방식과 사용자가 이미 가지고 있는 정보에 대해 얼마나 깊고 다양하게 고려하고 있는지를 살펴볼 수 있음
  - 향유 접근성 향상을 위한 '지식적 조건'과 직결되는 '서비스, 콘텐츠 접근성'의 세부 유형은 다음과 같음
  - '정보에 대한 접근성'은 문화예술에 대한 정보가 얼마나 대상자를 향해 효과적으로 닿고 있는지, 닿았을 때 실효성이 있고 정보를 원하는 사용자에게 알맞은 정보가 제공되고 있는지를 나타냄
  - '지적 접근성'은 예술에 대한 정보가 어떠한 배경지식을 가지고 있던 그들을 이해시킬 수 있는지, 배경지식이 다르거나 부족한 사람들을 배제하고 있지 않은지, 학습 장애가 있는 사람들이나 교육의 기회가 없는 사람들에게 서비스가 얼마나 접근하기 쉬운지를 나타냄

- 향유 접근성을 개선하기 위해서는 단순히 물리적 장벽을 제거하는 것만이 아닌 경제적, 심리적, 사회적 약자들을 위한 전방위적인 차원의 접근성이 포괄적으로 고려되어야 함
  - 다양한 배경과 특성을 가진 사람들이 최대치의 향유 경험을 할 수 있도록, 그들의 의견을 반영하고 그들의 조건을 고려하는 것이 문화예술 분야에서의 '향유 접근성'의 중핵이 된다고 할 수 있음

창작 접근성 세부 유형

- 다음으로 '창작 접근성'의 범주 역시 사용자들이 창작 활동을 수행하는 데 필요한 환경과 자원, 도구들을 다루는 '물리적, 감각적 접근성', 창작 활동에 대한 사회적 지지와 문화적 자원의 접근성을 다룬 '사회적, 문화적 접근성', 창작자가 갖추고 있는 예술에 대한 지식, 창작에 필요한 정보와 교육의 접근성을 다룬 '서비스, 콘텐츠 접근성'으로 나눌 수 있음(Jackson, 2004)[43]

| 표 2-6 | 창작 접근성 세부 유형

조건	세부 요소	설명
물리적, 감각적 접근성 (물리적 조건)	물리적 접근성	예술가들이 창작 활동을 원활하게 수행하기 위해 필요한 공간 및 설비가 접근하기 용이한가?
	감각적 접근성	창작자가 필요한 감각을 모두 활용하기 위해 보조 설비 및 지원이 주어졌는가?
	자원 접근성	창작을 위한 자금 조달과 지원의 접근이 얼마나 원활한가?
사회적, 문화적 접근성 (사회적 조건)	사회문화적 지원 접근성	창작자가 창작 커뮤니티 및 문화적 자원에 얼마나 접근이 용이한가?
	사회적 인식 접근성	대상 창작자의 창작 활동에 대한 사회적 인식이 얼마나 수용적인가?
	창작 지원 접근성	창작 활동을 지원하는 제도와 교육 시스템, 환경이 얼마나 잘 구성되어 있는가?
서비스, 콘텐츠 접근성 (지식적 조건)	창작 교육 접근성	창작 기술에 대한 교육 프로그램이 창작자에게 제공되는가?
	지적 접근성	창작에 필요한 정보와 자료의 접근이 용이한가?

43) Jackson, M. (2004). Investing in creativity: A study of the support structure for U.S. artists. *The Journal of Arts Management, Law, and Society, 34*(1), 43-58.

- 첫째로, '물리적, 감각적 접근성'은 창작자에게 주어진 환경이 창작자의 물리적, 감각적 요구를 얼마나 수용할 수 있는지를 나타내는 지표임. 창작공간이나 설비, 물리적인 환경에 대한 필요성과 지원 필요성을 살펴볼 수 있음
  - 창작 접근성 향상을 위한 '물리적 조건'과 직결되는 '물리적, 감각적 접근성'의 세부 유형은 다음과 같음
  - 먼저 '물리적 접근성'은 예술가들이 창작 활동을 원활하게 수행하기 위해, 필요한 공간 및 설비가 얼마나 접근하기 용이한지를 나타냄(Motalebi & Parvaneh, 2021)[44]
  - '감각적 접근성'이란 창작자가 창작할 때 청각, 촉각, 시각 등 필요한 감각을 모두 활용하기 위해 보조 설비 및 지원이 주어졌는지, 감각적인 도움이 필요할 때 색맹을 위한 색상 구분 도구와 같은 감각 보조 도구가 및 장치가 주어졌는지를 나타냄(McCloskey et al., 2015)[45]
  - 한편 '자원 접근성'은 창작을 위한 자금 조달과 여타 자원에 대한 접근이 얼마나 원활한지를 나타냄 (Galligan & Cherbo, 2004)[46]

- 둘째로, '사회적, 문화적 접근성'은 창작자가 창작 활동을 하는 데에 있어서 얼마나 사회적 인식과 태도가 수용적인가를 나타내는 지표임. 대상 창작자가 사회적으로 문화예술의 창작자로서 인정받고 있는지, 이에 따라 문화적 자원은 얼마나 제공되고 있는지를 살펴볼 수 있음
  - 창작 접근성 향상을 위한 '사회적 조건'과 직결되는 '사회적, 문화적 접근성'의 세부 유형은 다음과 같음
  - '사회적 인식 접근성'은 대상 창작자의 창작 활동에 대한 사회적 인식이 얼마나 수용적인지, 창작자와 그 작품에 대해 사회는 어떠한 가치와 평가를 하고 있는지를 나타냄 (Miller, 2016)[47] (Oh et al., 2023)[48]
  - '사회문화적 자원 접근성'은 창작자가 창작 커뮤니티 및 네트워크 문화적 자원에 얼마나 접근이 용이한지, 다른 창작자와 교류하는 데에 있어서 장애물이 있지는 않는지 등에 대해 나타냄(Brook et al., 2022)[49]
  - '창작 지원 접근성'은 창작 활동을 지원하는 제도와 창작을 촉진하고 장려할 수 있는 거버넌스, 인프라가 얼마나 잘 구성되어 있는지를 나타냄 (한만수 & 이윤석, 2022)[50]

- 마지막으로 '서비스, 콘텐츠 접근성'은 창작자가 갖춘 예술적 지식과 그들에게 주어지는 교육의 수준을 나타내는 지표임. 창작자의 지식 기반을 구성하는 예술 교육의 제공 여부와 창작에 필요한 정보 습득 여부를 살펴볼 수 있음
  - 창작 접근성 향상을 위한 '지식적 조건'과 직결되는 '서비스, 콘텐츠 접근성'의 세부 유형은 다음과 같음

---

44) Motalebi, G. & Parvaneh, A. (2021). The effect of physical work environment on creativity among artists' residencies. *Facilities, 39*(5/6), 420-437.
45) McCloskey, B., Bridges, B. & Lyons, F. (2015). Accessibility and dimensionality: Enhanced real-time creative independence for digital musicians with quadriplegic cerebral palsy. In *Proceedings of the 12th International Web for All Conference* (pp. 24-27). ACM.
46) Galligan, A. & Cherbo, J. M. (2004). Financial support for individual artists. *The Journal of Arts Management, Law, and Society, 34*(1), 23-42.
47) Miller, D. L. (2016). Gender and the artist archetype: Understanding gender inequality in artistic careers. *Sociology Compass, 10*(2), 119-131.
48) Oh, G.-E., Jeong, I., Wang, M., North, M. S. & Choi, Y. (2023). Too old to be creative? An age bias in creativity judgment. *Work, Aging and Retirement, 9*(1), 54-76.
49) Brook, O., Miles, A., O'Brien, D. & Taylor, M. (2022). Social mobility and 'openness' in creative occupations since the 1970s. *Sociology, 56*(1), 79-96.
50) 한만수 & 이윤석. (2022). 예술지원사업 만족도가 예술인 삶의 만족도에 미치는 영향 연구: 대구문화재단의 예술지원사업을 중심으로. *지방정부연구, 26*(2), 147-171.

- '창작 교육 접근성'은 창작 기술에 대한 교육 프로그램이 창작자에게 제공되는지, 예술적 기술과 지식을 발전시킬 수 있는 교육적 기회가 제공되고 있는지를 나타냄(Román & Gisbert Caudeli, 2019)[51]
- '정보에 대한 접근성'은 창작에 필요한 정보와 자료의 접근이 용이한지, 다양한 정보를 쉽게 얻을 수 있는 환경인지를 나타냄(Medaille, 2010)[52]

- 창작 접근성을 개선하기 위해서는 창작자들이 편리하게 창작 활동을 할 수 있는 물리적, 제도적, 사회적 기반이 마련되어야 함. 이러한 기반이 마련되기 위해서는 창작 커뮤니티와 네트워크가 활성화 되어야 하며 체계적인 예술교육 또한 필요함. 창작자들의 창의성과 역량을 최대한 발휘할 수 있는 환경을 조성하는 것이 창작 접근성의 핵심임

접근성 유형 구분 시 주의할 점

- 접근성의 요소를 크게 창작과 향유로 대별하고, 각각의 범주 안에서 '물리적·감각적 접근성', '사회적·문화적 접근성', '서비스·콘텐츠 접근성'을 분류하여 살펴보았지만, 모든 요소는 상호 연관되어 있음

- 현실적인 접근성 제고 전략 수립을 위해서는 개별 요소를 따로따로 증진하려 하거나, 모든 접근성의 요소를 단박에 증진하려고 해서는 안 될 것임. 주어진 시간과 예산안에서 가장 큰 효과를 발휘할 수 있는 부분부터 우선적으로 개선하려는 접근이 바람직함(Church & Marston, 2002)[53]

- 특히 장애인 문화예술과 관련해서는 그들의 개별성과 특수성을 이해함으로써만 향유와 창작 모두에서 전략적인 접근성 증진 계획 수립이 가능하기에, 이러한 전문성을 가진 직무의 필요성이 대두됨
  - '접근성 매니저'라는 역할이 장애인의 문화예술 분야 접근성에 있어서 어떤 역할을 하여야 하고 어떤 직무를 맡아야 하는지를 국내외 현황분석과 주요 사례분석을 통해 꼼꼼히 고찰하는 것이 중요함

51) Román, J. & Gisbert Caudeli, J. (2019). Implications of musical education in creativity development. *Creative Education, 10*(1), 16-25.
52) Medaille, A. (2010). Creativity and craft: The information-seeking behavior of theatre artists. *Journal of Documentation, 66*(3), 327-347.
53) Church, R. L. & Marston, J. R. (2003). Measuring accessibility for people with a disability. *Geographical Analysis, 35*(1), 83-96.

제3절 접근성 매니저란 누구인가?

1. 접근성 매니저의 출현 배경

법안 제정과 접근성 매니저 출현의 관계: 미국의 Americans with Disabilities Act(ADA)

- '접근성 매니저'라는 용어가 사용되기 이전에도 장애인의 접근성을 개선하기 위한 노력이 다양한 분야에서 이뤄짐
  - 대표적인 예로 1968년, 미국에서 건축장벽 제거법(Architectural Barriers Act, ABA)이 통과되어 연방 자금으로 건설된 건물들은 장애인에게 접근 가능하도록 설계, 건축, 운영되어야 했음. 이는 훗날 ADA의 기반이 되었음(Brooks & Kleiner, 2003)[54]

- ADA는 공공기관과 민간 기업을 포함한 다양한 조직이 장애인에 대한 차별을 금지하고, 장애인이 접근할 수 있는 환경을 제공하도록 의무화함
  - 건물, 시설, 서비스, 디지털 콘텐츠까지 장애인의 접근성을 보장해야 한다는 요구를 명확히 제시하였음

- ADA로 인해 접근성을 보장하는 다양한 조치가 의무화되면서 공공기관과 대규모 민간 기업은 접근성을 담당하는 ADA 코디네이터를 임명하게 되었음(Percy, 2001)[55]
  - ADA 코디네이터(ADA Coordinator)는 장애인 차별을 방지하고 물리적 및 프로그램적 접근성을 보장하는 책임을 부여받았음
  - ADA 제정 이후 미국 전역의 공공 및 민간 부문에 코디네이터 채용이 빠르게 확산했으며, 이들이 향후 접근성 개선의 중심적인 역할을 함

법안 제정과 접근성 매니저 출현의 관계: 영국의 Disability Discrimination Act(DDA)

- 한편 영국의 디자이너이자 연구자인 Roger Coleman은 1994년 인클루시브 디자인이라는 개념을 공식적으로 발표하였음

- 1995년, 영국에서는 Disability Discrimination Act(DDA)가 제정됨, 이 법은 공공과 민간 부문에서 장애인 접근성을 보장하고 차별을 금지하는 법적 틀을 부여한 것으로 평가되며, 인클루시브 디자인의 원칙을 통해 제품 및 서비스 설계에서도 장애인의 요구를 반영하도록 함(Keates & Clarkson, 2004)[56]

---

54) Brooks, R. & Kleiner, B. H. (2003). How to comply with the Americans with Disabilities Act. *Equal Opportunities International, 22*(6/7), 9-16.

55) Percy, S. L. (2001). Challenges and dilemmas in implementing the Americans with Disabilities Act: Lessons from the first decade. *Policy Studies Journal, 29*(4), 633-640.

56) Keates, S. & Clarkson, J. (2004). Inclusive design in industry. In S. Keates, P. J. Clarkson, P. Langdon, &P. Robinson (Eds.), *Countering design exclusion* (p. 34-49). Springer.

- 1999년 설립된 Helen Hamlyn Research Centre는 인클루시브 디자인을 연구·실행하며 접근성 문제를 다루었는바, 이곳에서 연구된 다양한 프로젝트들은 디자인 과정에서 접근성을 체계적으로 통합하는 방법론을 개발하는 데 초점을 맞추었고, 이로써 다양한 접근성 전문가들이 출현하고 활발히 활동할 수 있는 기반을 마련함(Gheerawo & Lebbon, 2002)[57]

- DDA의 의무를 충족하기 위해 공공 및 민간 조직에서 DDA 규정을 준수하는 담당자가 필요하든 사회적 인식이 자리를 잡았음. 이들은 기관 내에서 장애인 접근성 평가, 개선 조치, 불만 해결 등을 담당하면서, DDA의 이해와 장애인 권리 보호, 접근성 향상이라는 직무를 맡음(Gooding, 2000)[58]

법안 제정과 접근성 매니저 출현의 관계: UN의 장애인 권리협약(Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD)

- 2006년 UN은 장애인 권리협약(Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD)을 채택하였는바, 이 협약은 장애인의 권리를 보호하고 장애인이 사회 전반에 걸쳐 동등하게 참여할 수 있도록 하는 것을 목표로 하였음(Broderick, 2020)[59]
  - 특히 접근성은 CRPD의 중요한 원칙 중 하나로 제시되었으며, 이로 인해 모든 회원국이 물리적 환경, 교통, 정보통신, 그리고 기타 서비스에 대한 접근성을 보장해야 한다는 규정을 포함함

- CRPD는 접근성에 대한 법적 틀을 제공하면서, 전 세계적으로 접근성을 보장하기 위한 정책과 제도를 발전시키는 데 크게 기여한 것으로 평가됨
  - 이를 기반으로 여러 국가에서 접근성을 전문적으로 관리하는 직책, 즉 접근성 매니저와 같은 역할이 확립될 수 있는 환경이 마련되었음
  - UN은 CRPD의 이행을 모니터링하며, 각국이 접근성을 개선하기 위한 노력을 지속하도록 감독·지원하는 역할을 감당하였는바, UN과 각국의 정부, NGO, 기업들이 협력하여 접근성 관리 역할을 제시, 강화하고 있는 상황임(Mittler, 2015)[60]

법안 제정과 접근성 매니저 출현의 관계: 한국의 장애인차별금지법

- 이러한 세계적 흐름에 따라 국내에서도 법적인 변화 및 사회적 인식 변화가 강조되었고 서서히 진전이 이루어지고 있음

---

57) Gheerawo, R. R., & Lebbon, C. S. (2002). Inclusive design — Developing theory through practice. In S. Keates, P. Langdon, P. J. Clarkson, & P. Robinson (Eds.), *Universal Access and Assistive Technology* (pp. 43–52). Springer, London.
58) Gooding, C. (2000). Disability Discrimination Act: From statute to practice. *Critical Social Policy, 20*(4), 533–549.
59) Broderick, A. (2020). Of rights and obligations: The birth of accessibility. *The International Journal of Human Rights, 24*(4), 393–413.
60) Mittler, P. (2015). The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Implementing a paradigm shift. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 12*(2), 79–89.

- 특히 2007년 「장애인차별금지법」이 제정되며 접근성 보장의 필요성이 크게 인식되었고, 이는 문화예술 분야뿐만 아니라 다양한 공공 및 민간 부문에서 접근성에 대한 고려를 체계적으로 이루어지기 시작함(Kim & Fox, 2011)[61]
- 2020년에 제정된 「장애예술인지원법」은 장애인이 예술 활동에 자유롭게 참여할 수 있도록 접근성을 보장하고 이를 위한 전문인력의 배치를 요구함(대한민국 법제처, 2020)[62]
- 문화체육관광부는 이 법을 바탕으로 '장애예술인 문화예술활동 지원 기본계획'을 수립하였으며 이 계획에는 장애예술인의 창작 활동 지원, 일자리 창출, 문화시설 접근성 확대와 같은 계획이 포함됨. 특히 교육·기획·창제작·유통 분야에서 활동할 매개인력 양성이 정책기반 강화의 방향성으로 중요하게 다루어짐(문화체육관광부 예술정책과, 2022)[63]

• '접근성 매니저'라는 이름으로 예술 현장에서 활동하는 전문가들이 생겨나고 이에 발을 맞추어 한국장애인문화예술원에서 '접근성 매니저'라는 직책과 관련한 교육을 진행하면서 이 용어가 국내에서 알려지고 정착되기 시작하였음(이음, 2022)[64] (최주성, 2024)[65]
- 실제 현장에서 접근성 매니저는 주로 공연 및 연극 부문에서 활동해 오고 있는데, 무엇보다도 장애인 관객들이 원활하게 관람할 수 있도록 돕는 것을 목표로 콘텐츠의 기획은 물론 공연 제작 인력 및 극장 운영 인력과의 커뮤니케이션을 진행하고, 공연 진행 시 자막 제공, 음성 안내, 수어 통역 등을 책임져 왔음
- 이러한 사례들이 축적되면서, 국내에서 접근성 매니저는 공연장이나 박물관, 또는 문화 행사에서 장애인들이 겪는 불편을 최소화하고 모든 관객이 동등한 경험을 할 수 있도록 돕기 위한 전문가의 역할을 담당하는 것으로 알려짐

2. 접근성 매니저의 개념, 태도 및 활동 분야

• 앞서 살펴본 미국의 ADA 코디네이터, 영국의 DDA에 따른 접근성 전문가, 그리고 UN의 CRPD 이행 과정에서 나타난 다양한 접근성 관리 직책을 종합하면, 아래와 같이 '접근성 매니저'의 개념과 요구되는 태도 및 주요 활동 분야 등을 정리해 볼 수 있음

접근성 매니저의 개념(Concept)과 태도(Mind Set)

• 접근성 매니저의 개념은 **'장애인, 노약자, 여성 등 모든 사람이 공평하게 사회적, 문화적, 물리적 환경에 접근할 수 있는 기회와 권리를 보장하기 위한 전문인력'**이라고 거칠게 설명할 수 있음
- 이는 앞 절에서 살펴본 접근성 개념의 세 가지 지향과 직접적으로 연결되는 것이며, UN과 서구 선진국들을 중심으로 국제사회에서 암묵적으로 통용되고 있는 정의라고 볼 수 있음

---

61) Kim, K., & Fox, M. H. (2011). A comparative examination of disability anti-discrimination legislation in the United States and Korea. *Disability & Society*, *26*(3), 269-283.
62) 대한민국 법제처. (2020). *장애예술인의 문화예술 활동 지원에 관한 법률*. 국가법령정보센터.
63) 문화체육관광부 예술정책과. (2022). *역대 첫 '장애예술인 문화예술활동 지원 기본계획' 수립*. 보도자료. https://www.innovation.go.kr/ucms/bbs/B0000037/view.do?nttId=10099&menuNo=300083&pageIndex=1
64) 권지현., 김은정., 이충현 & 박지선 (2022). *낯설지만 더 넓은 세계로의 자상한 초대*. 웹진이음. https://www.ieum.or.kr/user/webzine/view.do?idx=463
65) 최주성. (2024). *공연 자막 수정부터 객석 안내까지…늘어나는 '접근성 매니저'*. 연합뉴스. https://www.yna.co.kr/view/AKR20240113025800005

- 이러한 개념 이해를 기반으로, 접근성 매니저가 견지해야 하는 태도 또는 마인드 셋은 다음의 네 가지로 집약될 수 있음(Zhang, 2019)[66]
  - ① 법, 규제 준수 및 관리 정신: 접근성 매니저는 국가 및 국제적으로 제정된 장애인 권리 관련 법률과 규정을 이해하고 존중하는 태도를 갖추어야 함. 이 법률들이 조직 내에서 실질적으로 이행될 수 있도록 책임감을 갖추어야 함
  - ② 접근성 평가 및 개선 의지: 장애인 및 모든 사용자가 물리적, 서비스적 환경에 접근 가능한지 접근성의 요소를 평가하고 문제를 찾아내는 데에 민감해야 함. 필요시 이를 개선하려는 의지가 있어야 함
  - ③ 접근성 인식 겸비 및 제고: 조직 내외에서 접근성에 대한 인식을 높이기 위한 선도적인 자세를 취해야 함. 또한 이를 위해 접근성 관련 교육을 제공하고, 모든 이해관계자가 접근성의 중요성을 이해하고 실천할 수 있도록 협력적인 태도를 갖추어야 함
  - ④ 지속적인 변화 추구: 현장 및 제도적 차원에서 접근성의 보장이 지속되고 있는지를 모니터링하고, 필요한 경우 추가적인 조정이 이루어지도록 조치해야 함. 이를 위해서는 변화와 개선에 열려있고 지속적인 발전을 추구하는 태도가 요구됨

접근성 매니저의 활동 분야

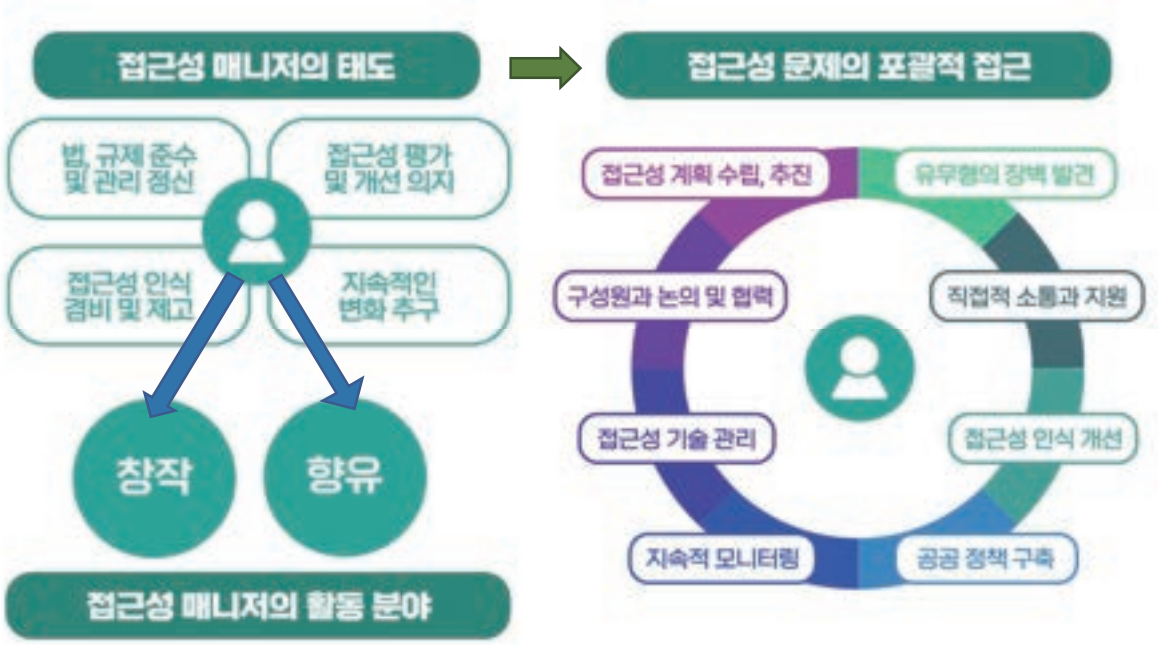
- 접근성 매니저는 위와 같은 4가지의 태도를 모두 갖추어야 하며, 이로써 문화예술 분야를 이루는 창작과 향유 영역 모두에서 접근성 증진을 위해 노력해야 함

- 창작 영역에서는 접근성을 고려하여 문화예술을 직접 창작하는 과정 및 창작 과정에 영향을 미치는 활동을 지원해야 함
  - ① 창작 과정에서의 접근성 보장: 장애인 예술가들이 창작 과정에서 겪을 수 있는 물리적, 감각적, 사회적 장벽을 최소화하고 원활한 창작 환경을 조성함. 또한 예술가들이 사용할 수 있는 다양한 접근성 도구(점자, 수어 통역, 접근 가능한 소프트웨어 등)을 제공하고 관리함
  - ② 창작 활동의 간접적 지원: 예술가들이 접근성을 고려한 창작 방법론을 배우고 활용할 수 있도록 프로그램을 기획 및 연결함. 창작자들이 원활하게 활동할 수 있도록 기획자, 프로듀서, 기술 스태프 등 이해관계자에게 접근성을 고려한 창작에 대한 인식을 제고함. 또한 접근성 관련 정책을 연구하고 개선하여 장애인 예술가들이 창작 활동에 활발히 참여할 수 있도록 지원함

- 향유 영역에서는 예술 작품을 감상하고, 평가하며, 소비하는 과정을 중심으로 향유자의 접근성을 제고해야 함
  - ① 예술 향유의 직접적 접근성 강화: 모든 관객이 예술 작품을 동등하게 감상하고 소비할 수 있도록 공연장, 전시장 등의 물리적 접근성을 개선, 다양한 감각적 지원(자막, 수어 통역, 오디오 설명 등)을 제공, 예술 작품의 감상법을 장애 유형 및 접근성 부족의 이유에 따라 향유자에게 제공하고 접근성을 고려한 향유 방법론을 제시
  - ② 향유 과정의 간접적 지원: 많은 사람이 접근 가능한 환경에서 예술을 향유 할 수 있도록 정책을 연구 및 제시해야 함. 또한 작품에 대한 대중의 접근성을 높이기 위해 다양한 마케팅 전략을 수립하기도 함

66) Zhang, X. (2019). *Accessibility manager: Creating a profile of a new profession. Linguistica Antverpiensia, New Series – Themes in Translation Studies, 18*, 73-86.

| 그림 2-3 | 접근성 매니저의 태도, 활동 분야 및 포괄적 역할



접근성 매니저의 역할: 접근성 관련 문제에 관한 포괄적 접근

- 접근성 매니저는 창작과 향유의 모든 과정에서 발생할 수 있는 접근성 문제를 위의 [그림 2-3]과 같은 포괄적 접근으로 해결할 수 있음(National Endowment for the Arts, 2020)[67]
  - ① 유무형의 장벽 발견: 문화예술 프로젝트 전반에서 물리적 및 감각적, 사회적 장벽을 식별함, 장애인 예술가와 장애인 관객이 직면할 수 있는 어려움을 파악하고 개선해야 할 지점을 명확히 함
  - ② 접근성 계획 수립 및 추진: 접근성 향상 계획을 수립하고 접근성 강화와 인식개선을 위한 활동을 전개함
  - ③ 직접적 소통과 지원: 장애 당사자와 직접 소통하여 그들의 요구와 필요를 이해하고 그에 맞춘 접근성 개선 방안을 마련함. '방안'에는 프로젝트 추진에 필요한 인력(수어 통역사, 접근성 전문가 등) 및 장비(점자 안내서, 보조기기 등)를 확보하는 것이 포함됨
  - ④ 구성원과 논의 및 협력: 프로젝트 참여자(예술가, 기획자, 감독, 마케터 등)와 접근성 문제를 논의하고 개선을 위해 협력함. 구성원에게 접근성 컨설팅을 제공하여 더욱 포괄적인 접근성을 갖출 수 있도록 돕고 실제 프로젝트에서 이를 실행할 수 있도록 도움
  - ⑤ 접근성 인식개선: 접근성의 필요성을 강조하는 교육 및 프로그램을 기획하고 실행함. 이해당사자들 간의 접근성 가치관을 공유하고 접근성에 대한 공감대를 형성하기 위해 노력하면서, 접근성을 단순한 부차적 요소로 여기지 않게 지속적인 인식개선 활동을 전개함
  - ⑥ 접근성 기술 관리: 접근성을 향상하기 위한 기술적 도구 및 서비스를 관리함, 앞서서 직접적 소통과 지원을 위한 접근성 개선 방안에 포함된 여러 방법이 효과적으로 활용되고 있는지 관리하고 유지함
  - ⑦ 공공 정책 구축: 앞선 활동을 통해 접근성 향상을 위한 정책을 개발, 실천가능한 정책으로 구체화하여 제시함,

67) National Endowment for the Arts. (2020). *Accessibility Planning and Resource Guide for Cultural Administrators.* National Endowment for the Arts.

활동을 지속할수록 접근성에 대한 인식과 제도가 높아질 수 있도록 프로젝트의 미흡한 점, 피드백을 관리하여 이를 정책으로 제시, 개선함

- ⑧ 지속적인 모니터링: 장벽 발견부터 정책 구축까지 접근성 개선 활동의 성과를 평가 다음 활동을 위해 부족한 부분을 보완하는 방안을 마련, 항상 접근성 문제를 모니터링하며 새로운 개선 방안을 모색함. 활동을 반복하며 개선된 접근성 방안을 적용, 장기적으로 접근성 매니저의 역할이 불필요한 환경을 조성할 때까지 반복함

3. 과정상의 개념으로서 '접근성 매니저'

역사적·개념적 고찰을 통한 주요한 발견

- 이번 장에서는 우선 '접근성의 발전 과정'을 고찰함으로써 중요한 역사적 맥락을 확인했음
  - 접근성은 본디 특정 소수자 집단에게 물리적 장벽을 제거하고 사회적, 문화적 자원에 접근할 수 있도록 돕기 위한 개념으로 시작되었음
  - 대표적으로 장애인들을 포함한 사회적 약자들이 공공장소나 서비스에 접근할 수 있도록 하는 법안을 예시로 들 수 있음
  - 시간이 흐르면서 접근성의 개념은 물리적 접근성을 넘어서 정보, 감각, 사회, 문화적 접근성을 포함한 포괄적인 개념으로 확장되었으며, 이 과정에서 접근성은 단순한 배려나 특혜가 아닌 모든 사람에게 동등한 기회와 권리를 보장하는 핵심적인 사회적 원칙으로 자리잡게 되었음

- 또한 '접근성의 개념'을 다각적으로 검토하여 크게 세 가지 지향을 확인하였음
  - 접근성은 '모든 사람이 자신의 개인적, 집단적 특성과 관계없이 사회적 자원과 기회에 동등하게 접근할 수 있는 가능성'으로 정의할 수 있는바, 이는 물리적, 사회적, 문화적, 정보적, 감각적 접근성 등을 포괄함
  - 접근성 개념의 의미는 ① 서비스를 넘어서 권리와 기회로 확대되어 왔으며, ② 특정한 대상을 넘어서 모든 대상에게 적용되는 개념으로 이해할 필요가 있고, ③ 문화예술 분야에서는 단순 향유를 넘어서 창작을 포함하는 개념으로 바라보아야 함
  - 한편 '장애인 접근성'은 '장애인들이 장애의 유형이나 정도와 관계없이 물리적, 정보적, 사회적, 문화적 차원에서의 기회에 접근할 수 있는 권리'를 의미한다고 할 수 있음
  - 장애인 및 장애인 집단의 보편적 권리와 개별적 특성을 동시에 고려해야 한다는 것이 장애인 접근성 제고를 위한 핵심적인 통찰임

- 문화예술 분야에서의 접근성을 창작과 향유라는 대범주로 구분하고, 각각의 범주 안에서 세부적인 접근성 유형을 분류하였음
  - 창작 접근성: 예술가들이 예술 작품을 창작하는 과정에서의 접근성을 의미, 창작 환경과 기술적 지원, 교육적 자원 보장 등이 포함됨
  - 향유 접근성: 관객들이 예술 작품을 감상하고 경험하는 과정에서의 접근성을 의미, 향유와 관련된 감각적 향유을 위한 기술적 지원, 접근를 위한 건축설계, 접근할 수 있는 금전적 조건 및 시간적 조건 등이 포함됨

지속적인 발전을 겪고 있는 '접근성' 및 '접근성 매니저' 개념

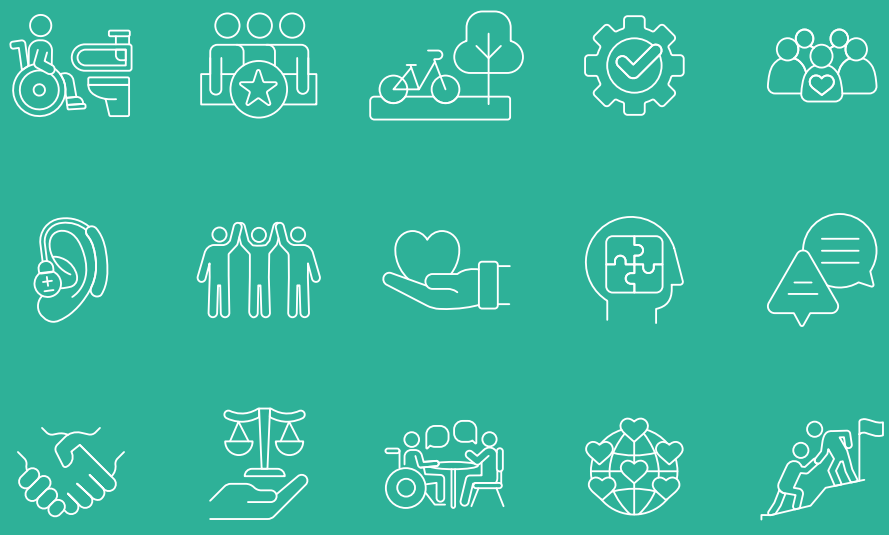
- 지금까지 살펴보았듯이, 접근성 개념은 역사적인 실천 과정 속에서 지속적으로 변해왔으며, 최근 들어 많은 관심을 받으면서 완성을 향해 질주하고 있는 개념임
  - 따라서 접근성 매니저의 개념이나 태도, 역할에 관한 설명도 접근성 개념의 확장 과정에서 변화를 겪어오고 있는 과정상의(in-the-making) 개념으로 바라볼 필요가 있음

- 물론 이번 절에서 확인한 바와 같이 '법 제정'이라는 강력한 기반을 통해서 접근성 매니저의 역할에 대한 암묵적 동의가 이루어져 있는 것은 사실이지만, 대륙별·국가별로 '접근성'을 실현하기 위한 맥락이나 조건이 차이가 있기에 동질적인 정책성과가 도출되고 있지는 않음
  - 예컨대, 국내에서는 법적 기반을 갖추고 접근성 매니저들이 활동하고 있지는 못한 상황임
  - 따라서 우리 사회의 필요와 현실적 조건에 맡게 '접근성 매니저의 역할'을 구체화할 필요가 있음
  - 이러한 견지에서, 접근성 매니저의 직무 및 활동에 대한 해외 주요국의 사례연구 및 국내의 현황분석은 중요한 의의가 있음

- 본 연구는 접근성의 수많은 분야와 유형 중에서 문화예술 분야의 향유와 창작 접근성 제고를 위한 전문인력으로서 '접근성 매니저'에 집중할 것임
  - 물론 이는 접근성 매니저가 향후 수행할 많은 역할 중 하나일 뿐이며, 현재의 법적, 사회적, 정책적 상황에서 가장 현실적인 방향성을 검토하는 것임
  - 본 연구는 접근성 매니저라는 직무가 향후 더욱 폭넓게 발전할 수 있다는 가능성을 염두에 두고 추진되는바, 본 연구의 결과물로 도출될 직무 분석 및 교육과정, 활용 가이드라인 등은 접근성 매니저의 역할을 제한하는 것이 아니라 접근성 매니저의 역할 확대를 위한 기초를 마련하려는 의도를 가짐

Ⅲ

접근성 매니저 관련 해외사례 분석



제3장 접근성 매니저 관련 해외사례 분석

제1절 사례분석 개요

사례분석 방법 및 목적

- 해외 주요국의 접근성 관련 직무 현황 파악 및 접근성 지원 사례를 심층 분석
  - 2024년 7월 10일부터 2024년 8월 28일까지 총 50일간 관련 직업의 채용 공고를 분석
  - 영국, 미국, 일본 등 주요국 접근성 매니지먼트 직무의 양상 및 교육과정, 예술 접근성 지원체계와 절차, 시설, 규모 등 일반적인 현황과 더불어 성과에 대해 구체적으로 파악

- 해외 사례분석을 통해 접근성 매니지먼트 직무를 도출하고, 벤치마킹 포인트를 발굴하여 향후 접근성 개선 방안과 중장기 발전 전략과 연결
  - 접근성 매니저 운영 현황 및 담당 직무가 어떠한 구별 점이 있는지 확인하고, 각 직무가 실현되는 방식에 대해 양적 분석 진행
  - 접근성 매니지먼트 지원 단체의 역할 등 시사점을 도출하고 국내에서 제도적으로 활용될 수 있는 요소들에 대해 벤치마킹 포인트 도출
  - 도출한 시사점 및 벤치마킹 포인트들을 정리하여 향후 접근성 매니지먼트 운영 전략과 방향 재설정 및 세부 발전 방안에 활용

사례분석 절차

- 여섯 개 대상 국가의 접근성 정책 추진 기관들을 파악하고 주요 사업을 분석
  - 중앙 정부 차원의 기관으로서 중심적인 역할을 하는 기관들과 지방 정부 및 민간 기관 차원에서 세부적인 역할을 하는 기관들로 구분
  - 해외의 접근성 정책 사업이 크게 세 가지 차원, 즉 장애예술인 창작 지원, 접근성 관람 서비스 지원, 접근성 검수 및 컨설팅 지원이라는 차원에서 진행되고 있음을 확인

- 국가별 주요 기관의 사업 분석을 통해서 도출한 접근성 매니저의 역할에 관한 내용을 정리하여 접근성 관련 직업(occupation) 내의 주요 직무(job) 유형에 대한 가설을 설정
  ① 장애 예술 분야의 접근성 공연 및 프로젝트 등을 기획하고, 시설과 단체의 접근성을 검수하며, 장벽을 발견하고 보완할 수 있는 계획을 수립하는 직무

② 장애 당사자들에게 창작을 위한 프로세스, 향유를 위한 정보 등을 제공해 주며, 비장애인 직원들과 지역 커뮤니티 등에 접근성 실현을 위한 교육을 진행하는 직무

③ 웹, 디지털 관련 접근성을 검사하고, 시설의 물리적 접근성을 유지 관리하며, 발전하는 접근성 기술에 대한 도입을 담당하는 직무

- 국가별 채용 공고를 분석하여 '접근성 매니저'와 관련된 직업을 [표 3-1]과 같은 예시표의 형식으로 분류
  - 예시표를 사용한 것은 2024년 7~8월이라는 특정 시기에 채용 공고를 낸 고용기관을 중심으로 분석한 것이기 때문에 한 해 전체를 분석한 것과는 다른 결과가 나올 수도 있다는 판단에 의한 것
  - 예시표는 명칭, 고용기관, 직무 설명, 가설에 따른 분류와 근거, 주요 과업 및 세부 업무로 정리
  - 특히 과업 차원에서 해당 유관 직업들이 주로 담당하는 업무는 무엇인지를 구별하고자 국내의 국가직무능력표준(NCS)의 분석 방식을 참조하여 정리

| 표 3-1 | 해외 접근성 매니저 분석 항목 예시표

직무 명칭	주요 고용 기관	직무 설명	분류 부문	근거
Access Manager (접근성 매니저)	ex) 지역 극장 및 공연장 - 박물관 및 갤러리 - 커뮤니티 예술 센터	장애인, 노약자, 여성 등 모든 사람들이 공평하게 사회적, 문화적, 물리적 환경에 접근할 수 있는 기회와 권리를 보장함	전략 및 기획	접근성 관련 프로그램, 프로젝트, 또는 행사의 기획 및 운영을 담당함.
주요 업무 및 세부 과업	접근성 전략 개발 및 실행	ex) 조직의 접근성 목표 설정 - 법률 및 규정 준수	교육 및 훈련	접근성에 대한 교육 프로그램 개발 및 교육 활동을 진행함.
	정책 수립 및 준수 관리	ex) 조직 내부 접근성 정책 개발 및 시행		
	프로젝트 관리	ex) 예산, 일정, 자원 관리	기술 지원 및 서비스	접근성을 위한 물리적 환경 조성, 정보 기술(IT), 디지털 접근성 관리 등을 담당함.
	교육 및 훈련 프로그램 개발	ex) 워크숍 및 세미나 개최		
	커뮤니티 전략 및 관계 구축	ex) 장애인 단체와 협력	국가	
	시설 및 서비스 평가	ex) 물리적 공간과 서비스의 접근성 평가		
	보고 및 평가	ex) 접근성 활동과 성과 측정		

- 위에서 도출한 총 46개의 접근성 매니저 유관 직업을 비교하여 해외 접근성 매니저의 대표 직무를 열가지로 정리
- 주요 접근성 기관 및 직무의 특징을 비교 분석하여 접근성 매니저 직무에 대한 역할의 다변화 재고
  - 기관의 역할별, 기관의 분야별 분류를 통해 다양한 프레임워크로 접근성 실현 기관들의 업무 파악
- 해당 직무의 향후 방향성과 관련 기관의 역할과 기능에 대한 시사점을 도출함
- 업무를 뒷받침하는 제도적 여건 및 기타 벤치마킹 포인트 수집
  - 주요 국가들의 제도적 발전 및 가이드라인을 포괄적으로 검토
  - 국내 실정에 필요한 제도적 여건 탐색을 위한 자료로 활용

| 표 3-2 | 사례분석 절차

구 분	내 용
대상 설정	• 주요국의 접근성 정책 추진 기관 파악 • 대상 기관별 정보 취합 정리(홈페이지, 발간 보고서, 기사 활용) • 접근성 정책 추진 기관의 접근성 매니저 직업(occupation) 현황 조사
항목 설정	• 직업 내 직무(job)의 유형에 관한 가설 설정 • 가설 검증을 위한 주요 국가 및 기관별 조사 및 분석 항목 설정
1차 조사 (기초 조사)	• 대상 직업과 유관한 정보 취합 정리(고용사이트, 웹 크롤링, 기사 활용) • 대상 기관의 정보 취합 정리(홈페이지, 발간 보고서, 기사 활용) • 국가별 유관 직업의 예시표 작성
2차 조사 (심층 조사)	• 유관 직업 분석을 통한 접근성 매니저 대표 직무 및 대표 직무별 과업 도출 • 접근성 매니저 3대 직무별 과업, 고용 형태, 직업 요건, 고용 현황 분석 • 3대 직무별 직무기술서(Job description) 작성 • 기관 및 가이드라인 분류 기준 설정
비교 분석	• 각 직무 및 과업별 특징 비교 분석 • 국가별 특수성 파악 및 미래 전략 파악
시사점 도출	• 각 직무별 특성 비교 분석 및 국가별 특성 분석 • 국내 접근성 매니저 관련 정책을 위한 시사점 도출 • 접근성 유관 기관의 역할과 기능 등 시사점 도출

분석 대상

- 접근성 매니지먼트 직무는 크게 직업 / 기관 / 제도로 대별하여 분석함
  - 직업의 경우 “Access Manager”와 연관된 실제 고용된 직업과 직무, 과업을 중심으로 국가별 사례를 정리함
  - 기관의 경우 접근성 실현을 돕는 지원 단체들을 중심으로 해당 단체가 운영하는 업무를 중심으로 지원 방안을 파악함
  - 제도의 경우 각 국가별 접근성 관련 제도들의 시행 양상과 실천적 가이드라인을 중심으로 확인하여 정리함

- 효과적인 사례분석을 위해 연구진 회의를 통해 주요 국가를 1차 선별하였음
  - 접근성과 관련하여 논의가 활발히 이루어져 온 영국, 캐나다, 호주 등 영연방 국가를 중심으로 하고 추가로 미국, 프랑스, 일본의 사례를 다루고자 함

분석 항목

- 분석 항목은 직업 / 기관 / 제도별로 다르게 설정함
  - 각 항목별로 얻고자 하는 정보가 다름에 따라 다른 프레임워크로 분석을 시행
  - 기본적으로 웹과 출간물, 기사 등에서 나타난 사례들을 수집하며 각각에 맞는 분석 기준을 설정하여 보강하는 방식으로 수집

- 해외사례이므로 국내에 번역되어 출간되지 않은 케이스 역시 번역하여 활용

- 직무 현황분석은 주요 직종별 핵심적인 업무를 바탕으로 세부 과업, 활동 유형, 고용 형태 등을 정리한 형태로 제시
  - 기본적인 직업명은 각 단체, 국가, 기관, 시기별로 전부 차이가 있으므로 비슷한 직업들을 모아 하나의 대표 직업으로 규정하기로 함
  - 이를 통해 도출한 공통적인 주요 직무별 과업을 정리하고, 향후 국내의 접근성 매니저 직무 설정에 참고할 수 있도록 함
  - 각 직업을 크게 분류할 수 있는 세 가지 직무에 해당 직업이 포함될 수 있는지를 교차적으로 검증하고자 함

- 접근성 지원 기관의 경우 크게 접근성 지원 사업별 / 단체 역할별 두 가지 측면에서 분석을 진행함
  - 해당 단체가 진행하는 사업을 크게 장애예술인 창작 지원, 접근성 관람 서비스 지원, 접근성 검수 및 컨설팅 지원이라는 세 가지 사업 분야로 분류
  - 단체의 역할에 따라 중심과 세부 역할로 구분함
  - 두 역할은 명확한 구분이나 우위가 아닌, 담당하는 업무의 차이에 따른 것임

| 그림 3-1 | 국가별 지원 기관 분석 항목표



- 각 분류 결과별로 핵심 참고 단체를 선정하여 세부적인 정보를 기술함
  - 기관 분석에는 실제 한국의 사례에서 참고할 수 있는 기관의 구성, 특징, 추진 사업 등을 함께 기술함

| 표 3-3 | 국가별 지원 기관 분석 항목표

구분	주요 항목
운영 기관 개요	설립 연도, 링크, 주요 목표 및 방향 등
기관별 주요 프로그램과 성과	주요성과 분석(운영 과제, 지원 사업, 성과)
주요 특성	연계 프로그램, 성과 확산 방식 등

- 접근성 지원 매뉴얼의 경우 제도적 발전 현황 및 주요 정책을 먼저 살핀 후, 관련 가이드라인, 체크리스트 등 제도적 환경을 나타낼 수 있는 것들을 국가별로 제시한 뒤 세부의 특징을 기술함

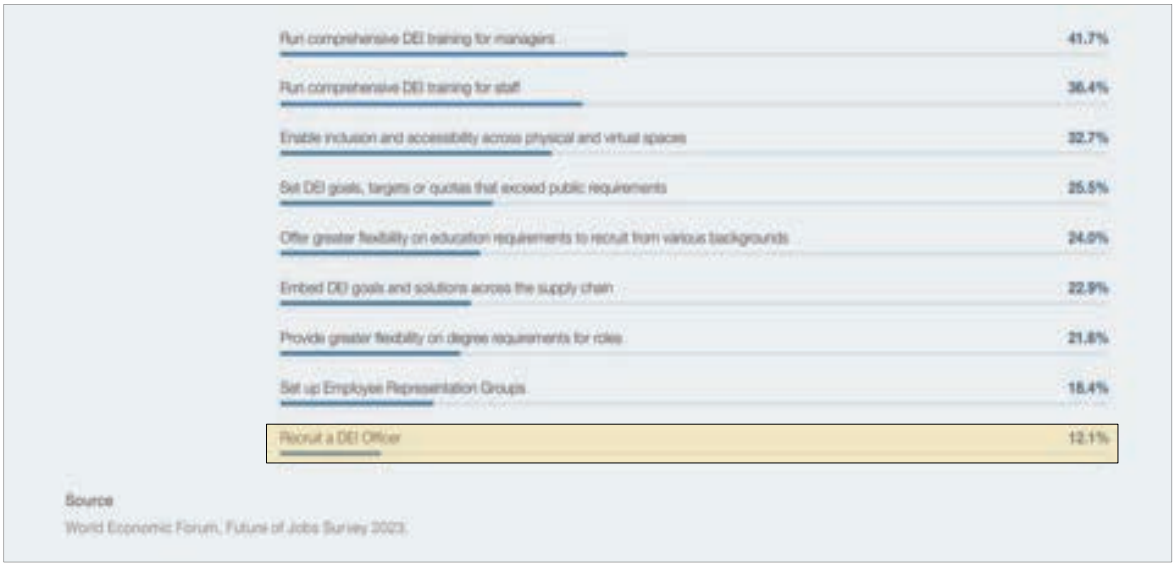
제2절 해외 접근성 매니저 직무 분석

1. 해외 접근성 매니저 직무 추세

해외 접근성 매니지먼트의 현재

- 2024년 현재 접근성과 관련한 해외의 직업적 수요는 지속적으로 증가하는 추세
  - 고용 공고의 증가: 미국의 경우 접근성 관련 법률과 디지털 환경의 발전으로 인하여 COVID-19 이후 접근성 서비스에 대한 수요와 인식이 증가하였음. 이에 따라 접근성과 관련된 장벽의 인식이 32%, 업무가 늘어난 접근성 전문가가 전년도 대비 23% 증가하는 등의 추세를 보임(Deque Systems, 2021)[68]
  - 기업 내 접근성 관심의 확장: World Economic Forum(WEF)의 〈The Future of Jobs Report 2023〉[69]에 따르면 직장 내의 다양성 및 접근성과 관련된 프로그램을 50,000개의 이상 기업의 92%가 시행 중이며, 직원 및 관리자를 대상으로 한 교육이나 접근성 기술을 위한 대책 마련, 나아가 접근성 관련 직원을 고용하는 방식도 점차 증가하는 추세를 보임. 특히 장애 당사자들을 대상으로 한 교육이 50% 이상 시행 중

| 그림 3-2 | WEF, Diversity, equity and inclusion (DEI) programmes, 2023-2027[70]



  - 사회적 관심 촉진 : PEAT(The Partnership on Employment & Accessible Technology), UN Tourism 내의 Accessible Tourism 섹션 등 접근성에 대한 사회적 인식이 높아짐에 따라서 디지털, 기술, 관광, 예술, 고용 등 다양한 차원에서 사람들의 관심이 늘어나며 많은 비영리단체와 기업들이 이를 반영한 접근성 추진 계획을 수립

- 접근성 매니지먼트 직무 증가는 다양한 이유로 인하여 일어나는 사회적 변화에 영향을 받음

68) Deque Systems, International Association of Accessibility Professionals, & G3ict Research. (2021). *Is COVID-19 still impacting digital accessibility?* Deque Systems. https://www.deque.com/covid-19-digital-accessibility-report/
69) World Economic Forum. (2023). *Future of Jobs Report 2023*. World Economic Forum.
70) World Economic Forum. (2023). *Future of Jobs Report 2023* (p. 55). World Economic Forum.

1) 법적 규제 강화: 각국 정부는 접근성 관련 법적 규제를 강화 중임. 예를 들어, 미국의 ADA (Americans with Disabilities Act) 및 영국의 장애 차별 금지법(Disability Discrimination Act) 등이 대표적
2) 기술 발전: 기술의 발전과 함께 디지털 접근성의 중요성이 커지면서 웹사이트 및 소프트웨어 접근성 개선에 대한 수요가 증가
3) 기업의 사회적 책임: 기업들이 사회적 책임을 인식하고, 더 포용적인 환경을 조성하려는 노력이 증가함
4) 경제적 이점: WHO가 2023년에 조사한 바 전 세계의 장애 인구는 16%에 다다름. 접근성을 개선함으로써 더 많은 고객층을 확보할 수 있으며, 이는 기업의 수익 증대에도 기여

- 접근성 매니지먼트 직무가 증가함에 따라 신규 직종의 창출, 직무 다양성 증가, 포용적 고용 환경 조성 등의 다양한 영향을 고용시장에 미치고 있음

2. 해외 접근성 매니저 관련 주요 연구 및 사례

접근성에 대한 기업의 인식 관련 해외 연구

- Vogelauer, Herold & Fürst(2020)의 〈The Role of Disability and Accessibility in Corporate Sustainability Reporting〉[71]에서는 기업의 지속가능성 보고서를 분석하여 장애와 접근성에 대한 기업들의 현주소를 분석함
  - 많은 기업에서 기업의 사회적 책임(CSR)과 지속가능성이 다루어짐에 따라서 Global Reporting Initiative(GRI)의 표준처럼 기업에서 활용 가능한 가이드라인과 보고서가 발간되고 있음
  - 환경적 측면뿐 아니라 사회적 측면 역시 대두되고 있으나, 장애와 접근성 분야는 현재 주로 다양성(Diversity)의 일환으로 다루어지고 있음
  - D&A 분야의 필요성 및 기업에서 도입가능한 관리 프레임워크를 제시함으로써 활용할 수 있도록 유도하려는 목표를 가짐
  - 유로 스톡스(Euro Stoxx) 50지수에 포함된 유럽의 상위 50개 대형 및 유동성이 높은 기업을 대상으로 조사하였기에 현재 유럽의 선도적 기업들 내에서 접근성과 관련된 사안이 어떻게 다루어지는지를 파악할 수 있음

- 작업 환경(Workplace), 인력(Workforce), 제품 및 서비스(Products & Services) 세 측면에서 현재 기업에서 다루는 장애와 접근성 관련 현황을 분석
  1) 인적 자원 관점
    - 50개 기업 중 74%에 해당하는 37개 기업이 '장애'와 장애인을 기업 지속가능성 보고서에 포함하여 언급
    : "장애를 겪는 직원에 초점을 맞춘다"(ING, 2018, p. 38), "장애인 직원 및 고객의 포용성을 증진한다"(Allianz, 2018, p. 65), 또는 "장애인을 우리 조직에 통합한다"(EON, 2018, p. 71) 등의 문구 포함
    - 50개 기업 중 34%에 해당하는 17개 기업이 조직 내에서 장애인과 관련된 프로젝트를 보고
    : 일부 기업은 "장애인을 지원하기 위해 단체 협약을 체결하거나 조치를 취했으며(채용, 접근성, 교육, 인식

71) Vogelauer, C., Herold, D. M. & Fürst, E. W. (2020). The Role of Disability and Accessibility in Corporate Sustain ability Reporting. *International Journal of Disability Management, 15*(e4).

제고)"(BNP Paribas, 2017, p. 75), "장애인 지원 단체와 협력하여 장애인 지원 프로그램을 마련했다"(Daimler, 2018, p. 99)고 보고

- 전체적으로 3/4 이상의 기업이 장애 관련 내용을 포함하고 있지만, 여전히 장애와 다양성 관련 활동은 기업 지속가능성 보고에서 부차적인 역할

2) 작업 환경

- 상대적으로 장애와 인적 자원에 대한 보고에 비해 덜 다뤄짐

: 기업 중 10%에 해당하는 5개 기업만이 작업 환경에서의 접근성을 보고서에 언급. 나머지 90%에 해당하는 기업은 작업 환경에서의 접근성에 대해 보고하지 않았음

- 장애인을 위한 행동의 경우 동등한 10%의 기업이 접근성 관련 프로젝트를 보고

3) 제품 및 서비스

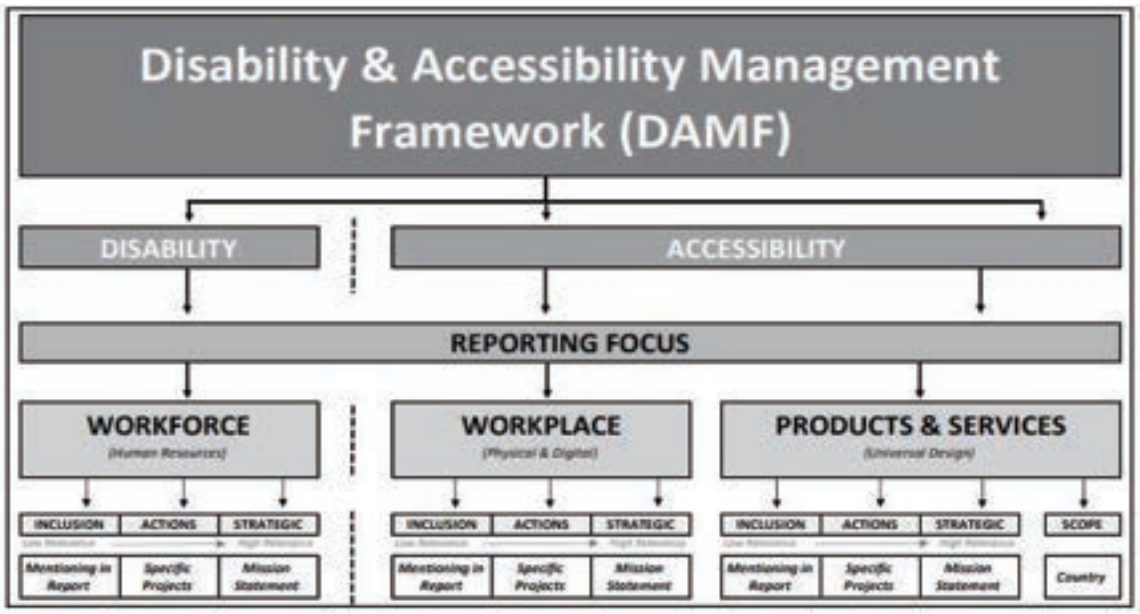
- 50개 기업 중 10%에 해당하는 5개 기업만이 제품 및 서비스 접근성 활동을 보고서에 언급
- 실행에 옮긴 활동은 50개 중 6%에 해당하는 3개 기업에 불과

: 다양한 행정적, 법적, 기술적 문제를 해결하는 지원, 운전 적성 검사, 시운전 관련 정보 등을 포함한 실제적 지원 프로그램의 추진은 극히 드물다고 할 수 있음

- Telefonica는 장애인 협회들과 긴밀히 협력하여 제품과 서비스를 개발했으며, Fiat는 장애인 고객이 적합한 맞춤형 보조 장비를 구입할 수 있도록 돕는 지원 프로그램을 제공

: 특히 Telefonica는 '모두를 위한 디자인(Design for All)' 개념을 도입하여 접근성을 제품 및 서비스의 설계 단계에서부터 적용하고, 직원(특히 개발자들)을 대상으로 교육과 인식 제고 활동을 진행

| 그림 3-3 | The Disability and Accessibility Framework(DAMF) (Vogelauer, Herold, & Fürst, 2020)[72]



72) Vogelauer, C., Herold, D. M. & Fürst, E. W. (2020). The Role of Disability and Accessibility in Corporate Sustainability Reporting. *International Journal of Disability Management* (p. 5), *15*(e4).

- 이에 따라 기존의 기업과 실무에서 접근성과 관련된 문제를 인식하고 파악한 뒤, 적용하는 과정에는 많은 관심과 노력이 필요하다는 것을 파악할 수 있으며, 이러한 업무를 담당한 전문가의 필요성을 확인할 수 있음
  - 실제로 접근성을 추진하는 과정이 기업과 단체의 기본적인 가이드라인 속 장벽을 인지하는 것부터 실질적인 지침으로 이어져야 함을 알 수 있음

예술 분야에서의 접근성과 포용성에 대한 해외 사례

- 미국의 예술단체 Recess와 접근성을 미학으로 삼는 예술가 Carolyn Lazard가 2019년 발간한 〈Accessibility in the Arts : A Promise and a Practice〉[73]에서는 소규모 예술공간과 비영리단체에게 구체적인 접근성 가이드를 제시
  - ADA 규정을 준수하는 것을 넘어 기관이 커뮤니티를 반영하고 확장되는 방식을 다루며, 재정적으로 안정적이나 관료적인 대형 박물관과 기관에서 할 수 없는 유연한 접근성의 실현을 추구

- 미국의 접근성 위젯 회사 Accessibly의 〈How to Ensure Accessibility in The Workplace〉(2024)[74]에서는 직장 내에서 접근성을 보장하는 방법에 대한 여러 가지 지침을 제공
  - 법적 프레임워크 뿐만 아니라 가이드라인을 지키는 모범 사례를 제시하고, 교육 및 인식, 커뮤니케이션 등 사회적 유기성의 중요함을 강조하며 구체적으로 적용 가능한 방법과 지침을 전함

- 영국의 잉글랜드예술위원회(Arts Council England, ACE)에서도 접근성 직무와 관련한 다양한 보고서를 발행하여 접근성 개선과 포용성 증진에 대한 지침과 정보를 제공
  - 〈Making a Shift〉(2018)[75]에서는 예술 및 문화 분야에서 장애인의 고용과 경력 발전에 대한 장벽을 탐구하였음. 조직 내에서 접근성 매니저나 장애 평등 담당자와 같은 전담 직무의 필요성을 강조하며, 이러한 역할이 접근성 문제를 효과적으로 이해하고 해결하는 데 어떻게 기여하는지 설명
  - 〈Equality, Diversity and the Creative Case: A Data Report〉[76]에서는 영국 내의 예술 및 문화 부문의 다양성에 대한 다양한 통계 데이터를 제공함. 조직 내 접근성 전문인력의 필요성을 데이터로 뒷받침하며, 접근성 직무가 다양성 목표 달성에 어떻게 기여하는지를 보여줌

- 이처럼 해외의 다양한 기업과 단체에서는 접근성 매니저와 같은 직업의 필요성을 제기하며, 이러한 역할이 조직 내에서 어떠한 영향을 미칠 수 있는지, 또한 조직 내에서 접근성을 실현하는 데 필요한 실제적인 지침을 제공함으로써 접근성을 실현하는 방법은 무엇이 있는지 등에 대한 구체적이고 다양한 정보와 의견을 제시하고 있음

---

73) Lazard, C. (2019). *Accessibility in the arts: A promise and a practice*. Recess.
74) Kaspars Milbergs. (2024, Feb 12). *How to Ensure Accessibility in The Workplace*. Accessibly. https://accessiblyapp.com/blog/workplace-accessibility/
75) Arts Council England. (2018, January 12). *Making a Shift*. Arts Council England(ACE). https://www.artscouncil.org.uk/making-shift
76) Arts Council England. (2022). *Equality, diversity and inclusion: A data report, 2021-2022*. Arts Council England. Retrieved from

3. 해외 접근성 매니저의 세 가지 직무 도출

접근성 매니저와 관련한 직업군의 범주

- 실제 고용 사례를 중심으로 접근성 매니저의 직무를 분석하는 것은 현재 논의되는 각 국가별 접근성에 대한 관심도와 방향성 등 다양한 차원에서 정보를 집약할 수 있는 하나의 방법이 됨

- 이러한 관점에서 현재 접근성 매니저와 관련된 다양한 직업군은 크게 세 가지로 분류할 수 있다는 가설을 설정함
  - 앞선 접근성 매니저의 개념 분석을 통해 '창작'과 '향유' 두 분야에서 활동하는 경우를 고려하였으며, 이 경우 접근성 매니지먼트를 위한 직무는 전략적 기획, 교육, 기술지원 등으로 대별될 수 있음

- 1) 기획 및 전략
  - 접근성의 실현은 장벽을 발견하고, 조직의 접근성 목표를 설정하여, 이를 전체적인 전략과 정책에 반영하는 것으로 이루어짐
  - 접근성과 관련한 국가별 법률과 국제 표준(예: 미국의 ADA, 영국의 Equality Act 2010)에 따라 접근성 정책을 개발하고 준수 여부를 모니터링해야 함
  - 접근성이 조직의 핵심 가치로 자리 잡을 수 있도록 지속적인 방향 설정 및 장기적인 계획을 수립함

- 2) 교육 및 훈련
  - 조직 내부와 외부의 관계자(직원, 관객, 커뮤니티 등)들에게 접근성에 대한 교육을 제공하여 접근성 인식을 높이고 해당 역량을 강화
  - 직원, 예술가, 커뮤니티를 대상으로 한 교육 커리큘럼과 자료를 개발하여 주기적으로 배포해야 함
  - 장애인 커뮤니티와 협력하여 교육 및 참여 프로그램을 운영하여 그들을 미래 관객으로 개발

- 3) 기술지원 및 서비스
  - 장애 당사자들이 사용하는 웹, 앱, 디지털 콘텐츠 등의 접근성을 개선하기 위한 기술지원을 제공
  - 활용 가능한 접근성 보조 기구들인 화면 낭독기, 보청기 등 보조 기술의 도입과 유지보수를 담당
  - WCAG 등 국제적인 웹 접근성 표준에 따라 조직 내의 디지털 콘텐츠를 검토하고 개선

- 기획자는 큰 그림을 그리고, 교육 전문가는 인식과 역량을 높이며, 기술지원 전문가는 실제 구현을 담당함으로써 조직 내에서 접근성 실현이 가능해지는 것임
  - 세 가지 직무는 서로 보완적인 관계에 있으며, 함께 협력하여 조직의 접근성 목표를 달성
  - 각국의 문화적, 법적 배경에 따라 직업의 명칭과 구체적인 역할은 다를 수 있지만, 기본적으로 이 세 가지 부문으로 나누어 분석함

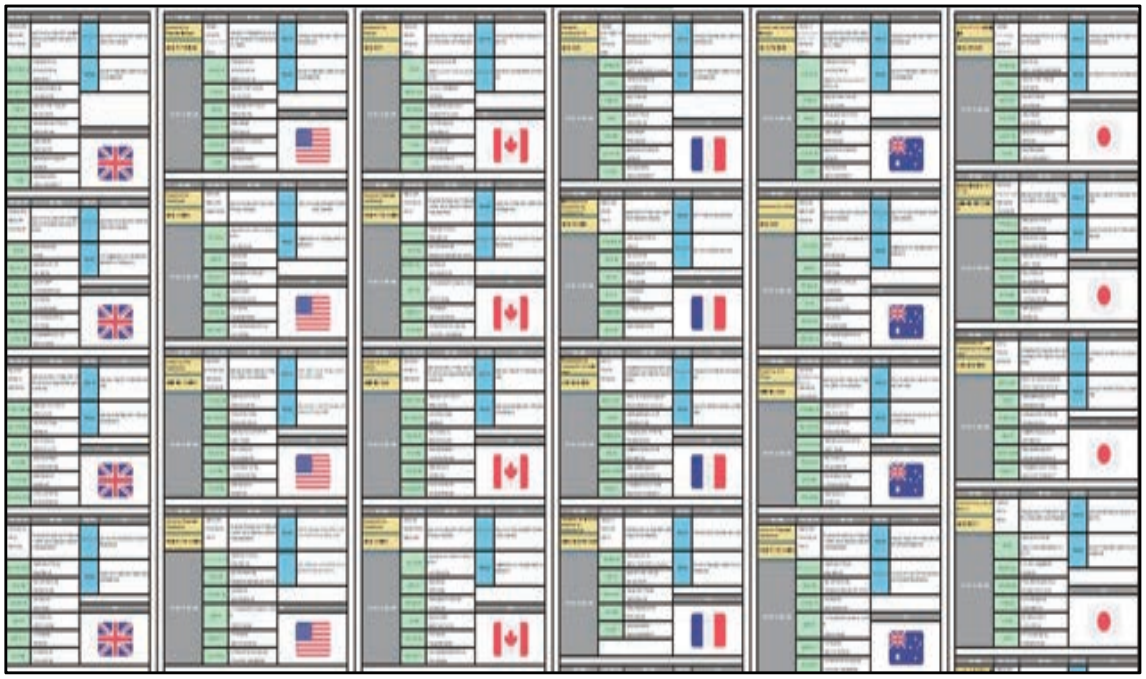
- 이 세 가지 분류는 각 직무가 본 연구 제2장에서 다룬 장애예술의 접근성을 논할 때 고려해야 할 '창작'과 '향유'가 한쪽의 치우침 없이 모두 포함되어 있으며, 미국 NEA나 영국 ACE 등에서 제시한 접근성 매니지먼트 차원의 활동을 직무별 고유성을 중심으로 이해할 수 있게 해준다는 장점이 있음

해외 접근성 매니저 직무 분석

- 해외의 접근성 매니저 직무를 구별하기 위하여 지난 7월~8월 2달간 국외 채용사이트 LinkedIn, Indeed 혹은 접근성 관련 사이트 등에서 각 국가별 채용 공고를 확인함
  - 예술 관련 접근성 강화를 위한 직무는 미국과 영국에서는 수백 개 이상의 공고가 있었으며, 캐나다에서도 50개 이상 나타남
  - 프랑스, 일본, 호주에서는 상대적으로 적은 수치였으나, 접근성 관련 법규와 예술 프로그램의 확대로 인해 관련 직무의 수요가 서서히 증가하고 있음을 확인

- 수집한 접근성 매니저 관련 직업을 비슷한 명칭의 대표 직업으로 재구성하였으며, 이는 [그림3-4]와 같이 나타남
  - 관련 직업은 전술한 [표3-1] 분석 항목 예시표에 따라서 분류
  - 본 연구에서 예시표에 반영한 직업은 영국 11개, 미국 7개, 캐나다 8개, 프랑스 5개, 호주 10개, 일본 5개를 더해 총 46개의 직업을 선정함
  - 각 국가별로 나타나는 직업의 개수 차이가 공고의 차이를 의미하지는 않음. 가령 미국의 경우 호주와 캐나다보다 많은 공고가 존재하였으나, 하나의 대표 직업에 포괄되는 직업의 수가 많아 상대적으로 대표 직업군의 수가 적어지거나, 다른 지원 단체들이 발달함에 따라 매니저 직업의 구체화가 어려웠던 점 등이 그 이유가 됨

| 그림 3-4 | 직무 재구성 결과표

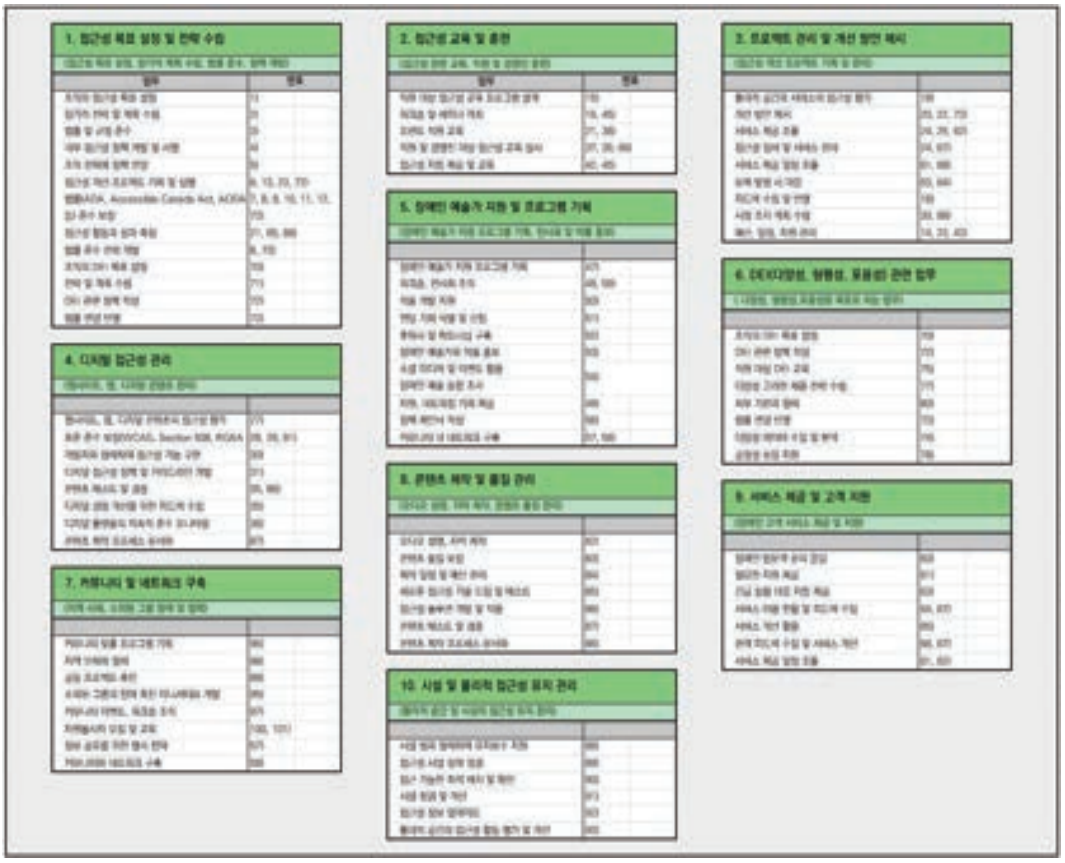


- 이렇게 수집한 각 직업별 직무와 구체적인 업무를 접근성 매니저의 대표 직무와 업무로 구별하였으며, 이는 [그림 3-5]와 같음

- 중복되는 업무(국가별 법령의 차이, 직원 대상과 임직원 대상 등 용어의 혼재 등)를 추려 총 639개의 업무를 다시 82가지 과업으로 재구성함. 각각의 과업은 번호를 부여하여 빠짐없이 10대 직무 내로 반영하였고, 이를 통해 각 직무별로 어떤 과업이 많이 등장하는지도 파악

- 이러한 직무는 앞서 가설로 제시한바, 접근성 매니저의 직업군에 관한 세 가지 분류 기준에 부합하였음
  - 조직 내 접근성 관련 목표를 설정하고, 법령과 정책을 관리하며, 프로그램 관리를 진행하는 **'접근성 기획 관리자'**
  - 조직 내외 관계자들에게 접근성 관련 교육을 실행하고, 지역 커뮤니티와의 협업을 진행하는 **'접근성 교육 전문가'**
  - 제품, 서비스, 디지털 접근성 등 다양한 기술적 지원을 담당하며, 문제 해결을 담당하는 **'접근성 기술지원 전문가'**

| 그림 3-5 | 해외 접근성 매니저 대표 직무



- 위와 같은 분석 과정을 통해 도출한 접근성 매니저의 직무와 업무, 그리고 해당 직업군의 대략적인 현황은 다음의 표들과 같이 정리할 수 있음:
  - **'①접근성 기획 관리자, ②접근성 교육 전문가, ③접근성 기술지원 전문가'**의 순서로 채용 공고에서 획득한 해당 정보를 체계적으로 제시함

접근성 기획 관리자
Access/Accessibility Planning Manager

Job info.

접근성 전략 및 기획과 관련된 업무를 맡아서 진행하는 접근성 기획 관리자는 조직 내에서 접근성 정책과 전략을 개발하고 실행하는 역할을 맡는다. 이 직무는 다양한 부서와 협력하여 접근성 표준을 준수하고 포괄적인 환경을 조성하는 데 중점을 둔다.

주요 과업 및 세부 업무

A. 접근성 전략 및 정책 수립
- 조직의 접근성 목표 설정, 법률 및 규정 준수 보장, 접근성 정책 개발 및 업데이트

B. 프로그램 및 프로젝트 관리
- 접근성 개선 프로젝트 기획 및 실행, 다부서 협업 및 조정, 성과 측정 및 평가

C. 커뮤니티 참여 및 관계 구축
- 장애인 단체 및 커뮤니티와의 협력, 이해관계자 관리

D. 교육 및 인식 제고
- 직원 교육 프로그램 개발, 리더십 발현 및 문화 형성

E. 보고 및 커뮤니케이션
- 보고서 작성 및 발표, 투명성 및 책임성 확보

고용 형태

- 대부분의 경우 정규직, 프로젝트 기반으로 계약직
- 소속 : 정부 기관, 대기업, 비영리 단체 등 공공 및 민간 부문
- 평균 근속 : 5~10년 이상(전략 수립 역할에 따름)

직업 요건

- 학력 – 기획 및 행정 관련 분야 학사 학위 (경영학, 사회학, 심리학, 교육학, 인적자원관리, 정보기술 등). 석사 학위 우대 (비즈니스 관리, 공공 정책, 접근성 및 포용성 관련)
- 경력 – 유사한 직무에서 최소 5~7년 경력 (접근성 분야, 프로젝트 관리, 정책 개발 등)
- 직장 내 관리 및 팀 리더 경험 필수

유사 직종

- 영국
: Access and Inclusion Manager, EDI Manager
- 미국
: Accessibility Program Manager, Access and Inclusion Director
- 호주 및 캐나다
: Accessibility Planning Coordinator, Inclusive Policy Manager

필수 기술 및 태도

- 전략적 사고 및 기획 능력
- 법률 및 규정 이해 능력
: 각 국가의 장애인 관련 법률에 대한 깊은 이해
- 프로젝트 관리 기술
: 예산 관리, 일정 관리, 자원 배분 등
- 커뮤니케이션 및 협상 능력
: 다양한 이해관계자와 효과적으로 소통
- 팀 리더 및 협업 능력
- 문제 해결 및 의사 결정 능력
- 문화적 민감성 및 포용적인 태도

고용 현황

- 미국 – 대기업 / 정규직 / 연봉 $70,000 ~ $100,000 (한화 약 8,000만 ~ 1억 2,000만 원) / 학사 학위 (경영학, 사회학 관련) / 최소 5년의 관련 경력 / 접근성 관련 프로젝트 관리 경험 필수
- 영국 – 비영리단체 / 정규직 / 연봉 £40,000 ~ £60,000 (한화 약 6,000만 ~ 9,000만 원) / 학사 학위 / 최소 3년의 정책 개발 및 기획 경험 / 공공 관련 경력 우대
- 캐나다 – 정부 기관 / 정규직 / 연봉 CAD 65,000 ~ CAD 90,000 (한화 약 6,000만 ~ 8,000만 원) / 석사 학위 우대 / 5년 이상의 접근성 정책 경험 / 우수한 커뮤니케이션 능력
- 프랑스 – 기술 전문 기업 / 정규직 / 연봉 €45,000 ~ €65,000 (한화 약 6,000만 ~ 8,500만 원) / 학사 학위 / 접근성 도구 및 소프트웨어 사용 경험 / 다국적 팀과의 협업 경험
- 일본 – 다국적 기업 / 정규직 / 연봉 ¥6,000,000 ~ ¥9,000,000 (한화 약 6,000만 ~ 9,000만 원) / 학사 학위 필수, 석사 학위 우대 / 글로벌 프로젝트 경험 / 정부 규제 및 정책에 대한 깊은 이해

• ‘접근성 기획 관리자’의 직무 개요

→ 조직의 접근성 전략과 정책을 수립하고 실행하며, 법률 준수, 프로그램 관리, 커뮤니티 참여를 통해 조직 전체의 접근성을 향상하는 역할을 담당

• 주요 과업 및 세부 업무

A. 접근성 전략 및 정책 수립

① 조직의 접근성 목표 설정

- ✓ 조직의 미션과 비전에 부합하는 접근성 목표 정의
- ✓ 장기적 및 단기적인 접근성 계획 수립
- ✓ 각 부서와 협력하여 목표 달성을 위한 전략 개발

② 법률 및 규정 준수 보장

- ✓ 지역 및 국가별 장애인 관련 법률과 규정 파악 및 준수

  예) 미국의 ADA, 캐나다의 Accessible Canada Act, 호주의 Disability Discrimination Act, 프랑스의 'Loi Handicap', 일본의 장애인차별해소법 등
- ✓ 법률 변경 사항을 지속적으로 모니터링하여 정책에 반영

③ 접근성 정책 개발 및 업데이트

- ✓ 내부 접근성 정책 및 절차 작성
- ✓ 정책과 절차의 정기적 업데이트
- ✓ 정책이 조직 전체에 효과적으로 전달되도록 커뮤니케이션 전략 수립

B. 프로그램 및 프로젝트 관리

① 접근성 개선 프로젝트 기획 및 실행

- ✓ 접근성 관련 프로젝트의 우선순위 설정 및 실행 계획 수립
- ✓ 예산, 일정, 자원 등을 효율적으로 관리
- ✓ 프로젝트 진행 상황 모니터링 및 보고

② 다부서 협업 및 조정

- ✓ 디자인, 개발, 마케팅, HR 등 다양한 부서와 협력하여 접근성 목표 통합
- ✓ 부서 간 접근성 관련 활동 조율 및 지원

③ 성과 측정 및 평가

- ✓ 접근성 활동의 성과를 측정할 KPI(핵심성과지표, Key Perfomance Indicator) 설정
- ✓ 정기적인 평가를 통해 목표 달성 여부를 확인 및 개선점 도출

C. 커뮤니티 참여 및 관계 구축

① 장애인 단체 및 커뮤니티와의 협력

- ✓ 지역 및 국가의 장애인 단체와 파트너십 구축
- ✓ 커뮤니티 피드백을 정책과 프로그램에 반영

② 이해관계자 관리

✓ 내부 이해관계자(경영진, 직원)와 외부 이해관계자(고객, 커뮤니티, 정부 기관)와의 연결 관리

✓ 접근성 인식을 높이기 위한 이벤트나 캠페인 기획

D. 교육 및 인식 제고

① 직원 교육 프로그램 개발

✓ 전 직원 대상 접근성 교육 프로그램 설계 및 실행

✓ 접근성 법률, 모범 사례, 고객 서비스 등에 대한 교육 제공

② 리더십 발현 및 문화 형성

✓ 조직 내 접근성 문화를 조성하고, 주 업무팀의 지지를 확보

✓ 성공 사례 공유하여 접근성의 중요성 강조

E. 보고 및 커뮤니케이션

① 보고서 작성 및 발표

✓ 접근성 관련 활동과 성과를 경영진 및 이사회에 보고

✓ 외부 이해관계자에게 공개할 보고서를 작성

② 투명성 및 책임성 확보

✓ 접근성 목표와 성과를 공개하여 조직의 투명성을 높임

✓ 피드백 메커니즘을 구축하여 지속적인 개선을 추구

• 국가별 주요 과업

- 미국: ADA 준수를 위한 전략 수립, 접근성 프로그램 총괄
- 캐나다: Accessible Canada Act에 따른 접근성 계획 수립 및 시행
- 호주: Disability Discrimination Act 준수 및 접근성 정책 개발
- 프랑스: 'Loi Handicap'에 따른 접근성 전략 수립 및 법률 준수
- 일본: '장애인차별해소법'에 따른 접근성 목표 설정 및 추진

접근성 교육 전문가
Access/Accessibility Education Specialist

Job info.

접근성 교육 전문가는 접근성 실천을 촉진하기 위해 교육 프로그램을 개발하고 제공하는 역할을 한다. 이 직무는 교육 자료를 작성하고 워크숍을 진행하여 직원과 장예 예술 관련 이해관계자에게 접근성 인식을 높이는 데 중점을 둔다.

주요 과업 및 세부 업무

A. 교육 프로그램 개발 및 실행
- 교육 니즈 분석, 커리큘럼 및 교육 자료 개발, 교육 세션 실행

B. 전문성 개발 및 역량 강화
- 직원 역량 강화 지원, 전문성 개발 프로그램 운영

C. 교육 효과 측정 및 개선
- 교육 성과 평가, 지속적인 학습 문화 조성

D. 인식 제고 및 캠페인
- 인식 제고 활동 기획, 커뮤니케이션 자료 개발

E. 외부 협력 및 네트워킹
- 전문 기관과의 협력, 커뮤니티 참여

고용 형태

- 교육기관이나 대형 조직에서 정규직, 프로젝트 또는 프로그램 단위로 계약직, 프리랜서로 교육 서비스 제공
- 소속 : 대학 등의 교육기관, 내부 교육을 시행하는 기업 및 공공기관, 교육 프로그램을 운영하는 비영리단체
- 평균 근속 : 3~5년 (프로젝트 기반 고용이 많아 근속 연수가 다양함)

직업 요건

- 학력 – 교육 및 커뮤니케이션 관련 분야 학사 학위 (교육학, 특수교육, 심리학, 인적자원 관리, 접근성 관련 분야 등). 접근성 관련 인증(CPACC, WAS 등), 교사 자격증 또는 교육 관련 자격증 우대
- 경력 – 2~5년 이상의 교육 경험 (접근성 분야 또는 포용성 관련 교육 경험 등)
- 교육 자료 개발 및 커리큘럼 설계 경험 우대

유사 직종

- 프랑스
: Médiateur culturel en accessibilité (접근성 문화 중재자)
- 일본
: Accessibility Training Coordinator
- 미국 및 영국
: Accessibility Educator, Disability Awareness Trainer

필수 기술 및 태도

- 교육 설계 및 실행 능력
- 접근성 법률 및 표준에 대한 지식
- 효과적인 커뮤니케이션 능력
: 다양한 학습자에게 내용을 전달하는 능력
- 창의적인 교육 방법론 적용 능력
- 피드백 수집 및 교육 프로그램 개선 능력
- 문화적 민감성 및 포용적인 태도

고용 현황

- 미국 – 교육기관 / 정규직 / 연봉 $50,000 ~ $75,000 (한화 약 6,000만 ~ 9,000만 원) / 교육학 학사 학위 / 최소 2년의 교육 자료 개발 경험 / 접근성 인증 (CPACC) 우대
- 영국 – 비영리단체 / 계약직 / 연봉 £30,000 ~ £45,000 (한화 약 4,500만 ~ 6,800만 원) / 학사 학위 / 접근성 관련 워크숍 진행 경험 / 프레젠테이션 기술 필수
- 캐나다 – 대학교 / 정규직 / 연봉 CAD 50,000 ~ CAD 70,000 (한화 약 4,600만 ~ 6,500만 원) / 교육 자료 개발 경력 3년 이상 / 접근성 표준에 대한 지식 / 우수한 커뮤니케이션 능력
- 프랑스 – 교육 기관 / 정규직 / 연봉 €35,000 ~ €50,000 (한화 약 4,600만 ~ 6,600만 원) / 학사 학위 / 접근성 교육 및 훈련 경험 / 강력한 조직력 및 계획 능력
- 일본 – 비영리단체 / 계약직 / 연봉 ¥4,000,000 ~ ¥6,500,000 (한화 약 4,000만 ~ 6,500만 원) / 학사 학위 필수 / 교육 및 프레젠테이션 경험 / 특히 다문화 팀과 협업 능력

• ‘접근성 교육 전문가’의 직무 개요

→ 조직 내외부의 이해관계자들에게 접근성에 대한 교육과 훈련을 제공하여 접근성 인식을 높이고, 실질적인 관련 역량을 강화하는 역할을 담당

• 주요 과업 및 세부 업무

A. 교육 프로그램 개발 및 실행

① 교육 니즈 분석

✓ 조직의 교육 요구사항 파악 및 우선순위 설정

✓ 직원들의 접근성 지식수준과 필요 역량 평가

② 커리큘럼 및 교육 자료 개발

✓ 접근성 법률, 지침, 모범 사례 등에 대한 교육 커리큘럼 개발

✓ 다양한 학습 스타일을 고려한 교육 자료(동영상, 프레젠테이션, 매뉴얼 등) 제작

③ 교육 세션 실행

✓ 워크숍, 세미나, 온라인 코스 등을 통해 교육 실시

✓ 실습 중심의 교육 통해 실제 업무 적용 지원

B. 전문성 개발 및 역량 강화

① 직원 역량 강화 지원

✓ 부서별 특화된 교육 제공하여 업무에 필요한 접근성 지식 전달

✓ 신규 직원 온보딩 과정에 접근성 교육 포함

② 전문성 개발 프로그램 운영:

✓ 접근성 전문가 양성을 위한 심화 교육 프로그램 개발

✓ 외부 교육 기회나 인증 프로그램 참여를 장려

C. 교육 효과 측정 및 개선

① 교육 성과 평가

✓ 교육 후 평가를 통해 학습 효과를 측정

✓ 피드백을 수집하여 교육 프로그램을 지속적으로 개선

② 지속적인 학습 문화 조성

✓ 접근성에 대한 지속적인 학습과 성장을 지원하는 문화와 환경 조성

✓ 내부 커뮤니티나 학습 그룹을 형성하여 지식 공유를 촉진

D. 인식 제고 및 캠페인

① 인식 제고 활동 기획

✓ 접근성의 중요성을 알리는 캠페인이나 이벤트를 기획

✓ 세계 접근성 인식의 날(Global Accessibility Awareness Day, GAAD)과 같이 특별한 날을 활용하

여 활동을 전개

② 커뮤니케이션 자료 개발

✓ 뉴스레터, 블로그, 소셜 미디어 등을 통해 접근성 관련 정보 공유

✓ 성공 사례와 모범 사례를 소개하여 긍정적인 변화를 촉진

E. 외부 협력 및 네트워킹

① 전문 기관과의 협력

✓ 접근성 관련 전문 기관이나 교육기관과 협력하여 최신 정보 습득

✓ 외부 전문가 초청하여 특별 강연이나 워크숍 개최

② 커뮤니티 참여

✓ 지역 사회나 업계의 접근성 커뮤니티에 참여하여 정보 교류

✓ 콘퍼런스나 세미나에 참석하여 최신 동향을 파악

• 국가별 주요 과업

- 영국: 접근성 교육 프로그램 개발 및 직원 훈련 제공
- 미국: 직원 및 경영진 대상 접근성 워크숍 및 세미나 개최
- 캐나다: 접근성 인식 제고를 위한 교육 자료 개발 및 교육 실행
- 프랑스: 접근성 교육 프로그램 운영 및 직원 역량 강화
- 호주: 접근성 원칙에 대한 직원 교육 및 지원
- 일본: 접근성에 대한 직원 교육 및 인식 제고 활동 수행

접근성 기술지원 전문가
Accessibility Education Specialist

Job info.

접근성 기술지원 전문가는 디지털 플랫폼과 환경이 모든 사용자, 특히 장애가 있는 사용자가 접근할 수 있도록 기술지원을 제공한다. 이 직무는 개발자 및 디자이너와 협력하여 접근성 기능을 구현하고 정기적인 접근성 테스트를 수행하여 지속적인 기술 발전을 이루는 데 기여한다.

주요 과업 및 세부 업무

A. 접근성 평가 및 준수 보장
- 접근성 평가 수행, 표준 및 지침 준수

B. 기술적 문제 해결 및 지원
- 접근성 이슈 식별 및 해결, 보조 기술지원

C. 기술 구현 및 개발 지원
- 접근성 기능 개발 지원, 프로토타입 개발 및 사용자 경험 개선

D. 기술 문서화 및 가이드라인 제공
- 접근성 기술 가이드라인 작성, 문서화 및 지식 공유

E. 교육 및 기술지원 제공
- 기술 전문가 교육, 지원 및 상담

고용 형태

- IT 기업이나 디지털 서비스 제공 업체에서 정규직, 특정 프로젝트 또는 기간 동안 계약직, 프리랜서로 컨설팅 제공
- 소속 : IT 및 소프트웨어 회사, 웹 및 앱 개발사, 정부 기관 및 공공 부문, 컨설팅 회사
- 평균 근속 : 3~5년 (기술 분야의 빠른 변화로 인해 근속 연수가 다양함)

직업 요건

- 학력 – 컴퓨터 기술 정보기술 관련 분야 학사 학위 (컴퓨터 공학, 소프트웨어 공학, 정보 기술, HCI(Human-Computer Interaction) 등). 웹 접근성 관련 인증(CPWA, CPACC 등) 우대
- 경력 – 2~5년 이상의 관련 경험 (웹 접근성, 소프트웨어 개발, UX/UI 디자인 등)
- 접근성 표준을 경험해 보거나 및 접근성 기술 구현 경험 우대

유사 직종

- 캐나다
: Digital Accessibility Specialist
- 호주
: Assistive Technology Coordinator
- 미국
: Accessibility Engineer, Technical Accessibility Analyst

필수 기술 및 태도

- 접근성 표준 및 지침에 대한 전문 지식
: WCAG, ARIA, Section 508 등
- 접근성 테스트 도구 사용 능력 (예: JAWS, NVDA)
- 웹 및 소프트웨어 개발 기술
: HTML, CSS, JavaScript 등
- 보조 기술에 대한 이해
: 스크린 리더, 음성 인식 소프트웨어 등
- 문제 해결 능력
: 접근성 이슈 식별 및 해결
- 상호 협업 능력
: 개발자, 디자이너와의 원활한 협업
- 지속적인 학습 태도
: 최신 기술과 표준에 대한 업데이트

고용 현황

- 미국 – 대기업 / 정규직 / 연봉 $60,000 ~ $90,000 (한화 약 7,200만 ~ 1억 800만 원) / 학사 학위 (경영학, 사회학 관련) / 최소 5년의 관련 경력 / 접근성 관련 프로젝트 관리 경험 필수
- 영국 – 비영리단체 / 정규직 / 연봉 £35,000 ~ £55,000 (한화 약 5,200만 ~ 8,000만 원) / 학사 학위 / 최소 3년의 정책 개발 및 기획 경험 / 공공 관련 경력 우대
- 호주 – 정부 기관 / 정규직 / 연봉 AUD 70,000 ~ AUD 100,000 (한화 약 6,100만 ~ 8,800만 원) / 석사 학위 우대 / 5년 이상의 접근성 정책 경험 / 우수한 커뮤니케이션 능력
- 프랑스 – 기술 전문 기업 / 정규직 / 연봉 €40,000 ~ €60,000 (한화 약 5,200만 ~ 7,800만 원) / 학사 학위 / 접근성 도구 및 소프트웨어 사용 경험 / 다국적 팀과의 협업 경험
- 일본 – 다국적 기업 / 정규직 / 연봉 ¥5,000,000 ~ ¥8,000,000 (한화 약 5,000만 ~ 8,000만 원) / 학사 학위 필수, 석사 학위 우대 / 글로벌 프로젝트 경험 / 정부 규제 및 정책에 대한 깊은 이해

• '접근성 기술 지원 전문가' 직무 개요

→ 조직의 제품, 서비스, 디지털 플랫폼 등의 접근성을 보장하기 위해 기술적 지원을 제공하며, 접근성 평가, 문제 해결, 기술 구현 등을 담당

• 주요 과업 및 세부 업무

A. 접근성 평가 및 준수 보장

① 접근성 평가 수행

✓ 웹사이트, 앱, 소프트웨어, 하드웨어 등의 접근성 검사 실시

✓ 자동화 도구와 수동 검사를 결합하여 정확한 평가 제공

② 표준 및 지침 준수

✓ WCAG, ARIA, Section 508, AODA, JIS X 8341-3 등 국제 및 국가별 접근성 표준 준수 지원

✓ 조직의 제품과 서비스가 해당 표준을 충족하는지 검토

B. 기술적 문제 해결 및 지원

① 접근성 이슈 식별 및 해결

✓ 개발 과정에서 발생하는 접근성 문제 식별 및 해결책 제시

✓ 디자이너, 개발자와 협력하여 접근성 개선

② 보조 기술지원

✓ 스크린 리더, 보조 입력 장치 등 보조 기술과의 호환성 검토

✓ 사용자 테스트를 통해 실사용자의 피드백을 수집하고 반영

C. 기술 구현 및 개발 지원

① 접근성 기능 개발 지원

✓ 접근성 향상을 위한 기능이나 모듈 개발 지원

✓ 해당 기능의 접근성 표준 준수 확인

② 프로토타입 개발 및 사용자 경험 개선

✓ 접근성을 고려한 프로토타입을 개발하고 테스트

✓ 사용자 경험(UX)을 개선하여 모든 사용자가 이용할 수 있도록 함

D. 기술 문서화 및 가이드라인 제공

① 접근성 기술 가이드라인 작성

✓ 접근성 모범 사례를 반영한 개발 가이드라인을 작성

✓ 디자인과 시스템에 접근성 원칙을 통합

② 문서화 및 지식 공유

✓ 접근성 관련 기술 문서 작성 및 유지 관리

✓ 내부 위키나 지식 베이스 등을 통해 정보 공유

E. 교육 및 기술지원 제공

① 기술 전문가 교육

✓ 기술팀을 대상으로 접근성 원칙과 구현 방법에 대한 교육을 제공

✓ 최신 접근성 기술과 도구에 대한 정보 공유

② 지원 및 상담

✓ 기술팀이 접근성 관련 이슈를 해결할 수 있도록 지원

✓ 프로젝트 초기 단계부터 접근성을 고려하도록 조언

• 국가별 주요 과업

- 미국: 디지털 접근성 준수 및 구현 지원, Section 508 및 ADA 준수
- 캐나다: 웹 및 디지털 콘텐츠의 접근성 평가, AODA 및 WCAG 준수
- 호주: 디지털 서비스의 접근성 보장, Australian Government Digital Service Standard 준수
- 프랑스: 디지털 접근성 책임자로서 RGAA 및 WCAG 준수 지원
- 일본: 디지털 접근성 표준(JIS X 8341-3) 준수 및 기술지원
- 영국: 웹 및 모바일 접근성 평가, WCAG 및 Equality Act 준수 지원

정리 및 시사점

1) 현재 해외 접근성 매니저에 대한 직업적 수요는 지속적으로 증가하고 있으며 이는 다양한 이유에 기인함

- 고용 공고의 증가, 기업 내 접근성 관심 확장, 사회적 관심 촉진 등의 이유로 접근성 매니저 관련 직무의 증가 추세를 알 수 있음
- 법적 규제 강화, 기술 발전, 기업의 사회적 책임, 경제적 이점 등 접근성 매니지먼트 직무 증가는 다양한 이유로 인하여 일어나는 사회적 변화

→ 접근성 매니지먼트 직무가 증가함에 따라 신규 직종의 창출, 직무 다양성 증가, 포용적 고용 환경 조성 등의 다양한 영향을 고용시장에 미치고 있음. 따라서 본 연구와 같이 접근성 매니저 직무에 대해 파악하는 것은 시대적 흐름에 걸맞음

2) 해외의 접근성 매니저 관련 연구 및 사례는 기업의 인식, 접근성과 포용성 실현 등의 분야에서 이루어지고 있음

- 유럽 내 기업의 지속가능성 보고서를 분석하여 장애와 접근성에 대한 기업들의 현주소를 분석함에 장애와 접근성 프레임이 어떻게 작용할 수 있는가를 파악
- 나아가 접근성을 적용하는 기업들의 현황과 이러한 적용이 미치게 될 영향에 대해 분석
- 미국과 영국 등 다양한 기관에서 접근성의 필요에 관한 연구 보고서와 가이드를 발행
- 기관이 커뮤니티를 반영하고 확장되는 방식, 교육 및 인식, 커뮤니케이션 등 사회적 유기성의 중요함을 강조하며 구체적으로 적용 가능한 방법과 지침, 다양한 통계 데이터 등 다각도에서 접근성을 인식하고 실현하는 과정에 필요한 정보들을 제공

→ **해외의 다양한 기업과 단체에서는 접근성 매니저와 같은 직업의 필요성을 제기하며, 조직 내에서 접근성을 실현하는데 필요한 실제적인 지침을 제공함으로써 접근성을 실현하는 방법에 대한 다양한 정보와 의견이 활발히 나타남. 이는 국내의 접근성 관련 논의의 활성화 필요를 요청함**

3) 해외의 접근성 매니저 직무를 크게 세 가지로 대별함

- 기획 및 전략, 교육 및 훈련, 기술지원 및 서비스 세 분류로 직무를 크게 나누려 함. 이는 앞선 접근성 매니저의 개념을 분석하며 '창작'과 '향유' 두 분야에서 활동하는 경우를 고려한 결과임
- 많은 예술 기관에서 접근성 업무를 효과적으로 관리하기 위해 전략적 기획, 교육, 기술지원 등으로 나누고 있으며, 접근성은 단순히 물리적 환경만이 아닌 디지털 콘텐츠, 서비스, 인식 개선 등 광범위한 영역을 포괄하므로, 각 분야의 전문성이 필요함

4) 해외의 접근성 매니저 직무를 수집 후 분석하여 정리함

- 지난 7월~8월 2달간 국외 채용사이트 LinkedIn, Indeed 혹은 접근성 관련 사이트 등에서 각 국가별 채용 공고를 모아 총 46개의 대표 직업으로 재구성함. 수집한 각 직업별 직무와 구체적인 업무를 접근성 매니저의 대표 직무와 업무로 구별하여 총 82개의 업무를 10가지 그룹으로 분석함

→ **정리한 데이터를 토대로 앞선 세 가지 분류에 따른 접근성 매니저의 직무와 과업 구체화: 이를 통해 해외의 접근성 매니저가 담당하는 업무와 현황을 체계적으로 파악하고, 국내에 도입 가능한 지점을 분석할 수 있음**

5) 해외의 접근성 매니저 직무 분석 결과

- 각 분류별로 대표적인 직업을 설정하여 해당 직업군의 개략적인 정보를 제공하였으며, 이 과정에서 주목할 만한 시사점은 다음과 같이 정리할 수 있음
- **첫째, 해외의 경우 접근성 논의가 오랫동안 지속됨에 따라 각 직무별 전문화가 이루어져 있음.** 가령 우리나라의 경우, 기획자와 교육자의 구분이 모호하거나, 기술지원이 기획 혹은 교육과 거리가 먼 전문 분야로 나타나는 경우가 많음. 해외사례의 경우, 각 직무의 전문가들이 유기적으로 협력하여 조직과 프로젝트의 접근성을 실현하려 함
- **둘째, 접근성 실현의 분야가 예술 분야에 국한되지 않고, 조직과 기술 전반에 걸쳐 다루어짐.** 기업의 경영 분야에서 접근성을 실현하거나, 지역 사회 커뮤니티와의 협업 등에서 다루어지며 접근성의 실현이 단순히 한 분야에 국한된 것이 아닌 시대적 변화에 따른 필요 요소임을 인지. 이에 따라 접근성을 실현하고 관리하는 차원에서 관련 정책 및 법령과의 지속적인 평가가 이루어질 수 있도록 지침과 가이드라인의 발행에 적극적임
- **셋째, 해당 직무의 필요성에 대해 공공과 민간 모두에게서 점진적으로 접근하고 있음.** 접근성 매니저 관련 직무의 증가 추세는 단지 공공에 국한되지 않음. 민간 기업과 비영리 단체, 소셜 서비스 제공을 담당하는 협회 등에서도 지속하여 접근성을 실현할 전문인력에 대해 고민. 이에 따라 각 국가에선 접근성 매니저를 양성하기 위해 국가와 민간 차원에서 다양한 워크숍과 교육과정, 인증 과정이 만들어짐

→ **따라서 우리는 국내 접근성 매니저 직무를 규정함에 있어 더욱 총체적이고 지속적인 접근성 실현을 위해 접근성 매니저의 직무를 설정해야 할 것이며, 단순히 한 개인에게 부여되는 책임이 아니라는 것을 인지해야 함**

제3절 해외 접근성 매니저 기관 분석

1. 해외 접근성 지원 기관 추세

접근성 지원 기관의 중요성

- 접근성은 한 사람의 업무로 실현 가능한 것이 아님
  - 한 가지의 접근성을 실현하기 위해서는 기획, 제작, 안내, 유지, 관리 등 다양한 차원의 도움이 필요함. 그렇기에 조직 내의 접근성 매니저 한 사람이 그 역할을 전부 도맡는 것이 아닌 다양한 기관과 단체들의 협업을 통해 종합적인 접근성 실현을 유치하려 함

- 접근성 지원 기관의 필요
  - 접근성 논의가 오래전부터 이루어진 영국, 미국 등의 국가에서는 이러한 접근성을 실현하기 위한 기관들의 필요성에 대해 꾸준히 연구가 이루어지고 있음

| 그림 3-6 | Time to Act(2021) & Time to Act: Two Years On(2023) British Council, On the Move



➪ British Council과 On the Move가 발간한 〈Time to Act〉(2021)[77]보고서에서는 유럽 내의 문화예술 부문에서 장애 예술가와 관객을 위한 접근성 부족 문제를 심층적으로 분석함

77) Floch, Y., & Baltà Portolés, J. (2021). *Time to Act: How lack of knowledge in the cultural sector creates barriers for disabled artists and audiences*. British Council.

- 크게 3가지 이유를 통해 접근성 지원의 필요성을 강조함
- 1) **기관들의 접근성 프로그램 지원 부족**: 전체 중 28%의 공연장과 축제만이 정기적으로 장애 예술 공연을 실행한다고 함. 그로 인해 장애인 관객을 위한 웹사이트 접근성이나 예약 시스템이 여전히 부족한 상황
- 2) **장애인 예술가를 위한 정보 부족**: 그 이유를 장애인 예술가들의 작품에 대한 정보 부족으로 듦. 많은 기관이 장애 예술가들의 작품을 접할 기회가 부족하며, 52%가 장애 예술에 대한 지식이 '부족하다'라고 답함
- 3) **재정적 지원의 중요성**: 예산을 확보한 기관들의 경우 장애인 예술가와 관객을 위한 프로그램을 더 성공적으로 운영할 수 있었음. 때문에 접근성 프로그램 확장에 예술위원회와 정부, 기금 단체들의 역할이 중요하다는 요청

- 해외 접근성 지원 기관의 발달
  - 영국의 경우 장애인 예술가와 관객을 위한 포괄적인 정책을 통해 문화예술 분야에서의 접근성을 확대. 이를 통해 다른 유럽 국가들에 접근성 관련 지원을 진행 중

➪ Time to Act(2021)의 후속 보고서인 〈Time to Act : Two Years On〉(2023)[78]에서는 접근성 지원 단체들의 성장을 잘 보여줌

- 1) **국가 간 네트워크의 증가**: 국가적 수준에서 장애인 예술가를 발굴하고 지원하는 네트워크가 증가하고 있으며, 특히 공연 예술 분야에서 이러한 움직임이 두드러짐
- 2) **예산 및 자원 할당의 성과**: 보고서에 따르면, 접근성에 전담 예산을 할당한 조직의 86%가 접근성 개선을 보고한 반면, 예산이 없는 경우 62%만이 개선을 보고
- 3) **Europe Beyond Access와 같은 국제 프로젝트**: 유럽 연합에서 시행 중인 이러한 프로젝트는 여러 국가 및 지역의 단체들을 강화하는 데 중요한 역할을 차지하며 전 세계적으로 장애 예술과 관련된 단체들이 증가하고 성장하는 배경이 되고 있음

- **이를 통해 접근성 지원 기관의 발달은 더욱 많은 장애 예술인과 관객들에게 접근성을 보장하기 위한 중요한 지점임을 확인할 수 있음**

- **따라서 본 절에서는 해외의 접근성 지원 기관들을 사업과 역할 두 가지 기준으로 나누어 분석하고, 각각의 단체 속에서 드러날 수 있는 시사점을 파악하고자 함**

2. 해외 접근성 지원 기관 분류 및 현황

지원 기관 분석

- 해외의 접근성 지원 기관 목록화
  - 예술 관련 접근성 강화를 위한 기관은 각 국가별로 다양하게 존재함. 좁게는 장애예술인 지원 단체에서부터 넓게는 국가의 예술위원회까지 그 범주는 넓음
  - 본 연구에서는 예술위원회와 국가의 지원이 중요하다는 앞선 선행연구를 토대로 이를 포함하여 기관을 중심으로 분석

78) Baltà Portolés, J. (2023). *Time to act: Two years on*. British Council.

• 수집한 접근성 매니지먼트 기관은 영국 9개, 미국 11개, 캐나다 5개, 프랑스 4개, 일본 5, 호주 4개로 총 38개를 대상으로 함

| 표 3-4 | 접근성 매니지먼트 관련 해외 기관 리스트

국가	기관명
영국	- 영국예술위원회(Arts Council England) - 언리미티드(Unlimited), 그래이아이(graeae) - 스테이지 텍스트(Stage Text), 보컬 아이즈(Vocal Eyes) - 애티튜드 이즈 에브리씽(Attitude is Everything) - 디스어빌리티 아츠 온라인(Disability Arts Online), 셰이프 아츠(Shape Arts) - Without Walls
미국	- 국가문화예술기금(National Endowment for the Arts, NEA) - NADC (National Arts and Disability Center) - International Association of Accessibility Professionals (IAAP) - 케네디 공연예술센터 VSA(Very Special Arts) - Art Beyond Sight, The Audio Description Project - Creative Growth Art Center - AXIS Dance Company, Deaf West Theatre - Level Access, Accessibility Partners
캐나다	- NaAC (National access Arts Centre) - Canada Council for the Arts - Kickstart Disability Arts & Culture - Rick Hansen Foundation - Canadian Hearing Society - Tangled Art + Disability
프랑스	- Acces Culture - FACIL'iti - APAJH(Association pour Adultes et Jeunes Handicapes) - Les Arts et Mouvants
일본	- 에이블아트컴퍼니(하나 아트센터Tanpopo-No-Ye Art Center HANA) - 액세서빌리티 네트워크(TA-net) - 국제장애인교류센터 빅아이(BiG-i) - NPO Media Access Support Center - The Nippon Foundation
호주	- Accessible Arts - Australian Disabled Access Consultants - DADAA - Arts Access Victoria

• 이를 크게 접근성 사업별 / 단체 역할별 두 가지 기준으로 구분
  - 앞선 접근성 매니저가 창작 / 향유 두 가지 기준에서 접근성을 실현했던 것과 해외 접근성 매니저 직무가 기획 / 교육 / 기술지원 세 가지 측면으로 나눠진 점을 고려하여 단체가 담당하는 업무가 크게 사업과 역할 두 가지로 나누어질 수 있다고 판단
  - 사업별 구분은 장애예술인 창작 지원 / 접근성 관람 서비스 지원 / 접근성 검수 및 컨설팅 지원 세 측면으로 다시 구분됨
  - 창작과 향유에 더불어 접근성에 대한 지속적인 관리가 중요하다는 점을 고려함

- 한편 단체 역할별 구분은 중심 역할과 세부 역할로 나뉨
- 이때의 기준은 보다 총체적인 접근을 통해 관리 혹은 커뮤니팅을 담당하는 단체와, 세부적인 접근성 실현 요소들을 다루며 직접적인 서비스를 제공하는 단체로 나눔

사업별 구분

가. 장애예술인 창작 지원

1) 국가별 단체

| 표 3-5 | 장애예술인 창작 지원 국가별 단체 목록

영국	Unlimited, Shape Arts, Graeae Theatre Company
미국	Creative Growth Art Center, Deaf West Theatre, AXIS Dance Company
캐나다	National Access Arts Centre (NaAC), Kickstart Disability Arts & Culture
프랑스	APAJH, Les Arts et Mouvants
호주	DADAA, Arts Access Victoria
일본	하나 아트센터(Tanpopo-No-Ye Art Center HANA), 국제장애인교류센터 빅아이(BiG-i)

2) 창작 지원 단체들의 특징

- 장애 예술가 중심으로 운영
  - 장애 예술가들이 스스로의 목소리와 창의성을 표현할 수 있도록 지원함으로써 예술가들의 자율성을 높이고, 작품에 대한 주도권을 부여
  - 기존의 예술계에서는 장애 예술가들이 주변화되거나 제한된 기회를 제공받는 경우가 많았음. 이러한 단체들은 이러한 구조적 문제를 해결하고, 장애 예술가들이 동등한 기회를 가질 수 있도록 노력
  - 예를 들어, 영국의 Unlimited는 장애 예술가들이 직접 예술 프로젝트를 주도할 수 있도록 대규모 지원금을 제공하며, NaAC는 장애 예술가를 위한 전시 기회를 제공

- 전문적 개발 및 역량 강화 지원
  - 예술적 기술뿐만 아니라 전문적인 역량을 강화할 수 있는 교육 및 멘토링 프로그램을 제공
  - 장애 예술가들이 지속적으로 성장하고, 전문 예술인으로서 인정받기 위한 지속적인 교육과 지원 시행

- 커뮤니티 구축 및 네트워킹
  - 장애 예술가들 간의 네트워킹을 통해 협업을 촉진하고, 커뮤니티를 활성화하여 장애 예술계 전반의 다양성과 창의성을 높임
  - Unlimited의 경우, 영국과 다른 국가의 예술가들이 함께 작업할 수 있는 기회를 제공하며 International Open Awards를 통해 글로벌 파트너십을 형성

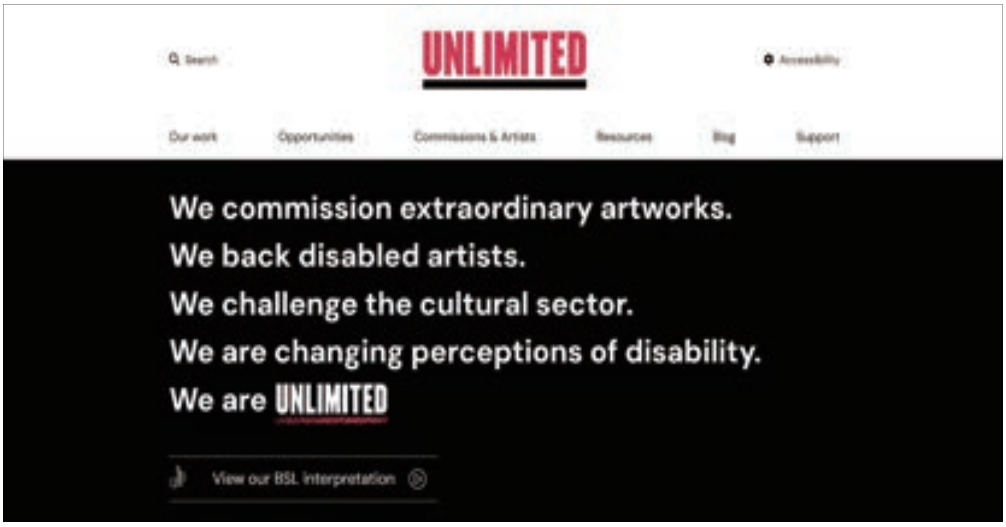
- 주요 사업 및 서비스
  - 기금 및 커미션 제공 : 장애 예술가들에게 창작 활동을 위한 재정적 지원을 제공
  - 전문성 개발 및 교육 프로그램 : 예술가들의 역량 강화를 위한 워크숍, 멘토링, 교육 프로그램을 운영
  - 전시 및 공연 기회 제공 : 장애 예술가들의 작품을 대중에게 소개하는 전시회나 공연을 주최
  - 네트워킹 및 협업 기회 제공 : 예술가들 간의 교류와 협업을 촉진하는 플랫폼을 제공
  - 국제 교류 프로그램 : 해외 기관과의 협력을 통해 예술가들의 국제적 활동을 지원
  - 정책 옹호 및 인식 제고 : 장애 예술에 대한 사회적 인식을 높이고 정책 개선을 촉구

- 두드러지는 지점
  : 재정 지원과 창작 기회 제공이 핵심적인 역할을 하며, 예술가 중심의 운영 방식이 공통적으로 나타남

3) 주요 단체별 성과

- **〈영국〉 Unlimited**

| 그림 3-7 | UNLIMITED 홈페이지



| 표 3-6 | UNLIMITED 분석표

위치	런던(London), 영국(UK)
설립 연도	2013년 (프로그램 시작은 2008년)
운영형태	비영리 단체 및 장애 예술 커미셔닝 프로그램
접근성 실현	장애 예술가들을 위한 자금 지원 및 창작 지원 서비스 제공
주요성과	- 400명 이상의 장애 예술가 지원 - 접근성 가이드라인 배포 - 다수의 국제 협력 프로젝트 수행
운영 프로그램	- Unlimited Commissions - Emerging Artists Awards - International Collaborations
웹사이트	https://weareunlimited.org.uk/

- 개요
  - Unlimited는 영국의 장애 예술가들을 지원하는 대표적인 단체로, 재정 지원과 창작 기회를 제공하여 예술가들이 자신의 작품을 개발하고 발표할 수 있도록 도움

- 특징 및 특색
  - 예술가 주도형 프로그램 : 예술가들이 자신의 프로젝트를 직접 기획하고 실행할 수 있도록 지원
  - 대규모 자금 및 멘토링 지원 : 상당한 규모의 지원금과 멘토링을 제공하여 예술가들이 재정적/기술적 제약 없이 창작에 전념할 수 있도록 도움
  - 국제 협력 : 해외 기관과의 다양한 국제 파트너십을 통해 예술가들의 작품이 국제적으로 소개될 수 있도록 지원

- 조직구성의 특이점
  - 장애 예술가와 비장애인 전문가의 협업 : 조직 내에서 다양한 배경의 구성원들이 함께 일하며, 포용적인 문화를 조성
  - 파트너십 모델 : Arts Council England, British Council, 크리에이티브 스코틀랜드, 웰시 예술위원회 등과의 파트너십을 통해 운영

- 주요성과

1) Unlimited Commissions
  - 장애 예술가들에게 작품 개발을 위한 재정 지원을 제공하는 프로그램
  - 2008년 이후로 400명 이상의 예술가에게 총 £4백만 이상의 지원금을 제공
  - 예술가 Aidan Moesby의 기후 변화와 정신 건강을 주제로 한 작품 "I Was Naked, Smelling of Rain"이 지원을 받아 제작

2) Emerging Artists Awards
  - 신진 예술가들을 위한 지원 프로그램으로, 작업 초기 단계의 예술가들에게 기회를 제공
  - 다수의 신진 예술가가 해당 프로그램을 통해 전문 예술가로 성장하게 됨

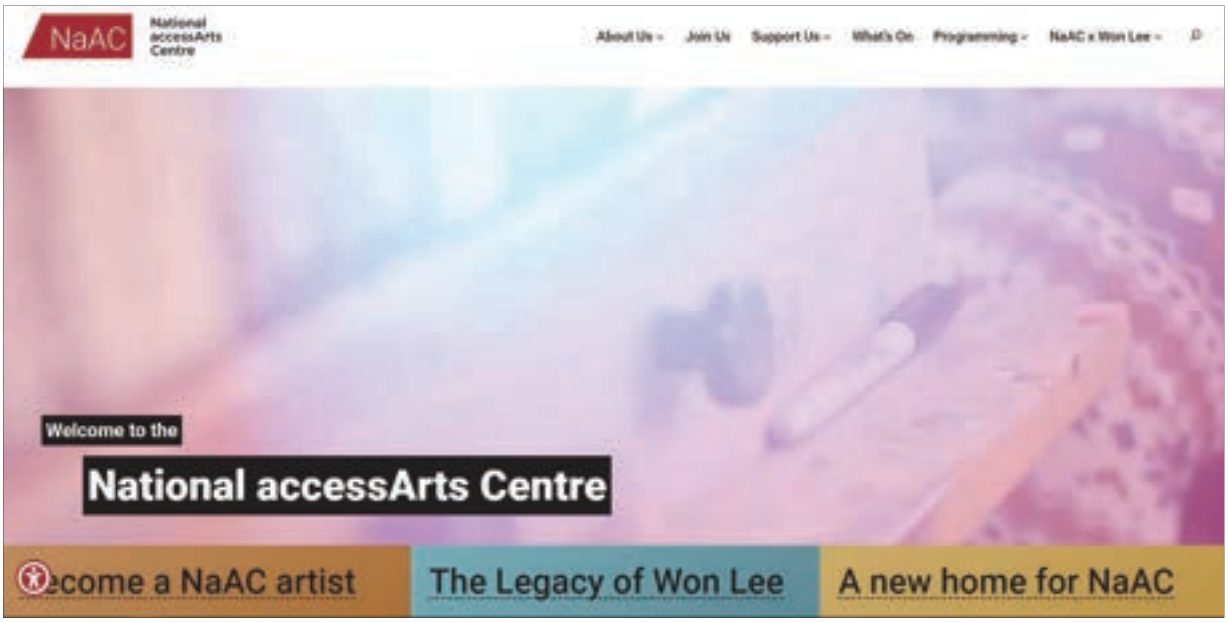
3) Open Awards
  - 15명의 장애 예술가에게 연극, 사진, 라디오 드라마 등 다양한 예술 분야에서 새로운 작품을 창작하도록 737,500파운드의 기금을 지원
  - 퀴어, 장애, 보트하우스 주민의 삶을 기록한 사진 시리즈와 던전 앤 드래곤에서 영감을 얻은 영국 수어(BSL) 작품 등이 제작

- **〈캐나다〉 National Access Arts Centre (NaAC)**

- 개요
  - NaAC는 캐나다의 발달장애 예술가들을 지원하는 기관으로, 예술 교육과 창작 지원을 통해 예술가들의 잠재력을 최대한 발휘할 수 있도록 도움

- 특징 및 특색
  - 발달장애 예술가 특화 지원 : 발달장애 예술가들의 독특한 예술적 표현을 존중하고 지원
  - 포용적 교육 환경 : 각 개인의 능력과 필요에 맞춘 맞춤형 교육 프로그램을 제공
  - 커뮤니티 참여 강화 : 지역 사회와의 연계를 통해 예술가들의 사회 참여를 촉진

| 그림 3-8 | NaAC 홈페이지



| 표 3-7 | NaAC 분석표

위치	캘거리(Calgary), 캐나다(Canada)
설립 연도	1975년 (전신은 In-Definite Arts)
운영형태	비영리 단체 및 장애 예술가 지원 기관
접근성 실현	발달장애 예술가들을 위한 예술 교육 및 창작 지원 서비스 제공
주요성과	- 300명 이상의 예술가 지원 - 자국 내 최대 규모의 장애 예술 프로그램 운영 - 국제 전시회 참가 및 개최
운영 프로그램	- Studio Programs - Exhibition Programs - Community Outreach
주소	https://accessarts.ca/

- 조직구성의 특이점
  - 전문 예술 교육자와 발달장애 전문가의 협업 : 예술 교육과 장애 이해를 위한 전문인력이 함께 일함
  - 예술가 중심의 스튜디오 운영 : 예술가들이 자유롭게 창작할 수 있는 공간을 제공

- 주요성과

1) Studio Programs

- 예술가들이 다양한 매체를 활용하여 작품을 창작할 수 있도록 지원하는 프로그램
- 300명 이상의 예술가가 이 프로그램에 참여하여 작품을 제작

2) NaAC Exhibition Programs

- 국내외에서 전시회를 개최하여 예술가들의 작품을 전시해 대중에게 소개함으로써 예술가들의 인지도를 높임
- 2019년 "This Is Us" 전시회에서는 50명 이상의 예술가의 작품이 소개

3) Community Outreach

- 지역 사회와 협력하여 예술 프로그램을 확장
- 학교, 병원 등에서 예술 프로그램을 운영

• 〈일본〉 Able Art Japan

| 그림 3-9 | Able Art Japan 홈페이지



| 표 3-8 | Able Art Japan 분석표

위치	도쿄(Tokyo), 일본(Japan)
설립 연도	1994년
운영형태	비영리 단체 및 장애 예술 지원 기관
접근성 실현	장애 예술가의 창작 활동 지원 및 사회 인식 개선 활동 전개
주요성과	- 다수의 국내외 전시회 개최 - 장애 예술가의 작품을 통한 사회 인식 변화 촉진 - 교육 프로그램을 통한 예술가 역량 강화
운영 프로그램	- Able Art Movement - Exhibitions and Events - Education Programs
주소	https://www.ableart.org/

- 개요
  - Able Art Japan은 일본에서 장애 예술가들의 창작 활동을 지원하고, 예술을 통해 사회적 인식 변화를 추구하는 단체

- 특징 및 특색
  - 사회적 인식 변화 추구 : 예술을 매개로 장애에 대한 편견을 없애고 포용적인 사회를 만드는 것을 목표로 함
  - 국제 교류 활성화 : 해외 예술가들과의 교류를 통해 새로운 예술적 시각과 기회를 제공
  - 다양한 예술 분야 지원 : 시각예술뿐만 아니라 공연예술, 문학 등 다양한 분야의 예술가들을 지원

- 조직구성의 특이점
  - 장애 예술가와 기획자들의 협업: 프로그램 기획부터 실행까지 예술가들이 적극 참여
  - 네트워크 형성: 일본 전역의 관련 단체와 협력하여 활동 범위를 확대

- 주요성과

1) Able Art Movement
   - 장애 예술가들의 작품을 소개하고 사회적 인식을 변화시키기 위한 운동
   - 1990년대 초반부터 현재까지 다수의 전시회와 이벤트를 통해 장애 예술에 관심을 높임
   - 2018년 "Art to Change the World" 전시회에서는 100여 점의 작품이 전시

2) Able Art University
   - 창의적인 자기표현과 학습을 지원하는 아틀리에 프로그램
   - 예술 워크숍과 세미나를 통해 예술가들의 역량을 강화
   - 장애 여부와 상관없이 모든 참가자가 예술 활동을 통해 서로의 다름을 존중하며 성장할 수 있도록 지원

3) Exhibitions and Events
   - A/A Gallery와 Atelier Pole Pole 같은 전시 공간을 통해 장애인 예술가들의 작품을 전시
   - Pocorart Exhibition와 같은 공개 모집 전시회 진행

나. 접근성 관람 서비스 지원

1) 국가별 단체

| 표 3-9 | 접근성 관람 서비스 국가별 단체 목록

영국	VocalEyes, StageText, Attitude is Everything
미국	Art Beyond Sight, The Audio Description Project
캐나다	Tangled Art + Disability
프랑스	Accès Culture
호주	Accessible Arts
일본	NPO Media Access Support Center, TA-net

2) 관람 지원 단체들의 특징

- 다양한 장애인을 위한 접근성 서비스 제공
  - 문화예술은 모든 사람의 권리이며, 장애로 인해 이를 제한받지 않도록 문화 향유 권리 보장
  - 청각, 시각, 신체적 장애 등 다양한 장애 유형에 맞춘 오디오 설명, 자막, 수어 통역 등 다양한 접근성 서비스를 제공

- 인식 제고 및 교육 제공
  - 문화기관의 직원들에게 접근성에 대한 교육을 제공하여 서비스 품질을 향상
  - 지속적인 서비스 개선을 위한 조직의 접근성에 대한 이해와 전문성 향상 서비스 제공

- 문화기관과의 협력
  - 공연장, 박물관 등과 협력하여 접근성 서비스를 통합
  - 물리적 장소뿐만 아니라, 디지털 콘텐츠 접근성을 높이는 데 도움
  - 특히 문화기관들이 자체적으로 접근성 서비스를 제공하기 어려운 경우가 많기에 전문 단체로서 협력

- 주요 사업 및 서비스
  - 접근성 서비스 제공 : 오디오 설명, 자막, 수어 통역 등 장애인 관객을 위한 서비스를 제공
  - 문화기관과의 협력 : 공연장, 박물관 등과 협력하여 접근성 서비스를 제공
  - 교육 및 컨설팅 제공 : 문화기관의 직원들을 대상으로 접근성 교육을 시행하고, 서비스 개선을 위한 컨설팅을 제공
  - 정보 제공 플랫폼 운영 : 접근 가능한 행사 정보를 제공하는 웹사이트나 앱을 운영
  - 정책 옹호 및 캠페인 : 접근성에 대한 인식을 높이고 정책 개선을 촉구

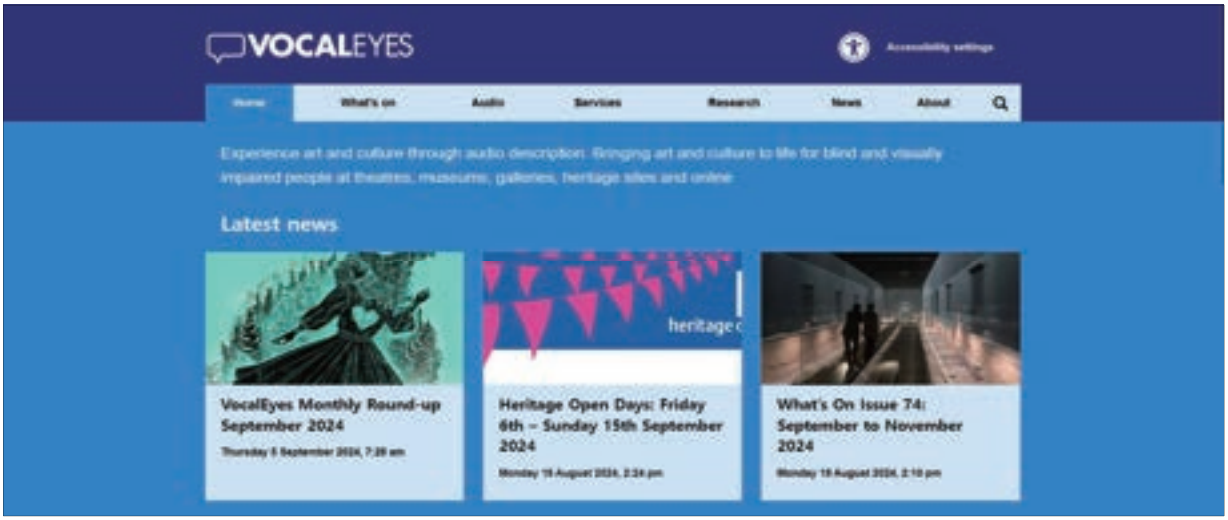
- 두드러지는 지점

  : 접근성 서비스의 전문성과 문화기관과의 협력이 핵심이며, 장애인 관객의 문화 참여 권리 보장에 중점

3) 주요 단체별 성과

- 〈영국〉 VocalEyes

| 그림 3-10 | VocalEyes 홈페이지



| 표 3-10 | VocalEyes 분석표

위치	런던(London), 영국(UK)
설립 연도	1998년
운영형태	비영리 단체
접근성 실현	시각장애인을 위한 오디오 설명 서비스 제공
주요성과	- 연간 200회 이상의 오디오 설명 제공 - 100개 이상의 문화 기관과 협력 - 접근성 개선을 위한 컨설팅 제공
운영 프로그램	- Audio Description Services - Training and Consultancy - Talking Images
웹사이트	https://vocaleyes.co.uk/

- 개요
  - VocalEyes는 영국 런던에 기반을 둔 비영리 단체로, 시각장애인을 위한 오디오 설명 서비스를 제공하여 문화예술 접근성을 향상하는 것을 목표로 함

- 특징 및 특색
  - 전문 오디오 설명 서비스 : 공연, 전시, 행사 등 다양한 문화예술에서 고품질의 오디오 설명 서비스를 제공. 이를 통해 시각장애인 관객이 문화 콘텐츠를 더욱 풍부하게 경험할 수 있도록 지원
  - 창작, 관람, 홍보 등 다양한 서비스 제공 : 극장 및 제작자를 위한 오디오 서비스 컨설팅, 시각장애인 방문객을 위한 서비스, 오디오 공연이나 행사 홍보를 수행하는 커뮤니티의 역할도 수행

- 조직구성의 특이점
  - 장애 친화적 조직 구조 : 영국 정부의 Disability Confident scheme 1단계를 인증받은 조직으로, 장애 당사자를 통해 보다 직접적인 프로그램 설계가 가능
  - 파트너십 모델 : 박물관, 갤러리, 문화유산 등 영국 전역의 문화기관과 오픈 하우스 런던, 왕립 시각장애인 협회, 아트 펀드 등 다양한 단체와 협력하여 접근성을 확대

- 주요성과

1) London Beyond Sight campaign
  - 2012년 주최한 캠페인으로 런던 랜드마크를 볼 수 없는 사람들이 즐길 수 있도록 오디오 설명을 녹음
  - 앤드류 삭스, 앨리슨 스테드먼, 바바라 윈저와 같은 런던의 유명인사들이 참여
  - 2016년에는 공개 라이센스를 받아 보다 많은 사람에게 녹음을 공개함

2) 자체 피드백 시스템
  - 자신들의 오디오로 설명된 극장 공연, 박물관, 갤러리, 유적지 또는 온라인 영화에 대한 피드백 양식 제공
  - 온라인을 통해서 익명으로 답변 제출도 가능하며, 메일을 통해 전달도 가능
  - 커뮤니티로서의 역할과 발전을 위한 피드백 수용 과정을 자연스럽게 이어지게 만듦

3) Audio-described Architecture Tours
  - 2006년부터 오디오 아키텍쳐 투어 개발을 선도
  - 건물을 더 넓은 관객층에 개방하고, 건축가와 디자이너에게는 전문성 개발을 위한 새로운 방식을 제공
  - 라이브 인터랙티브 투어를 통해 건물의 이야기와 공간, 재료를 이해할 수 있도록 제공
  - 시각장애인이 촉각, 소리, 후각, 빛, 대비 및 색상을 통해 환경을 어떻게 해석하는지를 탐구

- **〈캐나다〉 Tangled Art + Disability**

| 그림 3-11 | Tangled Art + Disability 홈페이지



| 표 3-11 | Tangled Art + Disability 분석표

위치	토론토(Toronto), 캐나다(Canada)
설립 연도	2003년
운영형태	비영리 단체 및 장애 예술 센터
접근성 실현	장애 예술가들의 작품 전시 및 접근 가능한 예술 관람 환경 제공
주요성과	- 장애 예술 전용 갤러리 운영 - 연간 다수의 전시회 및 이벤트 개최 - 접근성 표준을 적용한 전시 공간 조성
운영 프로그램	- Exhibition Programs - Educational Workshops - Accessibility Consulting
웹사이트	https://tangledarts.org/

- 개요
  - Tangled Art + Disability는 캐나다 토론토에 위치한 장애 예술 전용 갤러리이자 단체로, 장애 예술가들의 작품을 전시하고 접근 가능한 예술 관람 환경을 제공

- 특징 및 특색
  - 장애 예술 전용 공간 : 장애 예술가들의 작품만을 전시하는 전용 갤러리를 운영
  - 접근성 표준 적용 : 전시 공간과 프로그램에 접근성 표준을 철저히 적용하여 모든 관객이 이용할 수 있도록 함
  - 예술과 사회 변화의 연결 : 예술을 통해 사회적 인식을 변화시키고 포용성을 증진

- 조직구성의 특이점
  - 장애 예술가와 큐레이터의 참여 : 조직 내에 장애 예술가와 큐레이터가 적극적으로 참여하여 프로그램을 기획하고 운영
  - 커뮤니티 기반 운영 : 지역 사회와 긴밀히 연계하여 다양한 참여를 끌어냄

- 주요성과

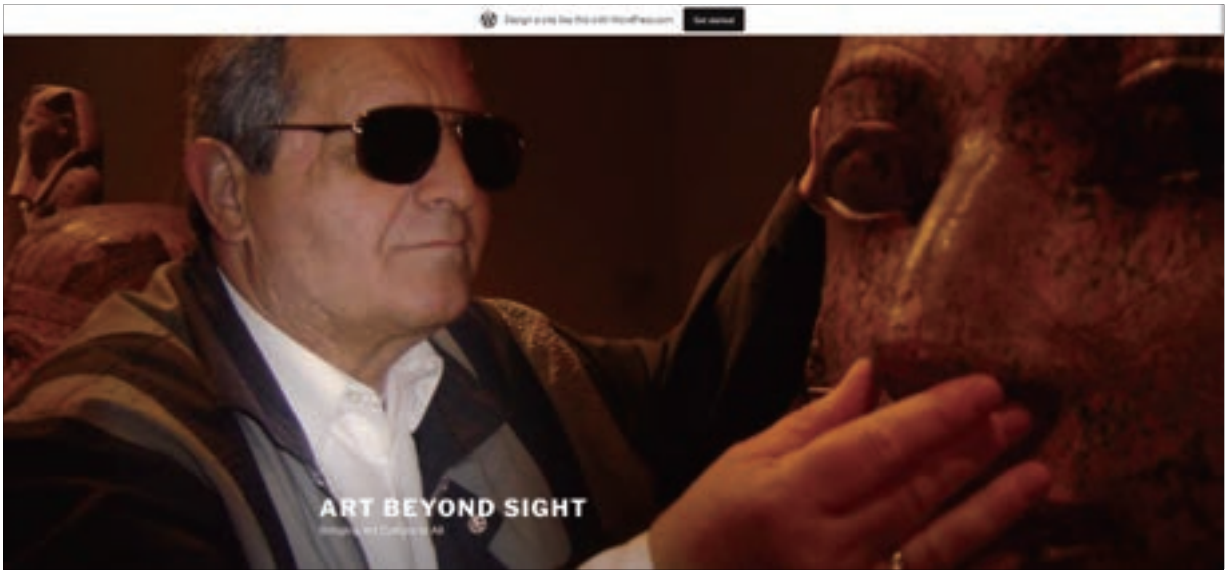
1) Exhibition Programs
   - 연간 여러 차례의 전시회를 개최하여 장애 예술가들의 작품을 소개
   - 매년 수천 명의 관람객이 전시회를 방문하며, 장애 예술에 관심을 향상시킴

2) Educational Workshops
   - 예술 워크숍과 교육 프로그램을 통해 장애인과 비장애인이 함께 예술을 경험할 수 있도록 유도
   - 참여자들의 예술적 역량 강화와 상호 이해 증진에 기여

3) Accessibility Consulting
   - 다른 예술 기관에 접근성 개선을 위한 컨설팅을 제공
   - 여타 여러 기관이 Tangled의 지도를 받아 접근성을 향상시킴

• 〈미국〉 Art Beyond Sight

| 그림 3-12 | Art Beyond Sight 홈페이지



- 개요
  - Art Beyond Sight는 미국에서 시각장애인과 다양한 장애인들을 위한 예술 교육과 접근성 서비스를 제공하는 단체로, 박물관과 문화기관의 접근성 향상을 위해 노력

- 특징 및 특색
  - 교육과 접근성의 융합 : 예술 교육과 접근성 서비스를 결합하여 장애인들이 예술을 경험하고 참여할 수 있도록 지원
  - 광범위한 협력 네트워크 : 전 세계의 박물관, 문화기관, 교육자들과 협력하여 접근성 프로그램을 개발
  - 다양한 장애 유형 지원 : 시각장애인뿐만 아니라 청각장애인, 지적장애인 등 다양한 장애인을 위한 프로그램을 운영

| 표 3-12 | Art Beyond Sight 분석표

위치	뉴욕(New York), 미국(USA)
설립 연도	1987년 (전신은 Art Education for the Blind)
운영형태	비영리 단체
접근성 실현	시각장애인 및 다양한 장애인을 위한 예술 교육 및 접근성 서비스 제공
주요성과	- 100개 이상의 박물관과 협력 - 교육 자료 및 접근성 가이드라인 개발 - 국제 콘퍼런스 개최를 통해 접근성 인식 제고
운영 프로그램	- Art Beyond Sight Collaborative - Museum Education Initiative - Awareness and Training Programs
웹사이트	http://www.artbeyondsight.org/

- 조직구성의 특이점
  - 전문가와 장애인 당사자의 협업 : 예술가, 교육자, 장애인 당사자들이 함께 프로그램을 개발하고 실행
  - 다학제적 접근: 예술, 교육, 심리학 등 다양한 분야의 전문가들이 참여

- 주요성과

1) Art Beyond Sight Collaborative
  - 박물관과 문화기관들이 접근성 프로그램을 개발하고 공유할 수 있는 네트워크
  - 100개 이상의 기관이 참여하여 접근성 자료와 모범 사례를 공유

2) Museum Education Initiative
  - 박물관 교육자들을 대상으로 접근성 교육을 제공
  - 장애인 관객을 위한 프로그램을 개발하도록 지원
  - 다수의 박물관에서 장애인 관객을 위한 프로그램이 도입

3) Awareness and Training Programs
  - 접근성에 대한 인식을 높이고 전문성을 강화하기 위한 교육과 워크숍을 제공
  - 연간 수백 명의 교육자와 직원들이 교육을 이수하여 기관의 접근성을 개선

다. 접근성 검수 및 컨설팅 지원

1) 국가별 단체

| 표 3-13 | 접근성 검수 서비스 국가별 단체 목록

영국	영국예술위원회(Arts Council England), Shape Arts, Disability Arts Online
미국	NADC (National Arts and Disability Center), IAAP, Level Access
캐나다	Rick Hansen Foundation
프랑스	FACIL'iti
호주	Australian Disabled Access Consultants, Accessible Arts
일본	The Nippon Foundation

2) 검수 지원 단체들의 특징

- 전문 컨설팅 및 인증 제공
  - 기관이나 기업이 접근성 관련 법률과 표준을 준수할 수 있도록 전문적인 컨설팅을 제공

- 접근성은 법률적 의무이기도 하며, 이를 준수하지 않을 경우 법적 문제가 발생할 수 있기에 예방적 차원에서 접근

• 접근성 평가 및 개선 방안 제시
  - 건축물, 웹사이트, 서비스 등을 체계적으로 평가하여 개선점을 도출
  - 전문적인 평가 도구와 방법론을 통해 실질적인 개선이 가능하며, 사용자 경험을 향상

• 교육 및 역량 강화 지원
  - 조직 내부의 접근성 인식을 높이고, 직원들의 역량을 강화
  - 지속적인 접근성 유지를 위해서는 조직 구성원들의 이해와 참여가 필수적

• 주요 사업 및 서비스
  - 접근성 평가 및 감사 : 시설, 서비스, 디지털 플랫폼의 접근성을 평가하고 개선 방안을 제시
  - 컨설팅 서비스 제공 : 조직이 접근성 표준과 법률을 준수하도록 전문적인 자문을 제공
  - 교육 및 인증 프로그램 운영 : 접근성 전문가를 양성하고 인증을 부여
  - 접근성 솔루션 개발 : 기술적 솔루션을 개발하여 접근성을 향상.
  - 정책 개발 및 옹호 : 접근성 관련 정책과 표준의 개발을 지원하고, 정부와 협력

• 두드러지는 지점
  : 전문적인 평가와 컨설팅을 통해 조직의 접근성 준수와 개선을 지원하며, 교육과 인증을 통한 전문성 강화에 집중

3) 주요 단체별 성과

• 〈미국〉 International Association of Accessibility Professionals (IAAP)

| 그림 3-13 | IAAP 홈페이지



| 표 3-14 | IAAP 분석표

위치	애틀랜타(Atlanta), 미국(USA)
설립 연도	2014년
운영형태	비영리 단체
접근성 실현	접근성 전문가 인증 및 교육 프로그램 제공
주요성과	- 수천 명의 접근성 전문가 인증 부여 - 글로벌 접근성 커뮤니티 형성 - 다수의 교육 프로그램 및 리소스 제공
운영 프로그램	- Certification Programs (CPACC, WAS, CPABE) - Education and Training - Webinars and Conferences
웹사이트	https://www.accessibilityassociation.org/

- 개요
  - International Association of Accessibility Professionals(IAAP)는 접근성 분야의 전문성을 강화하고 표준을 수립하기 위해 설립된 글로벌 조직으로, 접근성 전문가들의 역량을 인증하고 교육을 제공하여 전 세계의 접근성 수준을 향상시키는 데 기여

- 특징 및 특색
  - 전문가 인증 프로그램 운영: 접근성 분야의 전문성을 인증하는 CPACC(Certified Professional in Accessibility Core Competencies), WAS(Web Accessibility Specialist) 등의 자격증을 제공
  - 대규모 자금 및 멘토링 지원: 상당한 규모의 지원금과 멘토링을 제공하여 예술가들이 재정적/기술적 제약 없이 창작에 전념할 수 있도록 도움
  - 국제 협력 : 해외 기관과의 다양한 국제 파트너십을 통해 예술가들의 작품이 국제적으로 소개될 수 있도록 지원

- 조직구성의 특이점
  - 회원 중심 운영 : 개인 회원, 기업 회원, 교육기관 회원 등 다양한 회원들이 참여하여 조직을 이끔
  - 다양한 전문 분야 커버 : 디지털 접근성, 건축 접근성, 교육 접근성 등 다양한 분야의 전문가들이 협업

- 주요성과

1) Certification Programs
   - 접근성 분야의 전문성을 인증하는 자격증을 제공하여 전문가의 역량을 공식적으로 인정
   - 전 세계 수천 명의 전문가들이 자격증을 취득하여 전문성을 인정받았으며, 이는 접근성 분야의 고용시장에서의 경쟁력 향상으로 이어짐

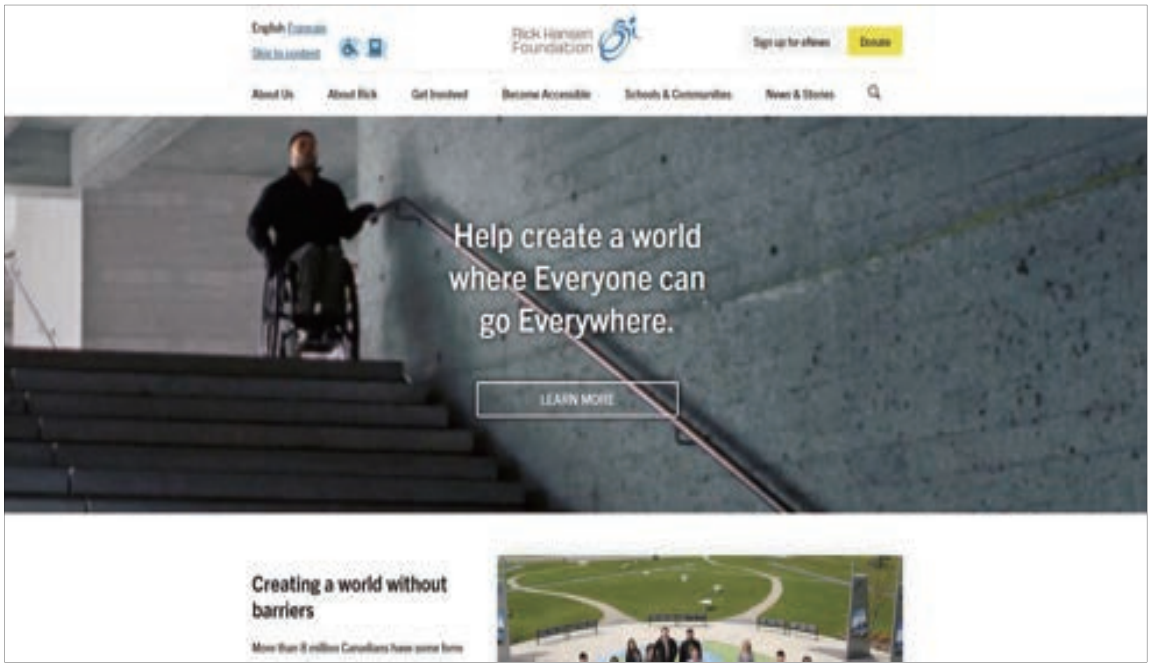
2) Education and Training
   - 온라인 교육, 워크숍, 세미나 등을 통해 접근성에 대한 교육을 제공
   - 기업과 기관의 직원들이 교육을 통해 접근성에 대한 이해를 높였으며, 실제 프로젝트에 적용하여 접근성을 개선

3) Webinars and Conferences

- 정기적인 웨비나(웹+세미나)와 연례 콘퍼런스를 개최하여 최신 동향과 모범 사례를 공유
- 다양한 주제의 세션을 통해 회원들이 최신 정보를 습득하고 네트워킹을 강화

• 〈캐나다〉 Rick Hansen Foundation

| 그림 3-14 | Rick Hansen Foundation 홈페이지



| 표 3-15 | Rick Hansen Foundation 분석표

위치	밴쿠버(Vancouver), 캐나다(Canada)
설립 연도	1988년
운영형태	비영리 단체
접근성 실현	건축물의 접근성 평가 및 인증 프로그램 운영, 교육 제공
주요성과	- 1,300개 이상의 건축물 평가 - RHFAC 전문가 양성 - 접근성 인식 제고 캠페인 전개
운영 프로그램	- Rick Hansen Foundation Accessibility Certification (RHFAC) - Education Programs - Awareness Campaigns
웹사이트	https://www.rickhansen.com/

- 개요
  - Rick Hansen Foundation은 캐나다의 휠체어 마라톤 선수이자 장애인 권익 운동가인 Rick Hansen이 설립한 비영리 단체로, 장애인의 이동성과 접근성을 향상시키는 것을 목표로 함

▪ 건축물의 접근성을 평가하고 인증하는 프로그램을 운영하며, 교육과 캠페인을 통해 사회적 인식을 개선

- 특징 및 특색
  - ▪ 접근성 인증 프로그램 운영 : RHFAC(Rick Hansen Foundation Accessibility Certification) 프로그램을 통해 건축물의 접근성을 평가하고 인증
  - ▪ 교육과 전문가 양성 : 접근성 평가를 수행할 수 있는 전문가를 양성하고, 건축가와 디자이너를 대상으로 교육을 제공
  - ▪ 캠페인과 인식 제고 활동 : 장애인의 이동성과 접근성의 중요성을 알리는 캠페인을 전개

- 조직구성의 특이점
  - ▪ 전문 평가자 네트워크 : RHFAC 전문가들을 양성하여 전국적으로 접근성 평가를 수행
  - ▪ 정부 및 기업과의 협력 : 정부 기관과 기업과의 파트너십을 통해 정책 개선과 사회적 영향력을 확대

- 주요성과

1) RHFAC Certification Program
  - ▪ 건축물과 환경의 접근성을 평가하여 인증을 부여하고, 개선 사항을 제시
  - ▪ 1,300개 이상의 건축물이 평가를 받았으며, 이 중 많은 건축물이 개선을 통해 인증을 획득

2) Education Programs
  - ▪ 건축가, 디자이너, 시설 관리자 등을 대상으로 접근성 교육을 제공
  - ▪ 수백 명의 전문가들이 교육을 이수하여 접근성 원칙을 설계와 관리에 적용

3) Awareness Campaigns
  - ▪ "Access4All" 캠페인 등을 통해 접근성의 중요성을 알리고, 커뮤니티 프로젝트를 지원
  - ▪ 지역 사회에서의 참여를 끌어내어 작은 규모의 접근성 개선 프로젝트가 다수 진행

• 〈프랑스〉 FACIL'iti

| 그림 3-15 | FACIL'iti 홈페이지



| 표 3-16 | FACIL'iti 분석표

위치	리모주(Limoges), 프랑스(France)
설립 연도	2013년
운영형태	민간 기업
접근성 실현	웹사이트의 디지털 접근성 솔루션 제공
주요성과	- 300개 이상의 기업과 기관에 솔루션 제공 - 사용자 맞춤형 웹 접근성 기술 개발 - 디지털 포용성 증진에 기여
운영 프로그램	- FACIL'iti Web Solution - Consulting Services - Awareness Campaigns
웹사이트	https://www.facil-iti.com/

- 개요
  - FACIL'iti는 프랑스에서 웹사이트의 디지털 접근성을 향상시키기 위한 솔루션을 제공하는 기업으로, 사용자 개인의 필요에 맞게 웹사이트를 조정할 수 있는 기술을 개발

- 특징 및 특색
  - 사용자 맞춤형 접근성 솔루션 : 사용자의 장애 유형이나 선호도에 따라 웹사이트의 표시 방식을 개인화할 수 있음
  - 간편한 통합 : 웹사이트에 간단한 코드 삽입만으로 솔루션을 적용할 수 있어 기업과 기관이 쉽게 도입할 수 있음
  - 다양한 장애 유형 지원 : 시각, 청각, 운동 장애 등 다양한 장애를 지닌 사용자의 요구에 대응

- 조직구성의 특이점
  - 기술 개발자와 접근성 전문가의 협업 : 혁신적인 기술과 접근성 지식을 결합하여 솔루션을 개발
  - 고객 지원팀의 전문성 : 고객사가 접근성 솔루션을 효과적으로 활용할 수 있도록 전문적인 지원을 제공

- 주요성과

1) FACIL'iti Web Solution
  - 박물관과 문화기관들이 접근성 프로그램을 개발하고 공유할 수 있는 네트워크
  - 100개 이상의 기관이 참여하여 접근성 자료와 모범 사례를 공유

2) Museum Education Initiative
  - 박물관 교육자들을 대상으로 접근성 교육을 제공
  - 장애인 관객을 위한 프로그램을 개발하도록 지원
  - 다수의 박물관에서 장애인 관객을 위한 프로그램이 도입

3) Awareness and Training Programs
  - 접근성에 대한 인식을 높이고 전문성을 강화하기 위한 교육과 워크숍을 제공
  - 연간 수백 명의 교육자와 직원들이 교육을 이수하여 기관의 접근성을 개선

역할별 구분

가. 중심 역할 단체

1) 국가별 단체

| 표 3-17 | 중심 역할 국가별 단체 목록

영국	영국예술위원회(Arts Council England), Unlimited
미국	National Endowment for the Arts (NEA), IAAP, 케네디 공연예술센터 VSA(Very Special Arts)
캐나다	NaAC (National access Arts Centre), Rick Hansen Foundation
프랑스	Accès Culture, APAJH(Association pour Adultes et Jeunes Handicapés)
호주	Arts Access Australia
일본	The Nippon Foundation, 국제장애인교류센터 빅아이(BiG-i)

2) 중심 역할 단체들의 특징

- 주로 국가적이거나 광범위한 활동 범위를 가진 기구로, 정책적인 지원이나 자금 제공, 전반적인 예술 접근성 향상에 대한 전략적 기획 등을 담당
  - 큰 방향을 설정하고, 다른 단체들과 협력하여 더 작은 영역에서 세부적인 업무를 맡을 수 있도록 생태계를 구축하는 역할

- 정책 기획 및 자금 지원: 장애 예술가들의 창작 활동을 지원할 수 있도록 정부와 협력하여 자금 지원 프로그램을 운영하거나, 국가적인 정책을 수립
  - 미국의 NEA나 캐나다의 Rick Hansen Foundation 같은 기관들은 정부 예산으로 예술 기금 프로젝트를 운영

- 포괄적 프로그램 제공: 장애 예술가들이 다양한 분야에서 예술 활동을 할 수 있도록 포괄적인 프로그램을 설계하고 운영
  - 장애 예술가뿐만 아니라 예술 전반에 걸쳐 포용적인 환경을 조성하는 것이 목표

- 전략적 기획 및 표준 수립: 접근성 향상을 위한 전략을 수립하고, 표준과 가이드라인을 제시
  - 거시적 차원에서 접근성을 실현하기 위한 중·장기 전략을 세우고, 이를 실천하기 위한 명확한 지침 제공

- 네트워크 구축 및 협력 촉진: 국가나 지역 차원에서 예술단체와 장애 예술가들 사이의 네트워크를 형성하고, 이 네트워크 내에서 자원을 공유하며 협력을 촉진
  - 일본의 국제장애인교류센터 빅아이(BiG-i)는 장애 예술가들의 국제적 교류를 지원

- 장애 예술 홍보 및 인식 개선: 대중과 예술계에 장애 예술에 대한 인식을 높이고, 포용적인 예술

환경을 조성하는 활동을 전개

- 장애 예술에 대한 인식을 확대하는 데 중점을 두며 다양한 교육 및 인식 제고 활동을 실행

3) 주요 사업 및 서비스

- 정책 개발 및 지원
  - Arts Council England: 예술계의 다양성과 접근성을 높이기 위한 정책 수립 및 자금 지원
  - Rick Hansen Foundation: 정부와 협력하여 접근성 표준과 정책 개선에 기여
- 자금 지원 및 펀딩 프로그램
  - Unlimited: 장애 예술가들에게 대규모의 자금 지원을 통해 창작 활동을 지원
  - NEA: 미국 전역의 예술 프로젝트에 자금을 지원하며, 접근성 프로젝트에도 기여
- 교육 및 인증 프로그램
  - IAAP: 접근성 전문가를 양성하고 인증을 제공하여 전문성을 강화
  - Rick Hansen Foundation: RHFAC 프로그램을 통해 접근성 평가 전문가를 양성하고 인증 제공
- 전략적 기획 및 네트워킹
  - Arts Access Australia: 국가적인 접근성 전략을 수립하고, 관련 단체와의 네트워킹 촉진

나. 세부 역할 단체

1) 국가별 단체

| 표 3-18 | 세부 역할 국가별 단체 목록

영국	VocalEyes, StageText, Shape Arts, Graeae Theatre Company, Attitude is Everything
미국	Art Beyond Sight, Creative Growth Art Center
캐나다	Kickstart Disability Arts & Culture, Tangled Art + Disability
프랑스	FACIL'iti
호주	DADAA, Accessible Arts
일본	Able Art Japan, 액세서빌리티 네트워크(TA-net)

2) 세부 역할 단체들의 특징

- 특정한 전문 분야나 서비스 제공에 중점을 두며 실질적인 접근성 향상 서비스, 창작 지원, 장애 예술가의 작품 전시 또는 공연을 담당
  - 중심 단체들이 제공하는 자원과 방향성을 토대로 현장에서 실무를 실행하는 역할

- 다양한 예술 분야 창작 지원: 무대 예술, 시각예술, 음악 등 다양한 예술 분야에서 장애인들의 참여를 실질적으로 돕는 지원 제공
  - 영국의 스테이지 텍스트(Stage Text)는 공연 예술 분야에서 자막 제공을 통해 청각장애인의 접근성을 지원

- 장애 유형별 맞춤 서비스: 장애 유형에 맞는 맞춤형 서비스를 제공
  - 보컬 아이즈(Vocal Eyes)는 시각장애인을 위한 오디오 설명 서비스 운영

- 예술가 교육 및 훈련: 애를 가진 예술가들이 예술 기술을 배우고 작품을 발전시킬 수 있도록 교육과 훈련 기회 제공
  - 미국의 Creative Growth Art Center는 지적 및 신체장애를 지닌 예술가들의 창작 활동을 지원

- 작품 전시 및 공연: 장애 예술가들의 작품 발표와 공연 기회를 제공하고, 대중과 예술계에 작품 홍보
  - 일본의 국제장애인교류센터 빅아이(BiG-i)는 장애 예술가들의 국제적 교류를 지원

- 장애 예술 홍보 및 인식 개선: 대중과 예술계에 장애 예술에 대한 인식을 높이고, 포용적인 예술 환경을 조성하는 활동을 전개
  - 일본의 에이블아트컴퍼니는 장애 예술가와 비장애 예술가가 함께 참여하는 예술 프로젝트를 운영

3) 주요 사업 및 서비스

- 접근성 서비스 제공
  - VocalEyes : 시각장애인을 위한 오디오 설명 서비스 제공
  - StageText : 청각장애인을 위한 자막 및 캡션 서비스 제공
  - FACIL'iti : 웹사이트의 디지털 접근성 솔루션 제공

- 창작 지원 및 예술 활동
  - Shape Arts : 장애 예술가들의 창작 활동 지원 및 전시 기회 제공
  - Graeae Theatre Company : 장애 예술가들이 참여하는 공연 제작 및 교육 프로그램 운영
  - Able Art Japan : 장애 예술가의 작품 전시 및 국제 교류 촉진

- 접근성 평가 및 컨설팅
  - Attitude is Everything : 음악 공연장과 축제의 접근성 개선을 위한 컨설팅 및 인증 제공
  - Level Access : 디지털 접근성 컨설팅 및 소프트웨어 솔루션 제공

- 지역 사회 참여 및 교육
  - Tangled Art + Disability : 장애 예술가들의 작품 전시와 교육 프로그램을 통해 지역 사회 참여 촉진
  - DADAA : 지역 사회의 장애인들이 예술을 통해 참여하고 소통할 수 있는 프로그램 제공

다. 중심 역할 단체와 세부 역할 단체의 유기적 관계

- 두 단체는 전략과 실행의 연계 차원에서 상호 의존적이며 서로 보완적인 역할
  - 중심 단체는 자금 제공과 전략 수립을, 세부 단체들은 실제 현장 작업을 담당

  1) 중심 단체는 세부 단체들이 장애 예술가 지원 활동을 할 수 있도록 전략적 기획, 정책 개발, 자금 지원을 통해 접근성 향상을 위한 방향성과 기반을 제공
     - Canada Council for the Arts는 캐나다 내 여러 예술단체와 협력하여 그들이 장애 예술가들을 위해 구체적인 프로그램을 운영할 수 있도록 기금을 지원

  2) 세부 단체들은 중심 단체의 포괄적 예술 접근성 정책 실행을 위해 구체적인 서비스 제공, 프로젝트 실행, 현장 활동을 수행
     - 셰이프 아츠(Shape Arts)는 장애 예술가들이 예술계에서 활약할 수 있도록 직접적인 지원을 제공하며, 이는 영국예술위원회(Arts Council England)의 정책을 구현하는 데 필수적인 역할

  3) 중심 단체는 세부 단체 활동을 모니터링하고 성과를 평가해 정책 수정이나 자금 재배분
     - 세부적 단체들이 현장에서 얻은 피드백을 중심적 단체에 제공함으로써, 더 나은 정책과 프로그램이 만들어질 수 있음

- 전문성 강화와 지원
  - 중심 역할 단체는 교육과 인증 프로그램을 통해 전문인력을 양성
  - 세부 역할 단체는 이러한 전문인력을 채용하거나 협력하여 서비스 품질을 높임

  ex) IAAP에서 인증을 받은 접근성 전문가는 Level Access와 같은 기업에서 근무하며 디지털 접근성 컨설팅을 제공

- 정책 영향력 확대와 현장 피드백
  - 세부 역할 단체는 현장에서의 경험과 피드백을 중심 역할 단체에 전달하여 정책 개선에 기여함
  - 중심 역할 단체는 이러한 정보를 바탕으로 더욱 효과적인 전략과 정책을 수립함

  ex) Graeae Theatre Company가 장애 예술가들의 현장 경험을 공유하면, Unlimited는 이를 고려하여 지원 프로그램을 개선

- **따라서 중심적 단체는 정책적 방향 설정과 자원 제공에 주력하고, 세부적 단체들은 그 자원을 활용해 현장에서 구체적인 접근성 향상 서비스를 제공한다면 보다 포괄적인 접근성 향상에 도움을 줄 수 있음**

정리 및 시사점

1) 해외 접근성을 지원하는 기관은 그 필요성이 증대됨에 따라 꾸준히 증가 추세를 보이고 있음

- 개인의 역할만으로는 접근성의 실현이 불가능하기에 이를 도울 수 있는 기관과 단체들의 역할이 중요
- 특히 예산과 커뮤니티, 교육 등 국가와 지역 사회와 밀접한 연관이 있는 요소들이 접근성 향상에 유의미한 영향을 미친다는 점에서 조직적인 움직임은 보다 큰 힘을 지니고 있음

2) 해외의 접근성 지원 기관은 제공하는 분야에 따라 세 가지로 구분할 수 있음. 각 지원 형식은 차별화된 역할을 지니나 상호 보완적인 관계임

- '장애예술인 창작 지원 단체'는 장애 예술가들의 자율성과 창의성을 중심으로 지원하여 예술계의 다양성을 증진함. 한편 '접근성 관람 서비스 지원 단체'는 장애인 관객의 문화 향유 권리를 보장하여 문화예술의 포용성을 높임. 마지막으로 '접근성 검수 및 컨설팅 지원 단체'는 조직의 접근성 준수와 개선을 도와 사회 전반의 접근성을 향상
- 세 가지 지원 형식은 서로 다른 측면에서 접근성을 향상시키지만, 궁극적으로는 포용적인 사회를 만든다는 공통된 목표를 가지고 있음
- 접근성 지원 기관들은 이러한 활동을 통해 정부와 공공기관에 영향을 미쳐 접근성 관련 정책과 제도가 개선되도록 영향을 미칠 수 있음

→ 사업별 단체들의 면면을 보았을 때 접근성 실현을 위해서는 협력과 네트워킹이 중요하다는 것을 알 수 있음. 또한 지속적인 교육과 인식 제고 활동을 통해 장기적으로 접근성을 향상시켜야 하며, 이를 뒷받침할 정책 및 제도적 지원의 중요함 또한 확인 가능

3) 접근성 지원 기관은 그 역할에 따라 두 가지로 구분 가능. 두 역할은 서로 보완하며 함께 접근성을 실현하기 위해 노력함

- 접근성 향상을 위해서는 전략적 지원과 현장 실행이 조화를 이루어야 함. 이를 위해 해외에서는 자금 지원과 정책을 수립하는 중심 역할 단체와, 현장 활동을 실행하는 세부 역할 단체가 유기적으로 결합
- 이러한 단체들 사이의 네트워킹을 통한 협력과 정보 공유는 전체적인 접근성 수준을 향상시킴. 인증 기관의 인증을 받은 접근성 전문가가 접근성 공연을 진행하는 극장에서 업무를 진행한다면 더욱 풍부한 차원의 접근성 실현이 가능해짐
- 접근성 향상은 단기간에 이루어지는 것이 아니라 지속적인 노력과 개선이 필요한 부분. 중심 역할 단체는 장기적인 비전과 자원을 제공하고, 세부 역할 단체는 현장에서의 실행력을 발휘하여 지속 가능한 변화를 끌어내야 함
- 현장의 경험과 도전과제를 정책 수립에 반영함으로써 효과적인 전략을 수립할 수 있음. 이는 정책의 실효성을 높이고, 현장의 요구에 부응하는 지원을 가능하게 함

→ 이처럼 종합적인 접근성의 실현을 위해서는 단체를 구성하는 데 유기적인 역할과 상보적 수행이 중요하다는 것을 파악할 수 있음. 따라서 국내에서 접근성 매니저 활동을 다루는 것 역시 이처럼 전략적 지원과 현장 실행을 조화롭게 이루어질 수 있도록 설정하는 것이 중요

4) 해외의 접근성 지원 기관 분석 결과

- 각 분류별로 해외 접근성 지원 기관을 분석한 결론은 크게 3가지로 정리할 수 있음
- **첫째, 해외의 경우 접근성 지원 기관들이 국가와 민간, 비영리 단체와 기업 등 다양한 층위에 포진해 있음.** 이는 접근성을 실현하는 것이 단순히 예술위원회나 국가에 귀책되는 것이 아닌, 사회 전반에 걸친 참여가 필요한 사안이라는 것을 잘 보여주는 증거임. 이들은 각자의 역할을 가지고 함께 유기적으로 접근성 실현을 위해 활동함
- **둘째, 접근성 실현은 상호 보완적으로, 장기적인 계획 아래에 진행되어야 함.** 창작, 관람, 검수 등 사업별 구분과 중심과 세부 역할별 구분 모두 각 단체가 갖는 상호 보완적이고 유기적인 협력이 나타나고 있음. 이는 접근성을 실현하는 데 총체적 접근이 중요한 이유를 설명해 줌. 그 때문에 특정한 분야와 사안만을 다룰 것이 아닌, 다양한 의견을 개진해 나가며 이를 공유하고, 서로 협력할 수 있는 공생관계를 구축하는 것이 접근성 실현에 유의미한

영향을 미칠 수 있음

- **셋째, 개인과 기관에서 접근성을 실현하기 위해서는 예산, 정책, 네트워킹 등 국가적 단위에서의 뒷받침이 필수적임.** 접근성을 실현하는 것은 그렇지 않은 것보다 인력적, 경제적 자원이 많이 필요한 일. 하지만 사회가 변화함에 따라 이러한 요구가 점진적으로 증가하고, 이는 앞으로 다가올 시대에 직면하기에 앞서 우리가 다뤄야 할 중대한 사안임. 그 때문에 더 이상 개인과 특정 기관에 접근성을 머무르게 하는 것이 아닌, 총체적이고 범국가적인 실행 사안으로서 접근성 지원이 이루어져야 함

→ **따라서 우리는 국내 접근성 매니저 직무를 규정하며 접근성 매니저가 활동할 수 있는 환경을 조성하고 이를 뒷받침해 줄 기관과 조직을 구성하는 지점에서도 논의를 더욱 개진할 필요가 있음**

제4절 해외 접근성 지원 환경 분석

1. 해외 접근성 관련 제도적 현황

해외 접근성 제도의 발전

- 해외의 접근성 관련 법안 및 제도는 시기적으로 발전해 왔으며 이를 정리하면 [표3-19]와 같음
  - 그 시기와 발전도에 따라 크게 3가지로 시기를 구별 가능. 본 절에서는 영국, 미국, 캐나다, 일본의 사례를 정리하였음

| 표 3-19 | 국가별 제도적 환경 발전

국가	시기		주요 내용
미국	1기	기초 형성기 (1960년대 ~ 1970년대)	• 주요 법안 및 정책 - Rehabilitation Act of 1973 - Section 504 : 연방 재정 지원을 받는 프로그램이나 활동에서 장애인 차별금지 • 주요 개념 - 장애인 권리의 법적 인정 : 연방 차원에서 장애인 차별을 금지하는 첫 법률 • 영향을 미친 사건 - 시민권 운동 : 인종 차별 철폐 운동이 장애인 권리 운동에도 영향을 미침
	2기	권리 확대기 (1980년대 ~ 1990년대)	• 주요 법안 및 정책 - Americans with Disabilities Act(ADA) - 1990 : 고용, 공공 서비스, 공공시설, 교통, 통신 등에서 장애인 차별금지 - Individuals with Disabilities Education Act(IDEA) - 1990 : 장애 아동의 공평한 교육 기회 보장 • 주요 개념 - 포괄적 차별금지: 사회 전반에서의 장애인 차별을 포괄적으로 금지 - 접근성 의무화: 공공 및 민간 시설의 물리적 접근성 요구 • 영향을 미친 사건 - 장애인 권리 운동 강화: 장애인들이 적극적으로 권리 주장 - 기술 발전: 보조기기와 접근성 기술의 발전으로 사회 참여 기회 확대
	3기	기술과 정보 접근성 강화기 (2000년대 ~ 현재)	• 주요 법안 및 정책 - 21st Century Communications and Video Accessibility Act(CVAA) - 2010 : 디지털 통신과 미디어의 접근성 향상 - ADA Amendments Act - 2008 : ADA의 정의와 적용 범위 확대 • 주요 개념 - 디지털 접근성 강조: 웹사이트, 소프트웨어 등 정보통신 기술에서의 접근성 중요성 부각 - 포괄적 장애 정의: 장애인의 범위를 넓혀 더 많은 사람이 보호받을 수 있도록 함 • 영향을 미친 사건 - 인터넷과 디지털 기술의 보편화: 온라인 서비스 접근성의 필요성 증대 - 법적 판례 증가: 웹 접근성 관련 소송이 증가하여 법률 적용의 구체화

국가	시기		주요내용
영국	1기	인식 형성기 (1970년대 ~ 1990년대 초)	• 주요 법안 및 정책 – Chronically Sick and Disabled Persons Act – 1970 : 장애인 복지 서비스 제공 의무화 • 주요 개념 – 복지 중심 접근: 장애인을 지원해야 할 대상으로 인식 • 영향을 미친 사건 – 사회 복지 확장: 복지국가의 발전과 함께 장애인 지원 제도 확충
	2기	차별 금지기 (1995년 ~ 2000년대 중반)	• 주요 법안 및 정책 – Disability Discrimination Act(DDA) – 1995 : 고용, 교육, 서비스 제공 등에서 장애인 차별금지 – Special Educational Needs and Disability Act(SENDA) – 2001 : 교육기관에서의 장애인 차별금지 및 지원 강화 • 주요 개념 – 차별금지와 권리 부여: 장애인을 동등한 권리의 주체로 인식 – 합리적 조정 의무: 서비스 제공자와 고용주에게 장애인의 필요에 따른 조정 의무 부과 • 영향을 미친 사건 – 장애인 권리 운동의 성장: 장애인들이 적극적으로 법률 제정에 참여 – 유럽 연합의 영향: EU 차별금지 지침이 국내 법률에 영향
	3기	법률 통합과 포괄성 강화기 (2010년 ~ 현재)	• 주요 법안 및 정책 – Equality Act – 2010 : 기존의 차별금지 법률을 통합하고 보호 특성 확대 • 주요 개념 – 포괄적 평등 추구: 장애뿐만 아니라 성별, 인종 등 다양한 특성에 대한 차별금지 – 공공 부문의 평등 의무 강화: 공공기관에 적극적인 평등 증진 의무 부과 • 영향을 미친 사건 – 사회 다양성의 인정: 다양한 배경의 사람들이 동등한 권리를 가져야 한다는 인식 확산 – 법률의 단순화와 효율성 추구: 여러 법률을 통합하여 적용의 일관성 확보

국가	시기		주요내용
캐나다	1기	인권 보호기 (1970년대 ~ 1990년대)	• 주요 법안 및 정책 – Canadian Human Rights Act – 1977 : 연방 관할 구역에서의 장애인 차별금지 • 주요 개념 – 인권 중심 접근: 장애인을 포함한 모든 사람의 인권 보호 강조 • 영향을 미친 사건 – 캐나다 헌장(1982년)의 채택: 권리와 자유의 헌장에 장애인 권리 포함
	2기	주(州) 단위의 접근성 법안 도입기 (2000년대)	• 주요 법안 및 정책 – Accessibility for Ontarians with Disabilities Act(AODA) – 2005 : 온타리오주에서의 접근성 기준 설정 및 이행 계획 – Manitoba Accessibility Act – 2013 – Nova Scotia Accessibility Act – 2017 • 주요 개념 – 주도적인 접근성 추진: 각 주에서 독자적인 접근성 법률 제정 – 구체적 표준 설정: 서비스, 정보, 교통 등 분야별 접근성 기준 마련 • 영향을 미친 사건 – 지역 사회의 요구 반영: 지역별 특성에 맞는 접근성 개선 노력 – 장애인 단체의 활동 강화: 주정부와 협력하여 법률 제정에 참여

	3기	국가적 접근성 전략 수립기 (2019년 ~ 현재)	• 주요 법안 및 정책 – Accessible Canada Act(ACA) – 2019 : 연방 차원에서의 접근성 향상 및 장벽 제거 목표 설정 • 주요 개념 – 장애 없는 캐나다 실현: 2040년까지 완전한 접근성 달성 목표 – 장애인 참여 강화: 정책 개발과 이행 과정에서 장애인 참여 보장 • 영향을 미친 사건 – 전국적인 협력 필요성 인식: 주별로 분산된 노력의 한계를 극복하고자 함 – 국제 장애인 권리 협약(CRPD) 비준(2010년): 국제 기준에 부합하는 국내 정책 필요성 대두

국가	시기		주요내용
일본	1기	복지 중심기 (1970년대 ~ 1990년대)	• 주요 법안 및 정책 – 障害者基本法[장애인 기본법] – 1970 : 장애인 복지의 기본 원칙과 정부의 책임을 명시 • 주요 개념 – 복지 제공과 보호: 장애인을 지원해야 할 대상으로 인식 • 영향을 미친 사건 – 경제 성장과 사회 복지 확대: 경제 성장으로 복지 서비스 확충
	2기	배리어프리 추진기 (2000년대 초반)	• 주요 법안 및 정책 – 高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律 (バリアフリー法[고령자, 장애인 등의 이동 등 원활화 촉진에 관한 법률(배리어프리법)] – 2006 : 교통, 건축물 등에서의 물리적 장벽 제거를 촉진 • 주요 개념 – 물리적 접근성 강조: 이동성과 시설 이용의 편의성 개선 • 영향을 미친 사건 – 고령화 사회 진입: 노인 인구 증가로 접근성 개선 필요성 증대 – 2002년 월드컵 공동 개최: 국제 이벤트를 계기로 인프라 개선 추진
	3기	차별 금지와 권리 보장기 (2013년 ~ 현재)	• 주요 법안 및 정책 – 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律 [장애를 이유로 하는 차별 해소 추진에 관한 법률]– 2013 : 장애인에 대한 합리적 배려 의무화 및 차별금지 • 주요 개념 – 권리 기반 접근: 장애인을 권리의 주체로 인식하고 차별을 금지 – 합리적 배려의 개념 도입: 장애인의 개별적 필요에 따른 조정 제공 • 영향을 미친 사건 – 유엔 장애인 권리협약 비준(2014년): 국제 기준에 부합하는 법률 제정 – 2020년 도쿄 올림픽 및 패럴림픽 준비: 국제적 행사에 대비한 접근성 개선 노력

주요 법안 및 정책 분석

가. 미국 – Americans with Disabilities Act(ADA) – 1990

- 제정 연도 및 배경
  - 제정 연도: 1990년 7월 26일
  - 배경: 장애인에 대한 차별을 금지하고, 사회 참여와 평등한 기회를 보장하기 위해 제정

- 법적 효력
  - 연방법으로 적용: 미국 전역에서 적용되며, 주정부 및 지방 정부도 준수해야 함
  - 포괄적 차별금지법: 고용, 공공 서비스, 공공시설, 교통, 통신 등 다양한 분야에서 장애인 차별을 금지

- 제정 이후 변화
  - 접근성 개선: 건축물, 교통, 통신 등에서 물리적 및 정보적 접근성이 크게 향상
  - 고용 기회 증가: 장애인의 고용 차별이 줄어들고, 다양한 직종에서 참여가 확대
  - 인식 변화: 사회 전반에서 장애인에 대한 인식이 개선되고, 포용적인 문화가 확산

나. 영국 - Equality Act - 2010

- 제정 연도 및 배경
  - 제정 연도: 2010년 4월 8일
  - 배경: 기존의 다양한 차별금지 법률을 통합하여 일관된 차별금지 프레임워크를 제공하기 위해 제정

- 법적 효력
  - 영국 전역 적용: 잉글랜드, 웨일스, 스코틀랜드에서 적용
  - 차별금지 범위: 장애, 성별, 인종, 연령, 성적 지향 등 9개의 보호 특성을 기반으로 차별을 금지

- 제정 이후 변화
  - 법률 통합: 이전의 Disability Discrimination Act 1995 등 여러 법률을 통합하여 법률 적용의 일관성과 효율성을 높임
  - 접근성 의무 강화: 서비스 제공자와 고용주에게 합리적 조정 의무를 부과하여 장애인의 접근성을 보장하도록 함
  - 법적 보호 확대: 간접 차별, 괴롭힘, 희롱 등 다양한 형태의 차별에 대한 보호를 강화함

다. 캐나다 - Accessible Canada Act (ACA) - 2019

- 제정 연도 및 배경
  - 제정 연도: 2019년 7월 11일
  - 배경: 캐나다 전역에서 장애인의 접근성을 향상시키고, 장애로 인한 장벽을 제거하기 위해 제정

- 법적 효력
  - 연방법으로 적용: 연방 관할 기관과 기업에 적용
  - 장애 장벽 제거: 물리적 환경, 취업, 정보 및 통신 기술, 프로그램 및 서비스 등에서의 장벽 제거를 목표

- 제정 이후 변화
  - 접근성 표준 개발: 특정 분야별로 접근성 표준을 개발하고 적용하기 시작
  - 감독 및 집행 강화: Canadian Accessibility Standards Development Organization(CASDO)을 설립하여 표준 개발과 이행을 감독
  - 장애인 참여 증대: 정책 개발과 의사 결정 과정에 장애인의 참여를 확대

국내 적용에 관한 시사점 및 방향성 제언

- 첫째, 접근성 관련 법률의 포괄성과 통합성 확보를 궁극적으로 이뤄내야 함: 영국의 Equality Act처럼 장애뿐만 아니라 다양한 보호 특성을 포함하는 포괄적인 차별금지법을 제정하여 일관된 법률 체계를 구축할 필요가 있음. 나아가 현재 분산되어 있는 장애인 관련 법률을 통합하여 적용의 효율성을 높이고, 중복이나 누락을 방지해야 함

- **둘째, 접근성 법안 및 제도는 접근성에 대한 구체적인 의무를 부과해야 함:** 고용주, 서비스 제공자 등이 장애인의 접근성을 보장하기 위해, 필요한 합리적 조정을 제공하도록 법률에 명시해야 함. 이를 위해서 접근성에 대한 구체적인 표준과 지침을 개발하여 법률의 이행을 지원해야 함

- **셋째, 접근성 법안 및 제도는 장애인의 참여 및 권익 증진에 힘써야 함 :** 그러기 위해서는 장애인 당사자들의 의견을 반영하여 현실적이고 효과적인 정책을 수립해야 하며, 접근성 이행을 감독하고 장려하는 전문 기구를 설립하여 지속적인 개선을 추구해야 함

- **넷째, 법률 및 제도가 잘 적용될 수 있도록 사회적 인식 개선과 교육 강화가 필요함: 효과적인 제도의 정착**을 위해 장애인에 대한 사회적 편견을 해소하고 포용적인 문화를 조성하기 위한 캠페인을 추진해야 하며, 교육기관과 공공기관에서 접근성과 장애 이해에 대한 교육을 의무화하여 인식을 높여야 함

  → 이러한 법안과 제도는 접근성 매니저의 활동과 접근성 매니지먼트 사업 모두에 중요한 근거이자 실행을 위한 뒷받침이 되는 근간적 요소이므로 제정에 있어 포괄적인 접근성을 고려해야만 함

2. 해외 접근성 관련 가이드라인 현황

해외 접근성 가이드라인 분석

- 가이드라인의 발전은 크게 네 가지 차원에서 분석할 수 있음. 앞선 3단계로 나눈 시기를 중심으로 1) 장애예술 창작 지원, 2) 관람을 위한 물리적 접근성, 3) 디지털 웹 접근성, 4) 기타 접근성이라는 가이드라인의 네 가지 분류를 적용하여 분석을 진행함

가. 장애예술 창작지원 가이드라인

1) 역사적 발전과 시기 구분

| 표 3-20 | 장애예술 창작지원 가이드라인의 역사

시기		주요 특징	주요 사건
1기	장애예술 인식 형성기 (1970년대 ~ 1990년대 초반)	- 장애인을 예술의 소비자로만 인식하던 관점에서 생산자로서의 역할을 인정하기 시작	- 1970년대: 미국과 유럽에서 장애인 권리 운동이 활성화되면서 예술 분야에서도 장애인의 참여 요구 증가

		- 장애예술가들의 창작 활동을 지원하는 초기 움직임 발생	- 1986년: 영국에서 장애예술가 그룹인 "Shape Arts" 설립, 장애예술 창작 지원의 선구자 역할
2기	제도적 지원 기반 구축기 (1990년대 중반 ~ 2000년대 초반)	- 정부 및 공공기관에서 장애예술가 지원을 위한 프로그램 및 펀딩 시작 - 장애예술 창작을 지원하는 비영리 단체의 증가	- 1994년: 일본에서 "Able Art Japan" 설립, 장애예술가 지원과 사회 인식개선 활동 시작 - 1997년: 미국에서 "National Arts and Disability Center (NADC)" 설립, 연구와 지원 프로그램 제공
3기	포용적 예술과 국제교류 강화기 (2000년대 중반 ~ 현재)	- 장애예술가의 작품이 메인스트림 예술계에서 인정받기 시작 - 국제 교류와 협력이 활발해지며 글로벌 네트워크 형성	- 2008년: 영국에서 "Unlimited" 프로그램 시작, 장애예술 창작 지원을 위한 대규모 펀딩 제공 - 2012년: 런던 패럴림픽 문화 프로그램의 일환으로 장애예술가들의 작품이 대중에게 소개됨 - 2010년대: 캐나다의 "Canada Council for the Arts"에서 장애예술가 지원 강화

2) 주요 가이드라인 선정

| 표 3-21 | 장애예술 창작지원 가이드라인 정보



명칭	Building Access: A good practice guide for arts and cultural organisations
발간 연도	2018년
발간 기관	Arts Council England
대상	예술 및 문화기관, 기획자, 예술가
링크	https://www.artscouncil.org.uk/sites/default/files/download-file/Building_access_guide_260319_0.pdf

3) 주요 내용 및 특징

- 포괄적 접근성 개선 지침 제공
  - 물리적 접근성: 건축물과 시설의 물리적 접근성 향상을 위한 지침 제공
  - 정보적 접근성: 정보 전달 방식과 콘텐츠의 접근성 개선 방안 제시
  - 프로그램 접근성: 공연, 전시, 워크숍 등 프로그램 기획 시 접근성 고려 사항 안내

- 장애 예술가와 관객을 위한 지원
  - 장애 예술가의 참여 촉진: 창작 과정에서 장애 예술가의 참여를 지원하는 방법 제시
  - 장애 관객의 경험 개선: 관객 서비스와 시설에서 장애인의 편의성을 높이는 방안 제공

- 조직의 접근성 전략 개발
  - 정책 수립: 조직 차원의 접근성 정책과 전략을 수립하는 방법 안내
  - 직원 교육: 직원들의 접근성 인식 제고와 전문성 향상을 위한 교육 방안 제시
  - 재정 계획: 접근성 개선을 위한 예산 편성 및 자원 활용 방법 제안

- 법률 및 표준 준수 사항
  - 영국의 법적 요구사항: Equality Act 2010 등 관련 법률 준수를 위한 지침 제공
  - 국제 표준과의 연계: 국제적인 접근성 표준과 모범 사례를 반영하여 지침 구성

- 실제 사례와 체크리스트 제공
  - 성공 사례 공유: 접근성 개선에 성공한 기관들의 사례를 소개하여 실질적인 참고 자료 제공
  - 체크리스트 및 도구: 실무에서 활용할 수 있는 체크리스트와 평가 도구를 포함하여 편의성 증대

4) 국내 방안

1) 예술 및 문화기관의 접근성 개선을 위한 지침으로 활용

- 국내 예술 및 문화기관들이 조직 차원의 접근성 정책을 수립하고 전략을 개발할 때 참고 자료로 활용
- 박물관, 미술관, 공연장 등에서 물리적, 정보적 접근성을 개선하기 위한 지침으로 적용 가능
- 공연, 전시, 교육 프로그램 등을 기획할 때 장애인 참여를 촉진하고 접근성을 높이는 방안을 마련할 수 있음

2) 장애 예술가 지원 강화를 위한 방법 모색에 도움

- 장애 예술가들의 창작 활동을 지원하는 프로그램을 설계할 때 가이드라인의 지침을 참고하여 효과적인 지원체계를 구축할 수 있음
- 이를 통해 예술 기관과 장애 예술가 간의 협업을 촉진하고, 장애 예술가의 참여를 늘리는 방안을 모색할 수 있음

3) 직원 교육 및 인식 제고에 활용

- 예술 및 문화기관의 직원들을 대상으로 접근성 교육을 수행하여 인식 제고와 전문성 향상을 도모
- 채용, 교육, 평가 등 인사 관리에서 접근성 및 포용성을 고려한 정책을 수립할 수 있음

4) 법률 및 정책 반영 시 참고

- 대한민국의 '장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률', '문화예술진흥법' 등 관련 법률에 가이드라인의 내용을 반영하여 정책을 강화할 수 있음
- 국내 표준이나 지침을 마련할 때 국제적인 모범 사례를 참고하여 수준을 높일 수 있음

5) 재정 계획 및 자원 활용 시 반영

- 접근성 개선을 위한 예산을 효율적으로 편성하고 자원을 활용하는 방법을 적용
- 정부 지원금, 후원, 파트너십 등을 통해 재원을 확보하고 활용하는 전략을 수립할 수 있음

나. 관람을 위한 물리적 접근성 가이드라인

1) 역사적 발전과 시기 구분

| 표 3-22 | 관람을 위한 물리적 접근성 가이드라인의 역사

시기		주요 특징	주요 사건
1기	인식 확산기 (1960년대 ~ 1980년대)	- 장애인의 물리적 접근성에 대한 인식이 시작되는 단계 - 주로 휠체어 이용자를 위한 램프 설치 등 기본적인 접근성 개선 노력	- 968년: 미국에서 "Architectural Barriers Act" 제정, 연방 건축물의 접근성 요구 - 1970년대: 유럽에서도 건축물의 접근성에 대한 논의 시작
2기	법률 제정과 표준화기 (1990년대 ~ 2000년대 초반)	- 금지법과 함께 물리적 접근성의 법적 의무화 - 건축물 접근성에 대한 구체적인 지침과 표준이 마련됨	- 1990년: 미국 "ADA Standards for Accessible Design" 제정 - 1995년: 영국 "Disability Discrimination Act"에서 서비스 제공자의 물리적 접근성 의무화
3기	포괄적 디자인과 사용자 중심 접근기 (2000년대 중반 ~ 현재)	- 유니버설 디자인 개념 도입으로 모든 사용자를 위한 환경 조성 강조 - 사용자 경험과 편의성에 초점을 맞춘 접근성 개선	- 2001년: 영국 "BS 8300" 최초 발간, 건축물의 접근성과 사용성에 대한 지침 - 2010년: ADA Standards 개정으로 최신 기술과 디자인 반영

2) 주요 가이드라인 선정

| 표 3-23 | 관람 접근성 가이드라인 정보



명칭	Smithsonian Guidelines for Accessible Exhibition Design
발간 연도	1996년 (최신 업데이트 2017년)
발간 기관	Smithsonian Institution
대상	전시 기획자, 디자이너, 박물관 및 갤러리 관계자
링크	https://www.thc.texas.gov/public/upload/publications/Smithsonian%20Guidelines%20for%20accessible%20design.pdf

3) 주요 내용 및 특징

- 물리적 접근성 지침
  - 동선과 공간 구성: 휠체어 사용자를 포함한 모든 관람객이 원활하게 이동할 수 있도록 통로 폭, 회전 공간 등을 고려한 설계 지침 제공
  - 전시물 배치와 높이: 다양한 신체 조건의 관람객이 전시물을 편안하게 감상할 수 있도록 전시물의 높이와 각도를 조절하는 방법 제시
  - 좌석과 휴식 공간: 관람객의 피로를 고려하여 적절한 위치에 휴식 공간과 좌석 배치 지침 제공

- 정보적 접근성
  - 텍스트와 그래픽 디자인: 글자 크기, 폰트 선택, 색상 대비 등을 통해 시각장애인과 저시력자에게도 정보가 전달되도록 지침 제공
  - 오디오 및 멀티미디어 접근성: 청각장애인을 위한 자막, 수어 통역, 오디오 설명 등의 활용 방법 제시
  - 촉각 요소 활용: 촉각 지도, 모형 등을 통해 시각장애인이 전시물을 경험할 수 있도록 지원

- 다양한 장애 유형 고려
  - 청각장애인 지원: 시각적 경고 시스템, 자막, 수어 통역 등의 방법으로 정보를 제공
  - 인지 장애인 지원: 단순하고 명확한 정보 전달, 쉬운 언어 사용, 시각적 보조 자료 활용 등 지침 제공
  - 감각 과민증 지원: 조명, 소음, 군중 밀집도 등을 조절하여 감각 과민증을 지닌 관람객을 배려

- 실제 사례와 체크리스트 제공
  - 사례연구: 접근성 개선을 통해 성공적인 전시를 구현한 사례를 소개하여 실질적인 참고 자료 제공
  - 체크리스트 포함: 전시 기획 시 활용할 수 있는 체크리스트를 제공하여 접근성 요소를 빠짐없이 고려할 수 있도록 지원

4) 국내 활용 방안

1) 박물관 및 전시 공간 설계와 운영에 적용

- 가이드라인을 참고하여 국내 박물관과 전시 공간에 맞는 접근성 표준과 지침을 개발할 수 있음
- 새로운 전시 공간을 설계하거나 기존 시설을 개선할 때 물리적 접근성 지침을 적용하여 모든 관람객이 편리하게 이용할 수 있도록 구성

2) 정보 전달 방식 개선을 통한 접근성 실현

- 전시물 설명에 점자, 큰 글자 자료, 오디오 가이드, 영상 자막 등을 활용하여 다양한 장애 유형의 관람객이 정보를 얻을 수 있도록 만듦
- 모바일 앱, AR/VR 등 첨단 기술을 활용하여 접근성을 향상시키는 방안을 모색

3) 직원 교육 및 인식 제고에 활용

- 전시 기획자, 디자이너, 안내 직원 등을 대상으로 접근성에 대한 교육을 수행하여 전문성을 높임
- 장애인 관람객을 응대하는 방법과 에티켓을 포함한 매뉴얼을 제작하여 서비스 품질을 향상

다. 디지털 웹 접근성 가이드라인

1) 역사적 발전과 시기 구분

| 표 3-24 | 디지털 웹 접근성 가이드라인의 역사

시기		주요 특징	주요 사건
1기	초기 인식기 (1990년대 중반 ~ 2000년대 초반)	- 인터넷의 보급과 함께 웹 접근성에 대한 초기 논의 시작 - 시각장애인을 중심으로 한 접근성 문제 제기	- 1995년: 미국에서 첫 웹 접근성 소송인 "클램슨 대 MIT" 사건 발생 - 1999년: W3C에서 "WCAG 1.0" 발표
2기	표준화와 법제화기 (2000년대 중반 ~ 2010년대 초반)	- 웹 접근성 지침의 국제 표준화와 법률에의 반영 - 다양한 장애 유형과 기술 환경을 고려한 지침 개발	- 2008년: "WCAG 2.0" 발표, 기술 중립적 지침 제공 - 2010년: 미국 ADA에서 웹사이트 접근성을 시설의 연장으로 해석
3기	모바일과 디지털 전환 대응기 (2010년대 중반 ~ 현재)	- 모바일 기기와 디지털 서비스의 다양화에 따른 접근성 지침 확장 - 인지 및 학습 장애 등 다양한 사용자 고려	- 2018년: "WCAG 2.1" 발표, 모바일 접근성과 인지 장애 지원 강화 - 2020년대: 유럽 연합의 "European Accessibility Act"에서 디지털 접근성 요구 강화

2) 주요 가이드라인 선정

| 표 3-25 | 디지털 웹 접근성 가이드라인 정보



명칭	Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.1
발간 연도	2024년
발간 기관	World Wide Web Consortium (W3C)
대상	웹 디자이너, 개발자, 콘텐츠 제작자
링크	https://www.w3.org/TR/WCAG21/

3) 주요 내용 및 특징

- 접근성의 4가지 원칙
  - 지각 가능(Perceivable): 정보와 사용자 인터페이스 구성 요소는 사용자가 지각할 수 있어야 함
  - 운용 가능(Operable): 사용자 인터페이스 구성 요소와 네비게이션은 운용 가능해야 함

- 이해 가능(Understandable): 정보와 사용자 인터페이스 운용은 이해 가능해야 함
- 견고성(Robust): 콘텐츠는 다양한 사용자 에이전트와 보조 기술에 대해 견고해야 함

• 구체적인 성공 기준과 수준
- 성공 기준 레벨: A, AA, AAA 세 가지 수준으로 나뉘어 있으며, 각 수준에 따라 준수해야 할 기준이 달라짐
- 다양한 장애 유형 고려: 시각, 청각, 운동, 인지 장애 등을 포함하여 다양한 사용자 그룹의 필요를 반영

• 기술 중립적 접근
- 기술 종속성 배제: 특정 기술에 의존하지 않고, 원칙 중심으로 지침을 제시하여 다양한 기술 환경에서 적용 가능하도록 함

• 지원 문서와 도구 제공
- 해설서 및 기법 설명: 각 성공 기준에 대한 상세한 해설과 구현 방법을 제공
- 테스트 방법 제시: 접근성 준수 여부를 검증하기 위한 테스트 방법과 도구를 안내

4) 국내 활용 방안

1) 법률 및 정책에 반영
- 이미 대한민국은 WCAG를 기반으로 한 '웹 접근성 지침'을 국가 표준(KWCAG)으로 제정하여 공공기관과 민간 기업에 적용하고 있음
- 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률'에서 웹 접근성 준수를 의무화하고 있으며, 이를 강화하고 구체화하는 데 WCAG를 참고할 수 있음

2) 웹사이트 개발 및 운영에 적용하여 접근성 실현
- 정부 부처, 지자체, 공공기관의 웹사이트가 WCAG 2.1 기준을 준수하도록 개발하고 개선
- 대기업, 금융기관, 이커머스 플랫폼 등 민간 기업에서도 웹 접근성을 준수하여 고객 만족도를 높이고 법적 리스크를 줄일 수 있음

3) 직원 교육 및 인식 제고에 활용
- 웹 디자이너, 개발자, 콘텐츠 제작자를 대상으로 웹 접근성 교육 프로그램을 개발하여 전문인력을 양성
- 일반 대중과 기업을 대상으로 웹 접근성의 중요성을 알리는 캠페인을 전개하여 사회적 인식을 높임

4) 평가와 인증 제도 도입 및 운영
- WCAG 2.1 기준에 따라 웹사이트의 접근성을 평가하고 개선 방향을 제시하는 체계를 마련
- 접근성을 준수한 웹사이트에 인증 마크를 부여하여 사용자에게 신뢰성을 제공

라. 기타 접근성 가이드라인

1) 행사 기획 가이드라인

| 표 3-26 | 행사 기획 접근성 가이드라인 정보

	명칭	Guide to Accessible Meetings and Events
	발간 연도	2018년
	발간 기관	Nova Scotia Accessibility Directorate, Department of Justice
	대상	이벤트 기획자, 공공기관 및 민간 기업의 행사 담당자
	링크	https://novascotia.ca/accessibility/Accessible_Events_Guide.pdf

2) 주요 내용 및 특징

- 행사 기획 단계별 지침 제공
  - 행사 준비, 장소 선택, 홍보, 등록, 진행 등 단계별로 접근성 고려 사항을 제공
- 다양한 장애 유형 지원 방안
  - 시각, 청각, 이동성, 인지 장애 등을 가진 참가자를 위한 구체적인 지원 방법을 제시
- 체크리스트 제공
  - 무에서 활용할 수 있는 체크리스트와 질문 리스트를 포함
- 법적 요구사항과 모범 사례
  - 캐나다의 법적 요구 사항을 반영하고 좋은 사례를 소개

국내 적용을 위한 시사점 및 방향성 제언

- 첫째, 각 분야별로 선도적인 국제 가이드라인의 국내화 필요성
  - 국제적인 가이드라인을 참고하여 대한민국의 상황과 법률에 맞게 수정하고 보완하여 국내 가이드라인을 개발할 필요가 있음
  - 국외의 사례는 그 나라의 접근성 환경과 경제문화적 바탕을 근간으로 하고 있음. 현재 우리나라에서는 이러한 논의가 시작된 지 얼마 되지 않았으므로 성공적으로 적용한 사례들을 토대로 개발을 진행하는 것이 바람직함
- 둘째, 가이드라인과 지침을 통해 법률 및 정책을 강화해야 함
  - 국제 표준, 법안과 정책 등으로 제정된 접근성 사안을 보다 실천적이고 즉각적으로 반영할 수 있는 것이 바로

가이드라인임

- 이 때문에 구체적인 강령과 체크리스트 등으로 법제에서 요구하는 수준의 접근성을 실현하도록 주의를 기울여 만들어야 함

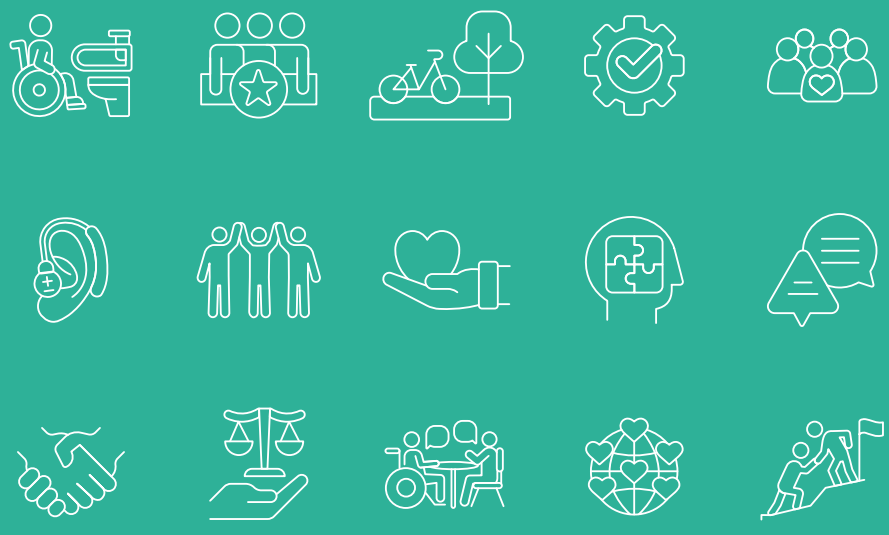
- 셋째, 장애 당사자를 포괄하며, 다양한 유형을 아우를 수 있는 가이드라인 제정이 필요함
  - 그러기 위해서는 장애인 당사자들의 의견을 반영하여 현실적이고 효과적인 지침을 수립해야 하며, 접근성 이행을 감독하고 장려하는 전문 기구를 설립하여 지속적인 개선을 추구해야 함

- 넷째, 해당 사항이 잘 지켜지는가 평가하며 인증할 수 있는 도구의 필요
  - 효과적이며 지속적인 유지를 위해선 평가인증은 필수적인 요소. 그 때문에 접근성 준수 여부를 평가하고 인증하는 제도의 도입을 통해 접근성 수준을 관리하며 개선을 촉진해야 함

→ 실질적인 가이드라인을 통해서 개인과 단체에 접근성을 실현할 방법을 제시하고, 이를 통해 점진적으로 그 수를 늘려나가는 것이 앞으로의 지속 가능한 접근성 논의를 위해선 반드시 필요함

Ⅳ

국내 접근성 매니저 관련 현황



제4장 국내 접근성 매니저 관련 현황

제1절 장애인 문화예술 접근성 관련 정책 현황

1. 장애인 문화예술정책 계획과 접근성 매니지먼트

과거의 장애인 문화예술 접근성 정책 : 물리적 접근성, 정보성에 초점

- 1981년 「심신장애자복지법」이 제정된 이후, 1989년 동법이 「장애인복지법」으로 전면 개정되며 장애인 문화예술정책에 대한 선언적 권리가 최초로 법률에 명시됨
- 이 외 장애인 관련 법률 가운데 문화예술 접근성 관련 조항이 포함된 법률은 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률」(1997), 「장애인 차별금지 및 권리구제에 대한 법률」(2007년 제정, 2008년 시행), 「장애인활동 지원에 관한 법률」(2011), 「장애아동 복지지원법」(2011년 제정, 2012년 시행) 등이 있음
- 그러나 법률에 적시된 장애인 정책의 주된 영역은 소득 보장, 고용, 그리고 복지서비스(거주시설, 지역사회재활시설, 직업재활시설, 바우처 사업)이며[79] 장애인 문화예술은 아직 장애인 정책에서 주요한 논의 대상이 아니었기 때문에, 굳이 해석하자면 주로 공공시설에서의 물리적 접근성 및 정보 접근성 측면에서 평등권을 보장하는 것에 머물러 있었다고 평가할 수 있음

문화예술 주체로서의 장애인 접근성 정책의 탄생과 전문인력 필요성의 대두

- 문화정책 분야에서 장애인 문화예술이 본격적으로 논의되기 시작한 계기는 2020년 「장애예술인 문화예술 활동 지원에 관한 법률」(이하 장애예술인지원법)이 제정된 이후로 볼 수 있으며, 법·제도적 측면에서는 이전 2008년 신설된 「문화예술진흥법」 제15조2에서 다뤄진 향유 차원의 접근을 넘어 12년이 걸려서야 예술창작 주체로서의 장애인의 권리를 명확히 규정하는 데 이르게 되었음
- 장애인 문화예술 분야의 진일보한 법·제도적 흐름은 기존 문화정책의 장애인 접근성 논의를 확장했다는 점에서 큰 의의가 있으나, 이러한 긍정적인 변화가 자연스럽게 이어진 것으로 보기는 어려움
  - 예컨대, 문화예술 현장에서는 접근성을 관리하는 주체로서 접근성 매니저에 관한 논의가 현장 활동가들을 중심으로

79) 조현성. (2020). *장애인 문화예술 중장기 발전방안 연구* (p. 127).

서서히 이루어지다가 최근 문체부의 관심이 높아지면서 갑작스럽게 수면 위로 의제가 떠오른 느낌이 있음

- 장애인 문화예술 관련 법률에서 전문인력에 대한 조문은 「박물관 및 미술관 진흥법」(2023년 개정, 2024년 시행) 제9조3에 유일하게 명시되어 있음
  - 그러나 전문인력의 역할을 주로 '향유' 영역에 초점을 맞추고 있어 '창작' 영역을 포함한 포괄적인 법령은 찾아보기 힘든 상황임

문화예술 현장의 선도적 움직임으로 탄생한 '접근성 매니저'와 남은 과제

- 한편, 장애인 문화예술 관련 전문인력의 필요성이 사회적인 합의를 얻으면서 문화예술 현장에서는 '접근성 매니저'라는 이름으로 활동하는 전문가들이 생겨났으며, 한국장애인문화예술원(이하 장문원)에서 위탁 운영하는 '모두예술극장'에서는 '접근성 매니저'를 채용하기에 이르렀음

- '접근성 매니저'와 관련하여 문화예술 현장에서 선도적인 움직임을 포착할 수 있는 것에 반하여 현재 이를 뒷받침할 장애인 접근성 관련 전문인력으로서 '접근성 매니저'에 관한 법·제도는 존재하지 않는 상황임. 이에 따라 '접근성 매니저'의 직책, 직무 등이 제각각(case by case) 해석되어 적용되고 있으므로, 현장에서 활동하는 전문가들이 적합한 권한을 부여받지 못하고 있음

- 본 연구는 2장에서 살펴보았듯 '창작'과 '향유' 영역 모두를 아우르는 장애 문화예술 전문인력으로서 '접근성 매니저'의 역할을 고찰하여 그들의 전문성을 확산하고 적합한 권한을 부여받을 수 있도록 하려는 목적을 가지고 있음
  - 이를 기반으로 추후 '접근성 매니저' 관련 법·제도적 기틀을 마련하는 데 초석이 되기를 희망함

- 이처럼 현재 '접근성 매니저' 관련 문화정책은 사실상 도입 단계에 있는 만큼 이번 절에서는 우선 접근성을 종합적으로 관리한다는 뜻의 광의적 개념인 '접근성 매니지먼트'의 측면에서 접근성을 다루는 전문인력에 관한 정책적 흐름과 논의를 살펴보고자 함

윤석열 정부 국정과제와 접근성 매니지먼트

- 윤석열 정부의 120대 국정과제 중 장애인 문화예술 관련 정책은 추진과제 '56. 일상이 풍요로워지는 보편적 문화복지실현', '57. 공정하고 사각지대 없는 예술인 지원체계 확립'이 있음
  - 추진과제 '56. 일상이 풍요로워지는 보편적 문화복지 실현'을 위해 통합문화이용권 지원 및 문화비 확대와 국립장애인도서관 건립 등으로 장애인의 문화접근 장벽 해소, 공공수어통역지원 등 언어복지 환경 개선하는 과제를 담고 있음
  - 추진과제 '57. 공정하고 사각지대 없는 예술인 지원체계 확립'을 위해 장애예술인 전용 공연장·전시장 조성, 국공립 공연·전시장의 장애예술인 공연·전시 활성화, 장애예술인 창작물 우선 구매 및 국제교류 활성화 지원, 장애유형별 맞춤형 문화예술 공모사업 지원, 장애학생 대상 특화된 문화예술교육 지원 등을 추진사업으로 포함하고 있음

- 이에 따라 문화체육관광부(이하 문체부)는 2023년을 장애예술인의 안정적 활동 기반을 마련하는 원년으로 삼고 12월 29일 '장애인문화예술과'를 신설하여 장애예술 정책지원을 강화하였으며, 국공립 공연장·전시장 등 총 759개 시설에서 매년 1회 이상 장애예술의 공연과 전시를 개최하도록 법령 개정안을 시행해 제도를 마련함[80]

- 이에 더하여 장애인의 창작·향유 등 문화예술 활동 접근성을 최고 수준으로 확보한 '모두예술극장' 개관도 주요한 의제로 다루어졌으며, 문체부에 따르면 시설과 서비스는 물론, 극장 운영 측면에서는 하우스매니저, 접근성 매니저를 두어 다양한 서비스를 제공하면서 장애·비장애인 모두가 자유롭게 이용하는 공연시설의 새로운 모델을 제시하였다고 평가할 수 있음[81]

- '모두예술극장'은 2021년 「장애예술인지원법」에 따라 전담 기관으로 지정되어 장애예술인을 위한 다양한 지원 사업과 정책 개발 기능을 수행하고 있는 장문원이 위탁 운영하고 있으며, 극장 개관과 함께 '접근성 매니저'를 채용함으로써 접근성을 관리하는 전문인력 논의에 화두를 던졌다고 할 수 있음

| 표 4-1 | 윤석열 정부 120대 국정과제 중 장애인 문화예술정책 계획

목표	추진과제		주요내용
따듯한 동행, 모두가 행복한 사회	56	일상이 풍요로워지는 보편적 문화복지실현	[공정한 문화접근 기회 보장] • 취약계층 등의 문화누림 기회 확대 – 통합문화이용권 지원 및 문화비 소득공제 확대 검토 (도서·공연비, 박물관·미술관 입장료, 신문구독료 → 스포츠 관람, 영화, 체육시설 이용료 등) – 국립장애인도서관 건립 등 장애인의 문화접근 장벽 해소 및 공공수어 통역 지원 등 언어복지 환경 개선
	57	공정하고 사각지대 없는 예술인 지원체계 확립	[장애예술 활성화] • 장애예술인 전용 공연장·전시장 조성, 국공립 공연·전시장의 장애예술인 공연·전시 활성화, 장애예술인 창작물 우선 구매 및 국제교류 활성화 지원 – 장애유형별 맞춤형 문화예술 공모사업 지원, 장애학생 대상 특화된 문화예술 교육 지원

자료: 대한민국정부. (2022). *윤석열 정부 120 국정과제*. 연구진 재구성

제1차 장애예술인 문화예술 활동 지원 기본계획과 접근성 매니지먼트[82]

- '장애예술인 문화예술 활동 지원 기본계획'은 「장애예술인지원법」 제6조에 의거 문화체육관광부장관이 2022년부터 5년마다 기초연구 및 장애예술인 문화예술 활동 지원위원회의 심의를 거쳐 기본계획을 수립·시행함

80) 문화체육관광부. (2023). *2023년 장애예술인 정책 성과*. 보도자료. https://www.kdac.or.kr/board/read?boardManagementNo=16&boardNo=3232&searchCategory=&page=1&searchType=&searchWord=&level=2&menuNo=32
81) 문화체육관광부. (2023). *2023년 장애예술인 정책 성과*. 보도자료. https://www.kdac.or.kr/board/read?boardManagementNo=16&boardNo=3232&searchCategory=&page=1&searchType=&searchWord=&level=2&menuNo=32
82) 2022, '제1차 장애예술인 문화예술 활동 지원 기본계획', 문화체육관광부를 참고하여 작성함

- 2022년 발표한 '제1차 장애예술인 문화예술 활동 지원 기본계획(2022~2026)'(이하 1차 기본계획)의 비전은 '장애예술인이 정당하게 존중받고, 모두가 행복한 세상'으로 '장애예술인 지원체계 구축: 장애예술인 문화예술활동 활성화 및 삶의 질 제고'를 목표로 하여 5대 추진전략, 10개 정책과제를 제시하고 있음

- 이에 따른 5가지 추진전략은 '1. 장애예술인 창작지원 강화', '2. 장애예술인 일자리 등 자립기반 조성', '3. 장애예술인 문화예술 활동 접근성 확대', '4. 장애예술인 지원정책 기반 조성', '5. 장애예술인 예술활동 지원 전문인력 교육 지원'으로 구성됨
  - 한편 접근성과 전문인력 관련 정책은 '3. 장애예술인 문화예술 활동 접근성 확대' 그리고 '5. 장애예술인 예술활동 지원 전문인력 교육 지원'에 포함되어 있음

| 표 4-2 | 제1차 장애예술인 문화예술 활동 지원 기본계획 비전과 추진전략 체계도

비전	장애예술인이 정당하게 존중받고, 모두가 행복한 세상
목표	장애예술인 지원체계 구축 : 장애예술인 문화예술활동 활성화 및 삶의 질 제고
추진 전략 및 정책 과제	1 장애예술인 창작지원 강화 1-1. 장애예술인 창작지원 다각화 1-2. 장애예술인 예술시장 진출 및 창작물 유통 활성화
	2 장애예술인 일자리 등 자립기반 조성 2-1. 공공영역의 일자리 확대 2-2. 민간영역의 일자리 확대
	3 장애예술인 문화예술 활동 접근성 확대 3-1. 문화시설 및 공간 접근성 강화 3-2. 장애예술인 정보 접근성 강화 및 대국민 인식 개선
	4 장애예술인 지원정책 기반 조성 4-1. 장애예술인 지원체계 정비 4-2. 정책연구 및 신기술 컨버전스 촉진
	5 장애예술인 예술활동 지원 전문인력 교육 지원 5-1. 장애예술인 양성교육 체계화 5-2. 장애예술인 예술활동 지원 전문인력 양성

자료: 문화체육관광부. (2022). *제1차 장애예술인 문화예술 활동 지원 기본계획. (p. 5).* 연구진 재구성

- 추진전략 3. ‘장애예술인 문화예술 활동 접근성 확대’에는 정책과제 3-1. 문화시설 및 공간 접근성 강화와 정책과제 3-2. 장애예술인 정보 접근성 강화 및 대국민 인식개선을 포함하고 있음
  - 장애예술인 맞춤형 시설·공간 조성: 장애예술인 표준 공연장 조성, 대학로 ‘이음센터’ 개선으로 장애인·비장애인 이음 역할 수행 강화, 공연장 및 전시장에서의 장애유형별 보조 장비 및 편의서비스 제공 지원을 추진과제로 제시함
  - 문화시설 접근성 매뉴얼 제작·보급 및 자유지구 운영: 문화시설 장애인 접근성 실태조사 및 장애 유형별 시설 접근성 개선을 위한 매뉴얼 제작·보급, 문화시설 종사자 대상 무장애 공연장·전시장 운영 매뉴얼 개발 및 연수 등 교육, 무장애 우수시설 및 지역 ‘장애예술자유지구’ 인증하고 등 공공인프라 개선 지원하는 추진과제를 제시함
  - 국공립 문화시설 개선 사업 추진: 국립 문화시설 및 시·도별 거점 문화시설의 시설·콘텐츠·정보의 장애인 접근성 개선 지원, 국공립 공연장·전시장부터 장애예술인 창작물 공연·전시의 정기적 실시 도입하는 추진과제를 제시함
  - 장애예술인 서비스 및 문화시설 정보접근성 환경 구축: 온라인 접근성 제고를 위해 다양한 문화예술 콘텐츠에 대한 자막·수어·음성 해설 지원 사업 추진, 장애예술인의 감각적 정보 접근성을 고려를 위해 장애인문화예술정보시스템 개선, 장애예술인 통합지원센터를 운영하여 예술 교육 상담, 작품활동 홍보 지원 등 콜센터 운영 및 찾아가는 서비스 지원, 장애예술인 네트워크 활성화 등을 추진과제로 제시함

- 추진전략 5. ‘장애예술인 예술활동 지원 전문인력 교육 지원’에는 정책과제 5-1. 장애예술인 양성교육 체계화와 정책과제 5-2. 장애예술인 예술활동 지원 전문인력 양성을 포함하고 있음
  - 장애인 예술 교육 및 문화 향유 지원 확대: 장애인 예술강좌이용권 도입 또는 문화 바우처 활용을 통해 모든 장애인의 예술교육 지원 확대, 특수학교 및 특수학급(일반학교)에 ‘문화예술특화교실’ 사업 도입 등 청소년 대상 문화예술교육 강화, 장애인 복지관, 특수학교 등 장애인 시설에서의 문화향유 프로그램 지원 확대를 추진과제로 제시함
  - 장애예술인 단계별 예술교육 체계 구축 : 장애인복지관과 협력하여 장애 예술인 입문형 교육 지원체계 구축 및 지원 확대, 장애인예술단체 협업을 통한 예술전공 장애인 대학생 대상 교육 과정 전문성 제고 및 일자리 정보제공 등 취업 지원, 장애인예술단체 및 거점센터와 연계하여 예술분야별 특화교육을 지원하고 한국장애인문화예술원의 아카데미를 통한 심화 교육 확대 등을 추진과제로 제시함
  - 장애예술인 예술활동 지원 전문인력 양성 및 교육과정 확대: 장애예술인 창작기반 지원을 위해 유관기관과 협력하여 교육·기획·창제작·유통 등 장애예술인 매개인력 양성, 장애예술인의 4차 산업 등 신기술을 활용한 예술시장 진출을 지원할 전문인력 양성, 대학 예술학과나 각종 문화예술 전문인력 양성과정에 장애인예술 관련 교육과정 포함을 추진과제로 제시함

- 추진전략 3에 따라 2023년 ‘모두예술극장’이 개관하였으며, 장애예술인 창작물 공연·전시의 정기적 실시가 도입되어 장애인의 문화예술 향유 접근성 향상이 기대되는 긍정적인 결과를 끌어냈음. 이에 따라 전국 국공립 시설에 접근성 매니지먼트에 관한 논의가 촉발하는 계기가 마련된 것으로 볼 수 있음

- 추진전략 5에서는 장애예술인이 예술활동을 하는 데 필요한 제반 지원을 다루는 ‘창작’ 영역의 접근성 전문인력의 필요성이 제시되어 그간 ‘향유’에만 머물러 있던 논의가 확대되었음을 알 수 있음

- 또한, 1차 기본계획에서는 전문인력의 장애예술인 지원을 교육, 기획, 창제작, 유통으로 세분화하고 있으며, 예술시장 진출 지원이나 대학 또는 문화예술 시장에 장애인 예술 관련 교육과정 포함하는 등

지원 범위를 넓게 제시하면서 본 연구가 채택하고 있는 접근성 매니지먼트 관점과 유사한 접근이 이루어지고 있음을 확인할 수 있음

| 표 4-3 | 제1차 장애예술인 문화예술 활동 지원 기본계획의 접근성 관련 추진과제

중점과제	정책과제	세부 추진과제	
3. 장애예술인 문화예술 활동 접근성 확대	3-1. 문화시설 및 공간 접근성 강화	장애예술인 맞춤형 시설·공간 조성	표준 공연장 조성
			이음센터 개선
			맞춤형 장비 지원
		문화시설 접근성 매뉴얼 제작·보급 및 자유지구 운영	접근성 매뉴얼 제작·보급
			문화시설 종사자 교육
			장애예술자유지구 인증
		국공립 문화시설 개선 사업 추진	국공립 문화시설 개선
			장애예술인 공연 및 작품 전시 의무화
	3-2. 장애예술인 정보 접근성 강화 및 대국민 인식개선	장애예술인 서비스 및 문화시설 정보접근성 환경 구축	온라인 접근성 제고
			장애인문화예술정보시스템 개선
			장애예술인 통합지원센터 운영
			장애예술인 네트워크 활성화
		예술을 통한 장애인 인식개선 사업 및 관련 교육 콘텐츠 제작 지원	인식개선 교육
			콘텐츠 제작 및 보급
5. 장애예술인 예술활동 지원 전문인력 교육 지원	5-1. 장애예술인 양성교육 체계화	장애인 예술교육 및 문화향유 지원 확대	장애인 예술교육 지원
			특수학교 등 청소년 교육 강화
			장애인 문화향유 지원 확대
		장애예술인 단계별 예술교육 체계 구축	장애인 학생 입문형 예술교육 확대
			예술전공 장애인 대학생 지원
			심화교육 지원
	5-2. 장애예술인 예술활동 지원 전문인력 양성	장애예술인 예술활동 지원 전문인력 양성 및 교육과정 확대	장애예술인 활동지원 양성
			예술시장 전문인력 양성
			장애인예술 교육과정 확대

자료: 문화체육관광부. (2022). *제1차 장애예술인 문화예술 활동 지원 기본계획*.

제6차 장애인정책종합계획과 접근성 매니지먼트[83]

- '장애인정책종합계획'은 『장애인복지법』 제10조의2에 의거 1998년부터 5년마다 장애계 및 학계 등의 의견을 수렴해 정부의 각 관계부처가 협력하여 계획을 수립함

83) "관계부처 합동. (2023). *제6차 장애인정책종합계획*"을 참고하여 작성함

- 2023년 발간한 제6차 장애인정책종합계획(2023~2027)(이하 6차 종합계획)에서 문화예술 분야의 중점과제는 '6-1. 장애인 문화시설 접근성 제고'와 '6-2. 장애예술활동 지원 강화'로 나뉨

- '6-1. 장애인 문화시설 접근성 제고'의 추진 과제는 '장애인 문화시설 접근성 제고'와 '장애인 문화예술 향유 기회 확대'이며, '6-2. 장애예술활동 지원 강화'의 추진 과제는 '장애예술인 예술활동 지원정책 제도화', '장애예술인·단체 창작물 유통지원 확대', '장애예술인 및 장애예술 매개자 양성 교육 체계 구축'으로 구성되어 있음

- 본 연구에서 주목할 정책 추진과제는 '6-2-3. 장애예술인 및 장애예술 매개자 양성 교육 체계 구축'으로 [표4-4]의 세부계획을 살펴보면 '문화예술 전문인력 제도 내 매개인력 양성교육 체계 마련'이 계획 사항으로 포함되어 장애인 문화예술을 지원하는 데 전문인력이 필요함을 역설하고 있으며, 이는 문체부의 1차 기본계획의 영향을 받은 것임

- 한편, 6차 종합계획에서는 1차 기본계획과 같이 장애인 문화예술 전문인력을 '접근성 매니저' 혹은 '접근성 매니지먼트'를 관리하는 전문가로 규정하고 있지는 않으며, '매개인력' 혹은 '매개자'로 한정하여 인식하고 있음을 확인할 수 있음

- 장애인 복지 개선 측면에서 구성된 6차 종합계획에서는 매개인력을 비장애인이 아닌 장애예술인으로 주로 상정하고 있다는 측면에서 장애인이 문화예술 분야에서도 직업인으로서 거듭날 수 있도록 하는 데 초점을 맞추고 있다는 사실도 주목할 만함

| 표 4-4 | 제6차 장애인종합계획의 문화분야 추진과제

중점과제	추진과제		세부계획
6-1. 장애인 문화시설 접근성 제고	6-1-1	장애인 문화시설 접근성 제고	- 문화시설 접근성 가이드북 제작 및 배포·교육 등 지원 - 문화시설 접근성 실태조사 및 문화향유 활성화 지원 확대
	6-1-2	장애인 문화예술 향유 기회 확대	- 장애인 예술강좌 이용권 도입 및 시범운영, 전국 확산 검토 - 시설 향유 및 문화예술 체험 프로그램 개발, 운영 지원
6-2. 장애예술활동 지원 강화	6-2-1	장애예술인 예술활동 지원 정책 제도화	- 장애예술인 창작공간 조성 및 운영 활성화 지원 - 지역거점 장애예술인 표준공간 조성 및 장애예술단체 운영 지원
	6-2-2	장애예술인·단체 창작물 유통지원 확대	- 장애예술인 창작물 우선구매제도 도입 추진(시행령 개정) - 장애예술인 창작물 유통지원 플랫폼 개발 및 구축·운영
	6-2-3	장애예술인 및 장애예술 매개자 양성 교육 체계 구축	- 문화예술 전문인력 제도 내 매개인력 양성교육 체계 마련 - 장애예술인 교육 및 심화과정 개설, 장르별 심화교육 지원

자료: 관계부처 합동. (2023). *제6차 장애인정책종합계획. (p. 128)*

지방자치단체 조례

- 지방자치단체(이하 지자체)에서는 2009년에 처음 장애인 문화예술 관련 조례가 제정된 이래 현재(2024년 9월 23일)에 이르러 모든 광역지자체에 관련 조례가 있으며, 78개 기초지자체에 관련 조례가 있음. 기초지자체의 경우 시(市)지역 37개, 구(區)지역 28개, 군(郡) 지역의 경우 13개로 나타남

| 표 4-5 | 기초지자체 장애인 문화예술 활동 지원 관련 조례 수(數)

기초지자체	시	군	구
78	37	13	28

- 2020년 「장애예술인지원법」이 제정된 이후 경기도에서 선도적으로 같은 해 「장애예술인 문화예술 활동 지원 관련 조례」를 신설하였으며, 뒤이어 2021년에는 부산광역시, 서울특별시에서는 조례의 제명을 “장애인 문화예술 활동 지원 조례”에서 “장애예술인 문화예술활동 지원 조례”로 변경하여 향유와 창작 모두를 포괄하는 접근성을 고려하기 시작함

- 그뿐만 아니라, 광역지자체 중에서 충청남도(2021년도 제정), 제주특별자치도(2021년도 제정), 광주광역시(2021년도 제정), 경상북도(2023년도 제정), 충청북도(2023년도 제정)에서는 경기도의 사례와 같이 기존 장애인 문화예술 관련 조례를 유지한 채, 장애예술인에 관한 조례를 새로 만들어 접근성을 고려한 법·제도적 움직임을 보임

- 기초지자체에서도 유사한 흐름이 포착되는바, 예술창작 주체로서의 장애인의 권리를 명확히 규정한 국내 첫 법·제도적 사례인 「장애예술인지원법」의 제정이 지대한 파급력을 미치고 있음을 확인할 수 있음

- 한편, 장애인 문화예술 활동을 지원하는 ‘전문인력’ 관련한 조문이 들어있는 조례의 경우 총 10개로 광역지자체 3개 (전북특별자치도, 충청남도, 충청북도), 기초지자체 6개(서울시 광진구, 서울시 동대문구, 아산시, 서산시, 남양주시, 군산시)가 있었음. 기타 ‘보조인력’ 관련한 조문을 포함하고 있는 조례의 경우 「제주특별자치도 장애예술인 문화예술 활동 지원에 관한 조례」가 유일함

- 이로 미루어 볼 때, 장애인 문화예술 접근성에 관한 법·제도는 확립되어 가는 추세이지만, 여전히 전문인력의 필요성과 활용 방안 등에 대한 정책적 논의는 부족한 상황이며 향후 개선이 필요한 부분이 매우 많다는 것을 알 수 있음

| 표 4-6 | 지방자치단체 장애인 문화예술 활동 지원 조례 (제정연도순)

구분	법규명	종류	공포번호	공포일자	제/개정	전문인력 조문포함
광역 지자체 (23)	광주광역시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제4253호	2013.07.01.	제정	X
	경기도 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제4787호	2014.10.21.	제정	X

구분	법규명	종류	공포번호	공포일자	제/개정	전문인력 조문포함
	제주특별자치도 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1583호 제2125호 제2810호	2016.03.16. 2018.11.21. 2021.05.20.	제정 일부개정 일부개정	X
	전북특별자치도 장애인 문화예술활동 지원에 관한 조례	조례	제4287호 제5399호	2016.06.17. 2023.12.08.	제정 일부개정	O
	경상북도 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제3796호 제3813호 제4829호	2016.07.11. 2016.09.19. 2023.05.25.	제정 일부개정 일부개정	X
	충청남도 장애인 문화예술활동 지원에 관한 조례	조례	제4177호 제4338호 제5388호	2016.10.20. 2018.02.20. 2023.04.24.	제정 일부개정 일부개정	O
	세종특별자치시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제943호	2016.12.20.	제정	X
	서울특별시 장애예술인 문화예술 활동 지원에 관한 조례	조례	제6393호 제7943호 제8942호	2017.01.05. 2021.03.25. 2023.10.04.	제정 전부개정	X
	대전광역시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제4893호	2017.04.28.	제정	X
	부산광역시 장애예술인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제5574호 제5923호 제6534호 제7061호	2017.05.31. 2019.05.29. 2021.12.29. 2023.10.11.	제정 일부개정 전부개정 일부개정	X
	인천광역시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제5801호 제6757호	2017.06.05. 2021.12.30.	제정 일부개정	X
	울산광역시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1816호 제2140호 제2347호 제2646호	2017.12.28. 2020.04.09. 2021.03.18. 2022.12.01.	제정 일부개정 일부개정 일부개정	X
	충청북도 장애인 문화예술활동 지원 조례	조례	제4127호 제5063호	2018.01.11. 2024.02.16.	제정 일부개정	O
	전라남도 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제4718호 제6077호	2018.10.04. 2024.07.04.	제정 일부개정	X
	대구광역시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제5194호 제6126호	2018.12.31. 2024.05.17.	제정 일부개정	X
	경상남도 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제4520호	2019.01.03.	제정	X
	강원특별자치도 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제4479호 제4813호 제5030호	2019.11.08. 2021.12.31. 2023.06.09.	제정 일부개정 일부개정	X
	경기도 장애예술인 문화예술 활동 지원에 관한 조례	조례	제6843호 제7883호	2020.12.31. 2024.01.10.	제정 일부개정	X
	충청남도 장애예술인 문화예술 활동 지원에 관한 조례	조례	제4923호 제5691호	2021.04.30. 2024.07.10.	제정 일부개정	X
	제주특별자치도 장애예술인 문화예술 활동 지원에 관한 조례	조례	제2810호 제3678호	2021.05.20. 2024.03.18.	제정 일부개정	△ (보조인력)
	광주광역시 장애예술인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제5720호 제6209호	2021.06.01. 2023.08.07.	제정 일부개정	X
	경상북도 장애예술인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제4829호	2023.05.25.	제정	X
	충청북도 장애예술인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제5063호	2024.02.16.	제정	X

구분	법규명	종류	공포번호	공포일자	제/개정	전문인력 조문포함
기초 지자체 (78)	영월군 장애인 문화·체육 진흥 조례	조례	제1991호 제2398호 제2702호	2009.05.01. 2016.10.21. 2021.07.02.	제정 일부개정 일부개정	X
	거제시 장애인 문화예술 진흥 조례	조례	제1032호 제1152호 제1212호 제1663호	2012.04.27. 2014.03.14. 2015.01.07. 2019.06.05.	제정 전문개정 일부개정 일부개정	X
	증평군 장애인 문화·체육 진흥 조례	조례	제453호	2012.11.23.	제정	X
	나주시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1046호	2013.12.20.	제정	X
	광주광역시 서구 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1096호 제1479호 제1597호 제1823호	2013.12.30. 2019.10.15. 2021.09.30. 2024.02.20.	제정 일부개정 일부개정 일부개정	X
	단양군 장애인 문화·체육 진흥 조례	조례	제2162호 제2189호	2014.04.11. 2015.01.09.	제정 일부개정	X
	광주광역시 동구 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1010호	2014.10.02.	제정	X
	김포시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1229호	2015.09.30.	제정	X
	대전광역시 동구 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1134호 제1178호 제1491호	2015.12.30. 2016.11.14. 2021.07.21.	제정 일부개정 일부개정	X
	울산광역시 중구 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제823호 제1042호	2016.11.14. 2020.08.03.	제정 일부개정	X
	전주시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제3365호 제3824호 제4090호 제4103호	2016.12.30. 2021.11.08. 2023.12.20. 2023.12.26.	제정 일부개정 일부개정 전부개정	X
	광주광역시 남구 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제965호 제1242호	2017.03.31. 2021.02.23.	제정 일부개정	X
	광주광역시 북구 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1345호 제1735호	2017.04.18. 2022.01.05.	제정 일부개정	X
	순천시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1733호	2017.04.21.	제정	X
	서울특별시 광진구 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제972호	2017.10.17.	제정	O
	정읍시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1495호 제1821호	2017.10.28. 2021.06.11.	제정 일부개정	X
	광주광역시 광산구 장애인문화예술 활동 지원에 관한 조례	조례	제1344호	2017.11.15.	제정	X
	서울특별시 동대문구 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1212호	2017.12.14.	제정	O
	대전광역시 유성구 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1340호 제1622호	2017.12.22. 2021.05.14.	제정 일부개정	X
	부산광역시 영도구 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1242호	2018.04.17.	제정	X
	대전광역시 대덕구 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1302호	2018.11.14.	제정	X
	인천광역시 서구 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1628호	2018.12.24.	제정	X
	대구광역시 달서구 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1366호	2019.05.21.	제정	X
	광양시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1661호 제1766호	2019.05.29. 2020.11.11.	제정 일부개정	X
	대구광역시 수성구 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1292호 제1458호 제1710호	2019.05.30. 2021.03.30. 2023.11.10.	제정 일부개정 일부개정	X

구분	법규명	종류	공포번호	공포일자	제/개정	전문인력 조문포함
	동두천시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제2075호	2019.07.01.	제정	X
	용인시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1935호	2019.07.01.	제정	X
	안산시 장애인 문화예술 활동 지원에 관한 조례	조례	제2264호	2019.07.19.	제정	X
	인천광역시 중구 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1343호 제1393호	2019.08.05. 2020.07.03.	제정 일부개정	X
	속초시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제2683호 제2741호	2019.08.09. 2020.04.17.	제정 일부개정	X
	아산시 장애인 문화예술 활동 지원에 관한 조례	조례	제1910호	2019.09.16.	제정	O
	평택시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1728호 제2348호	2019.09.27. 2024.02.20.	제정 일부개정	X
	목포시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제3293호	2019.10.21.	제정	X
	양주시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1031호	2019.11.04.	제정	X
	가평군 문화예술 활동 지원 조례	조례	제2805호	2020.05.06.	제정	X
	하남시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1787호 제2168호	2020.05.07. 2023.05.01.	제정 일부개정	X
	익산시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1997호 제2230호 제2329호 제2475호	2020.06.30. 2021.11.18. 2022.11.30. 2023.12.29.	제정 일부개정 일부개정 일부개정	X
	거창군 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제2583호	2020.07.01.	제정	X
	서울특별시 양천구 장애인 문화예술 활동지원 조례	조례	제1501호	2020.07.09.	제정	X
	남양주시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1778호 제1974호	2020.09.24. 2022.05.12.	제정 일부개정	O
	서울특별시 강동구 장애인 문화예술 활동지원 조례	조례	제1542호	2020.11.04.	제정	X
	상주시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1357호	2020.12.30.	제정	X
	인천광역시 남동구 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1763호	2021.03.12.	제정	X
	성남시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제3651호 제4023호	2021.06.21. 2023.12.11.	제정 일부개정	X
	서산시 장애인 문화예술 활동 지원에 관한 조례	조례	제1598호 제1607호	2021.07.01. 2021.08.01.	제정 일부개정	O
	인천광역시 동구 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1288호 제1324호	2021.07.01. 2022.01.03.	제정 일부개정	X
	수원시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제4174호 제4445호	2021.07.08. 2023.07.12.	제정 일부개정	X
	대전광역시 서구 장애예술인 문화예술 활동 지원에 관한 조례	조례	제1775호 제2059호	2021.07.09. 2023.12.28.	제정 일부개정	X
	무안군 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제2642호	2021.09.27.	제정	X
	대구광역시 중구 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1300호 제1469호	2021.11.10. 2024.07.10.	제정 일부개정	X
	전주시 장애예술인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제3824호 제4103호	2021.11.08. 2023.12.26.	제정 전부개정	X
	여수시 장애예술인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1680호	2021.12.03.	제정	X
	완주군 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제2933호 제3163호	2021.12.23. 2023.12.21.	제정 일부개정	X
	창원시 장애예술인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1601호	2021.12.31.	제정	X

구분	법규명	종류	공포번호	공포일자	제/개정	전문인력 조문포함
	서울특별시 노원구 장애예술인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1853호	2022.01.06.	제정	X
	광명시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제2877호	2022.08.02.	제정	X
	군포시 장애예술인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제2011호	2022.12.14.	제정	X
	포천시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1485호	2023.02.22.	제정	X
	원주시 장애예술인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제2179호	2023.03.03.	제정	X
	의정부시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제3316호	2023.05.17.	제정	X
	장성군 장애인 문화예술활동 지원 조례	조례	제2633호	2023.08.07.	제정	X
	양산시 장애예술인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제2013호	2023.12.19.	제정	X
	전주시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제4103호	2023.12.26.	제정	X
	울산광역시 울주군 장애예술인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1527호 제1542호	2023.12.28. 2023.12.28.	제정 일부개정	X
	공주시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1760호	2024.03.15.	제정	X
	대구광역시 북구 장애예술인 문화예술 활동 지원에 관한 조례	조례	제1695호	2024.03.20.	제정	X
	광주시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1552호	2024.03.25.	제정	X
	파주시 장애예술인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1908호	2024.04.10.	제정	X
	군산시 장애인 문화예술활동 지원에 관한 조례	조례	제2185호	2024.05.01.	제정	O
	춘천시 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1874호	2024.05.16.	제정	X
	대구광역시 달성군 장애예술인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제3027호	2024.05.20.	제정	X
	서울특별시 동작구 장애예술인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1867호	2024.05.30.	제정	X
	부천시 장애예술인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제3957호	2024.06.30.	제정	X
	고양시 장애예술인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제2846호	2024.07.02.	제정	X
	태안군 장애인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1741호	2024.07.05.	제정	X
	인천광역시부평구 장애인 문화예술 활성화 및 지원 조례	조례	제1928호	2024.07.15.	제정	X
	서울특별시 금천구 장애예술인 문화예술 활동 지원에 관한 조례	조례	제1520호	2024.07.18.	제정	X
	부산광역시 수영구 장애예술인 문화예술 활동 지원 조례	조례	제1303호	2024.09.10.	제정	X

자료: 법제처 국가법령정보센터 홈페이지(https://www.law.go.kr)

2. 접근성 매니지먼트 관련 정책 사업

한국장애인문화예술원 〈이:음 예술창작 아카데미〉[84]

- 장애인 접근성 관련 정책사업은 2020년부터 장문원이 진행하는 '이:음 예술창작 아카데미'(이하 이음 아카데미)가 대표적이며, "예술가의 고유한 감수성과 창작 역량 강화 및 예술매개자 양성을 통한 배리어프리 저변 확대를 위해 장애인 예술가, 문화예술 기획자, 장애인 예술에 관심 있는 시민을 대상"으로 함

- 지난 5년간의 이음 아카데미 과정을 요약하면 [표4-7]과 같으며, 이음 아카데미는 크게 창작자 과정,

84) 2020년부터 2023년까지의 과정은 "조현성, 김홍규, 정병은, 최보연 & 최선영. (2024). *장애인 문화예술 매개인력 활동 활성화 방안*. 한국문화관광연구원. *(p. 20~27)*"을 참고하여 재구성하였으며, 2024년 과정은 한국장애인문화예술원 홈페이지의 자료를 참고하여 자체적으로 정리함

매개자 과정, 접근성 과정으로 나뉨. 기존 매개자 과정에 있던 접근성 과정이 2022년부터 분리되었는데 2024년 현재까지 이어져 오고 있음. 이는 매개와 접근성 개념 사이의 명확한 구분이 이루어지지 않았던 것으로 이해할 수 있음

- 이음 아카데미를 시작할 때(2020년)부터 창작자랩과 매개자랩은 구분하고 있는데, 장애예술인뿐 아니라 접근성 관련 전문인력에 대한 정책적 관심을 가진 것으로 확인됨. 접근성 전문인력 과정은 주로 매개자 과정에서 다루어졌으나 2024년부터는 접근성 과정에 '접근성 매니저 연구모임'이 신설되었음. 이는 접근성 매니저에 관한 관심과 논의가 증가했다는 것을 반증함

- '접근성 매니저 연구모임'이 접근성 과정에 속해있는 것을 주목할 필요가 있음. 그간의 접근성 과정 프로그램을 살펴보면 물리적·감각적 접근성에 초점이 맞춰져 있는데, 실제 현재 활동하고 있는 접근성 매니저의 활동 현황을 살펴보면 더 큰 범위의 접근성 전반을 고민하고 실천하고 있음. 전문인력의 범주로서 매개자와 접근성 매니저의 역할 구분이 모호하고, 접근성 매니저가 새롭게 떠오르는 직업인만큼 업무 범위를 명확히 설정할 수 없었기 때문으로 사료됨

| 표 4-7 | 이:음 예술창작 아카데미 과정 (2020~2023)

연도	구분		과정명	회차
2020 ('20. 1 ~'21. 2)	창작자랩	강의 프로그램	[온라인] 강의1부 - 장애학	4회
			[온라인] 강의2부 - 장애, 예술, 인문학	4회
			[온라인] 강의3부 - 현대미술과 장애미학	4회
		매체 확장 워크숍	프로젝션매핑으로 배우는 디지털미디어아트	10회
			다양한 몸들의 소리산책 워크숍	7회
			크리에이티브 코딩	5회
		창작 프로젝트	예술의 재정의, 와리즈아트	16회
			담론의 연극화, 노멀 질문하기	11회
		아티스트 토크	[온라인] 아티스트 토크	4회
	매개자랩		장애예술기획자양성과정-서론이길다	8회
	협력		국립극단 '스카팽' 배리어프리 영상 협력과정	2회
	ⓔ메이킹		ⓔ메이킹 - How to make(사라지는 사람들)	-
			ⓔ메이킹 - Re make(Break)	-
	사전연구		매체확장 사전연구 - 다양한 몸과 환경을 위한 악기개발과 교육프로그램 개발 연구	-
			매체확장 사전연구 - 크리에이티브 코딩 교육과정 사전연구	-
총 18개 과정				75회
2021 ('21. 6	창작자랩	강의	[온라인] 장애의 이해와 장애인 문화권	3회
			[온라인] 장애예술의 접근과 실천사례	3회

연도	구분		과정명	회차
~'22. 1)		매체 확장 워크숍	미디어아트 : 소리와 빛의 세계	12회
			인공지능 데이터셋 팅커링 워크숍	5회
			로블록스를 활용한 가상공간 구현 워크숍	8회
			신체와 감각을 잇는 피지컬 인터페이스 디자인 워크숍	7회
		창작 프로젝트	함께 구르는 기술 : 사진과 움직임 프로토콜	10회
	매개자랩		공연예술 분야 음성해설 입문 워크숍	8회
			전시 및 예술작품 접근성 탐색 워크숍	6회
			축제 및 예술현장 접근성 스터디/특강	7회
			[온라인 줌 특강] 기술x배리어프리	
	e메이킹		How to make : 배리어프리 창작과정(7분)	-
			BarrierFree re-make : 배리어프리 실험과정(햇빛소리)	-
총 12개 과정				69회
2022 ('22. 1 ~'23. 2)	창작자 과정	전문예술교육	한양대학교 협력 전문예술교육 과정	50회
		매체/주제 확장 워크숍	영국 휴먼인스트루먼츠 협력 모두를 위한 소리도구 실험실	4회
			장애예술인 주도 창작 워크숍1,2	6회
			엉뚱상상 한글 서체 개발 워크숍	4회
		창작 프로젝트	함께 구르는 클럽 리서치 사전 워크숍	9회
	매개자 과정		장애예술 기획 매개자 양성 과정	12회
			장애예술 유통 매개자 양성 과정	13회
			장애예술 교육 매개자 양성 과정	8회
			장애예술 매개자 네트워킹 과정	14회
	접근성 과정		배리어프리 제작 음성해설 입문 과정	10회
			배리어프리 제작 음성해설 심화 과정	9회
			배리어프리 제작 수어통역 입문 과정	10회
			영국 그라이아이 협력 창조적 접근성	8회
			공연예술 콘텐츠 음성해설 입문 과정	5회
	e메이킹		LG유플러스-연우무대 협력 온라인 배리어프리 공연 콘텐츠 시범 제작	-
	연구		장애예술 아카데미 발전방안 수립 및 교육 프로그램 연구	-
총 12개 과정				162회
2023 ('23. 1 ~'24. 1)	창작자 과정	전문 예술교육	성균관대학교 협력 아카데미 창작자 과정	41회
		매체 확장 워크숍	되기, 기억하기, 함께 움직이기	4회
			피지컬인터페이스 디자인	7회
			아름답지도 무결하지도 않은 글쓰기	8회
		창작 프로젝트	함께 구르는 기술	9회
			Re:coord 춤으로부터 가상과 실재를 탐험하는 메타 크리에이터 워크숍	7회
			감각과 초월	8회
		아티스트 토크	장애X비장애 아티스트토크	5회
	매개자 과정	장애예술 기획	전시는 사라져도 메시지는 남는다	6회
			접근성에 접근하기	9회
		장애예술 유통	Show me the art	11회

연도	구분		과정명		회차
		장애예술 교육	이 그림은 무엇인가요?		8회
	접근성 과정	모두의 정보	관객과 거리를 좁히는 '모두를 위한 관람 정보'		6회
			포용적 커뮤니케이션과 사용자경험 디자인 워크숍		4회
			'보는 사람'들을 위한 '잘 보이는' 공연		8회
		접근성 방법론 탐색	공연의 접근성을 높이는 음성해설 제작		10회
			콘텐츠를 새롭게 읽는 방법		10회
		유관기관 협력	문화예술, 장애학과 만나다		5회
	해외교류 프로그램		글로벌인사이트 : 호주		8회
총 19개 과정					174회
2024 ('24. 1 ~'24. 12)	창작자 과정	창작 프로젝트	VV 수어 스토리텔링 공동창작 워크숍		13회
			감각과 초월 시즌2 프로젝트(입문, 심화)		9회
		창작 워크숍	SF장르 1인극 만들기		6회
			국제협업 I-YOU-WE 워크숍		8회
		매체/주제 확장 워크숍	서로가 서로의 매체되기		6회
			되기, 기억하기, 함께 움직이기		4회
	매개자 과정	기획매개 워크숍	온라인 강연 시리즈: 장애예술 기획매개 입문		4회
			장애예술 매개역량 강화를 위한 창의적 기획 프로세스 워크숍		11회
		교육매개 워크숍	헌터 하트비트 메소드(HHM)를 활용 워크숍		5회
			예술가의 협업과 역할 찾기 워크숍 – 톤그레이 프로젝트 아티스트 사례 중심으로		8회
			이 그림은 무엇인가요? 시즌2		3회
	접근성 과정	모두의 정보	모두의 정보 입문		3회
			모두의 정보 WEEK	접근성의 시작은 어디서부터인가?	9회
				모두를 위한 콘텐츠: 배리어프리자막	
				쉬운 정보로 가까워지는 문화예술	
				공연의 접근성을 높이는 음성해설	
				문화예술시설의 장애접근성 워크숍	
				접근성매니저CoP 결과공유회	
		접근성 방법론 (창조적 접근성)	접근성 매니저 학습연구모임		5회
			아동청소년연극 수어번역 학습연구모임		5회
	공통과정	특강	규범이 아닌 창조적 활동으로서 무대 접근성–상상과 실천		1회
		온라인 강의	문화예술, 장애학과 만나다		5회
			장애미학과 현대예술 : 장애예술로 세계 탐구		5회
총 19개 과정					113회

자료: 한국장애인문화예술원 홈페이지(https://kdac.or.kr/)

아르코·대학로 예술극장 〈접근성 워크숍〉

- 한국문화예술위원회에서 운영하는 공연장인 아르코예술극장과 대학로예술극장에서는 2021년부터 예술인들과 배리어프리 공연 제작을 이어오고 있으며, 이에 접근성 공연을 고민하는 이들을 위하여 배리어프리 공연 경험이 있는 창작자의 사례와 제작 전문가의 가이드 등 다양한 경험과 정보를 공유하여 장애 유무를 떠나 모두가 접근가능한 예술 환경을 함께 고민하는 접근성 워크숍을 개최하고 있음

- 본 워크숍은 '경계 없는 무대예술의 확산'을 목적으로 2022년부터 이어져 오고 있음. 2022년부터 2023년까지는 온라인 워크숍으로 진행되었으며, 2024년에는 오프라인으로 워크숍이 마련되었음. 그 내용을 연도별로 제시하면 [표 4-8]과 같음

- 2022년에는 〈배리어프리 공연제작을 위한 온라인 워크숍〉라는 이름으로 3월에 총 3회차로 진행하였으며, 커리큘럼은 [예술의 역할, 배리어프리의 필요성], [배리어프리 제작 가이드Ⅰ], [배리어프리 제작 가이드Ⅱ]로 구성되어 있음

- 2023년에도 동등한 사업명으로 3월, 총 3회 차로 진행하였으며, 접근성 인식 개선과 제작 가이드 등의 내용으로 8명의 발표자의 발제와 질의응답 방식을 채택하여 상호 간 경험과 지식을 나누고 서로 소통이 가능하도록 진행되었음. 한편, 2023년에는 2022년에 없던 '접근성 매니저'에 관련한 강의가 3회차에서 이루어졌으며, 공연예술계에서 점진적으로 접근성 매니저에 관심이 상승하고 있다는 것을 알 수 있음

- 2024년에는 〈접근성 워크숍〉으로 사업명이 변경되었으며 이전 온라인 워크숍이 단기간에 이루어졌다면 당해 연도에는 각기 다른 주제로 3월부터 5월까지 총 4번의 워크숍이 오프라인으로 개최되어 접근성을 보다 심도 있게 고민할 수 있는 장이 마련되었음. '쉬운 글쓰기 워크숍'이나 '자막해설 제작 실습'과 같은 물리적·감각적 접근성에 초점을 맞춘 프로그램과 접근성을 주제로 함께 고민을 나누는 인식 개선 차원의 워크숍이 열렸음

| 표 4-8 | 접근성 워크숍 과정 (2022~2023)

연도	구분	일시	세부내용
2022	1회차	3.14 (월)	[예술의 역할, 배리어프리의 필요성] - 공연과 배리어프리, 그리고 접근성 / 서수연 (음성해설 작가, 스튜디오 잇다 대표) - 문화예술과 접근성 / 김원영 (변호사, 배우, 작가) - 국립극단 [창작공감:연출] 제작 사례 / 전강희 (공연평론가, 드라마터그)
	2회차	3.19 (토)	[배리어프리 제작 가이드Ⅰ] - 음성해설과 자막해설 제작 가이드 / 강내영 (화면해설 작가, 사운드플렉스스튜디오 대표) - 숨겨진 감각 축제, 페스티벌 나다 / 독고정은 (페스티벌 나다 총감독)
	3회차	3.21 (월)	[배리어프리 제작 가이드Ⅱ] - 수어통역과 자막해설 제작 가이드 제작 컨설팅 / 김홍남 (수어통역사, 공인수어통번역 잘함 대표) - 관객의 개별성을 고려한 배리어프리 / 문영민 (장애예술연구가) - 공연장 재난대피 안전교육-예술극장을 중심으로 / 황수희 (아르코대학로예술극장 하우스매니저)
2023	1회차	3.27 (월)	- 관람객으로의 접근성, 우리가 해야 할 일 / 홍윤의 (협동조합 무의 이사장, 공동창업자) - 연극을 통해 만난 발달장애 / 고주영 (독립기획자, 한-일 번역가) - 음성해설 제작 가이드 / 서수연 (음성해설 작가)

연도	구분		일시	세부내용
	2회차		3.28 (화)	- 의무 혹은 열망으로서 접근성 / 김원영 (변호사, 공연예술가, 예술극장 운영위원), 구자혜 (작가, 여기는 당연히, 극장 연출) - 수어통역 제작 가이드 / 김보석 (수어 통역사)
	3회차		3.29 (수)	- 예술극장-시나브로 가슴에 진동조끼 이용법 제작 사례와 프랑스 배리어프리 사례 공유 / 박다솔 (공연비평, 드라마투르그) - 자막해설 제작 가이드, 접근성 매니저의 역할 / 구태훈 (접근성 프로듀서)
2024	접근성 워크숍 I – 쉬운 글쓰기 워크숍	1회차 (강의)	3.18 (월)	- 쉬운 정보에 대한 이해 / 백정연 (소소한소통 대표), 주명희 (소소한소통 총괄본부장)
		2회차 (강의)	3.25 (월)	- 쉬운 정보 제작 가이드 / 백정연 (소소한소통 대표), 주명희 (소소한소통 총괄본부장)
		3회차 (실습)	4.1 (월)	- 쉬운 글쓰기 연습1 / 백정연 (소소한소통 대표), 주명희 (소소한소통 총괄본부장)
		4회차 (실습)	4.8 (월)	- 쉬운 글쓰기 연습2 / 백정연 (소소한소통 대표), 주명희 (소소한소통 총괄본부장)
	접근성 워크숍 II – 공연 접근성, 사선 넓히기	1회차	5.9 (목)	- 공연 접근성, 다른 시선으로 바라보기: 장애는 어디에 있나요? / 권지현 (연출, 보편적극단, 아주특별한예술마을) - 무대 위 유도블록 / 김혜영 (접근성 스태프, 배우)
		2회차	5.10 (금)	- 접근성 공연 제작: 포기해야 하는 것과 포기할 수 없는 것 사이에서 / 강보름 (연출, 프로젝트 레디메이드 대표) - 장애인 창작자가 바라보는 지금의 배리어프리 / 신강수 (보편적극단 배우)
	접근성 워크숍 III – 월간 사례.zip	1호	5.20 (월)	['열린 객석'의 접근성] - 생존자프로젝트 〈공동창작 실패 다큐멘터리: 생존자프로젝트는 생존할 수 있을까〉, 런더앤싸이트닝 〈오차의 범위: 정류장들〉 두 작품의 창작자, 관객과 함께 공연예술 현장에서 고려해야 하는 접근성에 대하여 함께 이야기 공유 - 고정패널: 양근애 (평론가), 신재 연출(0set 프로젝트), 김민솔 (독립기획자) 워크숍 운영: 김태임 (아르코 극장운영팀 대리), 고은미 (수어통역사), 장정수 (문자통역사)
		2호	7.22 (월)	['보편'을 질문하는 접근성] - 보편적근단과 함께 인형극 〈거북이 할머니〉와 보편적극단, 아주특별한예술마을 작업에서 고려한 접근성 이야기 공유 - 고정패널: 양근애 (평론가), 신재 연출(0set 프로젝트), 김민솔 (독립기획자), 김태임 (아르코 기획 AD) 패널: 권지현 (보편적극단 연출), 이보람 (보편적극단 작가), 신강수 (보편적극단 배우)
	접근성 워크숍IV – 자막해설 제작 실습	1회차 (이론)	7.29 (월)	[다른 감각으로 접근하기] - 이청 (배우, 접근성 매니저) - 공연예술에서의 자막해설의 개념과 제작에 대한 이해
		2회차 (이론, 실습)	8.5 (월)	[자막으로 해설하기] - 이청 (배우, 접근성 매니저) - 작품별 특이사항, 사례 공유 - 자막해설 제작 실습 / 이청 (배우, 접근성 매니저)
		3회차 (이론, 실습)	8.12 (월)	[무대 위에 존재하기] - 이청 (배우, 접근성 매니저) - 자막해설 디자이너와 오퍼레이터의 역할과 협업에 관한 이해 - 자막해설 오퍼레이팅 실습

자료: 아르코대학로예술극장 네이버 블로그(https://naver.me/xtWRn3sU)

아르코 미술관 공공프로그램 〈프리즘〉[85]

- 아르코 미술관에서는 2022년 9월부터 두달 간 공공프로그램 〈프리즘〉을 개최하여 “연결 가능성을 위한 미래 비전과 실천”이라는 의제 아래, 미술관을 둘러싼 다양한 접근성을 고민하고 개선하려는 시도를 하였음

- 〈프리즘〉은 물리적으로 미술관에 접근하기 어려운 이들을 고려하여 온라인 플랫폼 〈모두를 위한 프리즘〉을 구현하였으며, 이에 10월에는 디지털 공간에서 어떠한 요소들이 장벽으로 작용하는지 확인하고 디지털 미술관의 환경을 개선하기 위한 실천을 모색하기 위해연계프로그램인 〈보이지 않는 미술관에 접속하기: 프리즘과 디지털 접근성〉 워크숍을 마련함

- 워크숍에서는 〈모두를 위한 프리즘〉 온라인 플랫폼을 디자인한 그래픽 디자이너, 제작에 참여한 시각장애인과 함께 〈프리즘〉에 대한 제작 후기를 공유한 후 디지털 접근성 전문가, 디자이너, 아티스트 콜렉티브와 함께 온라인 플랫폼에 대한 실질적인 개선 방향을 논의하고 ‘시각 문화와 디지털 접근성의 역할’에 대해 대화를 나누는 방식으로 진행됨

- 발제자는 민구홍(AG랩 디렉터, 매뉴팩처링 운영자, '모두를 위한 프리즘' 웹사이트 디렉팅), 원희승(우리동작장애인생활자립센터, 무지개를 만드는 물결 멤버), 패널은 김정현(네이버 웹접근성 개선팀, 널리(NULI)팀장), 김혜일(카카오 디지털 접근성 책임자, 링키지랩 팀장), 남선미 · 윤충근 · 이지수('새로운 질서 그 후...' 콜렉티브), 민구홍, 모레이터는 전지영(아르코미술관 큐레이터)이 맡았음

- 디지털 공간에서의 접근성에 대한 논의가 이루어진 사례로 예술가, 기획자 뿐만 아니라 민간 IT기업이 참가해 다양한 주체가 디지털 접근성 확장에 관련한 의제를 논의했다는 것이 고무적임

국립현대미술관, 2023 문화접근성 향상 세미나 〈발달장애인과 함께하는 미술관〉[86]

- 국립현대미술관은 2023년 7월 ‘2023 문화접근성 향상 세미나 〈발달장애인과 함께하는 미술관〉’을 개최하였으며, 문화취약계층인 장애인의 문화접근성 향상에 대한 담론을 구축하고 확산하여 공공미술관으로서 사회적 가치를 실현을 목표로 함

- 2023년에는 ‘발달장애인’의 미술관 접근성을 주제로 발달장애인 친화적인 미술관의 필요성에 대한 사회적 인식을 제고하고, 미술관의 ‘전시’, ‘교육’, ‘공간’ 등 다방면적 접근성 향상 방안을 모색하고자 하였으며, 미술관 실무자들의 통합적 배경지식의 확장과 전문적 역량강화를 도와 발달장애인 문화접근성의 실질적인 향상을 추구하였음

- 세미나는 분야별 전문가 강연 및 사례발표로 구성되었으며, 박승희 교수(이화여자대학교 특수교육과)의

85) 한국문화예술위원회. (2022년 9월 28일). *2022 아르코미술관 공공프로그램 〈프리즘〉*. https://www.arko.or.kr/artcenter/board/view/522?bid=649&cid=712408

86) 국립현대미술관. (2023). 국립현대미술관, *2023 문화접근성 향상 세미나 〈발달장애인과 함께하는 미술관〉 개최*. 보도자료. https://www.mmca.go.kr/pr/pressDetail.do?bdCId=202307120008910

기조강연에서는 발달장애인의 삶의 질 향상을 위한 미술관의 문화예술 접근성을, 김현경 부연구위원(한국문화관광연구원)은 국내외 박물관·미술관의 장애인 접근성 현황을 살펴보고, 발달장애인의 접근성 향상 사례에 대해 강연함

- 또한, 발달장애인을 고려한 실내 디자인과 발달장애인의 읽기 접근성을 높인 콘텐츠 제작 및 활용에 대해 전문가가 강의하였고, 현장사례로는 국립현대미술관의 발달장애인 가족 대상 교육 프로그램과 서울시립 북서울미술관의 발달장애 예술가의 전시를 발표하는 시간이 마련됨

- 앞서 아르코 미술관의 사례를 살펴보았는데, 공연예술 분야와 달리 미술관에서는 현재 접근성에 관한 관심이 초기 단계에 있음을 미루어 알 수 있으며, 접근성 매니지먼트나 접근성 매니저 등 장애예술 전문인력에 관한 논의까지 나아가지 못한 것을 알 수 있음

| 표 4-9 | 2023 문화접근성 향상 세미나 〈발달장애인과 함께하는 미술관〉 세부프로그램

구분	프로그램 내용
강연	[발달장애인의 삶의 질 향상을 위한 미술관 옆 문화예술 접근성 : 다름의 수용과 다양성의 환영] 박승희 (이화여자대학교 특수교육과 교수)
	[특별한 사람들을 위한 미술관 만들기 – 발달장애인의 미술관 접근성 현황을 중심으로] 김현경 (한국문화관광연구원 부연구위원)
	[발달장애인을 고려한 실내 디자인] 조명민 (밀리그램디자인 대표)
	[발달장애인을 위한 콘텐츠 제작과 활용] 함의영 (피치마켓 대표)
현장사례	[국립현대미술관 발달장애 가족 프로그램 ‹어떤 감각› 개발과 운영] 홍해지 (국립현대미술관 연구원)
	[존재방식 그 자체로의 창작에 대하여 : 서울시립 북서울미술관 «길은 너무나 길고 종이는 조그맣기 때문에»를 중심으로] 김효나 (밝은방 공동대표, 소설가)

자료: 국립현대미술관 홈페이지 (https://www.mmca.go.kr)

완주문화재단 〈장애예술교육 매개자 과정〉[87]

- 완주문화재단은 교수자-학습자 관계로 구성된 기존 장애인 대상 문화예술 프로그램의 한계를 절감하고 이를 보완 하기 위해 장애예술교육에 관심 있는 완주군 거주자를 대상으로 〈장애예술교육 매개자 과정〉(이하 매개자 과정)을 기획 및 운영함

87) "재단법인 완주문화재단. (2023). *장애예술활성화 자료집. (p. 16~29)*"를 참고하여 작성함

- 해당 프로그램은 기존의 미술, 음악 등 예술교육의 결과물에 집중했던 결과주의적 관점에서 벗어나 실질적인 장애인의 문화예술 활동 활성화와 문화적 권리 증진을 이뤄내는 과정 중심으로의 이행을 목적으로 삼았음

- 완주문화재단의 〈매개자 과정〉은 워크숍 3회차, 1:1 멘토링&실습(4회차)으로 구성되었으며, 워크숍은 전문가 4인을 초빙하여 강연 형식으로 진행되었으며, 최선영(유구리최실장 대표), 문해주(설치예술가, 문화예술교육가), 김인규(발달장애인 미술활동 기획자) 등이 전문가로 참여함

- 1:1 멘토링&실습의 경우 완주군에 위치한 세 군데 장애인 관련 시설(한사랑, 예수 재활원, 은혜의 동산)에서 진행되었으며, 참가자들이 장애인 대상 문화예술교육을 기획하고 실현해보는 과정을 수행하면 멘토 3인이 각각 멘토링을 하는 방식으로 진행되었음

- 멘토 중 최선영은 〈매개자 과정〉이 지역에서 예술교육을 다시 생각해 보고자 하는 사람들의 현재 관점을 확인할 수있는 기회로서는 의미가 있었지만, 단시간에 진행되어 참여자들이 새로운 질문을 꺼내고 부수고 다시 꺼내는 과정이 충분히 이뤄지지 못했다고 아쉬움을 표현했음

- 이는 장애인 접근성 혹은 장애인 문화예술 접근성 관련 전문인력이 지역에서 어떻게 인식되고 있는지를 알 수 있는 단적인 사례로 볼 수 있음

- 하지만 수도권 이외 지역에서 이러한 움직임이 포착되었다는 점은 그 자체로 상당히 고무적이라고 할 수 있으며, 향후 보다 깊이 있고 체계적인 커리큘럼이 필요할 것으로 보임

제2절 국내 접근성 매니저 인력 및 활동 현황

1. 국내 접근성 매니저 인력 현황

- ‘접근성 매니저’는 현재 명확히 규정된 직업 혹은 직무가 아니기에 ‘접근성 매니저’ 외 ‘접근성 PD’, ‘접근성 코디네이터’, ‘배리어프리 매니저’ 등 다양한 이름으로 지칭되고 있음. 그뿐만 아니라, 수어 통역사나 음성해설 작가 등 접근성 향상에 이바지하는 인원까지 포함한다면 그 범위는 추가적인 조정이 필요한 상황임

- 또한, 접근성 매니저 논의가 가장 활발히 진행되고 있는 공연예술 현장에서는 근래에 들어 공식적으로 접근성 매니저로 활동하는 인원이 포착되기도 하지만 대부분 연출가, 배우, 프로듀서 등이 접근성 매니저 역할을 병행하고 있는 것이 현실임. 따라서 그들을 모두 접근성 매니저라고 일괄 규정하게 되면 역할 혼재에 따른 혼란이 발생할 수 있음

- 따라서 현재 접근성 매니저로 활동하고 있는 인력 현황을 정확히 파악하기란 사실상 불가능하기에 본 절에서는 ‘접근성 매니저’ 혹은 ‘접근성 PD’로 1회 이상 활동한 이력이 있는 접근성 전문가로 한정하여 ①접근성 매니저 인터뷰, ②장애예술 관련 기관 종사자 인터뷰, ③인터넷 자료조사를 토대로 인력 현황을 파악하고자 함

- 그 결과 현재 접근성 매니저로 활동하는 인원은 총 26명으로, 분포 현황을 살펴보면 시설이나 단체에 고용된 근로자 2명, 기타 기관 종사자 3명, 민간 기업 소속 4명, 프리랜서 17명으로 나타났으며, 모두 수도권에서 활동하고 있는 것으로 파악됨. 이를 차트로 정리하면 [그림 4-1]과 같음

- 현재 지역에서는 ‘접근성 매니저’의 이름으로 활동하고 있는 사례를 발견할 수 없었음. 그러나 지역의 문화예술 현장에서도 접근성을 매개하는 전문인력의 활동이 포착되는바, 본 연구를 통해 접근성 매니저의 직무가 규정된다면 전국적으로 장애인 문화예술의 접근성이 향상하는 단초가 될 것임

- 접근성 매니저를 채용한 시설 혹은 단체는 ‘모두예술극장’과 ‘국립극단’으로 ‘모두예술극장’은 접근성 매니저를 직무로 규정하여 채용하였으며, ‘국립극단’은 접근성 매니저를 직무로 채용한 사례는 아니나 하우스매니저의 과업 중 하나로 접근성 매니저 역할을 제시하였음

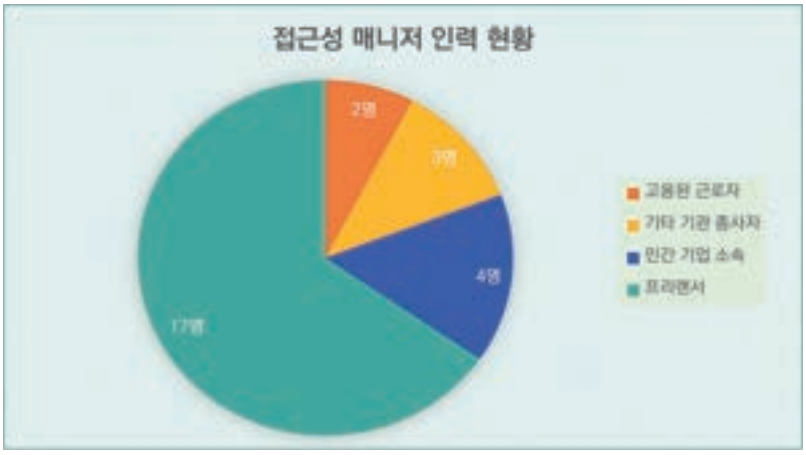
‘한국장애인문화예술원’ 접근성 매니저 고용 현황

- 한국장애인문화예술원에서 위탁운영하고 있는 모두예술극장에서는 2024년 1월, 접근성 매니저 1명을 근로일이 정해진 계약직, 5급 주임 직급으로 채용함
  - 5급 주임의 지원 자격은 ‘임용예정분야에 숙련기능 및 소양을 갖추고 부여된 업무를 효율적으로 수행할 수 있는 자’로 기술, 경력 등 추가 사항을 요구하지 않음. 다만, 공연장 및 공연·문화예술 행사 접근성 관련 업무 유경험자를

우대사항으로 설정함

- 5급 주임의 보수는 연 27,000 천 원에서 29,700 천 원으로 책정되어 있음

| 그림 4-1 | 접근성 매니저 인력 현황



- 한국장애인문화예술원에서는 접근성 매니저의 직무 내용을 ①모두예술극장 접근성 서비스 기획 및 운영, ②기타 소속 부서에서 부여한 업무로 제시함

| 표 4-10 | 한국장애인문화예술원 접근성 매니저 채용 현황

구분	직급	신분	인원	과업 내용	우대사항	임금
접근성 매니저	5급 주임	계약직	1명	- 모두예술극장 접근성 서비스 기획 및 운영 - 기타 소속 부서에서 부여한 업무	공연장 및 공연·문화예술 행사 접근성 관련 업무 유경험자	연 27,000~ 29,700 천 원

자료: 한국장애인문화예술원 홈페이지 채용공고(https://kdac.or.kr)

'국립극단' 접근성 매니저 고용 현황

- 국립극단에서는 2022년 4월에 공연기획팀에 소속된 하우스매니저 1명을 근로일이 정해진 기간제 근로자로 채용함
  - 하우스매니저 직무의 특수성을 반영한 지원 자격은 별도로 존재하지 않았으며, 대신 '담당 업무 관련 하우스매니저, 공연 접근성매니저, 안내원 등 근무경험'을 우대사항으로 제시하였음
  - 기간제 근로자의 보수는 연 27,513 천 원에서 38,103 천 원으로 책정되어 있음

- 국립극단에서는 하우스매니저 업무의 하나로 접근성 매니저를 제시하고 있어 한 명의 인력이 기존 하우스매니저의 업무인 공연장 하우스 업무 외 공연장 시설 및 서비스 접근성 기획·운영을 추가로 맡아서 수행해야 함

| 표 4-11 | 국립극단 접근성 매니저 채용 현황

구분	직책	신분	인원	과업 내용	우대사항	임금
공연 기획팀	하우스 매니저	계약직	1명	- 하우스매니저 및 접근성 매니저 - 공연장 하우스 진행 - 공연장 시설 및 서비스 접근성 기획 · 운영 - 안내원 모집 및 교육, 관리 - 아트숍 운영 및 관리	담당 업무 관련 하우스매니저, 공연 접근성매니저, 안내원 등 근무경험	연 27,513~ 38,103 천 원

자료: 국립극단 홈페이지 채용공고(https://www.ntck.or.kr/ko)

2. 국내 접근성 매니저 활동 현황

- 국내 접근성 매니저의 활동 현황을 파악하기 위해서 활동 분야를 크게 '창작'과 '향유'로 분류하여 볼 수 있으나 지나치게 광범위하다는 문제점이 있음. 이에 본 항에서는 제3장 해외 사례연구에서 결론으로 제시된 3가지 직무(①접근성 기획 관리자, ②접근성 교육 전문가, ③접근성 기술지원 전문가)가 접근성 매니지의 역할을 상호배타적으로 규정할 수 있다고 판단하여 범위로 채택하고자 함

- 한편, 접근성 매니저는 '배리어프리(Barrier Free)'가 아닌 '배리어컨셔스(Barrier Conscious)'의 관점에서 끊임없이 우리 주위에 산재한 장벽을 발견하고 완화하는 역할을 하는 전문가라고 할 수 있음
  - 주로 '무장애'로 번역하는 '배리어프리'는 일반적으로 물리적 장벽 해소를 말하지만, '배리어컨셔스'는 장벽을 허물기 위한 노력을 하더라도 물리적으로든 인식적 차원에서든 완전한 장벽의 제거는 불가능함을 인지할 필요가 있다는 점에서 제안되는 용어임. 따라서 "장벽을 인식하고 지속적으로 (이를 넘어서기 위한) 노력"을 하는 '태도'가 중요함 (문영민. 2022[88], 신재. 2019[89], 신재. 2020[90], (재)예술경영지원센터. 2023[91], 장슬기. 2024[92], 최보연 & 정종은. 2024[93])

- 이에 본 연구의 제1장에서는 접근성 관련 문제를 해결할 방안으로 미국연방예술기금(National Endowment for the Arts)에서 제시한 8가지 포괄적 접근법 (①유무형의 장벽 발견, ②접근성 계획 수립 및 추진, ③직접적 소통과 지원, ④구성원과 논의 및 협력, ⑤접근성 인식 개선, ⑥접근성 기술 관리, ⑦공공정책 구축, ⑧지속적인 모니터링)을 대표 사례로 제시하였음

- 따라서, 국내 접근성 매니저의 활동 현황을 ①접근성 기획 관리, ②접근성 교육, ③접근성 기술지원으로 총 세 가지 분야로 접근하되, 접근성 문제를 해결하기 위한 8가지 포괄적 접근법을 동시에 고려하여 분석하고자 함

---

88) 문영민. (2022). *장애예술: 생태계를 확장하며, 토대를 지켜내기.* Arts Equator. https://artsequator.com/ground-upkorean
89) 신재. (2019년 12월 27일). *Oset 프로젝트의 배리어프리에 관한 질문들: 우리 사이에 있지만 없는 것들.* 웹진이음. https://www.ieum.or.kr/user/webzine/view.do?idx=2
90) 신재. (2020년 5월 4일). *극장은 누구에게나 열려 있는가? 배리어컨셔스를 위하여.* 더뮤지컬. https://www.themusical.co.kr/Magazine/Detail?num=4530
91) 재단법인 예술경영지원센터, & 한국장애인문화예술원. (2023). *2023 SPAF 접근성 기획 아카이브: 공연장을 배리어프리-하기.* 재단법인 예술경영지원센터.
92) 장슬기. (2024년 4월). *[인터뷰] 완전한 배리어프리는 불가능하다: 이충현 문화기획자.* 참여연대. https://www.peoplepower21.org/magazine/1962095
93) 최보연 & 정종은. (2024). *문화예술 분야 접근성 제고를 위한 개념적 고찰.* 교육연극학, 16(2), 15.

- 8가지 의제의 형태로 제시된 NEA의 포괄적 접근법은 각기 단절적인 것이 아니라 유기적인 형태로 관계를 맺고 있기에 본 항에서 제시한 각각의 활동 사례들 또한 포괄적 접근법의 여러 의제가 고루 행해지는 가운데서 특징적인 부분을 부각한 것임

접근성 기획 관리 분야

가. '0set 프로젝트'[94]의 〈걷는 인간 – 대학로 공연장 및 거리 접근성 조사〉[95]

사례1) 〈걷는 인간 – 대학로 공연장 및 거리 접근성 조사〉			
사업 연도	2018년	사업 형태	공연, 워크숍
접근성 매니지먼트	0set 프로젝트	접근성 분야	향유, 창작 접근성
접근성 프로젝트 개요	• 신재 연출가의 프로젝트 극단 '0set 프로젝트'는 2018년 4월 〈나는 인간〉 공연 사전 워크숍으로 〈걷는 인간 – 대학로 공연장 및 거리 접근성 조사〉를 시행함 • 15명의 참여자가 서울문화재단에서 제작해 배포하는 〈대학로 공연장 안내도〉 상에 명시된 120곳의 대학로 공연장의 접근성을 조사한 프로젝트		
활동 내용	**[극장 시설 물리적 접근성 체험]** • 2016년 〈장애극장〉, 2017년 〈불편한 입장들〉, 2018년 〈나는 인간〉 공연 관객들이 직접 줄자와 체크리스트를 들고 극장을 돌아다니며 턱의 높이를 재보고 공간의 너비와 깊이를 확인하는 등 워크숍 공연을 하며 다른 관점으로 극장 및 장애를 바라보게 하는 활동을 함. 아래 표는 그 결과로 제시됨		

공연장 수	내용
14개	휠체어 이용자가 활동 보조 없이 엘리베이터가 있고, 매표소에 접근할 수 있었으며, 장애인 화장실이 있고 (더러 없는 곳도 있었으나), 객석까지 휠체어가 접근할 수 있거나 휠체어 좌석이 마련되어 있는 공연장
21개	부분적으로 '도움'을 받으면 접근이 가능한 공연장까지를 포함할 경우
3개	휠체어 이용자 접근이 용이한 공연장은 단 3곳 (아르코 예술극장, 대학로 예술극장, 이음센터 공연장)
1개	휠체어 이용자가 창작자로 이용할 수 있는 공연장
0개	위의 1개의 공연장에 음향 및 조명조정실까지 접근 가능한 공연장

[창작자 접근성 체험]

• 2017년 〈연극의 3요소〉 공연은 휠체어 이용 배우와 비장애인 배우가 물리적 시설로서 극장과 '배우'라는 역할 자체를 다양한 방법으로 표현하며 서로 공감과 연대하는 과정을 경험하게 함





94) '0set프로젝트'는 전자저울의 버튼을 누르면 저울 위에 놓인 물체의 무게를 0(영, zero)으로 세팅한다는 데서 착안하여 사회적·문화적으로 당연하게 받아들여지는 명제를 저울 위에 놓고 0set버튼을 눌러 다시 사유하고자 2017년도에 만들어진 프로젝트 형식의 팀임. 조사, 워크숍, 인터뷰, 기록 등을 진행하고 있으며 그 과정의 일부를 공연으로 제작하고 있음

95) 신재. (2018년 6월 12일). *극장은 누구에게나 열려 있는가.* 서울문화재단 춤인. http://choomin.sfac.or.kr/zoom/zoom_view.asp?type=IN&zom_idx=356&div=

나. 2023 서울국제공연예술제 (Seoul Performing Arts Festival, SPAF)[96]

<table>
<tr><th colspan="4">사례2) 2023 서울국제공연예술제 (Seoul Performing Arts Festival, SPAF)</th></tr>
<tr><td>사업 연도</td><td>2023년</td><td>사업 형태</td><td>축제, 행사</td></tr>
<tr><td>접근성 매니지먼트</td><td>조금다른 주식회사[97]</td><td>접근성 분야</td><td>향유 접근성</td></tr>
<tr><td>접근성 프로젝트 개요</td><td colspan="3">• ‘조금다른 주식회사’(이하 조금다른)[98]는 2023 서울국제공연예술제(이하 SPAF)에서 접근성 기획을 수립하고 운영함
• 2023 SPAF는 전체적으로 규모가 큰 축제에서 접근성을 고려한 최초의 국내 사례임[99]</td></tr>
<tr><td>활동 내용</td><td colspan="3">[접근성 기획]
• ‘조금다른’은 우선 주최측인 2023 SPAF의 기획을 먼저 확인하여 일정, 비용 등을 확인하고 접근성 기획안을 작성하여 접근성 범위와 역할을 정함
• 2023 SPAF에서 ‘조금다른’의 과업 내용은 크게 세 가지였음
① 티켓 운영 및 예매 페이지와 홈페이지 접근성 요소 개선
② 배리어프리 공연 모니터링 및 컨설팅
③ 현장 접근성 기획 및 운영
• 기타 공식 홈페이지 내 상세 접근성 안내 공지를 추가하여 온라인 접근성을 개선하고, 예매 채널에 접근성 매니저 연락처를 명시하여 모든 관객이 접근성 문의를 할 수 있도록 함
• 또한, 더 많은 장애인 관객이 축제에 참여할 수 있도록 음성 포스터, 접근성 영상 등을 제작하여 홍보 업무를 수행함
• 그 밖에 자원봉사자 대상 워크숍, 아카이빙, 모니터링 등 다방면으로 접근성을 고려한 접근성 매니지먼트의 좋은 사례라 볼 수 있음


</td></tr>
</table>

96) 예술경영지원센터. (2023). *2023 SPAF 접근성 기획 아카이브: 공연장을 배리어프리-하기*. 예술경영지원센터.

97) 예비사회적 협동조합인 ‘조금다른 주식회사’는 2016년부터 문화예술 프로젝트 기획 활동을 이어오다 2023년 사회적기업으로 설립되었으며, 3명의 구성원이 활동하고 있음. 이후 그들이 주력해 온 활동은 장애인식 개선 및 문화예술계에서의 접근성 개선 작업이며, 현재 접근성 매니지먼트를 중점 분야로 활동하고 있음

98) 예비사회적 협동조합인 ‘조금다른 주식회사’는 2016년부터 문화예술 프로젝트 기획 활동을 이어오다 2023년 사회적기업으로

다. '파릇하우스'[100]의 〈뇌병변-지체장애인을 위한 맞춤형 움직임예술교육프로젝트2 – 꽃은… 아직 흔들리고 있다〉[101]

사례3) 〈꽃은… 아직 흔들리고 있다〉			
사업 연도	2019년	사업 형태	문화예술교육
접근성 매니지먼트	파릇하우스	접근성 분야	창작 접근성
접근성 프로젝트 개요	• 뇌병변 및 지체장애인을 중심으로 한 움직임 프로그램임 • 지체장애 무용수들의 흔들리고 경직된 움직임과 전동 휠체어 밖에서의 움직임을 그대로 개방함으로써 자신들의 몸에 대한 긍정적인 인식과 자기 몸에 대한 예술적 아름다움을 스스로 찾아가고자 하는데 목적을 두고 있음		
활동 내용	**[프로그램 내용]** • 파릇하우스의 예술교육 프로그램은 뇌병변 및 근육병 장애인을 위한 움직임 예술교육으로, 장애인의 몸을 예술적 발현의 매개로 삼고 있음 • 몸의 흔들림: 장애인의 몸의 불안정한 움직임이 교육의 출발점이며, 이를 예술적 가능성으로 확장함. 예술 개념의 확장과 움직임에 대한 욕망 사이의 갈등이 존재 • 구조의 중요성: 장애인의 움직임을 돕기 위한 구조적 지원이 필수적임. 손가락 하나 움직이는 것도 어려운 상황에서 구조의 역할이 중요하며, 이러한 지원은 예술교육의 중요한 부분임 • 도구의 사용: 끈과 같은 도구를 사용해 장애-비장애인이 서로 연결되어 관계를 형성하고, 신체적 개방을 이끌어냄. 이를 통해 장애인의 몸이 새로운 관계성과 연결됨 • 심리적 장벽 해소: 휠체어에서 벗어나 바닥에 앉는 등의 행위는 장애인에게 큰 도전이며, 교육 프로그램은 이 장벽을 허물고자 함 • 공동체 형성: 교육 프로그램은 단순한 신체 훈련을 넘어, 참여자 간의 공유와 나눔을 통해 공동체를 형성하는 역할을 함 • 구조와 이데올로기: 발레에서 사용하는 바(bar)를 장애인이 사용함으로써, 장애의 몸이 춤의 구조 안에서 새로운 방식으로 표현됨. 이는 몸에 대한 기존 이데올로기에 도전함 • 존중과 속도: 장애인의 몸 상태와 속도를 존중하는 것이 교육의 핵심 원칙으로, 아름다움과 존엄성을 강조  

설립되었으며, 3명의 구성원이 활동하고 있음. 이후 그들이 주력해 온 활동은 장애인식 개선 및 문화예술계에서의 접근성 개선 작업이며, 현재 접근성 매니지먼트를 중점 분야로 활동하고 있음

99) 서울국제공연예술제는 2022년부터 접근성 관련 프로젝트를 도입하며 장애인을 포함한 모든 관객이 문화예술을 향유할 수 있는 환경 조성에 주력해왔으나, 본 연구에서는 최근 사례를 분석하기 위해 2023년에 이루어진 주요 활동을 반영함

100) ㈜파릇하우스는 2009년 문화예술 교육연구소에서 시작하여 현재는 장애인 대상 문화예술 교육을 실시하고, 무용단을 운영하며 장애인식개선 교육 사업을 진행하는 단체로스 구성원은 장애예술인(able artist) 4명, 비장애예술인(with artist) 6명임

101) 허명진. (2019년 8월 28일). *몸의 조건과 속도를 존중하기.* 웹진이음. https://ieum.or.kr/user/webzine/view.do?idx=340

라. '파파파'[102]의 〈여기에 소리를 보는 사람이 있어요 – 보이는 음악을 전하는 공연기획자 매뉴얼〉[103]

사례4) 〈여기에 소리를 보는 사람이 있어요〉			
사업 연도	2024년	사업 형태	가이드라인
접근성 매니지먼트	파파파	접근성 분야	향유 접근성
접근성 프로젝트 개요	• '파파파'는 청각장애인을 포함한 모든 관객이 음악 공연을 즐길 수 있도록 공연 접근성 매뉴얼을 기획함 • 이 매뉴얼은 공연 기획 초기 단계에서부터 청각장애 관객의 관람 여정을 고려한 구체적인 지침을 제공하며, 수어 통역, 문자 통역, 서브팩(Subpac) 등 감각적 접근을 확장하는 다양한 방식을 제안함. 이를 통해 장애로 인한 사회적 제약을 줄이고, 모두가 공감할 수 있는 새로운 감각적 공연 체험을 창출하고자 함		
활동 내용	**[매뉴얼 내용]** • 매뉴얼은 공연 기획자가 청각장애 관객을 포함한 모든 관객의 요구를 반영한 공연을 제작할 수 있도록 구체적이고 실질적인 지침을 제공함. 매뉴얼의 핵심은 공연 접근성을 제고하는 것을 넘어 새로운 문화적 체험의 확장으로 이해하며, 공연의 모든 과정을 포괄하는 체계적인 접근 방식을 제안하는 데 있음 • 접근성의 기본 원칙: 공연의 사전 준비, 진행, 후속 과정에서 접근성을 중심에 두고 기획하도록 독려. 이를 통해 장애인의 문화 향유권을 보장하고, 포용적 공연 환경을 조성하는 것을 목표로 함 • 구체적 실천 방안: 수어 통역, 문자 통역, 서브팩(Subpac)과 같은 첨단 기술을 활용해 청각장애인이 음악을 시각적·감각적으로 체험할 수 있는 방법을 제시함. 공연장의 좌석 배치, 수어 통역사의 위치, 정보 제공 방식 등을 포함한 세부 지침도 제공함 • 국내외 사례분석: 다양한 공연 사례를 분석하여 매뉴얼에 적용 가능한 성공적인 접근성 전략을 도출함. 예를 들어, 코첼라 뮤직 페스티벌에서의 수어 통역 배치 방식, 국내 공연장에서 서브팩을 활용한 경험 등을 포함함 • 피드백과 개선: 청각장애인 관객의 피드백을 수집하고, 이를 통해 접근성 기획의 효과성을 지속적으로 평가하고 개선할 것을 권장함 		

102) '파파파'는 청인 두 명이 2024년 "어떻게 하면 농인과 농문화에 대해 계속 알아갈 수 있을까?"라는 물음에 답하기 위해 창단함. 주로 인스타그램(@with_papapa)을 활용해 흩어져 있는 농인과 농문화 정보를 소개하고 있음

103) 파파파. (2024). *여기에 소리를 보는 사람이 있어요: 보이는 음악을 전하는 공연기획자 매뉴얼.*

마. 한국장애인문화예술원, 2020 장애예술기획자 양성과정 – 〈서론이 길다〉[104]

<table>
<tr><th colspan="4">사례5) 〈서론이 길다〉</th></tr>
<tr><td>사업 연도</td><td>2020년</td><td>사업 형태</td><td>교육</td></tr>
<tr><td>접근성 매니지먼트</td><td>최선영, 유선</td><td>접근성 분야</td><td>창작, 향유 접근성</td></tr>
<tr><td>접근성 프로젝트 개요</td><td colspan="3">• 〈2020 장애예술기획자 양성과정〉은 이:음 아카데미의 창작자랩-매개자랩 과정으로, 장애예술 기획자 양성을 목표로 하여 참여자들에게 예술창작 및 매개의 관점을 확장하는 기회를 제공하는 8주 과정 프로그램임
• 이 프로그램은 일반적인 강의 형식의 교육이 아닌 참여자들의 다양한 관점과 경험을 공유하고, 장애예술 현장의 리서치를 통해 접근성의 의미를 탐구하는 데 중점을 둠</td></tr>
<tr><td>활동 내용</td><td colspan="3">[프로그램 내용]
• 교육 커리큘럼 구성
– 스토리텔링 놀이워크숍: 관점의 다양성을 발견하며 참여자 간의 의견을 교류함
– 진(Zine) 만들기: 개별성을 드러내는 창작 활동으로 참여자들의 고유한 목소리를 표현
– 현장 리서치: 접근성, 인권, 비언어적 요소 등 다양한 주제를 탐구하며 기획의 기초 마련
• 리서치와 현장 매칭: 장애예술 현장에서 발생하는 실질적 문제를 분석하고, 사례를 기반으로 한 해결책을 모색. 참여자들은 현장에서 관찰한 내용을 공유, 토론하며 접근성을 논의함
• 성과 공유와 네트워킹: 8주간 진행된 프로그램의 성과를 공유하는 발표회를 통해 참여자 간의 협력과 네트워크를 형성. 발표된 기획안은 기록 및 자료화되어 향후 장애예술 기획의 참고 자료로 활용 가능
• 참여자 중심의 과정 설계: 강의보다는 참여자 개별 리서치와 토론을 중심으로 구성하여, 기획자로서의 정체성과 관점을 스스로 확립할 수 있도록 지원. 접근성 문제를 다각도로 바라보며, 단순한 해결책 제시가 아닌 지속 가능한 기획 역량 강화에 중점
<table>
<tr><th>차시</th><th>구분</th><th>내용</th></tr>
<tr><td>1</td><td>오리엔테이션 및 토크</td><td>토크 : 장애와 예술을 바라보는 나의 시선</td></tr>
<tr><td>2</td><td rowspan="5">리서치 모임</td><td>• 워크숍 – 다름의 모양 : 관점의 다양성을 발견하는 스토리텔링 놀이 워크숍
• 리서치계획 – 관심 주제 공유하기</td></tr>
<tr><td>3</td><td>• 워크숍 – 진(Zine) 만들기 : 관점의 개별성을 드러내는 책자 만들기 워크숍
• 리서치계획 – 방법의 다양성 상상하기</td></tr>
<tr><td>4</td><td>• 워크숍 – 파동의 모양 : 관점을 확장시키는 사례 중심의 대화 워크숍
• 리서치계획 – 자료와 현장의 균형 계획하기</td></tr>
<tr><td>5</td><td>현장 리서치: 접근성</td></tr>
<tr><td>6</td><td>현장 리서치: 비언어적 요소</td></tr>
<tr><td>7</td><td>현장 리서치: 인권/윤리/그리고 예술</td></tr>
<tr><td>8</td><td>결과 공유회</td><td>참여자별 리서치 내용 공유 및 종합 토론</td></tr>
</table>


</td></tr>
</table>

104) 짓거리연구소. (2020). *2020 장애예술기획자 양성과정 〈서론이 길다〉 과정기록집*. 한국장애인문화예술원.

바. '하트-하트재단'[105]의 〈장애예술 기획 매개자 양성 과정〉[106]

<table>
<tr><th colspan="4">사례6) 〈장애예술 기획 매개자 양성 과정〉</th></tr>
<tr><td>사업 연도</td><td>2022년</td><td>사업 형태</td><td>강의</td></tr>
<tr><td>접근성 매니지먼트</td><td>하트-하트재단</td><td>접근성 분야</td><td>창작, 향유 접근성</td></tr>
<tr><td>접근성 프로젝트 개요</td><td colspan="3">• 〈장애예술 기획 매개자 양성과정〉은 이:음 예술창작 아카데미의 매개자 과정 중 하나로 장애예술 매개자의 역량 강화와 장애예술 확산을 목표로, 장애예술 현황과 사례를 공유하고 기획·운영 역량을 강화하기 위한 12차시 교육 프로그램으로 구성됨
• 다양한 장르의 멘토들과 함께 실습 중심의 협력 프로젝트를 진행하며, 장애예술 매개자 정체성 확립과 실무 역량 강화를 도모함. 장애예술 기초 이론, 협력 프로젝트, 실질적인 프로그램 기획 및 발표로 연결되는 체계적인 과정을 통해 장애예술 매개자로서의 성장 기회를 제공</td></tr>
<tr><td>활동 내용</td><td colspan="3">[프로그램 내용]
• 교육 커리큘럼 운영: 장애예술 현황과 정책 이해, 문화예술활동 매개자의 역할과 범위, 장애예술 매개자의 비전과 활동 방향을 주제로 한 이론 강의를 진행함. 문화예술 기획과 파트너십 전략, 장애예술 후원 개발 및 관리 등 실무와 연계된 주제를 심층적으로 다룸
• [멘토십] 팀 프로젝트: 음악, 미술, 공연 분야 전문가 멘토와 함께 팀 프로젝트를 진행하여 실제 프로그램 기획안을 작성함. 프로젝트 발표와 피드백을 통해 기획안의 완성도를 높이고, 현장 중심의 실무 경험을 축적하게 함
• 성과공유회 및 네트워킹: 팀별로 준비한 프로그램 기획안을 발표하고, 전문가 피드백을 통해 보완점을 논의함. 참여자들이 지속적으로 교류하며 장애예술 매개자로서의 네트워크를 형성하도록 지원
• 실제 사례와 연계된 학습: 장애예술 현장에서의 성공 사례를 소개하고, 이를 기반으로 한 토론과 학습을 통해 참여자들의 문제 해결 역량을 강화함. 참여자들의 기획안이 실제로 적용 가능한 프로그램으로 발전될 수 있도록 지원함
<table>
<tr><th>차시</th><th>과정명</th><th>내용</th></tr>
<tr><td>1</td><td>장애인 문화예술 매개자 기초</td><td>• 장애인 문화예술 현장과 정책
• 문화예술활동 매개자의 역할과 범위
• 장애문화예술활동 매개자의 활동 방향 및 비전</td></tr>
<tr><td>2, 3, 4</td><td>분야별 장애인 문화예술활동 현장의 이해</td><td>• 지체장애인 문화예술 활동 현황 및 비전과 도전과제
• 발달장애인 문화예술 활동 현황 및 비전과 도전과제
• 시/청각장애인 문화예술 활동 현황 및 비전과 도전과제</td></tr>
<tr><td>5</td><td>장애인 문화예술 프로그램 기획</td><td>• 장애인 문화예술 관련 다양한 관점
• 개별성 중심의 장애인 문화예술(교육) 활동
• 장애인 문화예술 매개 관련 논의점</td></tr>
<tr><td>6</td><td>장애인 문화예술 파트너십 방안</td><td>• 장애인 문화예술활동 자원과 협력관계
• 장애인 문화예술활동 접근성 향상을 위한 협력 확대 방안
• 장애인 문화예술 후원 개발 및 관리</td></tr>
<tr><td>7</td><td>장애인 문화예술 프로그램 마케팅·홍보 전략과 실행</td><td>• 장애인 문화예술 프로그램 마케팅
• 디지털 중심의 프로그램 마케팅 및 브랜드 아이덴티티 개발
• 마케팅, 브랜딩, 캠페인 관련 이해</td></tr>
<tr><td>8</td><td>장애인 문화예술 프로그램 운영</td><td>• 장애인 문화예술 프로그램 행정 및 관리
• 코로나 19 이후 장애인 문화예술 프로그램 전달체계의 변화</td></tr>
<tr><td>9, 10 11</td><td>[멘토십] 팀 프로젝트</td><td>• 팀 구성원 간 관심 정보 취합 및 방향성 설정
• 팀 프로젝트 기획안 보완 및 피드백
• 팀 프로젝트 기획안 최종 검토</td></tr>
<tr><td>12</td><td>성과공유회 및 수료식</td><td>• 과정 결과 공유회 및 네트워킹</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

105) '하트-하트재단'은 1988년 설립되어 가난, 장애, 질병으로 소외된 아동과 가족을 지원하며 역량 강화를 목표로 활동함. 장애청소년 오케스트라, 시각장애 아동 교육복지, 장애인 인식 개선 사업 등을 추진했으며, 4차 산업혁명 시대에 맞춰 발달장애인을 위한 ICT 직무기술 교육과 소외계층 아동을 위한 창의융합교육을 전개하고 있음

106) 하트-하트재단. (2023). *장애예술 기획 매개자 양성 과정 성과자료집 – 함께 달리는 사람들, 장애예술 RUN UP!*. 한국장애인문화예술원.

접근성 교육 분야[107]

가. '밝은방'[108]의 이음 예술창작 아카데미 – 〈장애예술 교육 매개자 과정: 이 그림은 무엇인가요?〉[109]

사례7) 〈이 그림은 무엇인가요?〉			
사업 연도	2023년	사업 형태	강의
접근성 매니지먼트	밝은방	접근성 분야	창작 접근성
접근성 프로젝트 개요	• 흔히 발달장애 및 정신장애인의 창작물은 알 수 없는 암호 또는 쓸모없는 낙서 더 나아 가 장애의 증상 정도로 취급되어 버려지고 이들의 창작 행위는 금지되거나 외부의 과도한 개입으로 인해 고유의 방향성이 변질되곤 함 • 이에 발달장애 및 정신장애인의 고유한 시각적 표현을 이해하고 지원하기 위해 현재 활발하게 활동 중인 발달장애 창작자들과의 만남 및 실제 작업물을 들여다보는 과정		
활동 내용	**[프로그램 내용]** • 밝은방은 발달장애 및 정신장애인을 대상으로 한 미술교육은 어떻게 이뤄져야 하고 또, 매개자로서 어떤 역할을 수행해야 하는지 본 교육을 통해 제시함 • 밝은방은 매개자의 역할을 '쉽게 '자폐적'이라고 치부되는 창작물이나 행위에서도 가치 있는 부분을 찾아내고, 이를 다른 사람들에게 객관적으로 설명하여 공감과 설득을 얻는 언어를 만들어내야하며, 이를 통해 타인과 사회를 연결한다고 제시함 • 총 8회차 이루어진 본 과정에서는 참여자들이 매개자로서 장애예술인의 작업물을 바탕으로 자신만의 언어와 관점을 만드는 연습을 할 수 있는 글쓰기 작업 등 매회차 다양한 주제와 형식으로 진행함		

회차	강의 주제
1회차	정종필 창작자의 작업물 들여다보기와 '관찰일지 쓰기'
2회차	
3회차	정진호 창작자, 고혜실 매개자와의 만남과 '작업소개 글쓰기'
4회차	김현우 창작자와의 만남과 '자유로운 글쓰기'
5회차	김동현 창작자, 방민정 매개자와의 만남과 '나만의 단어 찾기'
6회차	창작 유형별 재료 및 드로잉 탐색과 '따라가는 드로잉'
7회차	발달장애 창작자 대상 예술교육의 방향성 토론 및 개별 사례발표
8회차	





107) 본 장 제3절에서 후술할 FGI 연구를 통해 현재 접근성 프로젝트를 시작할 때 대체로 접근성 교육을 선행한다는 것을 발견하였으나, 그 과정의 경우 기록으로 남기지 않는 경우가 대다수이기에 접근 가능한 자료에 한정하여 기술함

108) 2018년에 설립된 밝은방은 독자적인 미술 작업을 수행하며 발달장애 및 정신장애창작자들과 다양한 예술표현을 시도하며 창작과 소통의 방향을 찾는 아티스트 그룹임. 제도적인 예술교육과 관계없이 일상에서 지속되어 온 이들의 직관적인 예술표현을 사회에 소개하기 위해 2008년부터 워크숍, 전시, 출판물을 기획하고 진행해왔으며 구성원은 소설가와 시각 예술가로 이루어짐

109) 밝은방. (2023). *2023 이음 예술창작 아카데미 장애예술 교육 매개자 과정: 이 그림은 무엇인가요? 글쓰기 결과집.*

나. 2024 문화시설별 접근성 가이드 연계 워크숍 〈공감하고 행동하기〉 – [접근성 가이드 이해하기][110]

<table>
<tr><th colspan="4">사례8) 〈공감하고 행동하기〉 – [접근성 가이드 이해하기][111]</th></tr>
<tr><td>사업 연도</td><td>2024년</td><td>사업 형태</td><td>워크숍</td></tr>
<tr><td>접근성 매니지먼트</td><td>최보연, 정종은</td><td>접근성 분야</td><td>향유 접근성</td></tr>
<tr><td>접근성 프로젝트 개요</td><td colspan="3">• 본 프로젝트는 문화시설 접근성을 높이기 위해 실질적인 문제를 해결하고, 다양한 기관 종사자와 예술 현장 관계자들의 접근성 인식을 제고하기 위해 기획됨
• 특히, 접근성 가이드의 의미와 활용 방안을 숙지하며, 예술 현장에서 이를 실천으로 옮기는 과정을 통해 문화적 포용성을 강화하고자 함</td></tr>
<tr><td>활동 내용</td><td colspan="3">[프로그램 내용]
• 세션1의 강연자 최보연, 정종은은 [접근성 가이드 이해하기]에서 ‘우리는 접근성을 어떻게 바라볼 것인가?: 문화시설에서의 접근성 정책의 수립-접근성의 역할과 범위’를 주제로 강연함
• 먼저 접근성 의제를 둘러싼 예술계, 정책계의 변화를 살펴보며 현재 접근성의 논의가 왜 갑자기 화두가 되었는지를 살펴보고 접근성에 대한 기관 종사자들의 관심을 촉발함
• 이어 접근성 개념과 문화정책적 함의, ‘문화적 권리’로서의 접근성을 설명하며 문화시설 차원에서 접근성을 이해하는 기본 원칙 세 가지(1. 서비스나 시혜를 넘어 권리와 기회 의미, 2. 향유 접근성과 창작 접근성을 모두 포괄, 3. 특정한 대상을 넘어 보편적 대상에게 적용되는 개념)를 언급함. 이는 접근성이 수혜적 행위가 아니고 모두의 당연한 권리로 인식되어야 함을 강조하는 것임
• 문화시설에서의 접근성 정책 수립은 어떻게 하면 좋을 것인가 논의를 이어가 장문원에서 발간한 접근성 가이드가 처음 시작을 도와줄 수는 있지만 접근성 고려를 위한 충분조건을 아님을 강조함
• 또한, 참여자(당사자)의 마음에 닿을 수 있는 접근성 고려를 강조하며 효율만 추구하는 접근을 경계하여 기관 종사자들의 인식개선을 끌어냄

<table>
<tr><th>구분</th><th>강의 주제</th></tr>
<tr><td>세션 1</td><td>[접근성 가이드 이해하기]
우리는 접근성을 어떻게 바라볼 것인가?
강연자: 최보연, 정종은</td></tr>
<tr><td>세션 2</td><td>[접근성 가이드 실천하기]
- 공연: 함께 만드는 공연 접근성
강연자: 이유진, 이청
- 전시: 실패와 수정 사이
강연자: 최선영, 홍해지</td></tr>
</table>

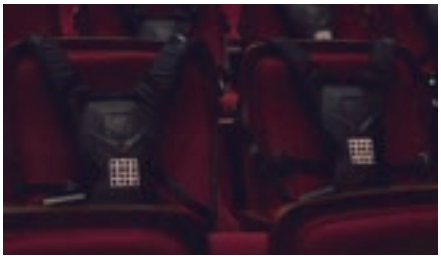


</td></tr>
</table>

110) 최보연 & 정종은. (2024). 우리는 접근성을 어떻게 바라볼 것인가?: 문화시설에서의 접근성 정책의 수립_접근성의 역할과 범위.
111) 본 워크숍은 세션1, 2로 진행이 되었으나 세션 1의 강의 자료만 입수하여 이를 중심으로 서술한 것임

접근성 기술지원 분야

가. '시나브로 가슴에'의 〈구조의 구조〉[112)]

사례9) 〈구조의 구조〉			
사업 연도	2022년	사업 형태	공연
접근성 매니저	권지현	접근성 분야	창작, 향유 접근성
접근성 프로젝트 개요	• '시나브로 가슴에'의 〈구조의 구조〉(안무 이재영)는 2018년 초연 제작된 무용 공연으로, 2022년 11월 대학로예술극장 대극장에서 발전된 형태로 재연함 • 아르코·대학로예술극장과 협업한 배리어프리 공연이었으며, 접근성 매니저는 권지현(보편적 극단, 아주 특별한 예술 마을) 연극 연출가가 맡음		
활동 내용	**[접근성 요소의 도입 – 우퍼조끼]** • 〈구조의 구조〉는 작품의 미학적 관점에 따라 '보는' 감각을 동반할 수 있는 배리어프리 이용법을 고려하였으며, 청각장애인이나 농인이 음악 공연 등을 관람할 때 사용하는 우퍼 조끼(진동 조끼)를 접근성 요소로 채택함 **[접근성 매니저의 역할]** • 장애인 관객이 공연을 관람하기 전후로 경험하게 되는 일체의 것을 관리함 • 예를 들어, 장애인 관객이 극장에 도착하기까지의 접근 편리성이나 로비에서의 응대, 장애인 관객에게 적절한 방식으로 공연과 관련된 정보가 충분히 전달되는지의 여부 등을 섬세하게 확인하고 이를 프로덕션 및 극장의 하우스 팀과 함께 사전에 계획함 • 농인, 저시력 장애인 등 다양한 장애를 가진 관객들을 연습 및 리허설에 초대해 사전 모니터링을 수행하여 도입된 기술에 대한 피드백을 받고 이를 전문가에게 전달함 **[장애인 피드백]** • 장애인 관객의 개별성을 고려하여 우퍼 조끼의 진동을 디자인하였으며, 접근성 매니저는 농인 세 명, 시각장애인 한 명을 대상으로 모니터링단을 운영하여 공연 전 피드백을 받음 • 장애인 모니터링단은 개선 사항과 지속하여 발전시켜야 하는 상황에 대해 의견을 냈고, 이 의견들은 곧바로 접근성 공연 제작에 반영되었음 예를 들어, 진동이 활자화되지 않은 추상적 감각에 가깝다면, 음악 자막은 무대 위 상황이나 분위기를 보다 더 잘 이해할 수 있게끔 하는 객관적 정보로서 작용한다는 판단으로 '음악 자막'을 추가적으로 제작함   		

112) 한국문화예술위원회 아르코·대학로예술극장. (2023). *구조의 구조 배리어프리 제작 과정 기록*.

나. '극단Y'의 〈오르막길의 평화맨션〉[113]

사례10) 〈오르막길의 평화맨션〉			
사업 연도	2023년	사업 형태	공연
접근성 매니저	강보름	접근성 분야	향유 접근성
접근성 프로젝트 개요	• 연극 오르막길의 평화맨션은 서울문화재단 창작활동지원 A트랙에 선정되어 극단Y와 아르코·대학로예술극장의 협력으로 제작된 접근성 공연임 • 전회차 한글자막 및 수어통역, 안내수어통역사 티켓부스 상주, 접근성 매니저 상주 등의 접근성이 도입된 공연으로 장애와 비장애 관객이 함께 공연을 경험할 수 있도록 기획됨		
활동 내용	**[접근성 매니지먼트]** • **개방형 한글자막 제공**: 자막이 무대와 조명의 변화 속에서도 잘 보일 수 있도록 무대디자이너와 협력하여 자막판의 위치와 크기를 설계. 자막 송출 시 배우의 대사와 수어 통역의 타이밍을 맞추기 위해 자막 디자이너 및 오퍼레이터와 지속 소통하며 관객의 시야를 최적화함 • **수어통역**: '공인수어통번역 잘함'과 협력하여 공연의 모든 회차에 수어 통역을 제공함. 수어통역사가 배우와 함께 무대에서 자연스럽게 활동할 수 있도록 동선을 조율하고, 농인 관객의 피드백을 바탕으로 개선된 위치와 움직임을 설계함. • **음성소개 오디오 파일 제작**: 시각장애인 관객을 위해 공연 줄거리, 배우 및 무대 소개, 티켓 구매 방법 등을 담은 음성소개 파일을 제작하여 사전 정보 접근성을 강화함. 음성소개는 공연 시작 전 배포되었으며, 접근성 안내 영상과 함께 배치하여 다양한 정보 전달 방식을 제공 • **극장의 물리적 접근성 확인 및 개선**: 휠체어 관객의 이동 경로를 사전 확인하고, 극장 엘리베이터 운영 시간을 조정하여 공연 관람 환경을 개선. 휠체어 관객을 위한 전용 좌석 배치 및 극장 내 비상 대피 시 이동 경로를 안내하여 물리적 접근성을 확보함 • **장애인 관객 지원 및 안내**: 장애인 관객의 편리한 관람을 위해 티켓 부스에 안내 수어 통역사를 배치하고, 극장 입구에서 객석까지 접근성 매니저가 이동을 지원. 공연 종료 후 관객의 퇴장을 돕고, 필요 시 극장 외부까지 동행하여 이동 편의를 제공함 **[모니터링]** • 농인 관객 및 SNS로 관객 모니터링을 수행함 • 관객들의 피드백을 수용하여 해결 가능한 것을 즉각 반영하는 형태로 진행함    		

113) 한국문화예술위원회. (2023). *오르막길의 평화맨션 접근성 제작 과정 기록*.

제3절 접근성 매니저 관련 인터뷰 결과

1. FGI 연구 설계

인터뷰 범위 및 방법

- 국내 접근성 매니지먼트 직무를 수행해 본 경험이 있는 30명을 대상으로 2024년 7월 18일부터 2024년 12월 18일까지 대면 및 줌(ZOOM) 비대면 화상 FGI 진행

| 표 4-12 | 인터뷰 대상자 목록

순번	표기	순번	표기	순번	표기
1	AAA 프로듀서	11	KKK 기관장	21	UUU 예술가
2	BBB 연출가	12	LLL 기획자	22	VV 극단장
3	CCC 연출가	13	MMM 기관장	23	WWW 프로듀서
4	DDD 배우	14	NNN 연구자	24	XXX 예술팀장
5	EEE 기획자	15	OOO 연출가	25	YYY 기관장
6	FFF 학예사	16	PPP 기획자	26	ZZZ 연구자
7	GGG 프로듀서	17	QQQ 학예사	27	aaa 기획자
8	HHH 학예사	18	RRR 학예사	28	bbb 프로듀서
9	III 연구자	19	SSS 기획팀장	29	ccc 기획자
10	JJJ 연구자	20	TTT 프로듀서	30	ddd 프로듀서

- 인터뷰는 시간적 구분에 따라 총 3번의 세션으로 구성하였으며, 연구가 진행되고 논의가 발전함에 따라 점진적으로 질문의 단계를 높임

- 장애 예술가, 학예사, 기획자, 연출가, 수도권 및 지역 기관 종사자, 장애 예술정책 전문가 등 다양한 분야의 의견을 수렴하여 집단 간의 이해관계를 잇고, 소통하는 접근성 매니저의 직무로 도출될 수 있도록 구성함

FGI 분석을 위한 3F-SPA 접근법

- **접근성 논의를 개진시키기 위한 단계별 접근법: 3F**

1) Find 섹션

- '접근성'과 '접근성 매니저' 개념을 탐색하고 현재의 접근성 담론을 확인하며, 그 역할과 필요성에 대한

시사점을 발견하는 단계

- 1차 FGI에서 연구진의 접근 방향과 목적을 구체화하기 위해 탐색적 접근을 기반으로 질문지 구성

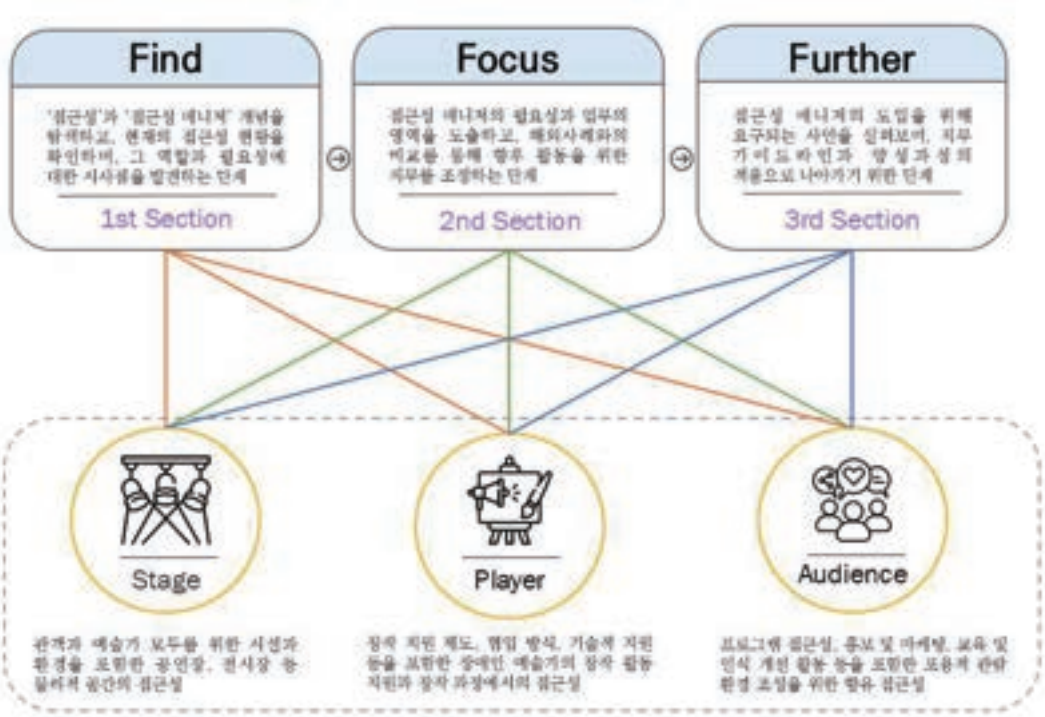
2) Focus 섹션

- 접근성 매니저의 필요성과 업무 영역을 도출하고, 해외사례와의 비교를 통해 향후 실질적인 활동을 위한 직무를 조정하는 단계
- 구체적인 업무 영역을 설정하기 위해 해외사례 데이터를 토대로 국내 실정에 맞는 접근성 매니저 직무 분석
- 접근성 매니저의 태도, 활동 분야, 포괄적 역할에 대한 검토 과정 병행

3) Further 섹션

- 접근성 매니저의 도입을 위해 요구되는 사안을 살펴보며, 직무 가이드라인과 양성과정의 적용으로 나아가기 위한 단계
- 접근성 매니저, 장애 예술가, 정책 전문가, 기관 종사자 등 다양한 분야를 대상으로 현 연구의 적용과 관련한 질의응답 구성
- 실제적 사례를 추가하여 양성 과정 내 반영을 위한 자료로 활용

| 그림 4-2 | 3F-SPA 접근법



• **포괄적 분석을 위한 접근법 SPA**

1) Stage 섹션
- 관객과 예술가 모두를 위한 시설과 환경을 포함한 공연장, 전시장 등 물리적 공간의 접근성을 탐구
- 창작진과 관람객 모두에게 접근 가능한 공간이 될 수 있는가에 대한 가능성을 모색하며, 시설 내·외적 물리적 접근성에 대한 분석 진행

2) Player 섹션
- 창작 지원 제도, 협업 방식, 기술적 지원 등을 포함한 장애인 예술가의 창작 활동 지원과 창작 과정에서의 접근성
- 장애예술가의 창작 과정에서 겪게 되는 다양한 장벽을 탐색하고, 비장애인 중심의 프로세스를 개선하기 위한 전반적인 검토

3) Audience 섹션
- 프로그램 접근성, 홍보 및 마케팅, 교육 및 인식 개선 활동 등을 포함한 포용적 관람 환경 조성을 위한 향유 접근성
- 관객 유치 및 관객 경험 향상을 위한 거버넌스 구축의 가능성 및 점진적 개선을 위한 지속적인 운영 경험 사례 공유

• **두 접근법을 상호 연계하여 체계적인 FGI 구성 및 분석 진행**
- 각 3F 세션별로 SPA 각각에 맞춘 질문지를 구성하여 총체적인 접근 진행
- 진행 과정 속 추가적인 논의가 필요한 지점에 대해 자체적으로 분석 및 보완
- 접근성 매니저의 문제 해결 방식을 따라 각 분야별 시사점 도출

2. 3F 접근법에 따른 분석

Find 세션 - '접근성 매니저'란 누구인가?

Q1. '접근성 매니저' 명칭에 관한 논의	
BBB	"접근성 매니저는 '문제가 무엇인가를 찾아내고 그것을 해결하는 사람'이라고 생각해요. 다만 그 대상이 장애인에 국한되지는 않을 거 같아요. 노인, 이중언어자, 다양한 질환자, 어린이, 이주 여성 등 다양한 소수자를 다 포괄할 수 있어야 한다고 생각해요."
AAA	"최근 들어 접근성 프로듀서, 접근성 연출, 접근성 창작진 등 너무 많은 직무가 생기고 있는 거 같아요. 현장에선 여전히 혼란스럽다는 이야기겠죠."

DDD	“일단 명칭에 대한 고민이 있는데요. 최근에 동료들이랑도 그런 얘기 많이 했던 것 같아요. 접근성 기획자, 근성 프로듀서, 접근성 디자이너, 접근성 감독 등 엄청 많은 워딩들을 막 이렇게 산발적으로 나누고 있는 것 같은데요. 이것을 나누게 된 계기 자체는 매니저라는 직함이 붙으면서 이게 진짜 우리가 매니징을 하고 있는가에 대한 고민이 들었기 때문이에요. 예를 들면 예산에 대한 권한이 없는데 애초에 매니징을 할 수 없고, 정말 이걸 휘두를 수가 없는 데 매니저라고 불리면서 사실 모든 실무를 다하고 있으니까 약간 괴리가 오기는 하더라고요. 그래서 명칭에 대한 것이 먼저 정해져야 직무가 정해지는 걸까? 이런 이야기도 동료들이랑 좀 했던 것 같아요.”
EEE	“2021년도에 활동할 때는 ‘접근성 매니저’라는 명칭을 생소해하셔서 ‘배리어프리 매니저’로 활동했었습니다. ‘접근성 매니저’라는 게 활성화된 건 2022년 정도인 거 같아요. 근데 ‘매니저’라고 하면 사실은 매니저라는 직책이 엄청나게 많은 것들을 관리한다는 뉘앙스잖아요. 그런데 한국에서는 매니저라고 하면 감독 같은 관리직이라고 생각하기보다는 실무자 혹은 직원? 같은 이미지가 있어요. 접근성 매니저는 결정해야 할 것들이 많은데 권한이 없는 것이 명칭 때문인가? 생각해 본 적 있어요.”
CCC	“접근성 PD와 접근성 매니저가 구분 되는 건 현장에선 이제 동의가 되는 것이 어쨌든 PD가 예산도 따오고, 예산을 주고, 그 예산을 관리하는 권한이 있기 때문에 그러면 프로듀싱을 하면 되는 느낌으로 맞는 것 같은데 접근성 매니저는 이제 보통 그런 권한이 없거든요, 그래서 그게 어려운데... 아무튼 이제 프로듀서와 매니저의 차이가 그 예산 권한이 있느냐 없느냐인 것 같아요.”

Q2. 장애인 접근성 담론 형성과 접근성 매니저의 탄생 배경

CCC	“장애인 배우가 출연하거나 장애인 관객이 오시곤 했기에 이전부터 실천들은 있어왔지만 공연계에서 본격적인 담론이 형성된 건 2019년으로 기억해요. 남산예술센터에서 〈7번 국도〉가 공공극장 최초로 배리어프리 공연을 하면서 그 이후로 급격하게 확산이 되었어요. 그와는 별개로 저 같은 경우는 장애예술인과 협업을 하게 되면서 자연스레 장애인 동료들과 어떻게 작업을 할 수 있을까 고민하다보니 배리어프리나 접근성을 고민하게 되었어요. 어쨌든 모두가 다 처음 시도하는 것이다 보니 당사자성을 갖고 있지 않음에 대한 성찰과 반성도 있었고 그러니까 어쨌든 축제 주제 자체가 장애였기 때문에 그래서 그 축제의 모터가 이제 장애인 창작자들하고 협업을 하거나 이제 접근성을 좀 도입해보자가 그 연출들의 목표였거든요. 전반적인 접근성을 점검하면서 장애인 관객들을 고려하는 포지션이 있었으면 좋겠다 생각했고요. 이제 2020년부터는 접근성 매니저 혹은 배리어프리 매니저라는 이름으로 본업과 병행해서 활동하기 시작했어요. 근데 해외에서 이제 ‘액세서빌리티 매니저’(Accessibility Manager) 라는 용어를 봐서 배리어프리 매니저라는 용어보다는 영어 명칭은 그런 용어를 더 많이 쓰니 이걸 어떻게 한국어로 번역할 것이냐 이제 그런 회의도 팀원들과 했어요. 그러다가 접근성 매니저로 쓰기 시작한거 같아요.”

KKK	“아마 2017~18년 그때쯤이었을 텐데 남산예술센터에서 1년 연중 배리어프리를 적용하는 걸 해보자라고 진행을 했었어요. 그래서 그 계획을 수립하기 위해서 극장에 해당하는 전체 관계자 그거는 이제 말하자면 극장을 지키는 경비 선생님서부터 환경미화 그다음에 하우스 어셔 다 몽땅 다가 관여해야 되거든요. 전화받는 사람들까지. 그래야만이 베리어프리가 완성돼서. 그래서 그분들 다 같이 워크샵을 해서 어떻게 적용할 것인가를 정리를 했죠. 근데 그때는 수어니 화면 해설 같은 개념 아무것도 없었어요. 그래서 그 관련 전문가들을 또 모셔서 했죠. 근데 그분들은 또 극장을 몰라요. 창작 자체를 몰라요. 어쨌든 처음에 아예 매뉴얼을 만들어버렸어요. 그러고 2019년인가 국제 포럼 저희가 제일 처음 했어요. 핀란드에 아트포올(Art for All)에서 오셔가지고 같이 워크샵을 했죠. 그걸 기반으로 극장이라고 하는 데 국한해서 접근성 관련한 부분들을 좀 구현해보고 그리고 그 초기에 개념들 잡는 것들을 해봤는데 이게 점점 유행처럼 번지더라고요. ”
JJJ	“세대적으로 젊은 사람 20~30대의 감수성이 좋은 것 같아요. 돈도 돈이지만 뭐가 있으면 금방 캐치하고 수용하고 또 자기 나름대로 받아들이고... 근데 우리 같은 경우는 마음으로 장애 예술 또 접근성 고민을 안 한 건 아닌데, 맨날 했지. 했는데. 절대적 패러다임 자체에 한계가 있었던 것 같아요. 그런데 그에 비해서 지금 접근성 관련 담론이 퍼져나가는 흐름을 보면 약간 유행 이런 느낌이 들 정도인데, 이게 꼭 안좋게 볼 게 아니라 받아들이는 방식이 상당히 세대적으로 좀 다른 것 같아요. 생각했던 것보다 빠르게 확산되고 있어요. 그러니까 돈만 따지면은 못하는 건데 공연계에서 일하는 사람들의 어떤 그런 인식 또 감수성 이런 게 굉장히 달라진 면들이 좀 있어서 이게 빠르게 좀 그래서 확산이 된 게 아닌가 싶어요.”

Q3. 문화예술 기관에서 '접근성 매니저'의 필요성에 대한 생각

BBB	“문화예술 향유에 관점에서는 이렇게 기관이나 극장에나 갤러리 같은 데서의 접근성 매니저의 직무를 저는 새로운 직무가 필요하다고 보고 전문성을 향유의 관점에서는 전문가를 양성해서 새로운 직무로 만드는 것이 타당하다라고 생각이 들고요”
FFF	“사실 저희 박물관에서도 여러 가지 기존에도 장애인분들의 지원을 위해서 여러 가지 좀 고민을 좀 하고 있었는데요... 최근 몇 년 전부터 저희가 장애인을 비롯한 다양한 유형의 관람객들이 전시라든지 교육이라든지 이런 것들을 좀 더 비장애인과 동등한 수준에서 조금 향유할 수 있도록 그런 접근성을 향상시키자라는 그런 내부적인 그런 논의가 좀 됐었고요. 다만 이 사업을 했을 때 그럼 누가 할거냐 사실 전문가가 없었거든요”
UUU	“이런 접근성이라는 것이 필요하지 않은 비장애인들에게도 이렇게 권리처럼 당연히 좀 받아들여질 수 있다는 측면에서는 어떤 상주하는 접근성 매니저가 있다면 어떤 그런 팝업이라든가 아니면 배너 설치 아니면 접근성 매니저가 언제 가더라도 항상 로비에 있다든가 그런 것이 있으면 접근성 테이블을 운영하는 것처럼 저게 뭘까 약간 조금 더 생각할 수 있고 어떤 역할을 하는 건가 조금 더 이렇게 많이 노출되는 것이 한 번이라도 더 생각하게 되고 고민해 보게 될 수 있는 것 같아서 그런 측면에서 장점은 있을 거라고 생각을 하는데요.”

qqq	“접근성 매니저의 직무라든가 그런 매니저 자체가 기관에서 역할을 할 수 있는지 혹은 그게 인력 문제이기 때문에 사람을 뽑는 것은 쉽지 않겠지만 너무 필요하다는 생각은 절실히 들거든요. 예를 들면 전시 기획 단계에서 같이 협업해서 접근성을 향상시킬 수 있는 어떤 그런 첨언을 해 주신다거나 저희는 이제 전문가가 아니다 보니까 이거를 잘 모르는 거죠. 얘기를 들어도 막연히만 생각이 들지 잘 모르다 보니까 이런 부분을 외주를 줘서라도 꼭 이건 좀 하고 싶다는 의지는 좀 조금씩 생긴 것 같아요.”

Q4. 접근성 매니저에게 기대하는 역할

BBB	“접근성 매니저의 역할 중 하나로 ‘창작 조력자’라고 지칭한다면 오해의 소지가 따를 수 있습니다. 하나는 현재 문화예술교육 분야에서 10년 이상 장애인 문화예술교육을 하시는 전문가분들이 계시고, 접근성 매니저가 없어도 그분들이 직접적으로 교육이 가능하다는 것이고요. 다음으로는 장애인 예술가는 조력자 없이 창작 활동을 하는 것이 어렵다는 인식을 줄 수 있어요. 창작 조력자라기보다는 창작활동을 하는 데 있어서 부가적으로 수반되는 어려움, 즉 소통의 문제, 환경의 문제 도구적인 문제 등을 해결하는 사람이어야 합니다. 오히려 ‘인큐베이터’가 더 적절한 말이 아닐까요?” “창작자의 창작품에 직접 활로를 만든다거나, 창작의 기회를 만든다거나 하는 역할을 하면 좋겠어요. 예를 들어, 창작자가 지원 사업에 지원하는 데 시각장애인이어서 지원서 쓰기가 힘들다거나 혹은 기존의 시스템의 도움을 받기 어려운 상태에 놓여있다면 접근성 매니저가 도울 수 있겠죠.”
DDD	“공공극장이랑 일할 때는 “나는 커뮤니케이터다.” 이런 얘기를 진짜 많이 하는데요. 정말 모든 파트와 파트에 설득하고 납득시키는 과정을 계속, 계속, 계속해야만 하거든요. 근데 그 이유를 거슬러 올라가면 제작 극장이 저를 섭외해서 제가 프로덕션에 들어가는 경우와 제작 프로덕션이 저를 원해서 제작 극장에 얘기를 해서 제가 들어가는 이 두 가지의 업무 강도와 저의 스트레스 정도가 정말 다른 것 같아요. 프로덕션이 원해서 들어가면 프로덕션 안에서는 굉장히 행복하고 바깥에서 이제 극장과 싸우느라 힘들어요.”
LLL	“기획 단계에서 미술관 이런 데서 전시만 하는 게 아니고 발달장애나 정신장애 창작자들 대상으로 좀 더 열린 프로그램, 즉 예술 워크숍 같은 활동들을 더 적극적으로 할 수 있게 매개하고, 단순히 일시적인 전시를 하는 것만이 아니라 창작자들이 국공립 미술관에서 좀 더 편안하게 작업 할 수 있게 하는 플랫폼 역할을 해야합니다. 단순히 그냥 의무적으로 1회 해야 되는 전시 때문에 민간 기획자가 기획을 다 해놓고 그냥 빠지는 식의 정말 소모적인 것을 지양하고 창작자분들이 좀 더 공간 안에서 창작을 즐길 수 있고 향유할 수 있고 그것이 관람객들한테도 예술을 좀 더 폭넓은게 이해할 수 있는 방향으로 진행이 되어야 합니다. 또, 기획 단계에서 예를 들면 워크숍을 기획한다고 해도 어떤 발달장애도 어떤 창작자는 소리에 굉장히 예민하고 어떤 창작자는 어떤 한 공간에 적응하는 시간이 굉장히 길어서 그 적응 기간을 가져야 되고 어떤 창작자는 음악을 틀었을 때 더 활발하게 작업을 할 수 있고 어떤 창작자는 음악을 틀었을 때 너무 예민해지고 막 이런 식의 아주 미세한 특성들이 있단 말이에요. 같은 발달장애나 정신장애 안에서도 미세한 차이들이 있는데 그런 것들을 고려해서 워크숍 인원을 기획을 한다든가, 환경을 준비한다든가 이런 식으로 좀 더 섬세한 기획 같은 것이 가능하도록 그 중간 단계에서 역할을 해야해요.”

EEE	“접근성 매니저 역할 3가지... ‘기획, 연락, 사과.’ 의식적으로 안 하려고 노력하지만 뭔가 중간자 입장에서 양해를 구해야 될 일이 너무 많아서요. 이쪽에게도 일이 되고 다른쪽에게는 이 정도 밖에 안돼?가 되는 경우가 있으니까...”
NNN	“직접 소통을 함에 있어서 생각보다 “우리 미술관은 장애인들과 관련해서 프로그램을 열심히 하고 있는데 누구를 어떻게 컨택해야 되는지 잘 모르겠어요.” 이런 경우가 되게 많으시더라고요. 그래서 그런 연락책들을 가지고 있고 그리고 그들에게 관심을 환기시키는 것 역시 저는 접근성 매니저가 해야 될 역할 같아요. 미술관에 오는 걸 꺼려하시거든요. 제가 모든 장애 유형이 있는 복지관의 복지사분들이랑 자문회의를 했을 때 생각보다 미술관에 꼭 가야 되는지에 대한 의문들을 많이 가지신대요. 왜냐하면 그들은 한 번 외부에 나가는 게 큰일인데 대중가수의 공연을 보는 게 좋지 미술관 가면 볼 수도 없고, 경험할 수도 없고 답답만 한데 선호하지 않는다라고 하기 때문에요. 이제 미술관에 있는 사람들의 어떤 인식 개선도 필요한데 시각예술 미술관에 있어서는 장애를 가지신 분들도 선호하는 장소는 아닌 거예요. 순위를 매기라고 하면은 그분들한테는 1년에 5번 기회가 있다라고 하면 미술관은 이 다섯번 안에 안 들어간대요. 그러면 복지사 선생님이 정말로 본인이 미술을 정말 좋아해서 이 애들을 끌고 가지 않는 한 원하지 않는데 데리고 갈 수가 없대요. 그러니까 매칭이 안 되는 거야 원하지 않는데. 그러니까 그 매칭을 하는 어레인지를 이 접근성 매니저가 해야 되는 거죠. 양쪽 사이드. 그러니까 우리는 보통 이제 그러면 미술관을 어떻게 변화시켜?만 생각은 하는데 일종의 관객 개발을 해야 되는 거예요. 시각 미술관에 있어서는 원하지 않으면 오시지 않아도 되는데 어떤 분들이 원했을 때 어떤 서비스를 해줘야 되고 이런 플랜들을 현장 사이드에서도 좀 해야 되는 부분들은 있는 것 같은데 그걸 접근성 매니저가 해야한다고 봐요.”

Q5. 접근성 매니저, 어떤 능력이 필요한가?

AAA	“소통이 엄청 중요해요. 창작팀 모두와 소통해야 하고, 극장과도 소통해야 하고. 소통하는 데 어려움이 없는 사람이 해야할거 같아요.”
BBB	“다년간의 축적된 경험 내에서 장애예술인들이 무엇이 필요한가에 대한 니즈를 정확히 파악하고 있는 능력이 필요합니다. 장애라는 타이틀을 가지고 있는 사람들의 다양성의 스펙트럼이 너무 방대하잖아요. 게다가 예술장르별로 사용하는 감각이 완전히 각기 다르고요. 너무 많은 선택 요소가 있기에 경험이 중요할 거 같아요.”
NNN	“제가 특수교육원 포럼에 갔는데 맹인 학교 선생님이 오셔서 말하길, 한 박물관에 맹인 학교에 있는 애들이 전부 다 왔는데, 어떤 학예사님이 아이들이 뭘 할 때마다 이게 맞는지 틀리는지를 엄청 점검했나 봐요. 그랬더니 그 맹인 학교에서는 원래 박물관은 현장학습 답사지가 아니었는데 인식 개선이 되면서 맹인 학교에서 매년 박물관에 와야 된다라는 필요성을 느꼈대요. 그 접근성 매니저 역할을 했던 학예사 한 명의 노력 때문에 그렇게 된거죠. 그래서 이 한 사람이 움직이는 게 어마어마하구나라는 생각이 많이 들었어요. 그러니까 저쪽 사이드에서는 여기가 대상지가 아니었는데 서로 이제 매칭이 되기 시작하는 거죠. 그리고 그 맹인 학교에서 그 박물관을 컨설팅했다고 소문이 나니까 전국에 있는 맹인 학교에서 그러면 우리도 가볼

	만하겠네?라고 생각을 한다는 거죠. 우리는 접근성 하면, 기술적인 프로그램 하나 잘 만들면 되는지 생각하는데 그것도 중요하지만 전략적으로 외부 리소스를 되게 잘 이용해야 되는 게 접근성 매니저의 역할이라고 봐요. 영국에서도 매뉴얼 보면은 장애인 관련 뭘 할 때는 어디를 연락해야 되는지 그런게 되게 중요하게 여겨지는데 우리는 누굴 컨택해야 되는지 컨택 포인트가 없으니까 프로그램 만들어놓고도 안 찾아오는 그런 문제들이 있죠. 그래서 일종의 매니징하는, 일을 되게 만드는 능력들이 필요한 것 같아요”

Focus 세션 - ‘접근성 매니저’의 업무와 역량은 무엇인가?

Q1. ‘접근성 매니저’의 업무는 어떻게 구성되는가?

CCC	“저는 일단 협력을 하는 주체가 어디인지를 파악을 하게 되는 것 같아요. 접근성 매니저 일을 할 때 그래서 내가 매개를 해야 되는 대상이 누구인가? 장애 예술인이 창작자로 포함되어 있는 프로덕션이 있고 장애인 관객을 고려하면서 공연을 만들어가는 프로덕션이 있고 아니면 이제 둘 다 있는 경우가 있고 그럴 때 필요한 역량이나 일의 범위나 노동 강도가 많이 달라져서 좀 그거에 따라서도 이제 팀원 수라든지 접근성 예산 문제도 있지만 어떤 일을 해야 되는지가 명확해지는 것 같아요.”
EEE	“(8가지 포괄적 접근법과 관련하여) 8가지 중에 빠진 건 없고 세분화할 순 있을 거 같아요. 이걸 프로세스로 보면 저는 ‘유무형의 장벽 발견’을 두 개로 그냥 나눴어요. 뭔가 ‘직접적 소통과 지원’까지가 저한테는 뭐랄까요? 서로 간 보는 단계? 할지 말지 저희도 도망칠 수 있는 여지를 좀 마련하고 싶어서... 실제로 그리고 작업하면서 느낀 게 너무 모든 작업에서 최선을 다할 수 없겠다. 최선을 다하지 말아야겠다라는 생각도 실제로 해요. 그러니까 할 수 없을 때도 있으니까 물리적으로. 할 수 있는 잘할 수 있는 곳에서 더 잘하고 ‘지금 아직은 이 정도구나’ 싶은 곳에서는 ‘그래 일단 이 정도라도 하자’ 정도로 가기 때문에요. 그런 과정에 있어서 저는 진행 측의 자원 컨디션 확인, 유무형의 장벽 발견을 1차로 하고, 직접적 소통과 지원 단계에서 우리가 뭘 할 수 있는지에 대한 계약 단계까지가 좀 완성이 되면 그 이후에 접근성 계획 수립이 들어가는데 ‘모니터링’이 저는 이 단계에서도 한 번 있어야 된다고 생각하고요. 그다음에 다시 유무형의 장벽 발견하고요. 접근성 계획 추진 이후에는 구성원 논의 및 협력 전에 접근성 인식 개선을 당겼습니다. 뭔가 어떤 논의와 협력을 하기에 앞서서 인식 개선이 있어야 한다는 생각을 좀 더 크게 합니다. 그 뒤에는 거의 비슷합니다. 근데 모니터링이 맨 뒤에 있는 게 저는 좀 아쉬웠어요. 계속 모니터링이 실행 전에 있어서 계속 좀 있어야 되지 않을까. 숨쉬듯이.”
JJJ	“극장에서 접근성 매니저가 있을 때, 이 사람이 전체 프로덕션의 일부분만 담당하는 것이 아니라 모든 과정을 총괄하며 접근성 계획을 수립하고 실행하는 것이 필요하다고 생각합니다. 이렇게 NEA 모델과 같이 접근성의 모든 단계를 조정하는 역할이 필요합니다.”
DDD	“큰 프로덕션에는 메인 PD가 있고 접근성 PD가 있더라고요. 이렇게 역할이 분리되어 있지만, 한국에서는 아직 극장 시설 내에서 전체적인 접근성을 총괄하는 접근성 매니저가 상주하며 역할을 하는 경우가 많지 않아요.”

Q2. '접근성 매니저'의 직무 분야는 어떻게 구성되는가?	
DDD	"(연구진이) 창작이랑 향유를 접근성 분야로 나눠주셨는데. 예를 들면 저 최근에 이제 *OO공연 작업할 때는 접근성 매니저가 2명이었고 창작의 영역과 향유의 영역을 나눠서 업무를 진행을 했었는데요. 예를 들면 제가 이제 창작팀, 그러니까 공연팀에는 장애인 배우들이 있었고 그 외에 창작진의 지속적인 모니터링과 창작적인 어떤 것을 같이 나눌 수 있는 분들이 계셨어요. 수어 통역사님과 농인 시각장애인 이렇게 3명이 한 팀이 되어서. 그래서 그분들과 창작 팀을 같이 조율할 수 있었는데요. 창작의 과정의 업무를 제가 했었고 관객을 만나는 향유의 일을 강예슬 매니저님이 하셨는데. 그 과정에서 좀 그렇게 나눠서 하니까 확실히 업무에 분장이 잘 돼서 좋았던 점도 있지만. 고민스러웠던 지점은 분업해서 너무 좋았는데, 한편으로는 이 활동 영역은 창작과 향유가 서로 너무 얽혀 있고, 앞으로도 저는 더 얽혀야 된다고 생각하는데요. 그런 지점에서는 좀 고민스러운 것 같습니다."
CCC	"유기적으로 서로 커뮤니케이션이 될 수 있다면, 저는 창작과 향유로 분업하는 것도 괜찮다고 생각해요. 아니면 접근성 매니저가 여러 명 있는 것도 괜찮은 거 같아요. 왜냐하면 PD들도 국립극단 같은 경우에는 한 프로덕션에 PD가 2명씩 붙는 경우도 많거든요. 근데 접근성 매니저는 한 명이 그걸 그 팀 역할을 다 해야 된다는 말이죠. 그러니까 그런 식으로 팀 체제로 가는 것도 저는 나쁘지 않다고 생각합니다." 만약에 그렇게 세 명이서 한 팀으로 극장이나 프로덕션에 붙을 수 있다면 한번 시도해보고 싶기는 해요. 그게 얼마나 가능한 건지."
EEE	"(기획, 교육, 기술로 나눈 것에 대하여) 지금은 세 개 다 하고 있는데요. 저는 나눠야 된다고 생각해요. 하지만 예를 들어서 하나의 연극을 만들 때 연출이 기본적으로 큰 어떤 흐름을 만들고 큰 하나의 그림을 만들고 거기 안에서 각각의 기술 전문가들이 붙어서 혹은 기획자들이 붙어서 작업하듯이 접근성 작업도 저는 되게 중요하게 생각하는 게 하나의 뭐랄까 이번 작업에서의 접근성의 목표 같은 것들을 잘 만들어내는 것이 저는 되게 중요하다고 생각하는데요. 그래야 길을 잃지 않는다고 생각하고요. 근데 만약에 이게 그냥 분류가 돼버리면 그게 제대로 공유되지 않거나 각각이 좀 다르게 활동하게 될 텐데 그런 면에서 한 팀으로 저는 움직였으면 좋겠고요. 이 하나의 큰 그림을 그리는 어떤 누군가가 있고 거기에 어떤 기술자분이든 교육 전문가들이 붙을 수 있으면 저는 그게 좀 좋을 것 같습니다. 근데 저는 교육 쪽을 굳이 한 명으로 둘 거 같진 않아요. 커뮤니케이션이 기획자가 거의 다 해야하기 때문에 기획자가 교육도 해도 되니까요. 어차피 지금 기술자는 나눌 수밖에 없잖아요. 수어 통역사분이라든가 속기사분이라든가 그런 전문성이 있는 분들은 지금도 나뉘고 있는 것 같아서요."
MMM	"에듀케이터들은 다양한 프로그램을 운영하는데, 장애인이나 어린이를 위한 접근성 프로그램에 도움을 줄 누군가가 있다면 접근성 매니저가 역할을 담당할 수 있을 것입니다. 특히 미술관 같은 공간에서는 접근성 매니저가 관객을 위해 적합한 서비스를 계획하고 실행하는 것이 중요하다고 봅니다."
NNN	"접근성 매니저가 지속적으로 해야 되는 직무가 있다면 저는 유무형의 장벽을 발견을 해야한다고 봅니다. 그러니까 미술관 베이스로 본다면 장벽을 계속 발견을 하고 발견된 것들을 개선하기 위한 계획을 계속 꾸준히 수립하는 것이 실무자로서 현재 시점에서 제일 필요한 것들이라고 생각을 하고 있어요. 그거와 덧붙여서 병원에

	가면 사회복지사들이 다 한 명씩 배치되어 있거든요. 아까 부장님 말씀하신 거에서 아이디어를 생각을 했을 때 사회복지사들이 뭘 하냐면 후원을 당겨오고 그리고 사회복지 서비스가 필요한 환자를 발굴해요. 유무형의 장벽을 발견하고 접근성 계획을 수립을 추진하는 게 실무자로서의 관에서 해야 되는 역할이라고 하면 접근성 매니저가 미술관에 배치가 되면 장애인 관람객들이 올 수 있는 연락책으로서의 역할이 제일 중요한 것 같아요. 누구한테 연락해야 되는지 모르니 장애인 관람객이 올 수가 없어요. 웰커밍이 안되는거죠. 그런 측면에서 보면 유무형의 장벽 발견, 직접적 소통과 지원, 접근성 계획 수립 및 추진이 가장 중요한 것 같고요. 그 외 구성원과 논의 협력, 접근성 인식 개선, 기술 관리 이런 것들은 실무자 단위에서는 너무 큰 얘기같아요. 그건 중간관리자 이상일 때는 가능할거에요.”

Q3. 접근성 매니저, ‘누가’ 하면 좋을까? - 창작 & 향유	
BBB	“향유의 관점과 창작의 관점이 다를 거 같은데요. 먼저 향유의 관점에서 말해보자면, 새로운 직무를 만들어서 기관이나 극장, 갤러리 등 공간에서 고용하면 좋을 거 같습니다. 향유 접근성은 주로 관객을 응대하는 일이기 때문에 공간을 잘 아는 게 중요할 거 같아요. 또, 공간의 경우 오랜 기간 그 공간에 있으면서 발견할 수 있는 배리어(barrier)가 많기 때문입니다. 창작의 관점에서는 기관 담당자보다는 공연팀에서 누군가가 하면 좋겠죠. 그럴 경우 PD가 하는 것이 가장 좋을 거 같아요. 팀 안에서 작품의 색깔, 창작 방향성, 홍보, 기획 모두 관여하기 때문입니다. ”
AAA	“새롭게 양성된 사람이 접근성 매니저를 한다면 목소리를 내는 게 쉽지가 않을 거 같아요. 당사자를 대변해야 할 경우가 많은데 말이죠. 그래서 팀의 PD가 하는 게 좋다고 생각하는 게 소통이 엄청 중요하거든요. 특히 창작 접근성에서요. 공연은 연출, 무대감독, 하우스 매니저 등 모든 사람이랑 협업해서 일해야 하는데 이들 모두와 소통을 하고 다년간 경험이 많은 프로듀서가 아무래도 접근성 관련해서도 더 잘 소통할 수 있을 거 같아요. 그리고 문화예술에 대한 이해도 있고요.” “접근성 매니저가 창작 접근성이나 이런 것까지 다 매니지먼트를 해야 되는 게 맞는 것 같다라고얘기를 하다가 나온 얘기였거든요. 왜냐하면 그 현장에 접근성 매니저가 저밖에없었고 다들 접근성 공연을 하고 계셨는데 접근성 매니저 없이 다들 하고 계시니까...“
FFF	“결국 어떤 공연을 만드는 혹은 전시를 만드는 어떤 활동을 이 안에서 하는 거죠. 창작 활동 접근성의 교육에서 뭔가 하면서... 공연을 만드는 그 과정이 있다면 좀 더 의미 있는 어떤 교육이 되지 않을까 생각이 좀 들긴 하거든요”

Q4. 접근성 매니저, ‘누가’ 하면 좋을까? - 문화예술 전문가 vs 장애 전문가	
BBB	“문화예술 분야를 막론하고 예술 작품을 미학적으로 보고, 해석할 수 있는 능력이 중요합니다. 그래서 특수교육이나 사회복지 분야의 장애인 전문가들이 문화예술계로 오셔서 접근성 매니저를 하셔도 좋지만, 문화예술에 대한 이해를 하는 데 3년 이상의 시간이 필요하실 거에요.”

FFF	“현장에서의 기술적으로 실무를 잘하고, 응용을 잘하기 위해서는 이론적인 베이스가 참 중요하다라는 생각이 좀 들거든요. 예를 들면 접근성 콘텐츠를 만드는데 사실 장애인분들이 실질적으로 뭐가 필요하고, 이분들의 장애 유형이라든지 장애 정도라든지 장애 발생 시기에 따라서 필요로 하고 있는 니즈도 다르고 또 이분들의 문화적인 그리고 역사적인 경험과 이런 것들이 다 다르더라고요. 그래서 그런 이해가 있는 상태에서 생산 활동들이 이루어져야 되는데 그런 기반이 없는 현장에 있는 사람들이 당장 시각장애인들은 눈이 안 보이니까 다 점자를 만들면 해결된다고 생각하죠. 사실은 점자를 읽을 수 있는 장애인은 10%밖에 안 되고 90%는 다 못 읽거든요. 그러니까 어떻게 보면 좀 불완전한 서비스 되는 거죠. 저는 생산하는 데 있어서 제일 중요한 거는 뭔가 장애인분들이 실질적으로 뭐가 필요한지 그런 부분들을 잘 이해가 있는 사람과 같이 작업을 해야된다라고 보고 있어요.“
LLL	“정말 물리적인, 그러니까 작품 설치 높이를 휠체어 높이로 해야 된다거나, 휠체어 높이로 해야 된다라든지 정말 최소한의 물리적 접근 있잖아요. 그 그림을 정말 제대로 볼 수 있기 위한 공연장에 들어올 수 있는 경사로든지 아니면 텍스트 글자 크기라든지, 그 텍스트의 단순성이라든지 전시를 볼 수 있게 접근성 장치들이 물론 있고 활용이 되고 있지만 사실 그것으로 접근성을 실현한다라고는 생각을 하지 않잖아요. 그래서 접근성 매니저는 일단 장애에 대한 이해가 있어야 되고 그리고 또 창작에 대한 이해가 동시에 있어야 되거든요. 예를 들어, 발달장애나 정신장애는 신체적인 제약은 없잖아요. 이런 인지나 우리와 다른 게 무엇인지 알아야 하고요. 그들에게 필요한 최소한의 글자 크기라든지 아까 말한 텍스트를 단순하게 한다든지 이거 외에 그 이면에 창작이 활성화되기 위한 창작을 어떻게 접근해야 할 건지, 어떻게 바라봐야 될 건지에 대한 이해가 필수에요. 장애예술인의 전시 기획을 할 때 어떤 시선으로 바라봐야 되고 그런 거에 대한 접근성이 필요하죠.“
JJJ	“우리가 고민하는 건 특화된 무대나 전시가 있을 수도 있는데 그렇게 생각을 해보면 그 경험치나 노하우가 쌓여있어야 되는 거고, 지금 현재 연극계에서 접근성 매니저 하시는 분들을 보면 일단 프로덕션에 대한 이해가 굉장히 깊죠. 그래야 뭐라도 해결이 될 거에요.”
MMM	“중요한 건 뭐냐 하면 접근성에 관심이 있는데 예를 들면 컨템포러리 아트(Contemporary Art)에 대해서 너무 모른다. 이건 되게 큰 문제에요. 기획 능력이라든가 이런 것들이 그래도 큐레이터 학습이 어느 정도 돼 있으면서 접근성에 관심 있는 사람을 교육하고 연결하는 거는 자연스러울 것 같아. 그러면 문제가 안 될거에요. 시각예술분야에선 접근성 기획이라고 하는 게 가장 중요한 핵심이 될 것 같아서요.”

Q5. 접근성 매니저, ‘누가’ 하면 좋을까? - ‘태도’가 가장 주요하게 다뤄져야 할 요소

EEE	“농담으로 어떻게 살아왔는지가 중요한 것 같아요. 라고 말을 많이 하는데요. 예를 들면 자막 해설과 수어 통역이 있는데 이 두 개가 잘 보이는 자리가 있어요. 근데 농인 관객을 어떻게 여기로 앉기를 추천하지?라는 것에서 엄청나게 많은 충돌이 생겨요. 여기에 종이를 붙여서 수어 통역과 작업해서 잘 보인 자리입니다라고 붙여야 되나? 근데 그거는 장애를 아우팅하는 행위 아닐까라는 고민이 생기죠. 그러면 사전에 예매 단계에서 여기가 지금 자막 해설이 잘 보이는 자리입니다라는 걸 세팅할 수 있도록 뭔가 예매 페이지에 넣어야 되나? 근데

	환경상 그럴 수 없는 상황도 너무 많죠. 그럼 여기서 이 작은 문제 하나가 되게 많은 고민이나 기획적인 어떤 가치관을 내포하고 전문성을 가지게 되는 거죠. 농인 관객이 다른 곳에 앉고 싶을 수도 있겠구나라는 걸 생각하는 걸 처음에 당연히 모를 수 있거든요. 그럼 여기 앉히면 되겠네라고 그냥 생각하게 되기 마련인데... 그럼 그런 것들을 어디서 사실 알 수 있냐고 하면 저는 당사자분들하고 모니터링 하면서 제일 많이 얻었고 결국에 다양한 주체들을 만나는 경험이 되게 중요하겠다는 생각을 많이 했고 그러니까 장애감수성이라는 것을 키우기 위한 태도가 필요해요.”
MMM	“인성이 문제가 되지 않을까. 사실 예술인 복지가 시작할 때 예술가적 아이디어를 갖고 복지를 다뤄야 된다고 했는데 그러니까 계속 복지 쪽 사람들이 점점 많이 들어오더니 예술가는 다 없어지고 그냥 복지가 돼버리더라고. 그런 정책은 결국 그렇게 돼. 예술적 상상을 하는 사람들은 떨어져 나가요. 그런 일을 못 견뎌 하더라고요. 그렇게 되는 게 우리가 원하는 방향인가 이렇게 생각해 보면 아니잖아요.”

Q6. ‘접근성 매니저’는 어떤 고용 형태로 존재해야 하는가?

EEE	“근데 저는 거의 진짜 순수하게 어떤 파트너를 만날지 모르는 상태로 첫 미팅을 시작하게 되다 보니 어떻게 좀 접근성 매니저라는 역할을 설명하고 거기 안에서 내 역할을 만들고 사실 늘 만들게 되죠. “내가 지금 뭘 하겠습니다.”, “여기서 여기까지 하겠습니다.”를 납득시키고 설명하고 그에 맞는 예산과 권한을 가져오기 위한 노력을 엄청 치열하게 많이 하거든요. 그래서 그런 게 그래서 사실 공공의 접근성 매니저가 직원으로 있던 프리랜서로 1년 계약을 하든 아니면 그냥 매번 프로덕션에 있던 그게 중요한지 잘 모르겠어요. 그냥 그것보다는 그냥 거기에 있는 멤버들이 접근성 매니저라는 롤을 어떻게 이해하고 어떤 권한을 가지고 있을 거라고 인식하는지에 따라 어디에 있든 저는 그냥 가능하다고 생각해요.”
DDD	“동료들이랑 결국에는 접근성 매니저라는 롤이 없는 없이도 잘 굴러가는 극장과 공연이 가장 이상적이고 지향하는 것입니다. 그러니까 접근성 매니저가 무조건 필요하지만 결국에는 접근성 매니저 없이도 잘 굴러가야 되는데, 그것이 우리나라에서 지금 너무 인식적으로 어렵고 접근성 매니저의 유무에 따라서 프로덕션의 어떤 마련해 놓은 장치나 만나는 관객도 너무 달라집니다. 저도 필요성에는 너무 공감하지만 이런 일련의 과정들을 겪으면서 결국에는 극장에 상시적으로 같이 이 문제를 좀 논의할 수 있는 접근성 매니저님이 계시고 무대 감독처럼 프로덕션 접근성 매니저가 따로 붙어야 되지 않나 하는 생각을 좀 했던 것 같아요.”
FFF	“만약에 조직이나 부서가 생긴다라고 하면 저는 일반 조직보다 더 상위에 있어야 한다고 생각해요. 다른 조직하고 병렬로 있으면 사실은 접근성 조직이 힘을 받을 수 없어요. 협조를 구해야 되는데 협조가 잘 안 돼요. 그래서 감사라든지 아니면 기획이라든지 하는 데서 해야하지 않나 싶어요.”
GGG	“공간을 갖고 있는 기관에서는 직원으로 있는 게 좋은 것 같고요. 그렇지 않으면 유지가 안되요. 늘 계속 사라지고 생기고 하는 그런 경우가 있어가지고. 저도 직원으로 있었을 때 접근성 고민을 하는데 지속할 수 있었던 것 같긴 하거든요. 근데 지금처럼 알바 형태로 지속된다고 하면 문제점이 예를 들어 관객이 문제점을

	말했을 때 그냥 죄송하다고만 할 수밖에 없는 상황인 거예요. 다음에 개선하는 방식이 아니라요. 그렇게 되니 결국 다 안 되는 방식으로 가더라고요.”
HHH	“현재는 학예사가 접근성 업무까지 같이 하고 있어요. 저도 그렇고요. 그래서 접근성 매니저는 문제가 있으니 그걸 해결해주는 사람 이게 아니라 이런이런 어려움이 있는데 어떻게 해결이 가능할지 저랑 같이 고민하고 컨설팅해주는 역할이면 좋겠어요. 사실 외롭거든요. 다들 각각의 사업이 너무 바쁘고 사실 저 개인적으로 왜 이렇게 많은 일을 할까 싶기도 하지만 어쨌든 혼자 하나의 사업을 하는 경우가 대부분이기 때문에 접근성에 대한 공감이 필요하고 꼭 예산의 문제가 아니더라도 해결해 줄 수 있는 누군가가 어떤 컨설팅을 해주면 너무 좋겠다고 생각합니다.”
KKK	“고용이 되면 좋겠죠. 그런데 그러려면 구조적인 문제부터 해결해야돼요. 지금 문화예술 전문 기관들을 보면 시설관리공단 수준으로 한두 명 그냥 정규직으로 앉혀놓고 나머지는 전부 다 용역을 한다거나 비정규직을 고용해요. 그런데 문제는 그렇게 해도 전시도 되고, 공연도 된다라고 생각하는 인식이에요. 저는 신재 연출과 함께 기술팀과 그리고 장애인들과 워크숍을 하면서 공간에 필요한 기술들을 찾아서 적용하려고 그랬거든요. 근데 그걸 실현하려면 극장에 있는 스텝이 바뀌지 않아야 된다는 거죠. 스텝이 아무리 그걸 하면 뭐 해요. 그다음에 다른 부서 바로 가면 소용이 없어요. 매뉴얼 하나 남았을 뿐이지. 특히나 기술은 그 극장의 기계를 만지는 사람이 어떤 문제가 있는지를 계속적으로 봐줘야만 하는데 그 기술 스텝조차도 용역으로 쓰니 얼마나 위험하겠어요? 특히나 장애예술가들에게는 안전이 너무나 중요한데요. 사고가 나면 부랴부랴 하겠죠? 너무 위험해요.”
JJJ	“접근성 감독과 같은 형태면 좋겠네. 만약 극장이 있으면 예술 감독 한 명, 그다음에 극장 무대 감독이나 관리 감독 한 명, 그다음에 장애인 접근성 감독 한 명. 이렇게 이제 딱 3명의 헤드를 설정해서 접근성 프로세스를 작동할 수 있게 하면 좋겠어요. 그러면 이제 만약에 공연 하나를 만들면 연간 계획부터 그 안에 있는 수많은 프로젝트들을 설계하고 그때마다 인력을 해결하는 등등 창작 파트너로서 장애 접근성을 총괄 관리하는 사람이 있으면, 리더십으로서 결정권이 있으니까 돌아가겠죠. 거의 예술감독하고 동등한 수준의 한 명이 더 있다. 어쨌든 그런 사람이 있다면 그 사람이 먼저 종합적으로 진단하고 그다음에 접근성 계획을 수립하는거죠. 예산과 인력과 올해는 이렇게 가겠다. 그러니 이 부분을 반드시 지켜라. 이런 가이드도 제시하고. 심지어는 매뉴얼을 보급도 하고. 그다음에 구성원들 데리고 논의하고 공부시키고 이제 같이 플레이를 해. 그래서 이제 인식 개선하고 그다음에 기술 파트 백업시키도록 하고. 또 밖으로 이렇게 홍보도 하고 그렇게 하면 이상적이겠네.”
NNN	“저는 접근성 매니저는 최고 운영자가 해야 된다고 봐요. 적어도 중간관리자 이상. 기관장이 말하면 할 수밖에 없거든요. 그렇게 해야지 그나마 적용이 될 상황인데 오히려 우리는 밑에 직원 한 명이 있으면 가능할 거라고는 보잖아요. 현실적으로 본다면 차라리 부장급 이상, 그러니까 의사결정을 가지고 있는 분들이 접근성 매니저로 들어오든지 아니면 현재 있으신 분들을 교육하든지, 아니면 정말 기관장님들한테 접근성 교육을 시킨다든지 이런 것들이 오히려 그 기관에 주는 파급이 훨씬 큰 상황인거 같아요.”
MMM	“접근성 관리자라고 하는 개념을 좀 만들면 좋겠다는 생각이 들어요. 예를 들어, 중대재해처벌법 있죠? 중대재해처벌법이 일정 근무하는 직원들, 규모 이상의 사업장에 다 적용되거든요. 근데 미술관이 뭘 이렇게 위험한 데겠어요? 사고 날 게 있어요? 그런데 중대재해처벌법이 내려오니까 중대재해처벌법에 의거해서 관장은

	관리자가 돼요. 그러면 분기별로 한 번씩 중대재해 회의를 개최해야 돼. 그다음에 거기에 기관에 의무적으로 중대재해 위험 관리 책임자를 지정해요. 매니저죠 그 사람이. 매니저가 기관에 다 있어야 해서 그 사람은 소방법서부터 모든 거를 다 하거나 그 자격증을 갖춘 사람들이 기관이 의무적으로 있어야 돼요. 근데 제가 놀라운 게 미술관에서 그걸 해보니까 세상에 관장서부터 저도 마찬가지인데 미술관 구석구석을 달려야 돼요. 왜냐하면 중대 재해가 벌어질 수 있는 모든 가능성을 다 차단하니까. 미술관, 박물관이 지금 접근성에 관련해서 중대제의 처벌에 관한 정도의 모멘텀으로 전환을 시킨다고 할 때 좀 강력한 드라이브가 좀 필요하지 않을까. 그러면 제도 설계를 할 때부터 매니저뿐만이 아니라 이 기관 전체를 어떻게 하면 이걸 선순환시키고 움직일 수 있을지에 대한 얼개를 가지고 접근을 하면은 조금 더 효율적으로 돌아갈 수 있을 거라는 생각이 들어요.”

Q7. 접근성 매니저’ 현 실정에서 개선되어야 할 것이 있다면?	
EEE	“저는 이 접근성 매니저 일하면서 제가 문화 기획자라는 어떤 뭐랄까 좀 주체적인 관점을 가지고 일하려는 노력을 많이 하다 보니까 그런 걸 수도 있겠는데 접근성 매니저가 결정할 수 있는 게 많지 않은 경우가 그러니까 되게 많았던 것 같아요. 특히 그게 공공으로 가면 더 심해지는 경우가 많죠. 공공에서 프리랜서로 들어갈 때도 물론 그렇지만 지금 예를 들어서 공공극장에서 접근성 일을 담당하는 수많은 선생님들을 보면 보통은 겸업하시거나 접근성 일을 전담하시더라도 권한이 많지 않으시거든요. 그러다 보니까 이 기획자로서의 관점이나 어떤 흔히 감독이라고 부르는 어떤 권한을 가지고 있지 않은데 그 제가 생각하는 어떤 접근성 매니징은 엄청 상상력이 필요하고 엄청나게 많은 커뮤니케이션과 엄청나게 많은 사이에서 조율들이 이루어지는 과정에서 그런 것들을 결정할 수 있는 권한 없이 가는 것들은 엄청 보수적으로 작업하게 되고 축소되는 것 같아요. 그래서 이 접근성 매니저가 기획자로서 혹은 한 명의 어떤 결정 권한을 가진 사람으로서 역할을 할 수 있으면 되게 좋겠다 라고 생각합니다.”
DDD	“정말 싸우느라 시간을 다 보내는데요. 극장이 원해서 들어가면 프로덕션을 설득해야 되는 과정을, 즉 이제 창작진을 설득해야 되는 과정이 있는데 이 둘의 커뮤니케이션 방식이 너무 다르고 창작진을 설득하는 것과 제작진을 설득하는 언어 자체가 굉장히 다르더라고요, 일을 해보니까. 프로덕션이 어떠냐, 제작 극장이 어떠냐에 따라 접근성 매니저 업무도 달라지고 업무의 방식도 너무 달라지는 거예요. 그래서 지금 거의 저희 모든 작업은 정말 프로덕션 바이 프로덕션마다 모든 경험치가 다 다른 다른데 이것을 어떻게 하나로 잘 묶을 수 있을까는 저도 잘 판단하기 어려운 것 같아요. 이 업무가 너무 달라서 그렇기도 하고요. ”
CCC	“근데 이제 그게 공공으로 가게 되면은 한 번 올 때마다 10만 원 이렇게 모니터링단 예산이 딱 정해져 있어가지고 한 번에 오셨을 때 이제 막 다 물어봐야 되거나 좀 그런 한계가 있는 것 같아요.” “사실 공연장 들어가서도 팀원들하고도 예를 들어 접근성 예산이 충분하지 않아서 전 회차가 아니라 주말 회차만 접근성 공연을 하기로 했다 그러면 배우들도 연기 모드부터 조명 디자이너도 셋업 다시 해야 되고 오퍼레이터들도 큐 다시 맞춰야 되고요... 장애인 관객을 만나기 위한 어떤 현실적인 여건 안에서 우리가 마음까지도 협의가 됐냐 합의가 됐냐 이것도 중요하거든요. 왜냐하면 너무 바쁘게 돌아가는데 장애인 관객이

	실질적으로 10명도 안 오는데 그걸 위해서 이제 모두의 노동력이 갈려나간다? 이게 이제 정말 스트레스 요인으로 다가올 때가 많아서 그거를 이제 스케줄을 주도하는 입장에서는 굉장히 모두에게 사과를 하면 안 되지만 사과를 하게 되는 이런 상황들이 많아요." 극장의 역할이 확대돼야 할거 같아요. 장애인 관객이 예매하러 전화를 하셨을 때 "여기에 앉으셔야한다. 장애인 고정석이다." 이런 식으로 말씀을 하셔가지고 장애인분이 극대노 하셨어요. 근데 프로덕션에는 그냥 딱 예매 정보만 들어오지 콜센터랑 연결이 잘 안 돼 있거든요. 다행이 그 분이 제가 아는 분이라 다행히 저한테 연락을 하셔가지고 사과를 한 다음에 재단과 소통해서 이거는 콜센터부터 교육을 다시 해야 될 것 같다 이런 얘기를 한 적이 있는데 이런 경우가 되게 비일비재해요. 그러니까 장애인 관객을 응대해 본 경험이 없기 때문인거죠. 극장 문부터가 너무 무겁고 열기가 쉽지 않아요. 접근성 공연이다해서 왔는데 휠체어 이용자들이 문부터 안 열리는데 무슨 공연을 보러 오라고 하냐는 의견이 많아요. 근데 접근성 매니저는 그러니까 극장의 물리적인 접근성부터 해서 프로덕션의 창작적인 부분까지를 다 커버를 해야 되니까 불가능한 거를 계속 몸빵으로 떼우는 거죠. 사실은. 그런 거는 이제 극장에서 커버를 해줘야 되는 부분입니다. 그리고 사실 장애인 관객 예매율이라든지 어떤 장애 유형의 관객들이 예매를 하고 보고 가셨는지 이런 데이터 수집도 안 되고 기본적으로 홍보할 때도 어디에 홍보를 해야 되는지도 개인적으로 의지가 있는 이 매니저들이나 프로덕션은 가지고 있지만 공공극장이 그걸 안 가지고 있거든요. 그래서 매번 홍보부터 다시 해야 되는데 이런 것들은 좀 극장에서 해줘야 되는 부분인 것 같아요. 데이터가 없다는 게 제일 문제인 것 같습니다." "해외 고용 현황과 연봉을 보고 정말 깜짝 놀랐는데요. 저는 제 프로덕션에서 접근성을 많이 실천을 하거나 아니면 이제 좀 영세한 민간 극단에서 많이 하다 보니까 기본적으로 다른 동료들도 많이 못 받으니까 접근성도 많이 못 받는 게 좀 너무 당연하게 인식이 되어 있어요. 그래서 많이 받는 환경이 된다면 정말 좋겠지만 이렇게 된다면 공공극장에서만 접근성을 할 것 같다는 우려도 되는 것 같아요. 그래서 민간에서도 같이 접근성을 계속해서 만들고 실천해가려면은 너무 컨디션 차이가 심하면, 물론 한국에서 이렇게 되지는 않겠지만 좀 그런 고민도 드는 것 같아요. 그러니까 전체적으로 공연 예산이 늘어나지는 않고 어떤 현 정부의 문화정책 기조 안에서 계속 예산이 깎이는 상황에서 접근성이나 장애 예술의 예산만 늘어난다고 해서 이게 주류 공연 예술계에서 계속 이게 실천 가능한가? 왜냐하면 기본적으로 공연 창작 자체가 지금 힘들어지고 있는 환경에서 좀 그런 고민도 드는 것 같아요."그러면 제도 설계를 할 때부터 매니저뿐만이 아니라 이 기관 전체를 어떻게 하면 이걸 선순환시키고 움직일 수 있을지에 대한 얼개를 가지고 접근을 하면은 조금 더 효율적으로 돌아갈 수 있을 거라는 생각이 들어요."

Further 세션 - '접근성 매니저'를 어떻게 양성할 것인가?

Q1. 현재 공연예술계 접근성 매니저의 경험과 전문성 확대를 위한 정책적 지원 필요성	
BBB	"현재 수도권이라고 할 수 있는 대학로에서의 공연 예술이 접근성을 고려하는 정도가 그 이외의 지역보다 높다고 생각해요. 전시도 마찬가지고요... 접근성 향상을 위한 것들이 의무적으로 시행되어야... 접근성의 예산을 창작 예산을 합치지 않아야 한다고 생각합니다. 저는 개인적으로 별도 접근성 예산을 만들어야

	한다고 봐요. 별도의 예산 지원 없이 창작 예산 안에서 접근성을 마련하는 것은 너무 누군가의 헌신에 의존한다는 말이 됩니다.”
TTT	“어쨌든 접근성 공연장의 접근성 매니저는 이제 우리 공연장에 특화된 접근성 물리적 접근성이나 또 우리 이번 공연에 관객의 특성에 맞는 고려해서 이제 매니징 할 수 있어야 된다고 보거든요. 그런데 어쨌든 제가 봤을 때는 이런 것들이 다 예산과 연관이 있고 또 그런 부분이 있다 보니까 무대 전문 인력이 각 공연장에 의무로 배치되어야 되는 것처럼 이런 것들도 어쨌든 좀 법제화되면 가장 좋겠다.”
PPP	“결국에는 권한이 없고 실무만 다급하게 하셔야 되는 분들이 현재의 어려움을 겪고 계신 구조다라고 파악할 수 있어서 나중에는 어떤 지역에서는 대표이사나 결정권자를 먼저 교육을 해달라 이런 얘기까지도 있었거든요. 그래서 무조건 저는 강제성이 일단 필요한 것 같아요. 그러니까 매니저 차원에서 할 수가 없는 이게 특히 물리적 접근성을 갖고 예산 확보나 결단을 해줘야 되고 왜 이런 작은 것까지 신경을 쓰냐는 얘기를 실무자한테 하지 않아야 하는데 그것을 개개인의 인식 전환이라는 건 저는 좀 이상적인 것 같고 법적인 거나 제도적인 강제성을 바탕으로 좀 시행이 돼야 되는 부분인 것 같습니다.”
ZZZ	“〈장애인 등의 편의 증진에 관한 법률〉에 보면 거기에 접근권이라고 해서 정의가 있잖아요. 사실은 이때 접권은 장애인 접근권에 제한해서 법적 정의를 제공하고 있는 거죠. 그 다음에 이거를 근거로 해서 장애 편의시설 인증을 하고 있고, 제도적으로 보면 그다음에 설치를 지원해 주는 게 있고, 그다음에 이 시설과 관련해서 교육을 해주는 게 있죠. 근데 정책적으로 보면 이런 것들을 안 지켰을 때 시정명령권을 갖고 있고 그 다음에 이행강제금을 부과하고 있어요. 벌칙으로 벌금 500만 원이나 아니면은 과태료 이런 걸 부과하게 되어 있어요. 그러니까 기준을 딱 제시하고 있고, 어떤 것을 지원해 줄 수 있다라고 명시하고 있고, 그거를 안 지켰을 때의 벌칙이 있죠. 이러한 법적인 강제력과 인센티브가 명확하게 설정이 되어 있는 편이에요. 근데 문화쪽은 그런 게 너무 약해요. 일단 제도적으로 구체적이지 않고, 그냥 법에다가 한 줄 정도 넣고 그냥 했다고 하는데 그렇게 진행되는게 제일 문제에요. 법을 보면 장애인의 문화시설 접근성 제고에 대해서 규정한 게 있고, 장애인의 콘텐츠 접근권 보장을 위한 특별 지원에 대한 규정도 또 따로 있어요. 그리고 문화유산과 관련해서는 장애인의 문화유산 접근성 향상을 위한 지원이라고 해서 장애인과 관련해서 문화예술만이 아니라 콘텐츠나 문화유산에 대해서도 다 법적인 규정은 있어요. ...그런데 문화권이 실현되려면 평등한 접근권이 보장되어야 하니까 그런 면에서는 접근권, 접근성이라고 하는 건 장애인에게만 소속돼 있는 단어는 아닌 게 분명한 것 같아요. 문화 접근을 제약하는 장애 요인들은 굉장히 다양하고, 그래서인지 접근성 관련한 정책은 흩어져 있다고 보시면 될 것 같습니다.”
III	“접근성 매니저를 위한 전담 부서를 만들거나 기존 부서 내에 접근성 역할을 담당할 수 있는 형태가 필요할 것입니다. 또한 각 기관이 자발적으로 접근성을 위한 예산을 확보하도록 장려하는 것도 중요하다고 생각합니다.”

Q2. 양성과정에 어떤 커리큘럼이 필요할까?	
AAA	“접근성 매니저 교육은 아니지만 장애인 문화예술 창작과 관련한 과정을 수강한 적이 있었어요. 그런데 깜짝 놀란 것이 시각장애인 체험을 하더라고요. 아시다시피 체험은 굉장히 위험한거잖아요. 2명이 한 조였는데 돌아가면서 한명이 시각장애인 역할을 해야했어요. 이거 굉장히 비장애인 중심적인 사고에요.”
BBB	“접근성 매니저는 장애인 인식이 굉장히 명확해야한다고 생각을 해서 장애란 무엇인가? 장애학은 무엇인가?부터 시작해서 유형별로 이야기까지 다 가야하지 않을까요? 또한, 이론만으론 부족할 겁니다. 하나의 프로덕션을 진행하는 과정을 기획해서 실행까지 해보는 실습 과정이 반드시 필요합니다.”
EEE	“교육받는 분과 예산이 없는 극단을 매칭하면 서로에게 못할 짓일까요? 공공에서 하는 교육이니 접근성 예산을 배치하기 어려운 극단에 일정한 예산을 주고 수강생과 매칭되면 좋을까 싶으면서도 서로에게 너무 힘든 일일까 싶기도 하고. 별도 사업이 아니라 협업할 수 있게끔 뭔가 예산과 그런 부분들을 지원하는 형태를 교육과정으로 만들 수 있으면 좋을 거 같아요.”
FFF	“제가 현장에서 느꼈던 게 예를 들면 시각장애인을 위한 서비스라고 기획했는데 알고보니 지체장애인에게는 불편한 서비스가 될 수도 있고... 그런 부분들이 굉장히 많더라고요. 그래서 당장 현장에서 쓸 수 있는 그런 기술적인 테크닉 부분도 중요하지만, 좀 지루하더라도 장애에 대한 이해를 먼저 교육을 하면 더 효과적이지 않을까라는 생각이 들고요. 그래야 장애인에 대한 공감도 생기고, 장애인에 대한 서비스에 책임감도 느껴질 거라는 생각을 하거든요.” “자격증을 주는 과정은 아니어야 할 거 같아요. 예를 들면 교육을 몇 시간 이수를 한다든지 아니면 그 과를 나온다든지 그럴 수는 있긴 하겠지만 현장에서의 실무도 중요할 텐데 그 현장에서의 실무는 뭐로 증명을 할 것이며, 어떻게, 어떤 기준으로 이 사람은 자격증을 부여할 수 있고, 할 수 없어. 라는 거를 명확하게 구분하겠어요? 그건 정말 쉽지 않다라는 생각이 들어서요.”
GGG	“제가 좀 늘 고민이 됐던 거는 어떤 걸 선택하는 데 있어서 대화할 사람이 없다고 느껴지는 경우가 많거든요. 공연의 특성이 다 다르기 때문에 매니징을 하고 있는 사람들의 사례들, 그러니까 각자의 어려움에 대한 사례를 이야기하면서 그거에 대한 연구나 그걸 기반으로 접근성 공연을 개발할 수 있는 실습을 하는 과정이 같이 결합되면 좋겠어요. 같이 해보면서 맞닥뜨리는 게 중요한 것 같아서요. 장애인과 비장애인이 같이 협업을 한다거나 혹은 접근성에 대한 고민이 있는 사람들이 고민하는 것을 끌어낼 수 있는 작업을 할 수 있는 시스템을 만든다면 좀 더 이 교육을 잘 활용할 수 있지 않을까 생각이 들거든요.”
JJJ	“사실은 지금 이 접근성 매니저라는 것이 서울에서만 일어나고 있는데 이게 외국에 비하면 굉장히 떨어져 있다고 그러지만 제가 생각할 때는 지금 이미 미학적인 접근까지 나아간 예술가들은 사실 엄청난 거예요. 보편화를 바로 하기엔 어려울 정도로 굉장한, 어떻게 보면 선취된 부분들이거든요. 그러니까 서울에서 일어나고 있는 일들, 이미 활동하고 있는 사람들이 만들고 있는 거를 훼손하지 않으면서 잘 세팅을 해야할 거에요. 그래서 지역에서도 잘 녹아들 수 있게 하는 게 필요할거에요.”

KKK	“아예 접근성 매니저라고 크게 가는 게 아니라 필요한 부분 부분들을 찾아내가지고 그 교육 과정들을 계속적이게 1 + 1 + 1 이렇게 늘려나가는 게 필요한 것 같아요. 전체에 대한 욕심을 내면 사실 우리가 헛다리를 잡을 수 있는 게 많은 것 같아. 그리고 공연장에서의 접근성 매니저란, 미술관에서 접근성이란 이런 거를 아까 얘기했던 것처럼 기관을 기관으로 축소를 하든 아니면 영역 축소를 하든 아니면 장애 유형으로 축소를 하든 장애 유형 어떤 기관의 특성 아니면은 예를 들면은 저기 뭐야 접근성 매니저의 역할의 특성 세부 특성 이런 식으로 이렇게 줄여서 좁혀서 교육 과정들을 1+1+1 하는 게 낫지.”

Q3. 양성과정 대상은 누구여야 하는가?	
BBB	“교육대상자라면 기본적으로 기획자여야 하지 않을까요? 혹은 예술경영 전공생이 들어도 좋을 거 같습니다. 접근성 매니지먼트의 이해가 필요하니까요.”
DDD	“공연 예술에 대한 이 베이스가 없으면 저 접근성 매니저 못할 것 같아요. 너무 힘들어서. 어쨌든 저는 공연예술을 하는 사람이고 그것에 관심 있는 관객들의 폭이 계속 넓어지는 거? 이 프로덕션이 어떤 예술적인 미학을 접근성 안에서 찾아가는 것이 즐거워서 계속하는 건데 결국에. 근데 이 작업을 하다 보면 공연 예술로의 베이스가 없는 수어 통역사랑 작업하는 것을 창작자들이 완전 싫어하는 경우도 진짜 많고, 공연 예술에 대한 이해를 설명부터 해야 되기 때문에 그래서 했던 분들이랑만 작업하게 되거든요. 그리고 예를 들면은 터치 투어라고 한다면 터치 투어도 시각장애에 특화된 어떤 문화 예술이 아닌 접근성 작업을 해오시던 기술 전문가들이 공연에 왔을 때 창작자들은 너무 당황하는 거예요. 시각장애에 대한 이해는 굉장히 높으시지만, 공연 예술에 대한 이해가 없을 때 이것이 너무 상충돼서 너무 안 좋은 결과가 나와요. 시각장애인 관객들이 나는 여기에 문화예술을 향유하러 온 거지 당신에게 어떤 복지 서비스를 기대하고 온 게 아닌데라는 말을 들으니까요.”
CCC	“연극영화과 안에 교양 수업이라든지 아니면 궁극적으로는 과가 있어도 좋겠다는 생각을 하는데요. 접근성을 한 학기 내내 공부를 해보고 그거를 공연 만들어보는 과정까지 연계해가지고 하면 좋을 거 같아요. 사실은 공연에 대한 이해가 있는 상태에서 접근성을 추가로 실천을 해볼 수 있는 기회가 있으면 자연스럽게 교육 기관 안에서 양성이 된다고 생각하거든요. 그래서 저는 얘기 들으면서 한국예술종합학교의 경우에는 학생들이 졸업 요건으로 공연을 두 번 혹은 세 번 해야지만 졸업을 할 수 있는 시스템인데 거기에 작년인가까지만 해도 배리어프리 공연 예산이 따로 있었어요. 그래서 만약에 접근성 공연을 해보고 싶은 학생이 있으면 거기에 따로 예산 신청을 해서 그 내에서 본인들이 해보고 싶은 접근성을 할 수 있는 기회가 있었거든요. 그러면서 자연스럽게 학교 안에서 접근성 매뉴얼도 만들어보고, 워크샵도 해보고 이런 식으로 해서 나중에 현장으로 진출해서도 계속 접근성을 실천하는 창작자들이 나오더라고요.” “지금은 다 비장애인들 위주로 활동하고 있는데 장애예술가들이 모니터링단에만 그치는 게 아니라 접근성

	매니저로도 더 들어올 수 있으면 좋겠어요. 그렇게 되면 사실 자기의 장애 유형 안에서는 당연히 그분들이 전문가이시기 때문에 더 특화된 접근성 공연이나 예술을 할 수 있다고 생각하거든요. 그래서 장기적으로는 좀 그렇게 좀 연계가 되면 좋겠어요. 지금은 장애예술가들이 배우 쪽으로만 많이 활동하시는데 접근성 측면에서 본인들이 예술계 안에서 전문가라는 인식이 좀 더 확산이 되면 시각장애인 접근성 매니저, 농인 접근성 매니저 생기면 좋을 거 같아요.”
III	“지금 어차피 지역이나 접근성 매니저가 없는데 접근성 관련해서 해야 될 사람들한테 교육을 시켜줘야 되지 않을까라는 것이 제 기본적인 생각이에요. 이번에 대구 사람하고 접근성 관련 인터뷰를 했는데 대구에서는 아무것도 못하겠다고 했어요. 왜 너네들은 서울에서만 하니? 이런 의견도 많아요. 그러니까 지금 시행령이 내려오면서 지역에 수요가 많다고 하잖아요. 근데 수요는 있는데 현실은 못 따라와요.”
LLL	“저는 현장 경험이 충분히 있어야 된다는 게 거의 핵심이라는 생각이 들어요. 최소 6개월은 경험이 있어야 한다고 생각해요. 그러니까 장애 유형별로 그 장애를 이해하는 접근성 매니저인 동시에 또한 창작을 이해하는 매니저여야 되는데 유무형의 장벽은 어떤 쌓이는 시간 속에서밖에 발견이 될 수밖에 없다라는 생각이 들거든요. 예를 들어, 발달장애나 정신장애인 분들과 교류하고 교감하는 시간 없이는 미세한 섬세한 그 장벽을 발견해 낼 수가 당연히 없잖아요. 그거는 그냥 책으로 공부를 한다고 해서 알 수 있고 느낄 수 있고 그런 부분이 아닌 굉장히 미세한 부분들이기 때문에 그 현장 경험에 대한 중요성을 많이 강조해야 되지 않을까요. 그러면 그다음 과정은 굉장히 자연스럽게 흘러갈거 같아요. 이 일을 하고 싶어 하는 외부 기획자들이나 어떤 예술가들을 만나봤을 때 장애나 창작에 대한 이해 없이 접근했을 때 굉장히 피상적이 되더라고요. 오직 그들의 언어 안에서 해설은 되는데 사실 그게 실제 적용되지 않는, 그러니까 겉돌게 되고요. 결국 이 창작자들을 대상화하는 식의 경우가 굉장히 많았던 것 같아요. 왜 그런가 생각해 보면 이분들의 창작을 돕고 돕거나 혹은 매개하거나 지원하고자 하는 의지는 큰데 궁극적으로 이분들이랑 이제 몸을 부딪히면서 작업을 해볼 시간이 없기 때문에 그냥 본인의 의지와 의도 계획에 의해서만 하다가 그것이 실현되지 않으면 그만두게 되는 경우인 거죠. 그래서 장애 유형별로 그 장애를 가진 분들과 창작을 하면서 현장에서 충분히 경험을 하는 교감하는 시간이 너무나 필요하다는 생각이 듭니다.”

Q4. 단순히 법적인 강제를 통해 접근성을 실현할 때 기관에서 겪을 수 있는 어려움?

YYY	“광역이라든지, 시립이나 도립이나 그다음에 공립이라고 하더라도 작은 지자체의 공립을 이렇게 비교해 봤을 때 차이가 너무 큰데 적용이 되는 법은 똑같거든요. 사실 이게 보편적으로 반드시 지켜야 될 것과 반드시 지켜져야 된다라고 하는 것들이 나눠져야 할 거 같아요. 일괄적으로 다 적용을 하라고 그러니까 힘들면 그냥 아예 안 해버리거나 아니면 피해버리거나 이런 게 더 많았던 것 같아요. 예를 들면 공연장 계단에 휠체어가 올라갈 수 없는데 그러면 이걸 교체하려고 하면 예산이 얼마 드느냐 하니까 이 예산을 추가해서 시의회를 통과하는 자체가 대단히 어렵더라고요. 그러니까 결국은 공연을 포기하게 되더라고요. 그런 문제들이 생기거든요. 그래서 기준을 적용할 때 좀 유기적 적용을 할 수 있는

	방법은 뭘까 이거는 꼭 이 분야뿐만이 아니라 이 모든 부분에 대한 것인 것 같아요. 정책에서 아주 기본적으로 해야 될 보편적 적용의 범위와 그 지역이 가지고 있는 특수한 지역적 특성이 반영되는 범위를 이게 좀 이게 좀 융통성 있게 접근할 수 있는 방법이 뭔가 그런 고민이 현장에서는 늘 있는 것 같아요.”
SSS	“어떤 걱정이 있냐 하면 이거하고 연계해서 좀 말씀을 드리면 부산 울산 경남 쪽에 지금 한국문화예술회관연합회에 등록되어 있는 총 34개의 기관이 있어요. 국공립 공연장에 연 1회 이상의 장애 예술인 공연 전시 개최 의무가 명문화되면서 이거에 대한 접근성에 대한 인식을 하고 나서 이 사업을 진행을 하려고 하는 것이냐 아니면 법적으로 공연법상 제재가 돼 있기 때문에 기획 공연의 하나로 할 것이냐라고 하면 저는 34개의 공연장 중에 적어도 80% 이상은 인식 개선이나 인식을 정확하게 하지 않고 하나의 법령에 따라가지고 공연을 하나하고 끝내겠다 정도로만 고민하고 있는 것 같아요.”
QQQ	“이제 표면적으로라도 해야 한다는 것에 이제 조금 책임감을 갖고 있는 것 같아요. 예산을 결정하고 집행해 주시는 분들이 그래서 어쨌든 말씀처럼 이 법으로 인해서 그런 부분은 조금 더 저희가 예산을 신청할 때 조금 도움이 될 것 같은데 다만 아까 *OOO 선생님 말씀 주신 것처럼 조금 표면적으로 접근하시는 거죠. 이런 거 우리도 한다 혹은 그냥 하면 말하기 좋다 뭐 이런 인식이 아직 있는 것 같아서...”
III	“접근성 매니저를 위한 전담 부서를 만들거나 기존 부서 내에 접근성 역할을 담당할 수 있는 형태가 필요할 것입니다. 또한 각 기관이 자발적으로 접근성을 위한 예산을 확보하도록 장려하는 것도 중요하다고 생각합니다.”

문제점 1. 접근성 매니저만 갑자기 ‘직업’으로 우대받는 현실

AAA	“접근성 매니저를 양성한다고 하니 한편으로 되게 부러워요. 접근성 매니저가 생기자마자 고용노동부의 직급으로 올라간다고 하잖아요. 고용 이야기도 나오고요. 마치 금수저 물고 태어난 느낌인 거에요. 세상에 열심히 노력해도 직업적으로 인정을 못받는 직업들도 너무 많거든요. 고용은 꿈도 못 꾸고요. ”

문제점 2. 예산 수반 없이 접근성 매니징만 고려

BBB	“접근성을 고려한다는 것이 결국 고비용 저효율의 문제인데요. 예산 문제에 대해서는 아무 말이 없는 거 같아요. 기존 작품 창작비가 5천만 원이라면 접근성을 원하는 만큼 하려면 2배 즉 1억 원은 필요해요. 접근성 예산이 생기면 좋을 거 같은데요. 창작 예산과 합치지 않고 별도 예산 과목으로 존재해야 한다고 생각합니다. 그리고 전문인력으로 나가는 예산과 예술가에게 지급되는 예산의 편차에서 발생하는 문제들도 해결 되어야겠죠.”
DDD	“접근성 공연을 엄청 열심히 했던 팀이 있었는데요. 그 팀이 그 이후에 작업할 때 그런 얘기를 하셨어요.그렇게 만들고, 장애인 관객을 직접 만나고 나니까 앞으로 안 할 수 없는 거예요. 근데 예산이 너무 없고 전문인력도 너무 없으니까 결국에 못하게 되면 이게 본인의 개인적 괴로움이 윤리적 괴로움이 돼버리고 창작자로서는 고통스러워하시는 거예요. 진짜 돈이 없는 민간 단체가 접근성 매니저를

	데려오고 싶어도 데려올 수 있는 예산이 없고 전문인력들도 사실 이제 선택하게 되는 거예요. 내가 어디에 가서 일을 하게 될지에 대한 것을요. 그러면은 계속 좌절되는 경우들이 생기니까 시너지를 만들 수가 없는 구조에요.”

문제점 3. 관객 개발에 대한 논의	
AAA	“문화예술계에 접근성 관련 논의가 있는 건 좋은데요. 결국 많은 사람이 봐야 하는 데 그 많은 사람이 보기 위해서 어떻게 해야하는 가에 대한 논의는 빠져있는 거 같아요. 한 예시로, 접근성 공연을 하면 한 회당 많으면 10명 정도의 장애인 관객이 오세요. 그렇게 3회 정도 한다고 하면 30명도 채 안되는 인원이거든요. 그런데 이 공연들이 많다보니 수어 통역사분들이 농인 단체에서 진행하는 결기대회나 포럼 같은 데 안가신대요. 많은 장애 당사자가 있는 정작 더 필요한 곳에는 수어 통역이 제공되지 않는 것을 보며 충격이었어요. 언제까지 10명을 위해서 할 수는 없어요. 어떻게 장애인들을 극장으로 오게 할 것인가? 와 같은 관객개발 문제도 심각하게 고민해봐야 합니다.”

3. SPA 접근법에 따른 분석

Stage 세션 – 창작과 향유를 위한 물리적 접근성

1. 창작을 위한 물리적 접근성의 부재	
PPP	“이제 실제로 뭔가를 운영할 때 어려움까지 연결해서 얘기를 하자면 특히 공간을 섭외해서 뭔가를 하게 될 때 일단은 기본적인 물리적 접근성이 되는 아주 소소하고 일반적인 공간이 거의 없거든요. 그래서 일단 공간 섭외 자체가 어렵습니다. 보통 비장애인 중심의 활동은 작은 카페에서도 뭐가 이루어지고 옥상에서도 하고 이런 다양한 공간 설계가 가능하고 그것에 따라서 컨셉도 정하고 뭔가 예술 창작의 내용에까지 기획에까지 영향을 주고 이러는데 이제 그런 걸 아예 고려할 수가 없고 일단 물리적 접근성 확보 자체를 처음에 기준으로 두면 거의 공공기관이 운영하고 있는 곳이나 아니면 이런 게 이미 어느 정도 다 되어 있는 곳을 굉장히 일부 공간을 알아봐서 해야 되는 상황인 거죠.”
VVV	“사실 무대에 올라가서 이제 리허설하고 연습하는 건 있지만 그보다 이제 리허설이나 공연을 하기 위해서 뒤쪽에서 대기하거나 연습하는 시간이 많은데 그런 공간에 대한 접근성이 되게 어려워요. 일단 기본적으로 관객들이 드나드는 엘리베이터는 기본으로 있겠지만 창작진들이 분장실이나 이렇게 드나들 수 있는 엘리베이터는 꽁꽁 숨겨져 있거나 아니면 이제 무대 반입구 이런 큰 엘리베이터를 타야 되거나 그마저도 없는 곳도 많이 있어서 이제 사실 저희가 지방 공연 같은 데 자주 못 가는 이유 중에 하나가 저희 창작팀들이 드나들 수 있는 공간이 없어서 연결돼 있지 않아서 못 가는 경우도 많이 있거든요.” “연출들은 무대 객석에서에서 이제 무대를 바라보면서 디렉팅을 하고 이렇게 해야 되잖아요.

	극장에 가면은 그런데 일단 휠체어를 탄 사람은 오퍼실이나 이쪽으로 높게 갈 수 있는 방법이 없어요. 누가 안아주거나 업어주거나 이렇게 해서 위에 있는 객석에 앉혀줘야 되고 이제 이런데 사실 그거를 아무리 활동지원사가 있어도 쉽게 없거나 앉거나 하기는 어렵거든요.”
SSS	“무장애 문화 향유 활성화 지원 사업 연계 워크숍 결과 보고를 보고 있었어요. 여기에 보면 관객 입장에서의 접근성 점검이라서 시각장애인 그다음에 휠체어 사용을 하는 지체장애인 청각장애인에 대한 의견들과 창작자 입장에서의 접근성 점검에 대한 내용들이 나와 있거든요. 시각장애인 그러면 과연 물리적 접근성을 위해서 극장이 가지고 있는 여러 공간들 여기에 지금 내용 나와 있는 거 보면 창작자 입장에서는 분장실의 출입문이 너무 좁거나 무겁다. 그다음에 분장실 가구의 높이나 폭이 휠체어를 이용을 하는 사람들한테는 불편하다. 그다음에 극장의 조정실 같은 경우 그러니까 이제 창작 제작자가 장애인일 경우겠죠. 접근이 아예 못한다 등등의 여러 가지 부분들도 있고 여기에 보면 필담이 가능한 시스템이 좀 구축이 됐으면 좋겠다...”
XXX	“군 단위에 있는 문예회관들은 대부분 굉장히 노후화가 되어 있어요. 그래서 이제 무대 뒤로만 진입이 가능하거나 전동 휠체어는 사실 사용이 어렵거나 그래서 일부 프로그램들이 이제 시도는 했어 실행하지 못하거나 변경이 되거나 취소되거나 일부에서는 사실 아예 시도조차 못하는 경우도 많이 있긴 합니다. 그래서 가장 시작이 될 수 있는 최소한의 요건이 충족이 되어야 사실 그다음에 무언가 접근성의 인식 개선이나 사실 실행 등을 해볼 수 있는 전제 조건이기 때문에 가장 중요하다라고 느끼기는 하지만 군 단위에는 대부분 공공 문화시설들이 대부분 공공으로 운영이 되기 때문에 이 행정하고의 절대적 협의가 없이는 사실 이제 이러한 개선들은 약간 어려운 지점들이 있는 현황이기는 합니다.”

2. 관람을 위한 시설의 물리적 접근성

TTT	“제가 엄청 충격을 받았었던 게 보통은 이제 저희가 공연 올리면 장애인 시설이나 이런 협회에 연락을 드려서 단체로 유치를 하면 보통은 이제 버스를 타고 오시잖아요. 그렇게 되면 이제 주로 이제 시설 담당자분이 계시고 그분이 이제 극장까지 안내를 도와주시는데 개인 차원에서 스스로 극장까지 도달할 수 있는 방법이 도무지 없는 거예요. 그러니까 저희도 이거를 봤을 때 저희 같은 경우에는 보통 *OOO 역(*익명성 보장을 위한 묵음처리)에서 *XXX 공연장까지 주로 오시는데 극장에서 여기에서 전단까지 도달할 때 개인으로 갈 수 있는 방법이 없어요. 점자 블록도 없더라고요. 어느 부분에서 끊기고 어느 부분에서 끊기고 해서 제가 내린 결론은 이제 혼자서는 올 수 없다. 나는 이제 이 공연을 접근성을 물리적 접근성을 올리기 위해서 굉장히 나름 노력했다고 생각을 했는데 정작 장애인 관객이 혼자서는 극장에 와서 볼 수가 없는 그런 환경을 지금 이렇게 해놓고 뭘 이걸 올렸다고 이렇게 떵떵거렸냐 이런 생각이 들어서 되게 부끄러웠었거든요.”

WWW	“그러니까 실제로 자차를 이용하시는 분들은 주차장부터 대중교통을 이용하신 분들은 이제 현관 쪽부터 해가지고 극장까지 진입하는 통로 관련된 부분에 대한 것들이 사실 여러 가지 어려움이 있는 경우가 많거든요. 그래서 저희 *OOO공연장 같은 경우는 비교적 이제 이를테면은 일반 비즈니스 건물 쪽에 위치해 있어서 건물에 있는 엘리베이터 시설을 이용한다라거나 1층에 장애인 화장실이 있거나 이런 부분에 대한 편의시설이 있기는 합니다. 그래서 비교적 접근성 자체가 좀 용이한 편이라고는 할 수 있겠는데 실제로 보면 *OOO 공연장부터 대학로까지 가는 지역 사이에 있는 극장들 중에서 이음 쪽 같은 공공 쪽 극장을 제외하고는 소극장 중에서는 실제로 장애인들 접근성이 제대로 제공되지 않는 극장들이 사실 대부분이긴 하거든요.”
UUU	“근데 이제 어떤 공간에 따라서는 이제 거기까지 접근하는 것 자체가 어려운 예를 들면 *OOO 공연장이라든가 예전에 *XXX 공연장이라든가 그런 경우가 있긴 했었는데 그거를 당장 어떻게 해결할 수 있을지는 좀 어려운 부분들이 있더라고요. 그렇다고 그 길에 다 점자 유도 블록을 깔 수도 없는 것이고”

3. 물리적 접근성을 해결하기 위한 태도

OOO	“물리적 접근성이라는 게 사회 전체랑 절대 뗄 수가 없기 때문에 물리적 접근성이야말로 가장 시급하게 개선할 수 없는 영역이거든요. 그러니까 가장 시급하게 개선할 수 없고 가장 장기적으로 해야 된다거나 아니면 전체를 바꾸지 않고서는 개선이 어렵기 때문에 그래서 이제 접근성 매니저라든가 사람들이 물리적인 접근성이 안 되는 부분을 채우는 방식으로 이제 접근성에 대해서 이제 시도할 수 있는 상황이라는 생각이 들어서요. 물리적 접근성은 가장 시급하게 개선할 수 없는 영역이고 왜냐하면 턱 하나 바꾸는 것 턱 하나 없애는 것도 어렵고 턱 앞에 경사로 하나 놓는 것도 정말 어려워요.” “어떤 약속들 그러니까 기관으로 예를 들자면 제도나 정책 같은 걸 거고 되게 소규모로 얘기하자면 어떤 약속 같은 것들도 있을 텐데 접근성과 관련된 게 이런 제도나 정책이나 약속이 되게 자연스럽게 수행이 되려면 이게 되게 문화가 돼야 되는 건데 이게 사실 그렇지도 않은 현실이기 때문에 접근성 관련된 게 여전히 되게 많이 낯설고 어렵고 혹은 정답을 맞춰야 된다고 생각하는 경우가 되게 많아가지고 이게 그냥 이제 정책이나 제도나 어떤 약속 같은 걸로 봤을 때도 저는 이게 시급하게 할 수 있는 영역은 잘 없는 것 같기는 합니다.”
WWW	“실제로 장애인 관객들이 접근성 서비스를 지속적으로 제공하는 것들을 좀 중요하게 생각하시는 것 같고요. 그런 경우에 이제 기본적으로 이렇게 그 공연이나 이런 것들 공연장에 대해서 그러니까 본인이 이제 접근이 가능하고 실제로 어쨌든 관람할 수 있는 후보군으로서 좀 먼저 염두를 해두시는 것 같기는 합니다.”

XXX	“각자 위치한 이동이 가까운 거리에 위치한 곳들의 문화시설들을 우선적으로 사실은 방문하는 곳들이 더 많고 그 위치해 있는 곳에 이러한 접근성이 좋은 시설들이 있지 않으면 사실은 어느 시설들은 사실은 이 어느 되게 *OO지역에서도 오지라고 불리는 곳이 생활문화센터였는데 우리는 장애인이 한 명도 없어요. 찾아오는 그러니까 우리 센터에 있는 장애인이 찾아온 적이 한 번도 없었어요. 우리는 해당 사항이 없을 것 같아요라고 얘기를 했는데 이제 역으로 저희가 같이 이야기를 나눴을 때 사실 이 *OO지역은 장애인 비율이 좀 높은 편이거든요. 그것도 고령의 장애인 비율이 높은 편인데 그 지역에도 사실은 마찬가지였어요. 그러니까 여기는 아예 우리를 대상으로 하는 프로그램이거나 우리가 갈 곳이라고 아예 생각하지 않은 장소라고 인식이 된 게 어떻게 보면 더 커다란 문제다. 이 여기를 찾아올 수 있도록 사실 안내를 해주고 우리가 무언가 변경을 하는 것들이 사실 더 우선이다 그런 이야기들이 사실 나왔었습니다.”
VVV	“모두예술극장은 장애 예술을 활성화하고 예술 작품을 올리기 위해 만들어진 공간이니까 그렇게 돼 있는 건 너무 당연한데 많은 분들이 너무 잘 돼 있다고 하니까 저는 잘 돼 있는 건 알겠지만 그게 잘 되는 게 아니라 기본이죠. 그렇게 되어 있어야 마땅한 거라고 생각하고 있어요.”

4. 물리적 접근성 해소에서의 권한의 중요성

PPP	“결국에는 권한이 없고 실무만 다급하게 하셔야 되는 분들이 현재의 어려움을 겪고 계신 구조다라고 파악할 수 있어서 나중에는 어떤 지역에서는 대표이사나 결정권자를 먼저 교육을 해달라 이런 얘기까지도 있었거든요. 그래서 무조건 저는 강제성이 일단 필요한 것 같아요. 그러니까 매니저 차원에서 할 수가 없는 이게 특히 물리적 접근성을 갖고 예산 확보나 결단을 해줘야 되고 왜 이런 작은 것까지 신경을 쓰냐는 얘기를 실무자한테 하지 않아야 하는데 그것을 개개인의 인식 전환이라는 건 저는 좀 이상적인 것 같고 법적인 거나 제도적인 강제성을 바탕으로 좀 시행이 돼야 되는 부분인 것 같습니다.”
OOO	“접근성과 관련돼서 마치 이렇게 전문가인 것처럼 섭외가 돼서 그 역할을 하는 걸로 이제 역할을 부여를 받긴 하지만 사실 그만큼의 어떤 권한이라든가 이런 것들이 사실 없는 경우가 되게 많은 거죠. 예산이나 이런 것들을 결정하고 집행하는 거는 관이 하고 그다음에 공연에서 어떤 것들을 선택하고 결정하는 것은 또 연출이라든가 다른 이제 공연에 대해서 좀 더 많은 권한을 갖는 사람들이 하다 보니까 사실 그 중간에 껴가지고 이런 게 저런 게 필요하다거나 이런 것들을 쉽게 얘기하기가 어려운 그래서 이것도 크게는 이제 결정권 예산에 있어서 결정권을 갖고 있는 사람 그리고 공연에 있어서 결정권을 갖고 있는 사람들이 먼저 이것이 왜 필요하고 현지에 대한 문제의식을 갖는 것이 더 중요하다”
SSS	“시설물들도 당장 고쳐지지는 않겠지만 매년 몇 프로 정도는 시설비에 몇 프로를 접근성 물리적 접근성 변화를 위해서 반영해야 된다라는 부분들이 차라리 강제적으로 좀 가야 되는 게 아니냐 OO 씨가 얘기했지만 시설팀도 나름의 보완은 있겠지만 이거 몰라요.

	뭐가 불편한지를 모르는 거예요. 경험을 안 해보니까 그래서 이거는 지자체에서 강제적으로 이런 이런 부분들에 대해서 일정 부분들 예산 배정해가지고 지속적으로 고쳐나가야 된다라고 하는 게 사실 이상적이기는 하지만 현실적으로 어렵겠지만 제일 맞는 거 아닌가 하는 생각이 들어요.”

Player 세션 – 비장애인 중심의 프로세스를 개선하기 위한 창작 접근성

1. 내부 구성원 간 접근성 인식의 필요	
SSS	“실제로 절차상의 문제라든지 인식 차원의 장벽 부분들을 이야기를 한다면 1년 차 같은 경우에는 내부 구성원들의 업무 과중에 대한 반발이 좀 심해요. 필요성은 인지를 하지만 정확하게 어떤 부분들을 진행을 해야 되는지에 대해서 사실 인식을 하지 못했던 케이스고요. 그리고 어쨌든 내부적으로 이제 준비하는 과정에서는 이제 접근성 공연을 처음으로 저희가 저희가 제대로 준비를 해보다 보니까 이제 직원들이 뭐든 다 갖춰져야만 접근성 공연이 아니냐 근데 여기서 하나라도 빠지면은 우리가 준비가 미비하게 하면 이게 접근성 공연이라고 할 수 있느냐라는 식의 이제 접근 태도가 있다 보니까 오히려 준비하는 사람들로 하여금 이런 조금 더 이 접근성 공연에 좀 장벽을 느끼게 한다는 그런 부분도 있었던 것 같아요.”
OOO	“제가 만난 이제 접근성 매니저 같은 경우에 이 관이랑 일을 관과 이제 공연 단체 중간 사이에서 역할을 하시는 분 같은 경우에는 사전에 다 같이 모여서 접근성에 관련된 어떤 교육이라든가 워크숍이라든가 이 공연 전체에서 혹은 이 기관에서 이게 왜 필요한지에 대한 것들을 함께 공유하는 자리가 있고 없고도 굉장히 컸다는 얘기를 많이 하시긴 했는데 보통은 이런 자리도 없이 그냥 바로 역할로 투여돼서 이건 너의 역할이라고 얘기하지만 이거 해야 돼요라고 얘기했을 때 어느 누구도 그걸 잘 수용해 주지 않고 그게 실행되지 않는 그런 어려움을 겪으시는 것 같기는 해요.”
UUU	“저는 공연을 그러니까 많이 보러 다니는데 그러니까 어쨌든 접근성 공연을 준비하는 팀들은 그래도 어느 정도 그런 준비를 하는 것 같은데 이제 그것도 이제 어떤 팀마다 프로덕션마다 제각각인데 어쨌든 창작진은 들어오고 나가고 하지만 거기 계속 있는 어떤 공연장을 움직이는 하우스 팀이나 극장 측이나 그런 분들은 약간 접근성에 대한 인식이 부족한 부분들이 아직 많이 있는 것 같아요. (예를 들어) 접근성 회차가 아닌 회차의 이동 지원이 가능하냐 했더니 이제 그런 게 어렵다는 답변을 듣는다든가 뭐랄까 그러니까 공연장에 들어가서 이제 제가 지팡이를 접으려고 했는데 이제 그전에 먼저 이게 눕혀서 보관할 수 있느냐 약간 그러니까 접힐 수 있다는 거 자체 그런 보조 도구들에 대한 인식 자체도 굉장히 부족한 경우도 많이 있고 잡아 끄는 경우라든가 네 그런 일이 되게 많이 있는 것 같아요.

	제공되는 뭔가 이동 지원이라든가 음성해설이라든가 이런 안내하는 것 외에도 말씀하신 것처럼 이런 다양한 관객들의 피드백이 피드백을 수렴 할 수 있고 그것을 다른 공연 그리고 다른 창작팀 공유를 하면서 이렇게 뭔가 데이터가 쌓여가고 적용할 수 있으면은 그런 점은 긍정적일 수 있을 것 같아요.”

WWW	“아무래도 배우들이랑 스태프들 같은 경우는 아무래도 예술적인 자유도라든지 표현에 대한 부분에 대한 걸 좀 중요하게 생각하는데 표현의 자율성 그런데 접근성 매니저들 같은 경우는 또 관객 입장에서 봤었을 때 그 표현 자체가 수용될 수 있는 걸 중요하게 생각하잖아요. 그러다 보니까 표현의 자유랑 창작자 입장에서의 표현의 자유와 관객 입장에서 수용이 가능한 창작에 대한 것들 자체가 늘 일치하는 건 아닌 것 같아요. 그래서 그런 결정의 순간 때 부딪히게 되는 순간들 또 우선순위를 어디에 두는가에 따라서 부딪히게 되는 순간들이 생기는데 이게 초반부터 해서 계속 공감대가 있는 상태로 해서 오지 않으면은 나중에 그게 그게 뭐랄까 일종의 다툼의 불씨가 될 수 도 있더라고요. 저희 같은 경우는 그래서 공연 초반에 접근성 워크샵을 보통 시행을 하거든요. 그래서 창작 초반부터 유사한 형태로 해서 접근성에 대한 인식을 가지고 출발할 수 있도록 하는데요. 그것도 완벽하지는 않습니다. 이제 뒤로 가면 갈수록 그 창작진 내에서의 접근성에 대해서 수용하는 범위가 다 다르기 때문에” “그래서 창작 초반부터 접근성을 어느 정도까지 어떻게 수용할지에 대한 기본적인 마인드가 있어야 되는 부분들인 것 같고요. 이게 프로덕션 전체에 어느 정도 일관된 부분에 대한 기준점이 있어야지, 창작자 개인 개인의 어쨌든 그런 접근성에 대한 어쨌든 기존 눈높이에 따라서 본인의 기준에 따라서 상대방에게 강요하거나 또 그 과정에서 이게 더 윤리적이다라는 형태로 이야기가 나온 형태로 해서 문제가 생기지 않도록 하는 게 되게 중요한 범주인 것 같기는 합니다.”

2. 비장애인 중심의 창작 프로세스

PPP	“기존에 비장애인이 전시를 만들어내는 프로세스 중심으로 전시 설계 과정이 설정이 되어 있습니다. 그래서 당사자와의 소통 과정이 필요한데 이런 게 결국엔 엄청 품이 들고 시간이 드는 일인데 비장애인 중심의 전시 설계 프로세스가 굉장히 장애인 당사자에게는 빠르게 저는 느껴질 정도로 운영되기 때문에 그 틈새에 그저 뭐를 넣는 게 아니라 이 프로세스를 좀 바꿔야 되는 필요가 있습니다.” “미술관은 굉장히 완결성이 높은 좀 어느 정도의 인지도도 획득한 작가의 작업을 그래도 많이 소개를 하고 있습니다. 그런데 특히 지금 장애 작가들은 그러기가 거의 어려웠고 일반적인 미술 신에서 기대하거나 기존에 전재했던 작품의 완성도를 갖고 있지 않은 경우가 많아요.

	예를 들면 발달장애인 작가들 중에 이면지에 뭔가를 막 그냥 그려서 집에다가 쌓아놨다든지 그러면 이것을 작품으로 인정하지 않는 그런 이제 시선도 좀 발생하기도 하고요.”
OOO	“공연장은 공연장 자체로 그냥 그대로 운영이 되고 그다음에 공연은 공연 자체로 만들어지는데 근데 여기에 이제 접근성을 좀 높여보자라는 거를 하게 된다거나 아니면 이제 창작자가 이제 장애인 창작자와 같이 들어온다거나 이렇게 하면서 이제 접근성에 대한 이야기가 시작이 되는 건데 근데 그냥 공연장은 그대로 운영되고 공연 그 자체에 있는데 거기에 이제 접근성에 대한 영역들을 추가하는 형식으로 보통 진행이 많이 되는 것 같고요. 물론 그렇지 않은 경우도 있지만 그랬을 때 처음에는 문자 통역도 하고 수어 통역도 하고 이동 지원도 하고 공연 전에 이런 갑자기 시각장애인 공간 투어를 한다거나 이런 여러 가지 계획들을 이제 다 필요하다 하자고 했다가 이제 과정 중에서 이제 창작의 과정이 굉장히 바쁘고 급박하게 진행이 되면서 결국에는 우선순위를 잃게 되는 게 접근성에 대한 경우인 게 되게 많은 것 같다는 생각이 좀 들기는 해요.” “문제의식을 갖는 공공기관이 꼭 아니더라도 공연 단체에서 이런 시도들을 한다거나 장애인 창작자랑 비장애인 창작자가 함께 작업하거나 혹은 비장애인 창작자들끼리 작업을 하더라도 접근성에 대한 거를 주요하게 이제 가져가려고 여러 시도들을 한다거나 하는 흐름 같은 게 없다고 할 수는 없지만 이게 이렇게 절반 이상이다. 되게 활발한 문화다라고는 절대 얘기할 수 없는 것 같고요.”
WWW	“저희도 극장에 전담하는 상근의 접근성 메니저를 두고 있지 않습니다. 그러다 보니까 작품별로 프로젝트별로 접근성 매니저를 결합을 하고 있거든요. 근데 이제 업무 영역이 굉장히 넓다 보다 보니까 접근성을 또 프로젝트별로 또 여러 명을 두는 건 아니에요. 근데 실제로 보게 되면은 접근성 매니저의 업무가 제작 홍보 마케팅 전반에 걸쳐 있는데 특히 이제 작품 후반에라든지 프로덕션 후반 공연 진행 시기에 가까워지게 되면은 특히 리허설 진행하거나 그럴 때는 홍보 마케팅 쪽 준비라든지 진행이랑 작품 제작 진행이 같이 있게 되는데 접근성 매니저 한 명으로 커버하기가 되게 어려운 순간이 발생을 하더라고요. 그런 어려움들이 있는데 그 말은 접근성 매니저가 실제로 제작 영역 연습실 내에서 리허설 과정 중에서 되게 같이 이렇게 붙어서 작업을 해줘야 될 부분도 있고 홍보 마케팅이라는 관계 등 여러 어쨌든 기본적인 의사결정의 순간들에 있어서 접근성 매니저의 자문이라든지 조언이 필요한 부분들이 있긴 하거든요. 근데 그것들이 다 이렇게 케어가 되기 어려운 부분들이 있어요.”

3. 접근성을 고려한 창작 경험 확대의 중요성

XXX	“근데 이런 것들은 이제 다 같이 경험에 사실은 근거할 수밖에 없는 부분들이 있다고 생각을 해요. 저희가 아무리 워크숍을 하고 아무리 이거에 대한 이론적으로 배우고 직무에 대해서 안내를 하고 우리가 이런 게 필요해라고 하는 것보다는 사실 이 지역 안에서 또 현장 안에서의 그런 경험의 근거가 훨씬 더 이걸 앞으로 또 해야겠다라고 해 나가고 우리가 이런 부분들을 고려해야겠다라고 사실 해나가는 부분들이 훨씬 더 컸던 것

	같아요. 근데 아직도 이곳에서는 특히 저희가 창작 지원이나 이런 걸 할 때에는 전시나 공연도 마찬가지고 동료가 필요하거나 무언가 조력자가 필요한 부분들은 사실 거의 이렇게 특별한 케이스가 아니고서는 이제 이루어지기 어렵기는 합니다. 왜냐면 (지역에서는) 장애 예술신이라는 게 거의 고려되지 않고 그냥 그 지역 안에서의 그냥 예술신이 다 동작을 하고 있기 때문에 어느 한 부분에 접근성 매니저가 갑자기 나타났다. 우리가 지금 현재 이제 저희도 이제서 이야기들이 나오고 있어요. 이제 공공에서 운영하는 문예회관이나 전시 시설들이 내년부터는 무조건 이런 일에 장애 예술 관련된 콘텐츠를 올려야 하기 때문에 이제 이러한 이야기들이 조금씩 이제 숙제처럼 사실은 다가오고 있는 거죠.”
QQQ	22년도에 *OOO이라는 전시에서 *XXX 작가 참여 작가였는데 이제 차별 평등 이런 주제를 가지고 전시가 이루어졌고 본인도 이제 그런 관련된 작품을 제작하고 그리고 그 연계 작품으로 오픈 이후에 저희 미술관에 장애인 분을 모시고 와서 물리적 접근성에 대해서 경험해 보는 작품을 하나 더 제작을 했어요. 그러면서 저희 모든 직원분들뿐만 아니라 뭔가 좀 인식을 한 거죠. 물리적 접근성에 대해서 그냥 장애인 램프 혹은 장애인 표시 정도에만 우리가 알고 있었는데 뭔가 진짜 실질적으로 부족했던 게 뭔지를 그때 처음 좀 파악을 하고 시설 부분에서 미비하지만 뭔가 장애인분들이 휠체어를 타고 오셨을 때 초인종을 눌러서 그쪽으로 들어오시게끔 그런 물리적 접근 시설 개선을 조금 했었어요. 앞으로 조금 더 확장해서 이걸 고민하기까지는 조금 더 많은 시간이 걸리겠지만 저희 내부 직원뿐만 아니라 기관장님 다들 같이 필요성을 느끼고 있기 때문에 점차 나아지지 않을까 생각해요.”
RRR	“제가 올해 프로젝트 예술 감각 프로젝트 진행하면서 느꼈던 게 미술관에 앉아서 이제 전시를 기획하는 저와 실제 그 장애 기관들 지역의 복지관이라든지 맹학교라든지 그런 장애인들이 활동하는 기관들이 커뮤니티들이 있잖아요. 그들이 또 바라보는 미술과는 굉장히 격차가 크더라고요. 그래서 저는 그런 서울에서 좀 선진 그다음에 좀 좋은 그런 프로그램을 배워서 적용하는 것도 중요하지만 그 지역에 있는 기관들과 교류하면서 그들과 소통하고 좀 이렇게 교류하는 게 정말 중요하다는 생각이 들었어요. 그러고 나서 제가 보고 전시를 할 때 그분들이 다 찾아오셨었거든요. 그래서 제가 오라고 얘기하지 않았고 그냥 포스터만 한 장 보내드렸는데도 본인들이 그 프로그램에 참여했기 때문에 그 전시를 보러 직접 오시더라고요. 그래서 이런 서로의 만남과 상호작용 교류가 정말 필요하구나 이런 생각을 했습니다. 그래서 이렇게 서로 상생하면서 같이 저희들은 배워나가고 그들은 또 미술관을 통해서 그들도 얻을 것을 좀 얻고 이러면서 상생하면서 좀 성장해 갈 수 있지 않나 이런 생각을 이번 프로젝트 하면서 제가 겪었던 경험이고 생각들입니다.”

4. 개인을 넘어선 창작 환경의 변화 필요	
OOO	“제가 느끼는 접근성에 대한 되게 큰 답답함 중에 하나는 접근성을 이제 매뉴얼대로 하면 된다고 생각한다거나 아니면 어떤 정답을 맞추면 되는 그러니까 정답을 다 이렇게 맞췄으니까 우리는 접근성에 대해서 다 했어라고 이제 생각하는 경우가 정말 좀 저는 답답하다는 생각이 좀 들기는 하고 그러니까 접근성이 사실 문화고 어떤 태도고 인식에 대한 측면이라는 거를 그래서 절대 이게 간과되지 않아야 되고 이게 간과되지 않으려면 접근성 매니저만의 역할로만 인지돼서는 절대 안 되는 건거죠. 접근성에 관련된 거는 창작 이전 단계 창작 중간 단계 이후에 관객을 만나는 단계 전체랑 다 사실 연관이 되어 있어서 접근성 매니저 혼자 어떤 역할을 수행한다고 될 수 있는 게 아니라 모든 창작자들이 다 같이 어떤 이거에 대한 문제의식을 같이 갖고 있어야지만 접근성 매니저도 그 역할을 잘 수행할 수 있다라는 생각이 들기는 합니다.”
VVV	“그러니까 신체적이고 정신적인 장애를 갖고 있는 사람 만이 아닌 심리적으로도 어려움을 겪고 있는 모든 사람들이 편안하게 공연을 관람하기 위한 그 접근에 관한 개념을 이해시키고 이제 그런 것까지는 가능할 거라고 생각하는데 그 외의 지역사회 안에까지 접근성 매니저가 뭔가를 해야 된다고는 저는 생각하는 건 너무 무리인 것 같고요. 그리고 그러니까 이게 스스로 지금 지금 우리가 저희가 지금 세 가지 창작 접근성 향유 접근성 기획 접근성만 해도 엄청나게 큰 역할들이거든요. 근데 그 안에서 어디까지 포함할 건가는 사실 좀 더 깊은 논의와 함께 선이 필요하다고 생각해요. 모든 것을 장애와 관련되고 관람자로서의 모든 것을 접근성 매니저가 다 책임지거나 해결할 수 있는 것도 아니기 때문에 그리고 또 그렇게 맡겨서도 안 되는 일이라고 생각하기 때문에 그런 경계를 어디까지 할 것인가도 되게 중요한 일인 것 같습니다. 사실 제 주변에 접근성 매니저들 많이 계셔서 만나보면 너무 힘들고 괴로워하시거든요. 책임은 무한이고 권한은 하나도 없고 이런 상황 안에서 자꾸 뭔가를 얘기하는 게 이건 조금은 더 어렵다.”
XXX	“곰곰이 쭉 이야기를 들으면서 저희가 생각을 한 건데 지역에서 접근성 매니저라는 이제 딱 담당한 직군은 없지만 이러한 프로젝트를 운영을 하면서 되게 다양한 협력자들이 있었어요. 그러니까 기관의 담당자라든지 인솔자라든지 활동보조 선생님이라든지 수업 통역센터에 사실 그런 선생님이라든지 다양한 관내에 여러 개의 기관들의 미디어 센터도 그렇고 그런 곳들이 이런 협력자나 조력자나 매개자 역할을 사실은 계속 해 주셨어요. 그러니까 지역에서 물리적으로 개선될 수 없는 이동이라든지 아니면 저희가 할 수 없는 통역이나 이런 여러 가지 것들에 그리고 안전상의 문제들도 실제로 이제 한 문화 단체는 그 문화 단체를 이끌고 계신 분이 기획자이자 간호사이기도 하셨거든요.

	아마도 이제 그게 더 정확하게 이제 접근성 매니저라는 직군으로 이제 분류가 되겠지만 네 그 지역 안에서 무언가가 좀 유사한 것들이 있었느냐 살펴봤을 때는 다 그러한 조력이 있었기 때문에 매개체 그룹들이 사실은 어느 정도 형성이 됐기 때문에 *OOO지역사회 안에서 그런 함께할 수 있는 문화 씬들이 작동할 수 있었던 것 같습니다.”

5. 창작 과정에서의 접근성 고려 시 유의사항

VVV	“이게 또 되게 좀 위험할 수 있는 게 소통 과정 안에서의 사실 개입은 아니거든 개입은 안 해야 된다고 생각하거든요. 그래서 접근성 매니저가 어려운 것 같아요. 그러니까 중간에서 개입을 해서 소통이 가능하게 하는 것이 아니라 당사자와 다른 사람들이 소통을 잘할 수 있도록 개입하지 않고 도울 수 있는 방법을 찾는 거라고 저는 좀 생각하는 편인 것 같아요. 그러니까 자칫하면은 면은 다른 사람들의 도움이 끊임없이 필요한 존재로 장애인 창작자들이 여겨질 수 있기 때문에 그렇지 않은 선을 잘 지키는 것이 되게 중요한 것 같아요.”
PPP	“굉장히 다양한 사람들이 그 작품을 왜 어떤 지점이 왜 궁금한지 혹은 별로 궁금하지 않은지 이거를 관람하고 싶은 방식에 대한 욕구도 다양할 수 있는데 현재 많은 이제 기관이나 시설 차원에서 이런 접근성을 고려한 뭔가 기획을 할 때 장애 유형별로 몇 가지 그냥 유형화된 장치들을 계속 설계 하여 제공하는 측면 같아요. 이거는 공공기관이 할 수밖에 없는 거지만 동시에 좀 보편성이라는 걸 좀 쉽게 해석한 거라고도 볼 수 있거든요. 그래서 그런 일반적인 프로그램 진행의 속도가 아닌 참여자의 개별성을 고려한 그 사람의 욕구를 고려한 속도 설계가 효과적일 것 같고 그 과정 안에서 그 사람에게 이 제공된 것이 어떤지를 묻는 것 이전에 그저 좀 많이 대화를 나눠서 그 대화 안에서 무엇이 포착되는지를 오히려 기획한 사람이 좀 읽어내는 그것이 필요할 것 같고”
ddd	“현재는 접근성 매니저 직무에 대한 정의나 범위가 너무 넓다는 겁니다. 프로덕션이나 예산 범위에 따라 다르게 참여하겠지만 너무 광범위하게 설정될 필요는 없다고 생각합니다. 물론 많은 역할을 하는 전문가로서 존재한다면 좋겠지만 실제 현장에서는 특정인의 업무로만 몰아주기가 될 수있다는 것이 가장 큰 우려점입니다. 스태프 각자가 전문분야를 나누어 본인 과업만 하는 것에 익숙할 수 있는 현장에서 접근성 공연은 완전히 다른 관점에서 접근해야 할 겁니다. 참여자 전원이 접근성을 고려해야 한다는 것인데, 접근성 매니저가 모든 것을 설계하고 운용하고 교육하고 모객하고 안내하는 것까지 모든 것을 할 수는 없다고 생각합니다. 접근성 매니저 역시 각자의 이전 경력이나 접근성 작업에서의 경험이 너무 달라서 프로덕션에 들어갔을 때 역할이 과도하거나 축소되어서 현장에서 일 해왔던 것으로 보입니다. 기관에서 접근성 매니저에 대한 과정을 만드는 것은 매우 환영하지만 현재 정리된 설정이 너무 과도하다고 봅니다. 일부는 축소되어야 할 것이고, 프로덕션 특성에 따라 또는 현장 상황에 따라 할 수 있는 것과 그렇지 않은 것이 분명하다는 것을 함께 알려 줄 필요가 있겠습니다”

OOO	“농인들은 이 청인 중심의 공연 문화에서 완전히 배제돼 있거나 아니면 농인 중심의 어떤 문화라는 것이 충분히 발달될 수 있는 사회적 환경이 주어져 있지 않다 보니까 이 공연이라는 문화 자체로부터 이제 소외되어 있는 거고 그렇기 때문에 이게 단순히 수어 통역이 잘 들어가고 내용이 잘 되는 문제가 아닌 건 거예요. 그러니까 공연을 함께 즐겁게 향유할 수 있느냐는 이 문화가 모두에게 다 같이 갈 수 있어야 되는 건데 그렇지 않은 상황에서도 물론 강제적으로도 소통을 넣고 이것들을 계속 시도하는 것이 물론 중요하지만 근데 어쨌든 그걸 하면서도 동시에 이게 단지 수어 통역사가 있고 수어 통역만 된다고 하는 문제에서 멈추면 안 된다”

Audience 세션 – 포용적 관람 환경 조성을 위한 향유 접근성

1. 단순히 작품 관람을 넘어 경험적 차원에서의 향유	
OOO	“그러니까 공연이나 어떤 작품을 관람한다고 했을 때 그냥 딱 그 작품만 놓고 이거를 잘 관람하게 하면 되는 거야라는 것도 저는 굉장히 깨져야 되는 생각인 것 같은 공연의 관람 문화라는 게 같이 거기서 약속을 잡고 나와서 이동하고 같이 밥도 먹고 산책도 하고 이야기도 나누고 사실 모든 것이 다 합쳐지는 거잖아요. 근데 그런 것들이 비장애인들은 너무 자연스러우니까 이제 장애인들에게 있어서의 어떤 관람의 접근성은 그냥 딱 그냥 작품만 어떻게든 이 사람한테 맞춤으로 관람하게만 해주면 된다 이렇게 생각하는 것이...”
WWW	“장애인 관객들 중에서 사실 그런 자리 정해진 자리뿐만 아니라 원하는 자리에 앉고 싶어 하시는 분이 계시기도 하세요. 그런데 사실 그것도 고민되는 부분입니다. 어떻게 보면 이렇게 완전한 그런 이제 그런 뭐랄까 이동에 장애가 있으신 분들한테도 완전한 이제 특히 비지정석을 운영하거나 그런 공연에 있어서는 똑같은 자리 선택의 좌석 선택의 자유를 주고자 하는 부분들이 되게 중요할 수 있긴 한데 또 한편으로는 안전 문제가 있거든요. 그래서 사실 문제가 있어 상황이 발생했을 경우에 하우스 스태프들이 가장 먼저 대피시켜야 되는 스텝 이제 관객분들이 장애를 갖고 계신 특히 지체장애를 갖고 계신 관객분들이세요. 그래서 사실 안전 문제가 고려되기 때문에 이런 부분들에 대한 이를테면 단순하게 공연 관람성의 편의성뿐만 아니라 안전이라 이런 문제를 고려를 하게 되면서 공연별로 이런 좌석이라든지 이런 부분에 대해서 그 구역에 대해서 이렇게 정리를 하고 하는 세부적인 디테일이 필요한 것 같습니다.”
VVV	“예를 들면 제가 비장애인 친구나 지인이랑 같이 갔을 경우에 휠체어석은 따로 있고 지희는 일반석에 앉아야 되기 때문에 항상 떨어져서 보는 경우 이것 또한 사실은 향유권을 제대로 누리지 못하는 거죠. 같이 보러 가는 건 같이 보기 위해서죠. 물론 공연을 같이 보는 것도 있지만 나란히 앉아서 대부분은 다 그렇게 보지 않아요.

	자리가 없어서 예매를 하지 못한 이상이 아니라면 같이 앉아서 보는 게 당연한데 장애인들에게는 그게 당연하지 또 않은 거예요. 당연하지 않은 게 당연하지 않은 게 너무 이상하잖아요.”

2. 시혜와 서비스처럼 제공되는 향유 접근성 논의의 문제

OOO	“또 하나 기억이 나는 것은 이것도 시각장애인 당사자분이 공연을 보며 관람하면서 느꼈던 걸 얘기를 해 주신 건데 접근성 관련해서 모든 게 다 들어가 되게 공공기관에서 하는 큰 공연이었어요. 다 모든 게 다 돼 있어. 이번에 너무 잘해놨으니까 꼭 보러 와주세요라고 해서 보러 갔는데 근데 굉장히 부잣집에서 하대받는 느낌이 들었다고 표현을 하셨거든요. 그러니까 뭐냐 하면 모든 건 다 되어 있긴 한데 그게 본인을 위한 것 같다는 느낌은 전혀 들지 않고 자기도 그냥 관객 중에 1인으로 있고 싶은데 어디를 가든 튈 수밖에 없는 와가지고 막 일로 해드릴까요? 절로 해드릴까요? 이렇게 자연스럽지가 않은 건 거죠. 그러니까 이것도 자연스러워지는 것 자체도 문화의 영역이긴 한 것 같아요.”
VVV	“뭐가 불편하냐면 그러니까 예의주시하고 있는 느낌이에요. 필요한 서비스를 줘야 된다는 강박 때문인지 모르겠는데 저 사람이 뭘 하는지 주시하고 있는 느낌이죠. 근데 저 그러니까 하지만 향유하는 사람으로서 극장에 가서는 난 편안하고 싶거든요. 누구의 주목을 받고 누군가 나를 도와준다고 하더라도 나를 주시하고 있다가 그러는 거 말고 그러지 않아도 되는 공간을 만드는 게 중요한 거 아닌가 하는 생각이 되게 많이 들거든요. 근데 요즘 좀 안 그런 데도 있긴 하지만 그런 곳들이 되게 많아요. 그래서 와가지고 계속 질문을 한다든지 들어가셔야 된다고 계속 얘기를 안내를 한다든지 이런 것들이 너무 과하게 감시하고 있다 이런 느낌이 진짜 들 때가 있어요.”
QQQ	“실제 장애인협회 전맹이신 협회장님을 만났을 때 경험담을 얘기하시더라고요. 모 대학에서 초청해서 갔더니 뭔가를 만져보게끔 하고 계속 사진을 찍더라 불편했다. 그래서 아직은 인식이 이 법 때문에 뭔가 중요성이나 필요성은 인지하지만, 아직 표면적인 부분에서 좀 안타까움이 있다는 거는 저도 공감하는 바입니다.“

3. 더 많은 공연의 지속적인 유치와 적극적인 홍보의 필요성

TTT	“저는 이제 공연을 준비하는 입장에서는 일단 기관 차원에서는 외부적으로나 내부적으로나 장애인 관객도 실제로 존재하는 주요 관객층이라는 인식이 좀 많이 확산돼야 될 것 같다는 생각을 했었고 제가 이번에 공연 준비하면서는 아직도 이 접근성 공연에 대한 인식 자체가 이게 뭔지도 모르시는 분들이 너무 많다는 생각을 했거든요. 한 번 알게 되면은 계속 분명히 계속 찾으실 거라는 확신도 있었어요. 그래서 일단은 저희는 그래도 지역의 공공극장으로서 좀 많이 선보이는 게 가장 중요하다는 생각을 했거든요. 많이 봐야 이게 좋은 줄 아니까 계속 이제 보여드리면서 좀 소개하면 이제 관객분들도 알게 되고 이번에 저희가

	접근성 공연을 올리면서 물론 이제 *OOO 극장의 공연이기 때문에 그런 것도 있겠지만 *XXX 지역에 다른 문예회관 공연 PD분들도 많이 오셔서 되게 좀 되게 좋아서 내년에도 이제 본인 이 극장에서 좀 올릴 준비를 하고 있다 되게 고무받으셨다는 말씀을 많이 주셨거든요.”
QQQ	“평일 낮 시간이었는데 그 당시에 이제 타 관객분들이 그 프로그램을 하는 장면을 보신 거죠. 보면서 그것이 저절로 인식 개선의 상황으로 이어가는 거죠. 시각장애인분들에 대한 프로그램을 하고 있구나라는 걸 그 작은 팻말을 보고 아시고 한참을 옆에서 들으시고 또 장애인분들 참여자님들께서 또 대답을 하시는 걸 보고 그러니까 대화형 프로그램이었거든요. 작품을 감상하는 대화형 프로그램이었는데 옆에 계신 그냥 타 관객분이 그냥 자연스럽게 그거를 같이 보면서 엄청난 뭔가 좀 울림을 받으시는 느낌을 몇 번을 목격을 했고 그래서 작게나마 저희가 큰 뭔가 할 수 있는 것들이 많지는 않을 수 있어요. 현실적으로 예산이든 뭐든 여러 가지로 그렇지만 이렇게 해나가고 그다음에 또 장애인 총연합회 사무총장님께서 하시는 말씀이 이런 프로그램을 하는 거를 조심스러워하지 말고 많이 홍보를 해달라 하시더라고요. 여러 가지 인식 개선에 도움이 될 것 같다고 장애인 스스로에게도 그리고 그냥 비장애인에게도 그래서 그런 부분들을 좀 자기가 많이 좀 노력해야겠다는 걸 많이 배웠던 것 같아요.”
VVV	“접근성 회차가 있고 이런 공연이 생겨나면서 그렇지 않은 날에 근데 접근성 공연을 처음부터 끝까지 다 하는 데는 별로 없잖아요. 만약 열흘 한다 그러면 하루나 이틀 이렇게 많아야 3일 하는데 그게 아닌 날 가면은 왜 오늘 왔냐 이런 식으로 이제 좀 느끼게 되거나 사실 그런 경우들이 있어요. 그런 것은 정말 큰 부작용이고 오히려 공연 관람의 권리를 더 침해하는 거죠”
SSS	“특히나 저희가 오히려 여러 포괄적으로 열어놓는 부분들도 있는데 특히나 장애 유형 중에서도 발달장애 아동 또는 발달장애인을 가족으로 함께 구성하고 있는 분들이 특히나 공연장이나 공공장소에 가기가 상당히 꺼려한다는 이야기를 많이 들었습니다. 같이 상의를 하면서 그게 뭐 때문에 그러냐 하면 갑자기 이제 이렇게 큰소리를 낸다거나 이런 부분들에 대한 제약들이 많다 보니까 왠지 계속 어려워하고 하는 부분들이 있다 보니까 첫 해에 저희가 릴렉스드 퍼포먼스를 진행을 하면서 제일 많이 들었던 것이 이제 발달장애 아동을 동반한 부모님들이 제일 어떻게 보면 좀 역으로 저희한테 감사의 이야기들을 계속 좀 전하더라고요. 그러니까 이렇게 문화 예술 행사를 마음을 터놓고 주위의 눈치를 보지 않고 공연을 관람한 건 처음이다. 그래서 지속적으로 좀 해줬으면 좋겠다라는 의견들이 있어서 그걸 좀 중점적으로 해가지고 내부 구성원 간 협의들이 있었었고”
WWW	“그래서 실제로 장애인 관객들이 접근성 서비스를 지속적으로 제공하는 것들을 좀 중요하게 생각하시는 것 같고요. 그런 경우에 이제 기본적으로 이렇게 그 공연이나 이런 것들 공연장에 대해서 그러니까 본인이 이제

	접근이 가능하고 실제로 어쨌든 관람할 수 있는 후보군으로서 좀 먼저 염두를 해두시는 것 같기는 합니다.” “서비스로 봤었을 때는 지금 이제 저희 극장 쪽에서는 가장 이제 이동 관련된 부분에 대한 지원이랑 함께 가장 보편적으로 이제 좀 중요한 부분들 중에 하나가 문자 통역이거든요. 그래서 자막 관련된 부분들을 저희가 제공을 하고 있는데 실제로 자막 관련된 부분들은 시각 장애 청각적 장애를 갖고 있는 장애인분들한테도 반응이 좋지만 이렇게 최근에 보면 이게 OTT라든지 이런 거 영향 때문인지 모르겠는데 비장애인 관객분들도 자막에 대한 수용성이 높아지셨어요. 그래서 예전에는 자막이 있으면 불편해하는 소위 말해서 기존의 공연 관객들이 있으셨거든요. 지나치게 많은 정보가 제공되는 것에 대해서 불편함을 느끼는 분들이 계셨었는데 요새는 이제 공연 같은 걸 제공할 때 자막이 있으면 오히려 조금 편하게 보이시는 부분이 있는 것 같아요.”

4. 장애 예술 향유를 위한 교육적 차원의 논의

VVV	“장애 예술 작품 안에 담겨져 있는 예술성이라고 하는 것들이 이제 되게 어쩌면 추상적일 수도 있고 그것도 역시 범위가 넓을 수 있지만 그 장애 공연 예술 같은 경우에 장애 배우들이 무대 위에서 연기할 때 무엇을 볼 것이냐 내용을 볼 거냐 이렇게 했을 때 장애 배우들만이 가지고 있는 신체적인 특징과 그들이 만들어내는 무대 위에서의 조화와 불화와 그리고 비장애인 관객들에게서 느낄 수 없는 특별한 어떤 느낌들 분위기들 이런 것들이 이제 장애 예술 안에 이렇게 포함되어서 뭔가 있다면 근데 그런 것들을 어떻게 비장애인들이 쉽게 접근하게 할 것인가에 대한 생각을 역으로 해보자는 말씀을 하셨어요. 장애인들만이 가지고 있는 그러니까 장애를 가지고 살아오면서 그 장애인들이 많이 고유하게 느끼고 있는 어떤 감성 생각 어떤 사 세계를 바라보는 방식 사물을 관찰하고 그것을 표현해내는 방식 그런 것들이 예술이잖아요. 그럼 그 예술을 어떻게 비장애인들이 이해할 수 있도록 도울 것이냐 이것이 이제 비장애인들이 장애인 예술에게 접근할 수 있도록 돕는 접근성일 수 있다 이런 말씀을 하시는 분 연출가분을 봤었는데 그 또한 필요한 일이라고 생각해요. 만약에 *OOO 선생님께서 조금 아까 말씀하셨던 향유의 교육 향유를 위해서 필요한 교육이라 한다면 오히려 이런 부분들이 포함되어 있어야 하는 것이 아닐까 그리고 이런 부분들이 포함된 기획과 홍보가 이루어지는 것이 그러면 또 다른 면에서의 장애 예술을 관람하고 싶고 그것을 관람하고 싶어 하는 관객들을 이렇게 모객할 수 있는 기획 홍보 차원의 접근성이 될 수 있지 않을까 그런 생각을 했습니다.”
PPP	“이게 되게 작품성 작품의 내용까지도 저는 얘기를 할 수밖에 없다고 생각이 드는데 특히 미술관의 작품이 걸리는 것과 어떤 대안 공간이나 작은 공간에 그 실험적으로 뭔가 작품이 걸리는 건 좀 다른 일이거든요. 미술관은 굉장히 완결성이 높은 좀 어느 정도의 인지도도 획득한 작가의 작업을 그래도 많이 소개를 하고 있습니다. 그런데 특히 지금 장애 작가들은 그러기가 거의 어려웠고 일반적인 미술 신에서 기대하거나 기존에 전재했던 작품의 완성도를 갖고 있지 않은 경우가 많아요. 예를 들면 발달장애인 작가들 중에 이면지에 뭔가를 막 그냥 그려서 집에다가 쌓아놨다든지 그러면 이것을 작품으로 인정하지 않는 그런 이제 시선도 좀 발생하기도 하고요.

	그리고 그것을 다시 전시장에 가지고 와서 굉장히 화이트큐브 성격이 강한 권위적인 느낌이 강한 그 미술관 안에 그것을 거는 과정에서 계속 전시를 기획하는 프로세스와 부딪히는 것 같아요. 이거를 그래도 액자에 넣어야 되지 않냐 이런 것부터 근데 이게 액자에 넣지 않고 있는 그대로 이 더미를 봐야지 이것을 오히려 온전히 느낄 수 있는데 이런 것에서 기획자와 이제 사람들이 좀 어려움이 있고 그리고 그 날것의 작업물을 작품성을 그대로 이제 옮기려고 그걸 보여주려고 하다 보면 또 다른 관람자에게 접근성이 좀 확보되기 어려운 경우도 있는 것 같습니다."

5. 구체적인 피드백을 수용하기 위한 방법

PPP	"그 현장에서 제가 좀 들었던 생각은 이 사람들의 반응을 미세한 반응 피드백 이전에요. 피드백은 물어보면 많은 장애인분들이 제가 보기엔 솔직히 이런 거를 우리에게도 해줘서 고맙다 이런 반응을 되게 많이 하시는 것 같아요. 또 복지관이나 이런 데서 프로그램처럼 모시고 와서 작품을 보여주고 했을 때 체험 프로그램처럼 후다닥 하고 가더라도 그래도 우리에게 이게 있어서 감사하다 이런 정도의 자기 발언의 피드백들이 좀 많은데 더 솔직한 피드백을 받을 수 있는 방안을 생각해야 되고 그전에 현재 지금 이루어지고 있는 접근성을 높이기 위해서 시도했던 몇 가지 사례들을 직접 관찰하고 좀 내부 회의를 하는 시간이 공식적으로 이루어지고 있는가 이런 생각이 들어요."
UUU	"어떤 이 공연 실제 과정에서야 이제 모니터링이 이루어지는 경우가 많고 이제 그러다 보니까 실제 어떤 뭔가 그런 피드백이 반영된 공연을 실제로 보기는 어려운 그런 상황들이 좀 많이 있는데 그런 것들은 근데 어쨌든 창작 공연은 계속 수정이 되고 변경이 되고 하다 보니까 어쩔 수 없는 부분도 있는 것 같고 근데 이제 뭐랄까요? 접근성 매니저분들이 향유에 조금 더 뭔가 개입을 하신다면 그러니까 제공되는 뭔가 이동 지원이라든가 음성해설이라든가 이런 안내하는 것 외에도 말씀하신 것처럼 이런 다양한 관객들의 피드백이 피드백을 수렴 할 수 있고 그것을 다른 공연 그리고 다른 창작팀 공유를 하면서 이렇게 뭔가 데이터가 쌓여가고 적용할 수 있으면은 그런 점은 긍정적일 수 있을 것 같아요."
WWW	""일단은 접근성 매니저분이랑 같이 이렇게 기본적으로 작품 활동을 하게 되면서 실제로 장애인 관객들의 필요한 지점에 대한 부분에 대한 것들을 기본적으로 체크리스트라든지 이런 걸 통해서 계속 체크하는 과정들이 있어요. 그게 좀 기본적으로 중요하다고 생각드는데요. 그 과정을 통해서도 좀 세부적으로 체크하기 어려운 부분들 그리고 또 접근성 매니저도 비장애인인 경우가 많고 그런 경우에 또 정확히 파악하기 어려운 부분들이 있거든요. 그래서 그런 경우에 이제 접근성을 자문해 주시는 실제로 장애인 관객들 이렇게 모니터링 관객들 부분들을 저희가 리허설 때 초대를 하곤 합니다."

제4절 접근성 매니저 관련 설문조사 결과

1. 접근성 매니저 관련 설문조사 개요

| 표 4-13 | 접근성 매니저 관련 설문조사 개요

구분	조사 방법
조사 대상	- 접근성 매니저 20명 - 문화기관 종사자 및 정책 전문가 53명
조사 기간	- 접근성 매니저 대상: 11월 4일 ~ 11월 11일 - 문화기관 종사자 및 정책 전문가 대상: 11월 11일 ~ 11월 20일
설문 내용	- 접근성 매니저 대상 / 접근성 매니저 정의의 타당성 확보 및 직무 분석, 양성 과정 의견 수렴 - 문화기관 종사자 및 정책 전문가 대상 / 공연장, 박물관, 미술관 등 문화기관 종사자를 대상으로 접근성 매니저 직무 분석 및 교육 과정 개발을 위한 정보 수집

- 이번 설문조사는 접근성 매니저와 문화기관 종사자 및 정책 전문가를 대상으로 진행되었으며, 설문 목적에 따라 두 그룹으로 나누어 실시됨
- 접근성 매니저를 대상으로 한 설문은 2024년 11월 4일부터 11월 11일까지 진행되었으며, 총 20명이 응답. 이 설문에서는 접근성 매니저의 정의 타당성을 확보하고, 직무를 구체적으로 분석하며, 양성 과정에 대한 의견을 수렴하는 데 초점을 맞춤. 이를 통해 접근성 매니저의 직무와 역할을 명확히 정의하고, 양성 과정 설계에 필요한 기초 자료를 확보하고자 함
- 문화기관 종사자 및 정책 전문가를 대상으로 한 설문은 2024년 11월 11일부터 11월 20일까지 진행되었으며, 총 53명이 응답. 대상자는 공연장, 박물관, 미술관 등 다양한 문화기관에 종사하는 인력과 정책 전문가로 구성되었음. 이 설문은 접근성 매니저 직무를 분석하고 교육 과정을 개발하기 위한 정보를 수집하는 데 중점을 두었으며. 특히, 각 기관별로 접근성 매니저가 수행할 수 있는 역할과 직무 필요성을 파악하고, 효과적인 교육 커리큘럼을 설계하기 위한 자료를 확보하는 데 목적을 둠

2. 접근성 매니저 대상 설문조사 결과

- 이번 설문조사는 접근성 매니저로 활동하고 있는 분들의 현재 상황과 필요를 심층적으로 파악하기 위해 설계되었음
- 설문의 주요 목적은 접근성 매니저의 현황 파악, 중점과제, 제도적 기반, 양성 과정 방향성과 평가 방식 등을 종합적으로 이해하는 데 있었음. 이를 접근성 매니저의 직무 정의와 개선 방안, 양성 과정의 설계를

위한 기초자료로 사용하고자 함

1. 접근성 매니저의 현황 파악 - 현재 접근성 매니저로 활동 중인 인력의 분포와 근무 환경에 대한 현황 조사. 접근성 매니저가 활동 중인 분야와 기관의 유형을 중심으로, 창작, 향유, 기획, 교육, 기술지원 등 연구에서 정의된 역할 구분별로 현황을 집계. 접근성 매니저가 수행하는 구체적인 업무와 역할, 기관별 특징 등을 명확히 파악하여 직무의 현재 위치와 활동 범위를 정의하고자 함

2. 접근성 매니저의 자질과 전문성 - 접근성 매니저로 활동하는 데 필요한 자질과 핵심 역량 조사. 예술적 이해와 장애 이해 중 어떤 요소에 더 중점을 두어야 하는지, 양쪽 모두를 균형 있게 고려하기 위한 방안 탐색. 접근성 매니저로 적합한 배경을 가진 사람들의 프로필 및 양성과정에서 교육 대상자로 적합한 대상군에 대한 구체적인 조건을 조사하고자 함

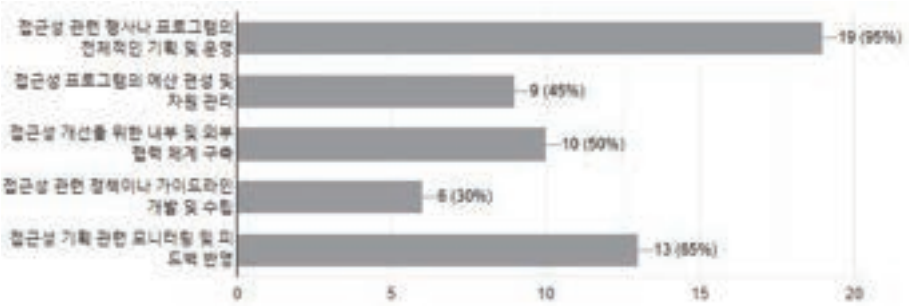
3. 접근성 매니저 정의와 미래에 대한 논의 - 접근성 매니저라는 직무 정의와 역할 범위의 타당성 검토. 접근성 매니저가 안정적으로 활동하기 위해 필요한 제도적 지원 요소를 파악하고 이를 위한 교육 체계 논의. 직무 범위, 역할의 우선순위, 그리고 접근성에 대한 개념적 틀을 정교화하여 접근성 매니저 정의의 실효성을 확보하고자 함

4. 양성과정 내용과 평가 방식에 대한 의견 수렴 - 접근성 매니저 양성과정의 도입 시 중점적으로 다뤄야 할 교육 내용과 커리큘럼 방향성 설정. 양성과정에서 우선적으로 배워야 할 핵심 기술 및 지식, 실습 과정 구성에 대한 의견 수렴. 교육 이후의 평가 및 인증 방식에 대해 현장의 선호도를 조사하여 평가 시스템의 도입유무와 공정하고 체계적인 평가 시스템을 설계하고자 함

- 궁극적으로 현직 접근성 매니저의 현황과 의견을 반영하여 접근성 매니저 직무의 현재 위치를 진단하고, 더 나아가 이들이 필요로 하는 제도적 기반과 양성과정 방향성을 설계하는 데 초점을 맞춤. 이를 통해 접근성 매니저라는 직무가 문화예술 분야에서 안정적인 역할로 자리 잡을 수 있는 기반을 마련하고자 함

접근성 매니저 현황 파악

| 그림 4-3 | 설문조사 결과: 접근성 매니저의 현황 파악



- 접근성 매니저는 기획 분야에서 가장 활발히 활동하고 있으며, 이는 해당 분야가 현재 접근성 매니저의 활동에 핵심임을 보여줌

- '13-1) 귀하가 접근성 매니저로서 기획 분야에서 주로 담당했던 업무는 무엇입니까?'에서 '접근성 관련 행사나 프로그램의 전체적인 기획 및 운영' 응답자 20명 중 19명이 응답. 이는 기획, 교육, 기술지원 응답 중 가장 높은 수치임. 모든 접근성 매니저가 기획 활동에 대한 경험이 있음을 시사. 교육 분야에서는 '내부 직원의 접근성 이해 및 실천 강화 교육'이 16명(80%)로 가장 높았으며, 기술지원 분야에서는 '장애인을 위한 물리적 환경 조성 및 지원 (예: 휠체어 접근 경로, 접근성 안내보행 지원 등)'이 17명(85%)로 가장 높았음
- '7-1) 문화기관 내부에 직원을 둔다면, 기존에 존재하는 어느 부서에 소속되는 것이 적절하다고 생각하시나요?'에 응답자 중 10명이 기획 부서가 적절하다고 응답하였으며 "접근성팀을 따로 설립 및 운영하는 것이 가장 이상적이나 현 구성에 맞춰야 한다면 기획부서가 가장 적절해 보입니다." "접근성 관련한 실천은 전 부서에 다 걸쳐 있어야 의미가 있을 것으로 예상됨. 하나의 부서 있을 경우(기관이 민주적으로 소통이 잘 되는 곳이 아닌 경우) 역할을 '제대로' 수행하기 어려울 수 있을 것 같음. 현실적으로 모든 부서에 접근성 관련 업무를 나눌 사람을 두기 어렵다면 적어도 기획부서, 교육/인사 관련 부서, 시설운영 부서, 관객응대 부서에는 접근성 담당 업무를 하는 인력이 필요해 보임 / 이것도 현실적으로 어렵다면 전체 기획하는 부서 내에 존재할 필요 있음."과 같은 응답처럼 이상적이게는 모든 부서에 접근성 매니저가 존재하여야 하나 현실적으로는 최소한 기획 부서에 존재하여야 한다는 의견이 많았음
- '20-2) 어떤 직무가 가장 우선적으로 평가되어야 한다고 생각하십니까?'에서 평가 기준이 필요하며 우선순위를 두어야 한다는 답변자 6명 중 5명이 기획을 1순위로 뽑고 1명이 기획을 2순위로 뽑음
- 이러한 결과를 종합하면, 응답자 대부분이 기획 중심의 접근성 활동 경험이 있으며, 이를 바탕으로 기획 분야가 접근성 매니저 직무에서 가장 중요한 역할은 한다고 보고 있음을 알 수 있음

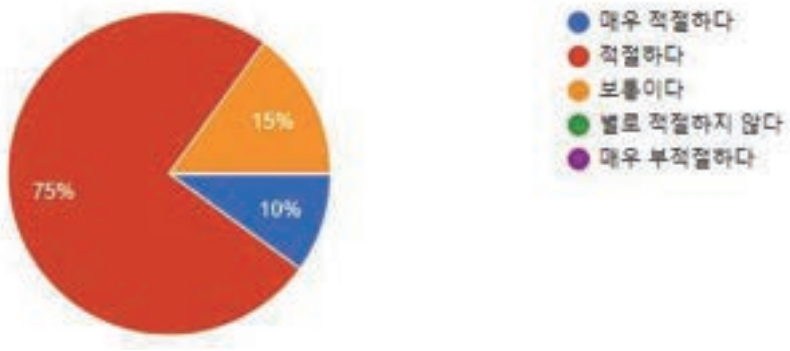
• '3. 귀하가 소속되어 활동하는 기관은 주로 어디입니까? (복수선택 가능)'에서 개인/프리랜서로 활동이 7명, 예술창작단체, 공공기관이 각각 5명이었으며 예술기획단체 4명, 그 외 소속 2명이 있었음. 그 외 소속 두 분은 모두 '모두다른 주식회사' 소속
  - 특이 사항으로는 개인/프리랜서로 활동하는 연령대는 29세부터 39세가 대부분이었으며 그 이상의 연령대는 주로 집단에 소속되어 있음

• '4. 귀하가 활동하시는 문화공간은 주로 어디입니까? (복수선택 가능)'에서 공연장이 16명, 박물관/미술관이 5명, 기타 문화/교육 공간이 6명으로 응답됨. 아직까지는 공연장 위주로 접근성 매니저가 활동하고 있다는 것을 알 수 있음

• '2-1) 귀하께서 주로 활동하시는 분야를 선택해 주세요.'에서 창작 지원이 6명, 향유 지원이 2명, 창작 및 향유 모두가 12명으로 나타남. 향유 지원을 위주로 활성화 되어 있을 것이라는 예상과 달리 창작과 향유 모두를 지원하거나 창작을 위주로 지원하는 분야에 활동하는 응답자가 많음. 특히 창작 지원에 응답한 6명의 응답자는 모두 공연장을 위주로 활동하는 접근성 매니저이기 때문에 공연장에서 활동하는 접근성 매니저는 주로 창작 지원에서 활동을 한다는 것을 확인할 수 있음
  - 양성 과정 설계 시 창작과 향유를 통합적으로 다룰 수 있는 교육 커리큘럼에 대한 필요성을 강조. 동시에 박물관, 미술관에서도 창작 지원을 위한 정책적 지원 또는 조직 구조 개선 방향 제시해야 함

접근성과 접근성 매니저의 정의 및 분류에 대한 타당성

| 그림 4-4 | 설문조사 결과: 접근성과 접근성 매니저의 정의 및 분류에 대한 타당성



- 연구 앞에서 진행한 접근성의 개념과 접근성 매니저의 직무 정의, 분류를 약식으로 제공하고 '5. 위의 접근성 매니저 정의의 적절성에 어떻게 평가하십니까?'와 같은 질문을 제공함. 매우 적절하다 2명, 적절하다 15명, 보통이다 3명으로 대부분의 응답자들이 정의가 적절하다고 보고 있음
  - 다만 선행 FGI에서 접근성 매니저의 정의에 관해 여쭤보았을 때 정의가 너무 포괄적이라 해당될 수 밖에 없다는 의견이 있었음

- '6. 위의 설명과 같이 해외사례를 기반으로 접근성 매니저의 직무를 접근성 기획, 접근성 교육, 접근성 기술지원이라는 세 가지로 구분하여 창작과 향유 영역에서 직무를 분석하고자 합니다. 이러한 직무 분류 방식이 적절하다고 생각하십니까?'에서 매우 그렇다 2명, 그렇다 11명, 보통이다 6명으로 응답을 함
  - 1명이 그렇지 않다라고 응답하고 후속 문항에서 '직무 분류가 실제 업무 현장과 맞지 않기 때문에'라고 응답. 분류가 해외사례 기반임을 고려했을 때 대한민국의 접근성 매니저의 업무와 맞지 않을 수 있다는 의견을 확인할 수 있음

접근성 매니저의 자질과 전문성 대한 인식

| 그림 4-5 | 설문조사 결과: 접근성 매니저의 자질과 전문성 대한 인식



- '2-2) 접근성 매니저 활동 이전, 귀하가 배우거나 종사한 계열을 선택해주세요.'에서 11명이 '예술 계열(직접): 미술, 음악, 무용, 연극 등 예술 작품의 창작에 관련된 학문 또는 직무'에 응답했으며 8명이 '예술 계열(간접): 예술 기획, 예술 감상 및 예술 작품 유통, 전시 등에 관련된 학문 또는 직무'에 응답, 응답자 중 19명이 접근성 매니저 활동 이전 직, 간접적으로 예술 계열에 종사하고 있었음

- 응답자 중 19명이 예술 분야를 배경으로 활동하고 있음에 따라 접근성 매니저의 전문성과 접근성 매니저의 양성과정, 양성과정의 대상자가 장애 관련보다 예술 관련에 더 치중되어 있음

- '14) 접근성 매니저 양성 과정을 진행하고자 할 경우, 가장 중요하게 다뤄야 할 주제는 무엇이라고 생각하십니까?'에서 최다 1순위는 '장애 감수성 및 장애 관련 커뮤니케이션'이었으며 최다 2순위는 '문화예술 작업 프로세스의 이해와 접근성 적용법'이었음, 최다 3순위는 '장애예술인 당사자 및 관련 기관/프로젝트 관련자 간의 협업 및 협력을 위한 커뮤니케이션 방법'이었음. 이를 통해 응답자들은 장애 감수성이 접근성 매니저가 갖추어야 할 가장 기본적인 자질로 여기고 있음을 알 수 있고 두 번째로 예술적 작업 과정 전반에 대한 이해를 중요시 한다는 것을 알 수 있음. 마지막으로 이 두 분야를 조율하고 관련자들 간의 협력을 끌어내는 기술을 중요하게 여김. 예술 분야 종사자가 많음에도 예술 분야의 지식보다 장애 감수성을 더 기본으로 여겨야 한다는 의견을 확인할 수 있음. 또한 양성과정을 장애 감수성 및 기본적 이해로 시작하여 문화 예술 작업의 이해와 접근성 적용법을 배우고 마지막으로 장애와 예술의 조화를 위한 협업 기술에 대해 배우는 단계로 구성하는 것이 두 분야를 융합하고 전문성으로 확장하는 체계적인 커리큘럼임을 확인 가능함

- '15. 접근성 매니저 교육에 참여할 대상자를 선정할 때, 어떤 조건이 가장 중요하다고 생각하십니까?'에서 10명이 '예술 분야 관련 경력 (문화 기획 혹은 예술창작 등)'에, 9명이 '장애 예술 관련 경력 (예술 접근성 관련 직무 경험)'에 응답하였음. 양성 과정의 대상자를 선정하는 과정에서 단순 장애 분야 관련 경력만을 보기 보다는 예술 분야에 경력이 있는지, 장애예술에 관련이 있는 활동을 했는지 확인하는 것이 접근성 매니저에게 더 중요하다는 것을 말해줌

- '10. 접근성 매니저로서 필수적인 자질은 접근성에 대한 관심, 태도, 의지를 갖추는 것이라고 할 수 있습니다. 이에 더하여 장애예술 관련 접근성 매니저로 활동하는 데, 꼭 필요한 전문성이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?'에서 7명이 '장애에 대한 지식과 특수교육 등 장애 관련 교육에 대한 전문성'에 응답함
  - 이들은 그 이유로 '장애 관련 지식이 접근성 개선에 필수적이라고 생각하기 때문에', '장애인의 권리와 편의에 대해 교육받은 경험이 실무에 바로 적용될 수 있기 때문에', '장애인의 특수한 요구에 맞춘 맞춤형 접근성 솔루션을 효과적으로 제공할 수 있기 때문에'를 선택함

- 예술 관련에 종사하며 예술 관련 업무를 해오던 사람이 대부분임에도 불구하고 장애 관련 지식에 대해 적지 않게 두고 있으며 앞으로의 양성과정 대상자에서도 이를 고려해야 한다고 나타냄. 이는 직접 장애 관련 업무를 수행하며 겪었던 어려움, 경험적 바탕이 계기가 되었음을 추측함

접근성 매니저의 조직 내 위치

| 그림 4-6 | 설문조사 결과: 접근성 매니저의 조직 내 위치



- '9. 접근성 매니저를 내부에 채용하거나 외부에서 초빙하는 경우, 접근성 매니저의 활동을 뒷받침하기 위한 최소한의 직급은 무엇이라고 생각하십니까?'에서 실무자: 8명(40%), 중간 관리자: 8명(40%), 고위 관리자: 4명(20%)으로 응답이 집계됨
  - 응답자의 40%가 실무자와 중간 관리자를 최소한의 직급으로 선택하여 두 직급이 동등한 비중을 보임. 고위 관리자가 적합하다고 응답한 비율은 20%로 상대적으로 낮음. 응답자들은 접근성 매니저의 활동을 뒷받침하기 위해 관리자 수준에서의 영향력도 중요하지만, 실무자 수준에서의 직접적인 업무 수행 또한 중요하다고 인식한 것으로 보임

- '16. 기존 문화기관 종사자들을 대상으로 접근성 매니저 교육을 진행한다고 한다면, 교육 대상자로 가장 우선적으로 고려되어야 하는 사람은 어떤 사람이라고 생각하십니까?'에서 실무자: 9명(45%), 중간 관리자: 5명(25%), 기관장 또는 관장: 6명(30%)으로 응답이 집계됨
  - 응답자의 45%는 교육 대상자로 실무자를 가장 우선적으로 고려해야 한다고 응답. 기관장 또는 관장을 대상으로 한 교육의 필요성도 30%로 높게 나타남, 이는 조직의 접근성 정책과 전략 수립에 있어 고위직의 참여 필요성을 반영함과 동시에 실무적인 업무를 수행하는 실무자 선에서도 교육이 필요함을 시사함

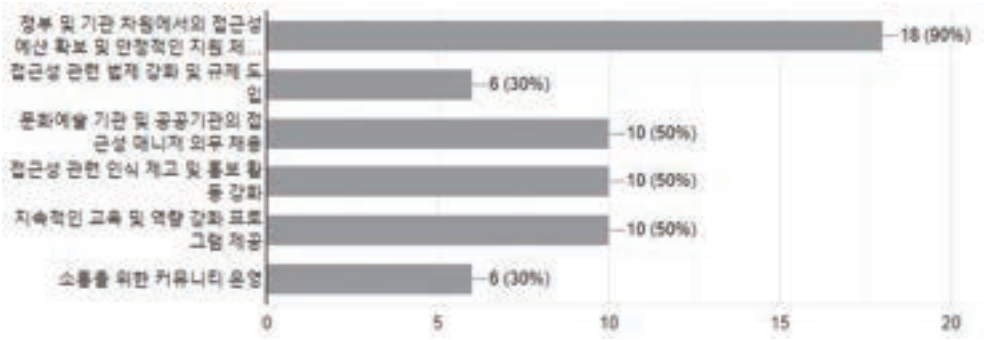
- 접근성 매니저 활동이 조직 차원에서 더욱 효과적으로 이루어지기 위해 관리자급 이상의 지원이 강화되어야 할 필요성을 시사. 교육과정 설계 시 실무자뿐 아니라 기관장 및 관리자 대상의 교육 프로그램도 체계적으로 마련해야 함을 나타냄

접근성 매니저의 법적, 제도적 수요

- '22. 접근성 매니저가 보다 활발하게 활동할 수 있기 위해서 필요한 정책적 지원 방안은 무엇이라고 생각하십니까? (복수선택 가능)'에서 정부 및 기관 차원의 안정적 예산 지원 체계 구축에 대한 응답이 90%로 가장 높은 선택을 받으며, 접근성 매니저 활동에 있어 재정적 안정이 가장 중요한 요소로 인식되고 있음
  - 다른 응답으로는 접근성 매니저 의무 채용 10명(50%), 인식 제고 및 홍보 활동 10명(50%), 교육 프로그램 제공 10명(50%)이 응답하며 현장 운영과 전문성 강화를 위한 핵심적인 지원 요소의 수요로 파악됨

- 법제 강화 및 커뮤니티 운영 6명(각 30%)은 상대적으로 낮은 선택을 받았으나, 접근성 매니저 활동 기반 강화를 위해 여전히 중요한 과제임

| 그림 4-7 | 설문조사 결과: 접근성 매니저의 법적, 제도적 수요



- '24. 전국적으로 접근성 매니저가 고르게 배치되기 위해서는 어떤 방안이 가장 효과적일 것이라고 생각하십니까?'에서 공공문화시설 및 행사에 접근성 매니저 배치를 의무화해야 한다는 응답이 50%(10명)로 가장 높은 비율을 차지, 정부와 지자체의 강력한 정책적 개입의 필요성을 시사하고 있음
  - 비수도권 지역의 문화예술 시설에 대한 접근성 관련 법적 의무 강화는 4명(20%)이 응답하여 이 또한 법적 의무 및 정책적 개입의 필요성을 부각함
  - 비수도권 지역에서의 접근성 관련 인프라와 자원 확충은 6명(30%)이 응답한 가운데, 양성 프로그램 활성화 및 추가 혜택 제공이 선택되지 않은 점은 프로그램 도입 및 혜택 강화보다는 접근성 매니저 배치 자체가 더 중요한 현안임을 반영하고 있음

- 응답자의 90%가 예산 확보를 가장 우선시하는 방안을 선택, 이는 접근성 매니저 활동에서 재정적 안정성이 절대적으로 중요하다는 것을 보여줌. 예산 부족으로 인한 정책 및 사업의 비효율성을 줄이기 위해, 안정적이고 장기적인 예산 편성 체계 마련이 요구됨

- 접근성 매니저 활동이 안정적이고 지속 가능하도록 하기 위해 정책 수립 단계에서 재정적 뒷받침을 강화하고, 법적 기반 마련을 통해 활동 영역을 확대해야 한다는 의견이 지배적

접근성 매니저의 활동 형태

- '7. 국내 문화예술 생태계에서 접근성 매니저가 활동하기 위한 가장 '이상적인' 형태는 무엇이라고 생각하십니까? (우선순위 표기)'에서 문화기관 및 시설 차원에서의 접근성 매니저/팀 확보 및 외부의 접근성 매니저 전문가(팀/단체)를 복합적으로 활용이 총점 64 (1순위 13명), 문화기관 및 시설의 내부 직원들로서 접근성 팀 구성이 총점 50 (2순위 8명), 문화기관 및 시설의 내부 직원으로서 접근성 매니저 임명이 총점 44 (4순위 8명), 외부에서 전문적으로 활동하는 접근성 매니저/팀/단체의 활용이 총점 42 (3순위 10명)으로 집계됨. 각 순위는 우선순위 중 가장 많이 받은 우선순위를 기재하였음
  - 복합적으로 내부와 외부의 접근성 매니저를 활용하는 형태(64점)가 가장 이상적인 방안으로 응답자들 사이에서

높은 선호를 얻음. 이는 내부와 외부의 단일한 활용 방식이 가진 한계를 보완하는 통합적 접근이 가장 효과적이라고 인식되었음을 시사

- 내부 단독 접근성 매니저 임명(44점)은 4순위에서 가장 많은 선택(8명)을 받아 실효성에 한계가 있다고 평가됨
- 외부의 접근성 매니저 활용(42점)은 가장 낮은 점수를 기록했으나 3순위(10명)에서 높은 선택을 받아 특정 상황에서는 효과적일 수 있음을 보여줌

- '8. 국내 문화예술 생태계에서 접근성 매니저 제도를 도입하기 위한 가장 '현실적인' 방안은 무엇이라고 생각하십니까? (우선순위 표기)'에서 외부에서 전문적으로 활동하는 접근성 매니저/팀/단체의 활용이 총점 61 (1순위 9명), 문화기관 및 시설 차원에서의 접근성 매니저/팀 확보 및 외부 전문가 복합 활용이 총점 57 (1순위 7명), 문화기관 및 시설의 내부 직원으로서 접근성 매니저 임명이 총점 46 (4순위 6명), 문화기관 및 시설의 내부 직원들로서 접근성 팀 구성이 총점 36 (4순위 8명)로 집계됨
  - 외부 접근성 매니저 활용 방안(61점)이 가장 현실적이라는 응답이 가장 많았으며, 이는 외부 전문가의 활용이 비용이나 전문성 측면에서 현실적임을 나타냄. 복합 활용 방안(57점)은 이상적인 형태(질문 7)에서도 높은 점수를 받았으며, 현실적 방안으로도 다수의 응답을 얻어 통합적 접근의 필요성이 재확인됨

- '11. 접근성 매니저의 고용 형태에 관한 질문입니다. 접근성 매니저는 어디에 소속되어 활동하는 것이 제일 바람직하다고 생각하십니까?'에서 국공립 문화예술 기관 및 시설 소속(50%)이 10명으로 가장 많은 선택을 받았으며, 접근성 매니저의 안정적인 고용 및 활동을 위해 공공기관 내 배치가 선호됨. 독립적인 단체 및 프리랜서 활동(30%)은 6명으로 특정 프로젝트나 상황에서 유연하게 활동할 수 있는 점이 장점으로 평가. 내부 전문가와 외부 전문가의 복합 활용 방안에 이어 통합적인 활용이 선호하고 있음을 보여줌
  - 한국장애인문화예술원 소속 및 협회 소속 파견(각 10%)은 상대적으로 낮은 선호도를 보여주며, 중앙집중적 소속보다는 현장 중심적 활동을 더 선호하는 경향이 나타남

- 이상적인 형태(질문 7)와 현실적인 방안(질문 8) 모두에서 내부와 외부를 통합적으로 활용하는 방식이 높은 점수를 받아, 접근성 매니저 제도가 단일한 방법으로는 한계가 있음을 보여줌

- 현실적으로 외부 전문가 활용(질문 8의 1순위 9명)이 더 선호된 반면, 이상적으로는 내부와 외부의 상호 보완적 협력이 가장 바람직하다는 의견이 많음

- 내부 직원 임명은 실효성에 대한 의문이 드러나며, 제도의 도입을 위해서는 외부와 내부 간의 유기적인 협력 체계가 필요함이 나타남. 국공립 문화예술 기관과 외부 단체를 기반으로 한 접근성 매니저의 배치가 이상적인 형태로 제시됨

접근성 매니저 양성과정 교육 대상자

| 그림 4-8 | 설문조사 결과: 접근성 매니저 양성과정 교육 대상자



- '15. 접근성 매니저 교육에 참여할 대상자를 선정할 때, 어떤 조건이 가장 중요하다고 생각하십니까?'에서 응답자의 절반(10명, 50%)은 접근성 매니저 교육 대상자로 예술 분야 관련 경력을 가장 중요한 조건으로 꼽았음, 이는 접근성 매니저에게 예술적 배경과 이해가 기본이 되어야 한다는 인식을 반영한 것으로 보임. 또한 장애 예술 관련 경력(9명 45%)도 중요하게 여겨졌으며, 이는 접근성 매니저가 장애인을 위한 예술 환경 조성을 직접 지원하는 데 필요한 전문성을 강조함
  - 예술 관련 경력(50%)과 장애 예술 관련 경력(45%)이 비슷한 중요도로 선택되었으며, 이는 접근성 매니저가 문화예술과 장애 지원 분야의 교차점에서 활동해야 함을 보여줌
  - 장애 분야 활동 경력(1명, 5%)의 낮은 비중은 접근성 매니저가 단순히 장애 분야 활동 경력만으로는 충분하지 않다는 점을 강조

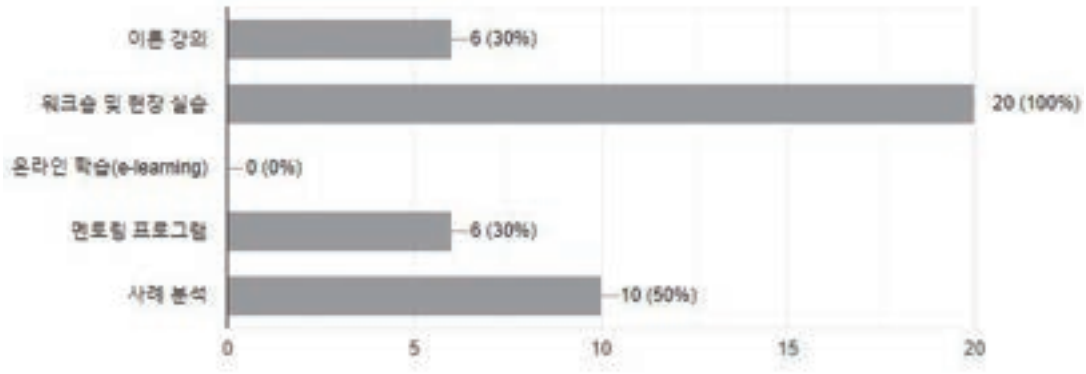
- '16. 기존 문화기관 종사자들을 대상으로 접근성 매니저 교육을 진행한다고 한다면, 교육 대상자로 가장 우선적으로 고려되어야 하는 사람은 어떤 사람이라고 생각하십니까?'에서 응답이 실무자: 9명(45%), 관리자: 5명(25%), 기관장 또는 관장: 6명(30%)으로 집계됨
  - 실무자(45%)가 교육 대상자로 가장 많이 선택된 것은 접근성 매니저 역할이 주로 현장에서 이루어진다는 인식을 반영. 관리자(25%)와 기관장(30%)도 각각의 역할에서 중요한 영향을 미칠 수 있음을 보여주며, 교육 대상자의 범위를 넓혀야 함을 시사함

- '18. 접근성 매니저 교육과정에서 전문가, 입문자 양성과정을 구분한다면, 양자를 구분하는 기준은 무엇이어야 한다고 생각하십니까?'에서 접근성 매니저 활동 경험 횟수 0명, 접근성 매니저 활동 경험 기간 19명, 접근성 관련 경험과 전문성 1명으로 응답이 집계됨
  - 대부분의 응답자(95%)가 전문가와 입문자를 구분하는 기준으로 활동 경험 기간을 선택하며, 경험의 축적 정도가 전문성을 가늠하는 핵심 요소라는 의견이 우세. 접근성 관련 경험과 전문성(5%)을 구분 기준으로 선택한 응답은 소수에 그쳤으며, 활동 횟수(0%)는 구분기준으로 적합하지 않다는 인식이 확고하게 나타남
  - 활동 경험 횟수(0%)가 선택되지 않은 점은 경험의 빈도보다 축적된 기간이 전문성을 결정짓는 중요한 요소로 간주됨을 나타냄. 접근성이 논의되고 얼마 지나지 않은 시점에서 정확히 '접근성' 관련 업무의 횟수를 세는 것은 무리이기 때문에 이러한 응답이 나왔다고 판단함

- 접근성 매니저 교육 대상자는 예술 분야와 장애 예술의 전문성을 동시에 갖춘 인력을 중심으로 선발해야 하며, 장애 분야 활동 경력만으로는 충분하지 않음
- 교육은 실무자, 관리자, 기관장 등 역할별로 나누어 진행해야 하며, 실무자의 역량 강화에 중점을 두는 한편, 정책적 영향력을 가진 관리자와 기관장을 또한 교육의 대상자로 포함되어야 함
- 전문가와 입문자를 구분할 때는 경험 기간을 주요 기준으로 삼아야 하며, 접근성 관련 경험과 전문성이 포함된 명확한 기준이 필요할 것으로 보임

접근성 매니저 양성과정 내용 구성

| 그림 4-9 | 설문조사 결과: 접근성 매니저 양성과정 내용 구성



- '14. 접근성 매니저 양성 과정을 진행하고자 할 경우, 가장 중요하게 다뤄야 할 주제는 무엇이라고 생각하십니까? (우선순위 표기, 3순위까지)'에서 장애 감수성 및 장애 관련 커뮤니케이션: 총점 40 (1순위 11명), 문화예술 작업 프로세스의 이해와 접근성 적용법: 총점 31 (2순위 11명), 장애예술인 및 관련자와의 협업 및 커뮤니케이션 방법: 총점 28 (3순위 7명)으로 집계됨
  - 이 외에는 물리적 접근성의 기본 개념 이해: 총점 12, 접근성 평가 및 모니터링 기법: 총점 3, 디지털 접근성 및 웹 접근성 이해: 총점 2, 법적 및 제도적 접근성 요구사항 이해: 총점 4로 유의미한 점수로 집계되지 못함
  - 장애 감수성과 커뮤니케이션(40점)이 가장 중요한 주제로 선정, 접근성 매니저 양성과정에서 기본적으로 갖추어야 할 태도와 기초적 이해가 강조됨. 문화 예술 작업 프로세스 이해 및 접근성 적용법(31점)은 실질적인 예술 작업과의 연계가 중요하다는 점을 보여줌. 협업 및 커뮤니케이션 방법(28점)은 장애와 예술 분야를 조율하는 능력이 필요하다는 점을 시사하며, 양성과정에서 후속적으로 다뤄져야 할 내용으로 판단됨. 따라서 양성 과정의 커리큘럼을 구성할 때에도 장애에 관한 기본적 태도를 학습하고 이후에 문화 예술 프로그램에 어떻게 적용하는지 배우고 마지막으로 협업 및 커뮤니케이션 방법을 배우는 것이 효과적으로 보임
- '17. 접근성 매니저 양성 과정에서 어떤 교육 방법이 가장 효과적이라고 생각하십니까? (복수 선택 가능)'에서 워크숍 및 현장 실습이 100%(20명)의 지지를 얻어, 양성과정에서 가장 중요한 요소는 실제 경험과 실무 능력 개발이라는 점이 확인됨. 사례분석(10명, 50%)은 현장에서 발생하는 다양한 상황을

이해하고 대응 방안을 학습할 수 있는 보완적인 학습 방법으로 인식됨

- 부가적으로 이론 강의(30%)와 멘토링(30%)은 기초 지식 습득 및 경험을 기반으로 한 조언을 제공하는 부가적인 방법으로 고려할 수 있음
- 온라인 학습(0%)은 비선호되며, 접근성 매니저 양성과정에서 이론 학습보다는 실질적인 현장 경험이 요구하고 있음을 알 수 있음

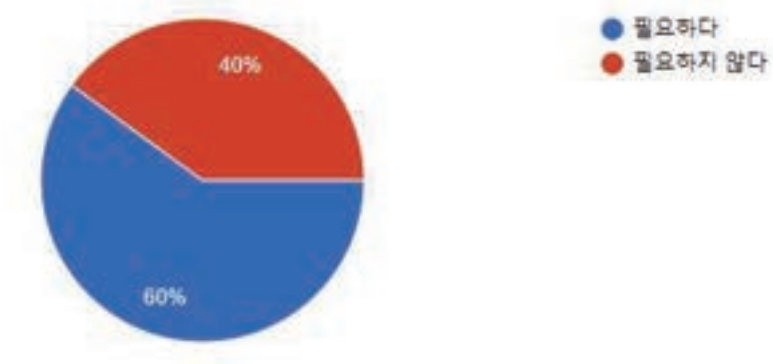
- '19. 접근성 매니저 교육과정을 개발할 때, 효과적인 커리큘럼 구별 방법은 무엇이라고 생각하십니까?'에서 구별 방법 중 장르별, 향유와 창작, 직무별 구분이 고르게 선택됨
  - 그중에서는 장르별 구분(7명, 35%)이 가장 선호되었으며, 시각예술, 공연예술 등 각 분야별로 요구되는 접근성을 맞춤형으로 학습할 필요성이 강조됨. 다음으로는 향유와 창작으로 구분(6명, 30%), 직무별 구분(5명, 25%)순으로 선호됨
  - 교육 대상자 선정 후 어떤 구별로 커리큘럼을 구성해야 균형이 맞는지 추가 조사가 필요해 보임

- '21. 접근성 매니저 양성 과정 참여 이후 사후에 필요하다고 생각되는 추가적인 지원은 무엇입니까?'에서 네트워킹 기회 제공 및 커뮤니티 형성이 12명(60%), 온라인 커뮤니티 및 자료 공유가 3명(15%), 멘토링 프로그램 2명(10%), 접근성 가이드라인 및 체크리스트 제공이 3명(15%)으로 집계됨
  - 현재 접근성 개념이 활성화된지 많은 시간이 지나지 않아 많은 현직자가 직접 경험을 하며 성공과 실패를 반복하고 있음. 이 과정에서 선행된 정보와 커뮤니티가 없었기에 직접 해볼 수 밖에 없었다는 의견이 많았으며 그렇기 때문에 네트워킹과 온라인 커뮤니티에 대한 수요로 이어진 것이라 추측됨

- 통합적으로 보자면 장애 감수성 및 커뮤니케이션 → 문화 예술 작업 프로세스 이해 → 협업 및 커뮤니케이션 방법 순으로 학습 단계가 설정되어야 함. 양성과정은 장애와 예술을 이해하고 두 분야를 조율하는 실질적인 커리큘럼으로 구성되어야 하며, 현장 경험을 중심으로 진행되어야 함. 분야별 맞춤형 학습과 지속 가능한 네트워킹 기회를 통해 접근성 매니저들이 독립적이면서도 협력적으로 활동할 수 있는 기반을 마련되야 함을 시사

접근성 매니저 양성과정 평가에 대해

| 그림 4-10 | 설문조사 결과: 접근성 매니저 양성과정 평가에 대해



- 접근성의 궁극적인 목표는 구성원 모두가 접근성 감수성을 겸비하고 접근성을 고려한 커뮤니케이션을 하는 것임을 고려했을 때 형식적인 평가 방식의 도입은 이러한 목표를 저해할 수 있으나, 접근성 매니저가 하나의 직무 혹은 직업으로서 정의되기 위해서 평가 과정이 필요할 수 있기에 해당 질문을 구성

- '20. 양성 과정 수료 이후, 접근성 매니저로서의 역량 및 활동을 평가하는 과정이 필요하다고 생각하십니까?'에서 응답자의 과반수(12명, 60%)가 접근성 매니저로서의 역량 및 활동 평가가 필요하다고 응답, 이는 평가 과정이 직무의 전문성을 보장하고 신뢰도를 높이는 데 중요하다고 인식됨을 시사
  - 각 직무별로 평가가 필요한지. 아니면 시급한 직무부터 순차적으로 평가해야 하는지는 모든 직무가 고르게 평가되어야 한다: 6명(50%), 우선적인 직무부터 평가되어야 한다: 6명(50%)으로 집계되었고 기획: 총점 17 (1순위 5명), 교육: 총점 10 (2순위 4명), 기술지원: 총점 9 (3순위 4명)으로 집계되면서 기획부터 교육, 기술지원까지 순차적으로 평가되어야 한다는 응답이 많았음
  - 평가 형태에 대해서는 가상 프로젝트 기반 PT 평가: 8명(66.7%), 이수 후 실무 경력 인증: 2명(16.7%), 평가 면접: 1명(8.3%), 이론 시험: 0명(0%), 모르겠다: 1명(8.3%)으로 집계되었으며 가상 프로젝트 기반 PT 평가(66.7%)가 가장 선호되는 평가 방식임과 동시에 이론 시험(0%)과 평가 면접(8.3%)은 상대적으로 선호도가 낮은 것을 고려하면, 평가 과정이 단순 지식 측정보다는 실질적이고 구체적인 활동 역량을 검증하는 방식이어야 한다는 것을 보여줌

- '20-4) 평가인증 과정이 도입되었을 때 예상되는 가장 큰 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?'에서 형식적 절차 강조 우려(11명, 55%)가 가장 큰 문제로 꼽혔으며, 이는 평가가 실질적인 직무 역량과 연계되지 않고, 형식적으로만 진행될 가능성에 대한 우려를 나타냄. 평가 기준의 객관성 및 공정성 확보 어려움(7명, 35%)은 접근성 매니저의 직무가 아직 정형화되지 않은 상황에서, 평가 기준 설정이 어렵다는 문제점을 지적하고 있음

- 평가 과정 도입의 필요성을 지지하는 응답(60%)이 다수지만, 형식적으로 흐를 가능성에 대한 우려(55%)가 크며, 실질적인 직무 능력을 중심으로 한 평가 설계가 필요함. 실질적이고 역량 중심의 평가 방식 선호하는 경향이 있으며 이를 바탕으로 평과 과정이 구체적이고 실효성 있는 기준과 방식을 고려하여 형식적 평가로 끝나는 것을 방지해야 함을 알 수 있음

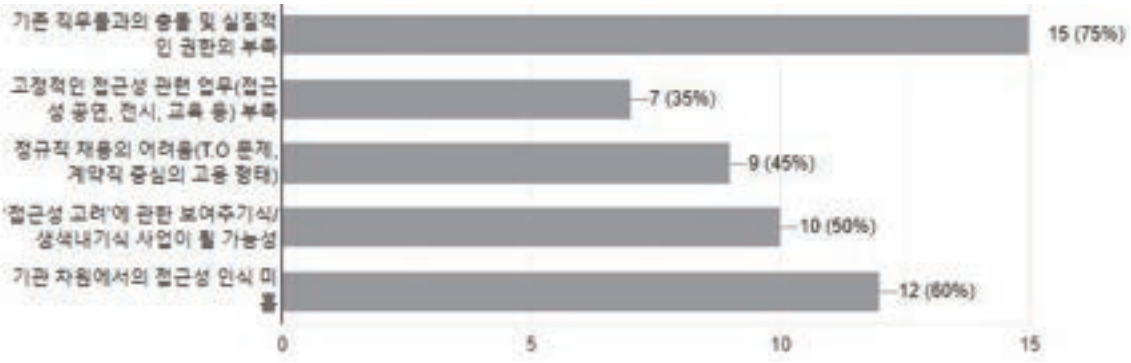
접근성 증진을 위해 앞으로 해결해야 할 과제

- '12. 향후 다양한 정책적 노력을 통해 접근성 매니저 고용과 관련한 문제를 해결하고자 할 때, 가장 큰 노력이 필요한 과제는 무엇이라고 생각하십니까? (복수응답 가능)'에서 기존 직무들과의 충돌 및 실질적인 권한 부족이 15명(75%), 고정적인 접근성 관련 업무 부족이 7명(35%), 정규직 채용의 어려움(T.O 문제, 계약직 중심의 고용 형태)이 9명(45%), '접근성 고려'에 관한 보여주기식/생색내기식 사업이 될 가능성이 10명(50%), 기관 차원의 접근성 인식 미흡이 12명(60%)으로 총체적인 과제 해결이 필요한 것으로 보임
  - 접근성 매니저가 기존 직무(예술교육자, 기획자 등)와 역할이 중복될 수 있다는 우려가 가장 큰 과제(75%)로

제기됨. 직무 정의 과정에서 역할 충돌을 최소화하고, 접근성 매니저만의 고유한 전문성과 직무 권한을 명확히 설정해야 함

- 기관 차원의 접근성 인식 부족(60%)과 보여주기식 사업의 위험성(50%)도 주요 과제로 꼽혀, 단기적이고 형식적인 접근이 아닌 장기적이고 실질적인 노력이 요구됨
- 정규직 채용의 어려움(45%)은 고용 안정성이 부족하다는 현실을 반영하며, 접근성 매니저의 지속 가능한 활동을 위해 정규직화 등의 구조적 개선이 필요
- 고정적인 접근성 관련 업무 부족(35%)은 접근성 매니저가 지속적으로 활동할 수 있는 구체적인 업무가 충분하지 않다는 점을 보여줌

| 그림 4-11 | 설문조사 결과: 접근성 증진을 위해 앞으로 해결해야 할 과제



- '24. 전국적으로 접근성 매니저가 고르게 배치되기 위해서는 어떤 방안이 가장 효과적일 것이라고 생각하십니까?'에서 국가 및 지방자치단체의 공공문화시설/기관 및 행사에 접근성 매니저 배치 의무화: 10명(50%), 비수도권 지역의 문화예술 시설에 대한 접근성 관련 법적 의무 강화: 4명(20%)으로 법적, 제도적 의무를 중요시 여겼으며 이외에도, 비수도권 지역에 접근성 관련 인프라와 자원 확충(6명, 30%)에 대한 의견도 있었음
  - 접근성 매니저 배치를 의무화하는 법적 조치(50%)가 가장 효과적인 방안으로 선택, 이는 접근성 매니저 배치를 제도적으로 강제하여 전국적으로 균형 있는 활동을 보장해야 한다는 인식을 반영. 법적 의무 강화(20%)는 또한 전국적 공공시설의 접근성 개선을 위한 규제와 강제적 조치의 필요성을 보여줌
  - 비수도권 지역의 양성 프로그램 활성화 및 추가 혜택 제공(0%)은 선택되지 않았으며, 이는 지역 간 격차 해소를 위해 교육보다는 법적 강제성과 자원 투입이 더 효과적이라고 여겨졌기 때문으로 보임

- 접근성 매니저의 역할 정의와 권한 확보가 가장 시급한 과제로, 기존 직무와의 충돌을 방지하고 접근성 매니저의 고유한 전문성을 명확히 해야 함. 법적 강제성과 자원 확충을 통해 접근성 매니저가 전국적으로 균형 있게 배치될 수 있도록 해야 하며, 이는 국가와 지자체의 정책적 개입이 핵심. 고용 안정성을 확보하고, 형식적 접근이 아닌 실질적 개선을 추구하며, 접근성 매니저의 활동이 일회성 사업에 그치지 않도록 체계적 지원이 필요한 것으로 보임

‘접근성 매니저 대상’ 설문조사 결과 요약

- 접근성 매니저는 현재 주로 기획 분야에서 활동하며, 접근성 관련 행사와 프로그램의 기획 및 운영이 핵심 업무로 확인됨. 문화기관 내부에서 접근성 매니저는 이상적으로 모든 부서에 존재해야 하지만, 현실적으로는 기획 부서에 소속되어야 한다는 의견이 많았음

- 문화기관 내부에서 접근성 매니저는 이상적으로 모든 부서에 존재해야 하지만, 현실적으로는 기획 부서에 소속되어야 한다는 의견이 많았음

- 접근성 매니저의 정의와 직무 분류는 대체로 적절하다고 평가되었으나, 일부 응답자들은 정의가 지나치게 포괄적이며, 해외사례 기반의 분류가 국내 현장과 다를 수 있음을 지적함. 직무는 기획, 교육, 기술지원으로 구분되며, 이 중 기획 직무가 가장 우선적으로 평가되어야 할 분야로 확인됨

- 접근성 매니저는 예술 분야와 장애 관련 지식 모두에서 전문성이 요구되며, 응답자들은 장애 감수성을 접근성 매니저의 가장 기본적인 자질로 인식함. 양성과정은 장애 감수성 → 문화예술 작업 프로세스 이해 → 협업 및 커뮤니케이션 방법 순으로 구성해야 하며, 실질적인 경험 중심의 교육이 강조됨

- 교육 방법으로 워크숍 및 현장 실습(100%)이 가장 효과적이라고 평가되었으며, 사례분석(50%)과 이론 강의(30%)는 보조적인 방법으로 고려될 수 있음

- 교육 이후의 평가 방식으로는 가상 프로젝트 기반 PT 평가(66.7%)가 가장 선호되었으며, 단순 이론 시험은 적합하지 않은 것으로 나타남. 평가 과정 도입이 필요하다는 의견(60%)이 다수였으나, 형식적인 절차로 흐를 가능성(55%)에 대한 우려가 있어, 객관적이고 실질적인 평가 기준 마련이 중요함

- 접근성 매니저는 실무자(40%)와 중간 관리자(40%) 수준에서 활동이 이루어져야 한다는 의견이 많았으며, 이는 실질적인 업무 수행과 전략적 지원의 균형을 반영함

- 법적·제도적 지원 방안으로는 안정적인 예산 지원(90%)이 가장 중요하다는 의견이 지배적이었으며, 접근성 매니저의 의무 배치와 인식 제고 역시 중요한 과제로 나타남. 공공문화시설 및 행사에 접근성 매니저 배치를 법적으로 의무화(50%)하는 것이 접근성 매니저라는 직무를 활성화할 뿐만 아니라 전국적으로 접근성 매니저를 균형 있게 배치하는 데 효과적일 것으로 평가됨

- 가장 큰 과제는 기존 직무와의 충돌 및 실질적 권한 부족(75%)으로, 접근성 매니저의 고유한 직무 정의와 권한 확보가 필요함

- 기관 차원의 접근성 인식 부족과 보여주기식 사업의 위험성도 주요 과제로 꼽혀, 접근성 매니저 활동이 단기적이고 형식적으로 흐르지 않도록 해야 함. 따라서 고용 안정성을 확보하기 위한 정규직화와 구조적 개선이 요구되며, 고정적인 접근성 관련 업무 창출을 통해 지속가능성을 높여야 함

- 접근성 매니저는 기획 직무를 중심으로 창작과 향유를 통합적으로 지원하며, 문화예술과 장애 지원의 교차점에서 활동해야 함. 양성과정은 장애 감수성과 예술 작업 이해를 바탕으로, 현장 중심의 경험을

통해 실질적 역량을 강화하는 체계적인 커리큘럼이 필요함. 평가 과정은 실질적인 직무 능력을 검증할 수 있는 방식으로 설계되어야 하며, 형식적 절차로 흐르지 않도록 객관성과 공정성을 확보해야 함

- 접근성 매니저의 활동이 안정적으로 이루어지기 위해서는 안정적인 예산 지원과 법적 의무화가 병행되어야 하며, 기존 직무와의 충돌을 방지하기 위한 명확한 직무 정의와 전략적 지원체계가 필요함
- 이러한 기반 위에서 접근성 매니저 제도가 자리 잡을 경우, 문화예술 분야 전반에서 접근성 증진의 핵심 역할을 수행할 것으로 기대됨

3. 문화기관 종사자 대상 설문조사 결과

- 이번 설문조사에서는 공연장, 박물관, 미술관 등 문화기관 종사자를 대상으로 현재 문화예술 현장에서의 접근성 실태와 접근성 매니저 도입에 대한 수요를 파악하고자 설계되었음
- 현장에서의 접근성 매니저의 역할과 필요성을 보다 명확히 이해하고 향후 제도적 지원과 양성과정 설계를 위한 실질적인 방향성을 도출하는 데 목적이 있음

1. 현재의 접근성 경험과 인지 현황 파악 - 문화기관 종사자들의 접근성 관련 경험 유무와 접근성에 대한 인지 수준을 확인, 지난 1년간 접근성 경험이 있는지, 2023년 문화예술진흥법 시행령 개정에 대한 인지가 있는지 파악하고자 함

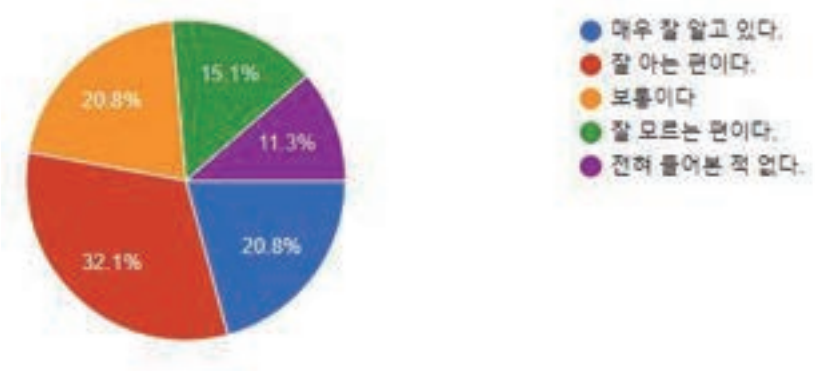
2. 접근성 매니저 고용과 직급에 대한 수요 파악 - 접근성 매니저가 도입되기 위한 접근성 매니저의 수요를 파악하고 문화기관 내에서 효과적으로 활동하기 위해 요구되는 조직 내 역할과 직급에 대한 의견을 수렴. 접근성 매니저의 내부 상주, 외부 초빙 등 이상적 고용 구조를 파악하고자 함

3. 접근성 매니저 양성 과정 수요 조사 - 접근성 매니저 양성 과정이 도입될 경우 실제로 참여할 의향이 있는지와 양성 과정 도입의 필요성, 구체적인 커리큘럼의 방향성을 확인하고자 함. 기획, 교육, 기술지원이라는 직무별로 양성 과정의 수요를 조사하고 필요로 하는 접근서 향상 분야를 확인, 양성 과정 참여 의향과 함께 입문자 과정과 전문가 과정으로 나뉜 커리큘럼에 대한 선호도를 조사하여 교육 체계를 설계하는 데 도움을 주고자 함

- 궁극적으로 이 설문조사를 통해 문화기관에서 접근성 매니저 도입의 필요성과 현황, 필요한 제도적 기반을 파악하고, 접근성 매니저 양성과정의 실질적인 필요와 수요, 커리큘럼의 방향성을 확인하는 데 목적이 있음

현재 접근성 경험과 인지 유무

| 그림 4-12 | 설문조사 결과: 현재 접근성 경험과 인지 유무



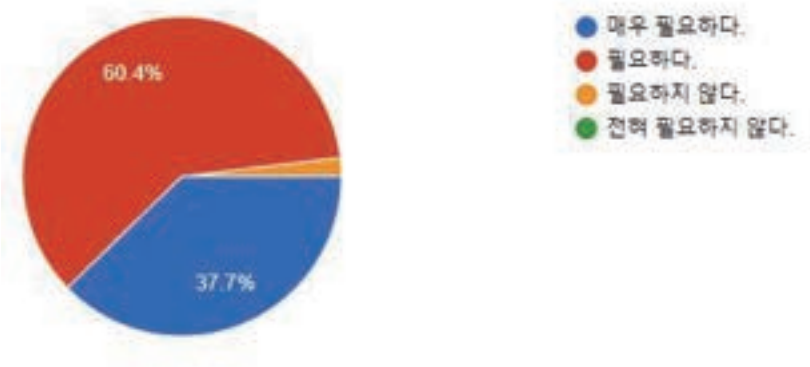
- '2-1) 접근성 전시, 공연, 교육이란 장애 당사자를 대상으로 하거나 장애예술인이 참여하거나 장애를 주제로 하는 전시, 공연, 교육을 의미합니다. 귀하는 지난 1년간 접근성과 관련된 업무를 경험해 보신 적이 있으신가요?'에서 설문 응답자 53명 중 46명이 접근성과 관련된 전시, 공연, 교육 등 업무를 경험한 적 있다고 답변(86.8%). 이는 문화기관 종사자들 사이에서 접근성 관련 활동이 이미 상당히 진행되고 있음을 보여줌
  - 주요 경험 종류로는 무장애예술, 배리어프리 등 관람 지원: 32명 (69.6%), 장애인 및 비장애인 대상 문화예술교육: 20명 (43.5%), 전시 관람 접근성 개선: 15명 (32.6%), 장애예술인과의 기획 및 창작: 11명 (23.9%), 복지관·특수학교와의 협업으로 관객 유치: 10명 (21.7%)으로 파악됨
  - 응답자 다수가 관람 지원과 문화예술교육 같은 향유 관련 업무에서 접근성을 경험한 반면, 장애예술인과의 협업이나 창작 지원처럼 창작 중심 업무에서의 접근성 경험은 상대적으로 적은 것으로 나타남. 이는 현재 문화기관의 접근성 활동이 관객 향유 지원에 집중되고 있음을 시사함

- '3-1) 귀하께서는 2023년 12월 21일 문화예술진흥법 시행령 개정을 통해 국·공립 공연장 및 전시장에서 연 1회 이상 장애예술인 공연 및 전시 개최 의무를 명문화하였음을 알고 계십니까?'에서 매우 잘 알고 있다: 11명 (20.8%), 잘 아는 편이다: 17명 (32.1%), 보통이다: 11명 (20.8%), 잘 모르는 편이다: 8명 (15.1%), 전혀 들어본 적 없다: 6명 (11.3%)로 나타남
  - 문화예술진흥법 시행령 개정이 응답자의 53%에게는 어느 정도 인지되고 있지만, 약 26%는 관련 내용을 잘 모르거나 전혀 들어본 적이 없는 것으로 나타남. 법령 개정 자체가 널리 알려지지 않았거나, 법적 근거가 종사자들의 실무에 직접적인 영향을 끼치지 못했을 가능성을 암시함
  - '3-2) 귀하의 직무에 문화예술진흥법 시행령 개정으로 인해 이루어진 변화가 있다면, 그것이 무엇인지 답변해주세요. (복수 선택 가능)'에서 개인적 인식 증대: 30명 (56.6%), 관련 교육 시행: 26명 (49.1%), 추가적인 업무분장: 23명 (43.4%), 장애예술인과의 협업 증가: 14명 (26.4%), 변화 없음: 7명 (13.2%)으로 집계됨. 법령 개정으로 인해 직접적인 변화보다는 개인적 차원의 인식 증대가 가장 크게 나타났으며, 교육 기회 증가도 주목할 만한 변화로 나타남. 그러나 법령 개정에 따른 구체적인 협업 경험이나 장애인 관객 증가와 같은 실질적 변화는 상대적으로 낮은 응답 비율을 기록함

- 응답자의 접근성 관련 경험은 상당히 보편적이지만, 법령의 인지도와 영향력은 제한적으로 보임. 이는 법령 개정의 직접적인 강제성이 부족한 상황에서, 접근성 활동이 현장의 실무자들에 의해 자율적으로 이루어지고 있음을 시사함
  - 응답자 대부분이 접근성 관련 업무를 경험했지만, 이는 법령의 효과라기보다는 기관 내부의 자발적 노력이나 장애 관련 인식 제고 활동에 기인했을 가능성이 있음. 법령에 대한 홍보와 더불어, 실질적이고 강제적인 제도적 지원이 마련되어야 현재 자율적으로 이루어지는 접근성 활동이 더 체계화될 수 있음을 시사

접근성 매니저의 고용 형태와 직급

| 그림 4-13 | 설문조사 결과: 접근성 매니저의 고용 형태와 직급



- '4-1) 현재 접근성 매니저의 직무가 귀하의 기관 및 시설에 필요하다고 생각하십니까?'에서 접근성 매니저 직무에 대해 98%의 응답자가 필요하다고 응답(매우 필요 20명, 필요 32명). 이는 접근성 매니저의 역할이 문화기관에서 점차 필수적인 직무로 인식되고 있음을 보여줌
  - '4-2) 접근성 매니저 직무가 귀하의 기관 및 시설에 도입된다고 할 때, 가장 큰 어려움은 무엇이라고 생각하십니까?'에서 도입의 어려움으로 정규직 채용의 어려움(19명, 35.8%)과 고정적인 접근성 업무 부족(14명, 26.4%)으로 나타남. 기관 내외의 접근성 인식 부족(9명, 17%)과 보여주기식 사업에 대한 우려(6명, 11.3%)도 일부 응답자들에게 중요한 문제로 지적됨
  - 접근성 매니저에 대한 수요는 높지만, 인력 감축 추세와 고용 구조의 제약으로 인해 정규직 채용이 현실적으로 어려우며 고정적인 접근성 업무의 부족에 대한 우려가 큼. 이는 접근성 매니저 직무의 안정성을 확보하기 위한 제도적 지원이 필요함을 의미함

- '5-1) 귀하가 생각하는 귀하의 기관에서 '이상적인' 접근성 매니저의 활동 형태는 무엇이라고 생각하십니까?'에서 접근성 관리자(접근성 책임자 역할) 임명이 23명(43.4%) 접근성 담당 팀 구성이 23명(43.4%)으로 응답함. 외부에서 초빙하는 형식은 7명(13.2%)만 응답함. 반대로 '5-2) 귀하가 생각하는 귀하의 기관에서 '현실적인' 접근성 매니저의 활동 형태는 무엇이라고 생각하십니까?'에서는 외부 접근성 팀 혹은 매니저 단독 초빙이 20명(37.8%), 내부 접근성 팀 혹은 접근성 매니저 상주가 33명(62.2%)으로 나타남

- 또한 접근성 매니저의 이상적인 직급으로는 중간 관리자(28명, 52.8%), 고위 관리자(9명, 17%)로 절반 이상이 응답하였지만, 현실적인 직급으로는 실무자가 압도적으로 높았음(44명, 83%)
- 응답자들은 기관 내부에서 접근성 매니저가 독립적인 팀 혹은 개인으로 운영되는 것을 가장 이상적이라고 보았으나, 현실적으로는 외부 초빙과 실무자 수준에서의 역할 수행이 더 가능성이 높은 것으로 보고 있음. 이는 접근성 매니저 직무가 아직 기관 내 핵심적인 전략적 직책으로 자리 잡지 못했음을 보여줌

- '7. 접근성 매니저의 고용 형태에 관한 질문입니다. 접근성 매니저는 어디에 소속되어 활동하는 것이 제일 바람직하다고 생각하십니까?'에서 또한 국공립 문화예술 기관 및 시설 내 상주를 선호(35명, 66%)했으며 외부 초빙, 한국장애인문화예술원 소속 파견(13명, 24.5%)이 뒤를 이음. 독립 단체 및 프리랜서 활동은 낮은 선호(5명, 9.4%)를 보임
  - 응답자들은 문화기관 내 상주형 고용을 선호하며, 외부 초빙은 제한적인 필요에 국한된 것으로 보임. 이는 접근성 매니저가 기관 내에서 문화적 변화를 이끌기 위해서는 장기적이고 지속적인 고용이 필요함을 시사함
  - '8-4) 현재 귀하가 근무하고 계신 기관에서는 연 몇 회 정도 접근성 매니저의 전문성 있는 역할이 필요하다고 생각하십니까?'에서도 상시적으로 필요함이 20명(37.7%), 4-6회가 16명(30.2%)으로 과반이 넘는 인원이 접근성 매니저가 지속적으로 기관 내에 상주하였으면 좋겠다는 의견이 강함

- 접근성 매니저에 대한 수요는 높지만, 정규직 채용과 고정적인 업무 확보가 주요 장애 요인으로 예상하고 있음. 상주형 접근성 매니저 선호하며 시설 내 상주가 이상적이나, 외부 초빙이 현실적인 대안으로 고려됨. 접근성 매니저의 직무가 이상적으로는 중간 관리자의 역할이 필요하나, 실무자 수준의 직무 수행이 현실적으로 더 많을 것으로 예상됨

- 향후 정책과 제도 설계에서 이러한 현실적 제약을 고려하여 시설 내 상주형 모델 확산과 포괄적 직무 설계를 통해 접근성 매니저의 역할이 자리 잡을 수 있도록 지원이 필요한 것으로 보임

접근성 매니저 양성 과정의 수요와 방향성

| 그림 4-14 | 설문조사 결과: 접근성 매니저 양성 과정의 수요와 방향성



- '6. 접근성 매니저로서 필수적인 자질은 접근성에 대한 관심, 태도, 의지를 갖추는 것이라고 할 수 있습니다. 이를 기본으로 하고 있다고 할 때, 접근성 매니저 후보로서 가장 적합한 사람은 누구라고

생각하십니까?'에서 응답자의 25명(47.2%)이 접근성 감수성을 갖추고 이를 실현하려는 의지가 있는 사람이 가장 적합하다고 응답, 이는 접근성에 대한 기본 태도가 중요하게 여겨지고 있음을 나타냄. 특수교육이나 장애 관련 전문성을 가진 사람이 22명(41.5%)으로 뒤를 이으며, 장애에 대한 전문 지식과 감각적 이해가 필요하다는 점을 강조함

- 문화기관 종사자를 대상으로 한 설문임에도 불구하고 예술 관련 전문성을 가진 응답은 11.3%로 상대적으로 낮았는데, 이는 접근성 매니저가 장애 관련 지식과 태도를 중심으로 한 역할을 수행해야 한다는 인식을 반영한 것으로 보임. 장애 관련 혹은 예술 관련 전문성보다 접근성에 대한 기본 태도를 더 중요시 한다는 것을 보았을 때, 응답자들 본인이 접근성 매니저의 후보로서 활동하고 싶다는 의지도 엿볼 수 있음

- '9. 체계적인 커리큘럼을 갖춘 접근성 매니저 양성 과정이 문화예술 현장에서 얼마나 필요한 상황이라고 생각하십니까?'에서 응답자의 약 94.3%가 접근성 매니저 양성 과정이 필요하다고 응답(매우 필요하다: 56.6%, 어느 정도 필요하다: 37.7%). 이는 양성 과정이 문화예술 현장에서 필수적이며, 체계적 교육의 부재를 해소해야 한다는 요구를 보여줌
  - 또한 '10. 귀하께서는 이러한 접근성 매니저 양성 과정이 도입될 경우, 참여하실 의향이 있습니까?'에서 응답자의 90.6%(48명)가 양성 과정에 참여할 의향을 나타냄. 이는 단순히 필요성을 느끼는 수준을 넘어, 직접 교육을 받고자 하는 강한 의지가 있음을 나타냄. 접근성 매니저 양성 과정에 대한 수요가 매우 높음을 알 수 있음

- '11. 접근성 매니저 양성과정을 '입문자 과정'과 '전문가 과정'이라는 투 트랙으로 나누어 구성하여 진행한다고 한다면, 귀하께서 참여하고 싶은 과정은 무엇인가요?'에서 응답자의 68.8%(33명)이 입문 과정을 거쳐 전문가 과정으로 이어지는 교육을 선호했으며 응답자의 22.9%(11명)가 입문자 과정에 참여하고 싶다고 응답. 이는 단계적 학습 과정을 통해 접근성 매니저로서의 역량을 쌓아가고자 하는 의지를 보여줌. 입문 과정을 건너뛰고 전문가 과정에만 참여하겠다는 응답(4명, 8.3%)은 상대적으로 적어, 접근성 감수성을 선호하고 의지만 있다면 누구나 접근성 매니저 양성과정의 기회를 주어야 한다는 응답자들의 성향을 확인할 수 있음

- 종합적으로 접근성 매니저 양성과정의 94.3%의 필요성 응답과 90.6%의 참여 의향 응답은 문화기관 내 접근성 매니저 양성 과정이 절실히 필요하며, 적극적인 교육 프로그램 개발이 요구된다는 점을 명확히 보여줌

- 접근성 감수성을 가진 사람에게 기회를 주어야 한다는 응답(41,5%)과 직접 교육에 참여하고자 하는 응답(90.6%), 입문자 과정과 전문가 과정을 연계한 2단계 학습 모델을 선호하는 응답(68.8%)은 응답자 본인이 접근성 매니저가 되겠다는 강한 의지를 보여줌. 이는 접근성 매니저가 문화예술 현장에서 현직 종사자들 즉 응답자들에 의해 수행되기를 바라는 기대를 담고 있음

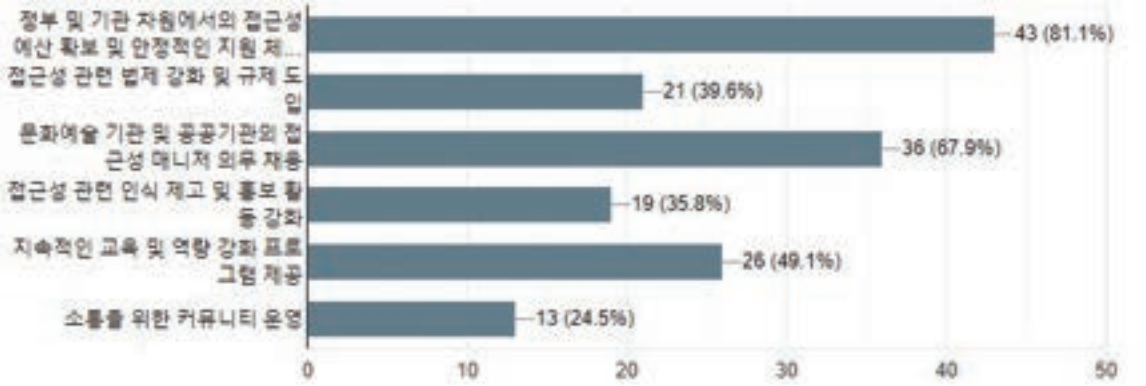
접근성 증진을 위해 해결해야 할 과제

- '14, 접근성 매니저의 전국적 배치를 위한 효과적인 방안은 무엇이라고 생각하십니까?'에서

공공문화시설/기관 및 행사에 접근성 매니저 배치를 의무화 26명(52%), 비수도권 지역에 접근성 관련 인프라와 자원 확충 11명(22%), 비수도권 지역에서 접근성 매니저 양성 프로그램 활성화 7명(14%), 비수도권 지역의 문화예술 시설에 대한 접근성 관련 법적 의무 강화 6명(12%), 비수도권 지역에서 활동하는 접근성 매니저에 대한 추가 혜택 제공 3명(6%)으로 응답이 나타남

- 접근성 매니저 배치를 법적으로 의무화(52%)하는 것이 가장 효과적인 방안으로 꼽혀, 정부와 지자체의 강력한 정책적 개입이 필요함을 나타냄. 접근성 매니저의 활성화를 위해서는 양성 프로그램 활성화(14%)와 법적 의무 강화(12%) 보다는 배치 자체가 더 시급한 과제로 여겨짐

| 그림 4-15 | 설문조사 결과: 접근성 증진을 위해 해결해야 할 과제



- '12. 접근성 매니저 활동 활성화를 위한 방안'에서 접근성 예산 확보 및 안정적인 지원 체계 구축 43명(81%), 문화예술 기관 및 공공기관의 접근성 매니저 의무 채용 36명(68%), 지속적인 교육 및 역량 강화 프로그램 제공 26명(49%), 접근성 관련 법제 강화 및 규제 도입 21명(40%), 접근성 관련 인식 제고 및 홍보 활동 강화 19명(36%), 소통을 위한 커뮤니티 운영 13명(25%)으로 응답이 나타남
  - 안정적인 예산 지원체계 구축(81%)이 가장 중요한 과제로 꼽힘. 이는 접근성 매니저 활동에서 재정적 안정이 필수적임을 보여줌
  - 의무 채용 제도 도입(68%) 또한 접근성 매니저 활동을 법적으로 강제해야 한다는 인식을 반영하고 있음.
  - 교육 및 역량 강화 프로그램 제공(49%)을 통해 응답자의 절반 가까이가 교육 프로그램에 대한 수요가 있음을 확인할 수 있음
  - 법제 강화(40%)와 인식 제고(36%)를 통한 접근성 매니저의 법적, 사회적 기반 강화도 중요한 것임을 나타내고 있음

- 수도권 중심 문제 해결을 위한 법적·정책적 개입이 필요하다는 것으로 보임. 접근성 매니저 배치를 공공문화시설과 행사에 의무화하는 강력한 법적 조치가 필요하여, 지역별로 접근성 관련 인프라를 확충하고, 비수도권 지역의 필요성을 인식시키는 방안 마련이 중요하다고 여겨짐

- 안정적 재정 지원과 고용 의무화 또한 중요한 것으로 여겨짐 접근성 매니저 활동의 지속성을 보장하기 위해 안정적인 예산 지원(81%)과 의무 채용 제도(68%)가 핵심 과제로 제시됨. 예산 부족으로 인한 정책 실행의 비효율성을 줄이기 위해 장기적이고 체계적인 재정 계획이 요구됨

‘문화기관 종사자 대상’ 설문조사 결과 요약

- 접근성 활동이 자율적으로 활발히 이루어지고 있으나, 법령의 인지도가 낮고 구체적인 제도적 지원이 부족함. 접근성 매니저가 조직 내에서 제도적으로 자리 잡을 수 있도록 법적 강제성과 정책적 지원이 필요함

- 접근성 매니저의 수요는 높지만, 고정적 업무 부족과 정규직 채용의 어려움이 주요 과제로 지적됨. 안정적인 고용 환경과 포괄적 직무 설계를 통해 접근성 매니저의 역할을 강화할 필요가 있음

- 입문자와 전문가 과정을 연계한 2단계 학습 모델을 통해 감수성과 전문성을 겸비한 접근성 매니저를 양성해야 함. 특히 현장 종사자의 참여 의지가 높으므로, 이들을 중심으로 한 실질적이고 실무 기반의 교육 체계가 요구됨

- 응답자들은 관리직의 상주형 접근성 매니저를 선호하며, 외부 초빙은 보완적 대안으로 여김. 접근성 매니저가 기관 내에서 지속적이고 장기적으로 활동하며 문화적 변화를 이끌어야 한다는 기대를 반영한 결과로 법적, 제도적 지원이 필요함과 동시에 접근성에 대한 인식개선이 중요하다는 것을 나타냄

- 설문 결과를 보면 접근성 매니저에 대한 높은 수요와 양성 과정 참여 의지는 단기적인 도입뿐만 아니라 지속 가능한 접근성 향상에 대한 가능성을 시사함. 접근성을 단지 특정 인력의 업무로 국한하지 않고, 모든 종사자가 접근성 매니저의 마인드를 공유하고 실천하는 방향으로 확장할 여지를 엿볼 수 있음
  - 설문 결과에서 47.2%가 접근성 감수성을 가장 중요한 자질로 꼽았다는 점은, 접근성 매니저가 아닌 일반 종사자들도 접근성 마인드를 내재화할 필요성을 느끼고 있음을 보여줌. 접근성을 특정 직무로 국한하지 않고 조직 전체의 문화로 자리 잡아야 한다는 본 연구의 접근성에 대한 정의와 일맥상통함
  - 응답자 다수가 상주형 접근성 매니저를 선호하며, 접근성 매니저가 현장에서 꾸준히 활동할 것을 기대하고 있음. 이는 접근성을 일회성 사업이 아닌, 장기적이고 체계적인 문화적 변화의 일부로 받아들이고 있음을 보여주며 응답자들이 접근성 매니저 양성 과정에 높은 참여 의지를 나타낸 점은, 현장의 많은 종사자가 스스로 접근성 향상에 기여하고자 한다는 의지를 보여줌
  - 단계적 학습 모델을 선호하는 경향은 접근성이 단순히 직무 교육이 아니라, 접근성이라는 개념 자체가 지속적으로 갱신되고 실천되어야 하는 하나의 과정으로 인식될 수 있는 가능성을 시사함

- 설문 결과에서 47.2%가 접근성 감수성을 가장 중요한 자질로 꼽았다는 점은, 접근성 매니저가 아닌 일반 종사자들도 접근성 마인드를 내재화할 필요성을 느끼고 있음을 보여줌. 접근성을 특정 직무로 국한하지 않고 조직 전체의 문화로 자리해야 한다는 본 연구의 접근성에 대한 정의와 일맥상통함

- 설문 결과는 접근성 매니저 도입과 교육이 단기적 목표를 넘어 문화적 변화와 지속가능성을 이끄는 긍정적 가능성을 보여주며, 이를 기반으로 모두가 접근성 매니저 마인드를 갖추는 방향으로 발전시킬 수 있는 계기가 될 수 있음을 보여줌. 현장 종사자들이 접근성에 대한 적극적인 태도를 보여준 만큼, 이를 제도적 지원과 교육 프로그램으로 연결하여 지속 가능한 접근성을 강화할 필요가 있음

제5절 소결

접근성 매니지먼트 관련 법·제도적 기반 강화 필요

- 문화예술 현장에서 접근성 매니지먼트 고려는 장애인을 포함한 모든 이의 창작과 향유를 보장하기 위해 필수적임. 그러나 여전히 문체부의 접근성 관련 정책이 도입 단계에 머물러 있으며, 특히 이를 관리하는 전문인력인 접근성 매니저에 대한 체계가 미흡한 현실임
- 모두예술극장에서 접근성 매니저를 채용하며 선도적 사례가 등장했지만, 법적·제도적 기반이 부재하여 직무가 일관되지 않게 적용되는 문제점이 있으며, 권한은 없이 과중한 업무만 부여된다는 현장의 목소리가 퍼져 나오고 있음. 따라서 해외의 사례처럼 접근성 매니저의 권한을 명확히 하고, 이를 지원할 수 있는 법적 및 정책적 근거를 강화해야 할 것임
- 더불어 장애예술인의 창작 활동과 문화예술 접근성을 확대하기 위해 전문인력을 체계적으로 양성할 필요가 있음. 이를 위해 문화예술 교육과정에 접근성 매니지먼트 관련 교육을 포함하고, 접근성 매니저를 양성하는 기관 및 프로그램을 확충할 필요가 있음

지역에서의 접근성 매니지먼트 논의 활성화 필요

- 현재 수도권을 중심으로 접근성 매니지먼트와 관련된 논의가 활발히 진행되고 있지만, 지역 단위에서는 이러한 논의가 초기 단계에 머물러 있는 상황임. 앞서 완주문화재단과 같은 일부 사례를 살펴보았지만, 이외 대부분 지역에서는 접근성 관련 정책 및 제도가 부족하고, 접근성 매니지먼트에 대한 인식조차 형성되지 않은 실정으로 파악됨
- 특히 조례를 통해 확인할 수 있었는바 접근성 관련 전문인력에 관한 논의는 몇몇 지역을 제외하면 거의 찾아보기 힘들었음. 이는 지역 내 공공기관과 민간 단체들이 접근성을 체계적으로 논의하고 실천할 수 있는 환경과 네트워크가 미비하다는 것을 의미하며, 수도권과 지역 간 접근성 격차가 발생하고 있다고도 볼 수 있음
- 한편, 「문화예술진흥법」 시행령 개정으로 인하여 전국 문화예술 관련 국공립기관에서 연 1회 이상 장애예술 공연 및 전시 개최가 명문화되면서 관심은 점차 생기는 것으로 보이지만 구체적인 실천 방안이 마련되어 있지 않아 지역의 현장에서는 볼멘소리가 나오는 실정임
- 이에 지방자치단체별로 접근성 매니지먼트 관련 조례를 제정하고, 이를 실행할 수 있는 체계를 마련하는 것이 선제적으로 필요할 것임
- 또한, 장문원과 같은 전문 기관에서 지역의 문화예술 기관과 소통 체계를 마련하여 실질적으로 제도가

정착되는 데 필요한 도움을 줄 수 있을 것임. 또한 타지역과의 교류할 수 있는 네트워크 플랫폼을 구축해 접근성 매니지먼트와 관련된 정보 공유 및 협력 체계를 강화할 수 있도록 지원할 수 있을 것임

- 지역에서는 정기적인 포럼, 워크숍, 세미나를 개최하여 지역에서의 접근성 인식 제고 및 실천 방안을 자체적으로 논의할 필요가 있을 것임

지속가능한 예산 확보 필요

- 접근성 매니지먼트의 실효성을 높이기 위해서는 예산 지원이 필수적임. FGI를 통해 특히 예산의 한계로 인해 민간 단체들이 접근성 매니저를 채용하기 어려운 현실이 지적되었으며, 별도의 예산 항목 마련이 필요하다고 언급되었음

- 기관뿐만 아니라 민간단체들이 접근성을 고려할 수 있도록 재정 지원 체계를 마련하고, 지속 가능한 운영 기금을 확보하는 것이 중요함. 공공과 민간 영역 모두에서 포괄적이고 지속가능한 접근성을 실현하고, 장애인과 비장애인이 함께 문화예술을 향유할 수 있는 포용적 환경이 구축되기 위해서는 현실적인 문제를 간과해서는 안 될 것임

접근성 관련 인식 개선과 협력의 필요성

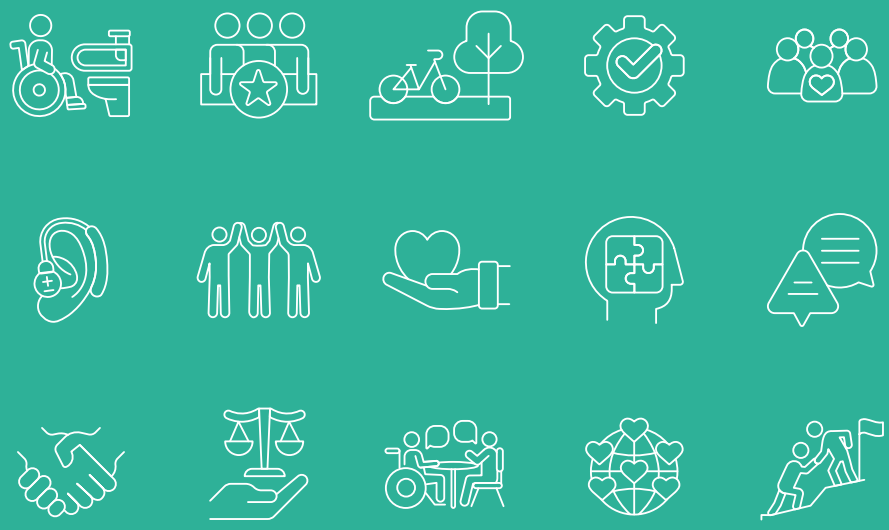
- 문화예술 현장에서 장애인을 포함한 모두의 접근성을 보장하기 위해서는 창작자, 향유자, 기관 등 다각적 주체 간의 협력이 필수적임. 창작자는 작품을 기획하고 제작할 때부터 접근성을 고려해야 하며, 향유자는 장애인과 비장애인이 함께 문화예술을 누리는 경험을 통해 상호 이해를 증진할 수 있음. 또한, 문화기관들은 접근성 매니지먼트를 일시적인 유행이 아니라 기관의 미션과 비전 차원에서 체계적으로 도입하고 실현할 수 있는 시스템을 마련해야 함

- 이러한 협력은 단순한 물리적 접근성 보장에 그치지 않고, 문화예술 생태계 전체에서의 포용적 태도를 정착시키는 데 역할을 하므로 중요함. 그러나 이러한 인식과 태도가 부족한 실정이라는 점이 현황분석의 다층적 국면에서 지속적으로 확인됨. 특히, 접근성을 실현하기 위해서는 '태도'가 가장 핵심적 요소로 지적되고 있음. 접근성을 단순한 의무가 아닌, 문화적 권리로 이해하는 인식 전환을 위해 장애 감수성 교육과 접근성 인식 개선 교육이 확대되어야 함

- 접근성 매니저는 단순히 접근성 관련 기술적 지원을 수행하는 데 그치지 않고, 능동적으로 접근성 프로젝트를 기획하고, 인식개선 활동을 상시적으로 진행하는 등 대전환의 시대 문화정책을 이끌어나가는 핵심적인 역할을 감당해 나가야 할 것임

V

접근성 매니저 직무 분석



제5장 접근성 매니저 직무 분석

제1절 접근성 매니저 직무 분석 프레임워크

1. 접근성 매니저 직무 분석의 배경 및 목적

- 접근성을 관리하는 전문인력에 대한 요구로 '접근성 매니저'가 탄생하였으며, 이와 관련한 논의가 줄지어 이어지고 있지만 접근성 매니저를 지칭하는 용어의 혼재, 법·제도 구축 미비 등으로 현장에선 여전히 혼란을 겪고 있음
- 접근성 매니저 관련 논의가 일회성이 아니라 지속하여 이어져 제대로 정착하기 위해서는 현 단계에서 접근성 매니저가 어떤 업무를 수행하는 인력인지 규정할 필요가 있음

2. 접근성 매니저 직무 분석의 방법

- 이번 장에서는 앞에서 진행한 '해외사례' 분석 및 '국내 현황' 분석의 결과를 종합하여 접근성 매니저의 직무에 대한 구체적인 분석을 실행하고자 하는바, 이를 위해 사용할 직무 관련 용어에 대한 선이해가 요구됨
- 국제노동기구(ILO)에서 개발한 국제표준직업분류(ISCO-08)에서는 직업(Occupation)을 '주요 작업과 책무(tasks and duties)가 매우 높은 유사성을 지닌 직무의 집합'라 정의하였으며, 여기서 직무(job)란 '자영업을 포함하여 특정한 고용주를 위해 개별 종사자가 수행하거나, 또는 수행해야 할 일련의 작업과 책무(tasks and duties)'로 풀이되고 있음[114]
- 직무 분석을 위해 직무의 구조를 살펴보면, 하나의 직업은 하나 혹은 두 개 이상의 직무로 구성되며, 직무는 다시 책무(duty), 작업(task), 작업 요소(task element)로 구분되며, 이는 [그림5-1]과 같은 구조 체계를 이루고 있음
  - ILO의 구조 체계에 따르면, '직업-직무-책무-작업-작업요소'라는 다섯 단계로 구조가 이루어짐
  - 책무(duty): 공통의 목적이나 연관성을 지닌 작업(task)의 집합을 말하며, 직무를 수행하는 데 주가 되는 책임임
  - 작업(task): 한 개의 직무를 체계적인 방법에 따라 나눈 직무 분석의 가장 작은 단위로서 자체로 독립할 수도 있고, 측정이 가능한 행동의 범위임
  - 작업 요소(task element): 하나의 작업을 수행하는 데 필요한 행동, 단계, 혹은 의사결정을 말하며, 작업목록의 작업 요소는 작업수행자의 행동을 세부적으로 기술해 놓은 것으로, 각 작업 요소는 작업의 진행 단계를 보여줌[115]

114) International Labour Office. (2012). *International standard classification of occupations: ISCO-08* (p. 11). Geneva: ILO.

| 그림 5-1 | 직무 구조 체계



- 이러한 구조적 인식을 바탕으로, 본 연구에서는 직무 분석 방법으로 크게 ①문헌 연구, ②직무 관련 설문조사, ③현장 전문가(SME: Subject Matter Expert) FGI를 채택하였음
  - 이는 경영학의 직무 분석 기법 중 분석할 대상 직업에 관한 참고문헌 혹은 자료가 드물고, 그 분야의 많은 경험과 지식을 갖춘 사람이 거의 없을 때 효과적인 '최초분석법(New Analysis Method)' 방법론에 의거한 결정임

- '①문헌 연구'에서는 본 연구의 제3장에서 도출한 접근성 매니저 관련 해외사례 결과와 국내 보고서, 논문 등 선행연구를 분석하여 접근성 매니저의 직무모형을 도출함

- '②직무 관련 설문조사'는 본 연구의 제4장에서 살펴본 설문조사 분석 결과 중 접근성 매니저를 대상으로 한 설문조사 항목을 위주로 직무 분류의 타당성을 확인함

- '③현장 전문가 인터뷰'는 국내 문화예술 현장에서 활발히 활동하고 있는 접근성 매니저와 접근성 매니지먼트 관련 경험이 있는 전문가 7명을 대상으로 FGI를 실시하여 접근성 매니저 직무모형의 구체화 및 타당성을 확보하고자 하였음

| 표 5-1 | 직무 분석을 위한 연구 방법

연구 방법	분석 방법
문헌 연구	- 제3장 접근성 매니저 해외사례 분석 - 보고서, 논문 분석
직무 관련 설문조사	- 제4장 설문조사 결과 중 직무관련 내용분석 - 직무분류의 타당성 확보
SME FGI	- 국내 문화예술 현장에서 접근성 매니저로 활동하고 있는 전문가 인터뷰 - 접근성 매니저의 직무 분류, 정의, 책무와 작업을 도출해 직무모형 적정성 확보

115) "한국직업능력개발원. (2001). *직업교육훈련과정 개발을 위한 직무 분석. (p. 31~32).*"를 참고하여 재구성함

3. 접근성 매니저 직무 분석의 절차

- 위와 같은 방법론에 기반하고 있는 본 연구의 접근성 매니저 직무 분석은 아래와 같은 세 단계의 절차를 따라서 실행되었음

- 첫째, 접근성 매니저의 직무는 아직 국내에 명확하게 정의되지 않은 상태이므로 본 연구에서는 접근성 매니저 관련 해외사례를 귀납적으로 분석한 결과와 선행연구 문헌분석을 구조적으로 매핑(Mapping)하여 직무모형 초안을 작성하였음
  - 직무모형 초안은 직무의 정의, 책무, 작업을 작업가설적으로 도출하는 데 초점을 맞추었는바, 이러한 내용들은 국내에서 '접근성 매니저'란 호칭으로 불리는 전문가들이 현재 수행하고 있는 업무를 중심으로 작성하되 미래에 수행할 것으로 기대되는 역할도 포함하였음
  - 책무와 작업은 기존의 선행연구를 분석하여 326개 책무를 도출하였고, 작업은 책무별로 2~5개 수준으로 도출함

- 둘째, 설문조사는 20명의 접근성 매니지먼트 경험이 있는 전문가를 대상으로 진행하였는바, 설문조사에서는 접근성 매니저 직무의 분류 및 정의의 적절성을 검토하였음

- 셋째, 국내에서 접근성 매니징 또는 접근성 매니저 활동의 경험이 많은 전문가를 대상으로 FGI 조사에서 연구진에 의해 도출된 직무모형을 검증함. 7명의 전문가를 대상으로 직무모형의 직무 정의, 책무, 작업에 대한 타당성을 검토하였음

| 표 5-2 | 접근성 매니저 직무 분석 절차

단계	절차	방법	주요 수행업무
1단계	직무모형 개발	문헌 연구	- 직무 정의 도출 - 책무 도출 - 작업 도출
2단계	1차 직무 정의 검증	설문조사	- 직무 분류 및 정의 적절성 검증
3단계	2차 직무모형 검증	FGI	- 직무 정의 적절성 검증 - 책무 적절성 검증 - 작업 적절성 검증
4단계	직무기술서 도출	종합 서술	- 직무기술서 작성

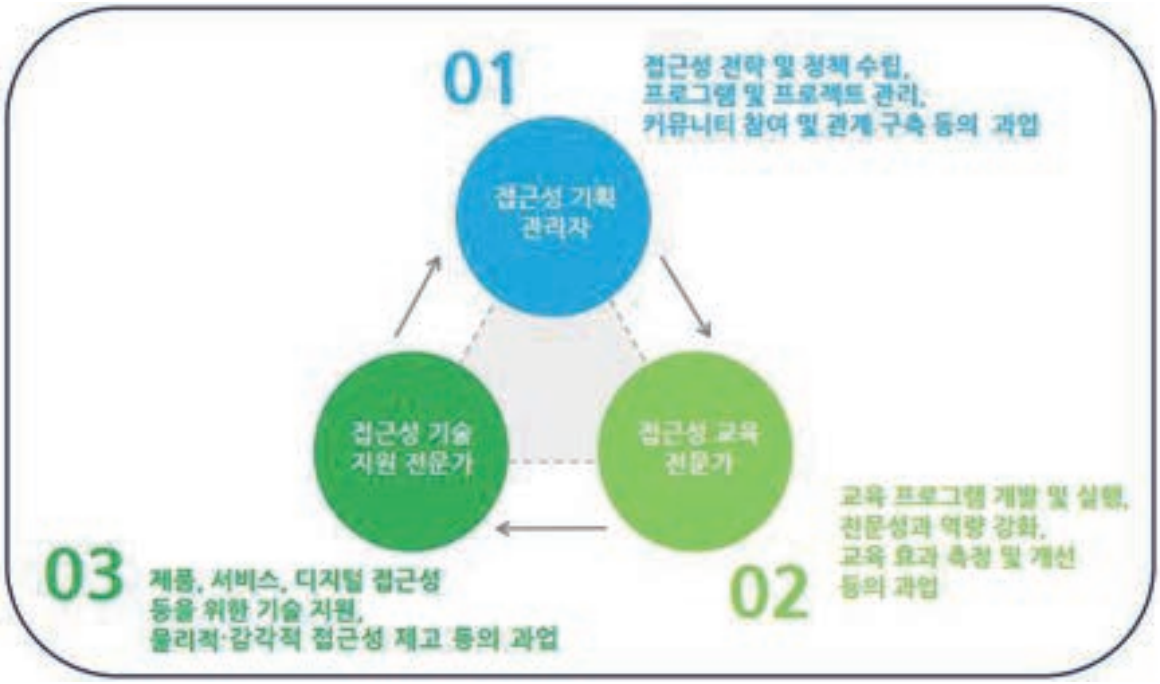
제2절 접근성 매니저 직무 모델 도출

1. 접근성 매니저 직무 및 직무 정의 도출

접근성 매니저의 세 가지 직무 도출

- 본 연구는 제3장에서 영국, 미국, 프랑스 등 법·제도적 기반을 바탕으로 한 접근성 매니저 관련 해외사례를 다층적으로 살펴본 결과 접근성 매니저의 직무를 ①접근성 기획 관리, ②접근성 교육, ③접근성 기술지원으로 분류함

| 그림 5-2 | 접근성 매니저의 세 가지 직무



- 이 세 직무는 각각 '창작'과 '향유' 영역을 모두 고려한 포괄적 접근과 조응하고 있으며, 해외에서는 이미 직무별 전문화가 이루어져 있어 직무의 고유성이 효과적으로 표현된다는 장점이 있음. 한편, 세 직무의 공통적 목표가 궁극적으로 접근성을 향상하고 실현하는 것이기에 서로 간 완전한 배타성을 담보하지 못하는 한계가 존재함

- 그럼에도 세 직무가 오래전부터 고민과 발전을 거듭해 온 수많은 해외사례를 귀납적으로 분석하여 나온 결과라는 점에서 그 의의가 있으며, 이에 현 단계에서 국내 접근성 매니저의 직무 분류 범주로 도입하는 것이 타당하다는 판단이 있었음

접근성 매니저의 세 가지 직무 정의 도출

- 접근성 매니저의 총체적인 직무 분석을 위해 앞서 도출한 세 가지 직무별로 직무 정의를 도출해야 하는바, 접근성 매니저의 직무 정의는 아래의 [표 5-3]과 같이 정리할 수 있음

| 표 5-3 | 접근성 매니저의 세 가지 직무 정의(안) 도출

직무명	직무 정의
접근성 기획 관리	장애인을 포함한 모두의 문화예술을 평등하게 경험할 수 있도록, 접근성 작품·행사·시설·서비스 전반의 접근성 전략을 기획하고 실행하며, 지속적인 점검 및 개선을 통해 접근권을 강화하는 일
접근성 교육	학습자, 기관, 지역 사회의 성장과 발전을 위하여 접근성 교육 수요 조사 및 분석 결과를 바탕으로 접근성 교육 프로그램을 설계하고, 그 운영 결과를 평가하는 일
접근성 기술지원	장애인을 포함한 모든 이용자의 문화예술 창작과 향유 접근성을 향상하기 위하여 다양한 접근성 기술을 발굴·도입·관리하며, 이를 효과적으로 활용할 수 있도록 전략을 기획하고 매개하는 일

2. 접근성 매니저 직무별 직무모형 도출

- 접근성 매니저 직무모형을 도출하기 위해 우선 기존 국내 보고서 및 논문 등 선행연구를 참고하여 책무(duty)와 작업(task) 형태로 재구성하였고, 제3장의 해외사례에서 제시하고 있는 접근성 관련 직무 분석 내용을 포함하여 총체적으로 구성함. 이에 접근성 매니저의 직무모형은 총 14개의 책무와 108개의 작업으로 구성되어 있었음

선행연구1. 〈문화시설별 접근성 가이드 – 총론편〉[116]

- 〈문화시설별 접근성 가이드 – 총론편〉에서는 대상의 다양성을 고려한 접근성 전담 부서의 역할과 장애인 접근성 매니저의 역할을 구분해서 제시하였으나, 본 연구에서는 이를 모두 접근성 매니저의 업무 영역으로 포함하였음

- 작업의 경우 여러 개의 작업이 독립성을 가지지 않고 여러 작업이 하나로 기술되어 있어 이를 행동 단위로 나누었고, 중복 작업을 고려하여 재구성한 결과 [표 5-4]와 같이 도출함

| 표 5-4 | 〈문화시설별 접근성 가이드 – 총론편〉의 접근성 매니저 직무

책무	작업				
A 시설의 물리적 접근성 관리	A-1 건물 내 휠체어 접근로 관리	A-2 점자블록 관리	A-3 장애인 화장실 관리	A-4 장애인 안내 시스템 구축	

116) 한국장애인문화예술원. (2024). *문화시설별 접근성 가이드: 총론편* (p. 66).

B 장애인을 위한 관람 서비스 개발 및 제공	B-1 청각 보조 장치 활용 계획	B-2 점자 안내서 개발 및 제공	B-3 촉각 지도 개발 및 제공	B-4 촉각투어 개발 및 제공	B-5 포용적 디자인 서비스 방안 마련
C 프로그램 및 이벤트의 접근성 보장	C-1 장애 유형을 고려한 이벤트 계획				
D 정보 제공 및 커뮤니케이션의 접근성 방안 마련	D-1 웹 접근성 콘텐츠 기획	D-2 매표소/정보데스크 운영 방안 마련			
E 접근성 및 장애 감수성에 대한 교육 및 훈련	E-1 내부 직원 교육	E-2 자원봉사자 대상 인식 교육	E-3 접근성 지원 방법 교육 프로그램 기획		
F 기관 내부 접근성 정책 개발 및 평가 기준/가이드 수립	F-1 접근성 가이드라인 수립	F-2 접근성 프로그램 평가	F-3 접근성 시설 평가	F-4 개선사항 도출	

선행연구2. 〈국립극단 장애와 연극 창작·제작 방향성 연구〉[117]

- 2020년, 재단법인 국립극단에서 발행한 〈국립극단 장애와 연극 창작·제작 방향성 연구〉에서 제시한 접근성 매니저 역할을 책무와 작업으로 재구성하면 다음 [표 5-5]와 같음

| 표 5-5 | 〈국립극단 장애와 연극 창작·제작 방향성 연구〉의 접근성 매니저 직무

책무	작업
배리어프리 프로덕션 및 장애연극 프로덕션 관리	- 장애예술가가 프로덕션 과정에서 특정한 요구사항이 있는지 확인 - 공연기획팀과 협력하여 임직원 및 프로덕션 참여자, 봉사자들의 인식 교육 개발 지원 - 각 프로덕션마다 배리어프리 프로덕션이 가능한 일정을 논의 및 일정 관리 - 홍보마케팅팀과 협력하여 정해진 배리어프리 프로덕션 일정을 각 장애 관련 파트너단체에 사전홍보 및 마케팅 - 배리어프리 프로덕션에 필요한 스텝 섭외 및 장비 예약 - 내부 직원들에게 각 프로덕션의 접근성 성과에 대해 보고 및 공유 - 공연이 끝난 후 피드백을 받기 위해 장애인 관객 및 예술가와 관계 구축 및 모니터링
장애인 관객 응대를 위한 관리	- 특별한 접근성이 필요한 장애인 관객 지원 - 홍보마케팅팀, 하우스팀과 함께 장애인 관객이 웹사이트 외에 유선전화로 예약가능 하도록 협조 요청 - 하우스매니저가 장애인 관객이 언제 공연을 관람하는지 파악하고 특별히 주의해야 할 사항이 있다면 이를 잘 숙지하고 시스템이 원활하게 작동할 수 있을지 확인 - 장애인 관객의 극장 방문에서 발생할 수 있는 문제를 파악하고 필요한 경우 - 관련 부서와 협력하여 절차를 조정 - 홍보마케팅팀과 협력하여 웹사이트의 접근성을 향상
시설적 접근성 개선	- 극장 건물의 긴급대피계획 및 안전 계획을 검토하고 장애인 관객 혹은 장애예술가에게도 적절한 대피 방법과 계획이 제공되도록 개선 - 극장의 좌석, 엘리베이터, 화장실, 장애인용 휠체어, 청각장애인용 헤드폰 등이 제대로 작동하는 지 확인 - 시설팀 및 기술팀에서 장애예술가와 작업 시 소통 보조 및 접근성 검토 - 기타 시설적 접근성 체크리스트를 파악하며 개선의 여지가 있는 부분 확인 및 보고

117) 재단법인 국립극단. (2020). *국립극단 장애와 연극 창작·제작 방향성 연구* (p. 43).

접근성 관련 전략계획 및 보고	- 해당 부서와 협력하에 극장의 접근성 실행계획(안) 수립 - 이미 접근성 실행계획(안)이 수립되어있다면 모니터링하고 TF팀 및 관련자들이 그에 상응하는 조치를 취하고 있는지 확인 - 극장의 중장기 및 단기전략수립 시 접근성 관련 항목 검토, 계획 및 보고 - 예술 감독 및 임원들과 직원들의 정기 장애 관련 교육 계획 - 관련 지역 사회 조직과 지속적인 파트너십 구축 지원

선행연구3. 〈2023 국내외 직업비교 분석을 통한 신직업연구〉[118]

- 한국고용정보원에서 2023년에 발표한 〈2023 국내외 직업비교 분석을 통한 신직업연구〉에는 접근성 매니저가 신직업으로서 페이지를 장식하였으며, 접근성 매니저가 수행하는 일을 6가지 직무로서 제시하였으나, 본 연구에서는 이를 '책무' 수준으로 한 단계 낮춰 재구성함

| 표 5-6 | 〈2023 국내외 직업비교 분석을 통한 신직업연구〉의 접근성 매니저 책무

책무
문화예술 프로젝트 전반의 장애인 접근 장벽(물리적, 감각적 접근성 등) 개선 방안 기획
접근가능한 문화예술 프로젝트 홍보전략 수립
접근가능한 문화예술 프로젝트 추진을 위한 인력 및 장비 예약
접근가능한 프로젝트 관련 교육 프로그램 운영
접근가능한 문화예술 프로젝트에 참여·관람하는 장애인 관람객의 안전관리
접근가능한 문화예술 프로젝트 컨설팅

접근성 매니저 책무 풀(pool)

- 선행연구들을 분석한 결과 책무가 한 단위를 이루지 않고 2개 이상으로 구성된 경우가 많았는바, 이런 경우 책무 단위를 한 단위씩 분리하였으며, 작업도 한눈에 파악이 가능하도록 아래와 같이 책무의 풀을 정리하였음

| 표 5-7 | 접근성 매니저 책무 풀

순번	책무	작업	출처
1	시설의 물리적 접근성 관리	• 건물 내 휠체어 접근로 관리 • 점자블록 관리 • 장애인 화장실 관리 • 장애인 안내 시스템 구축	한국장애인문화예술원

118) 한국고용정보원. (2023). *2023 국내외 직업비교 분석을 통한 신직업연구* (p. 317).

순번	책무	작업	출처
2	장애인을 위한 관람 서비스 개발 및 제공	• 청각 보조 장치 활용 계획 • 점자 안내서 개발 및 제공 • 촉각 지도 개발 및 제공 • 촉각투어 개발 및 제공 • 포용적 디자인 서비스 방안 마련	
3	프로그램 및 이벤트의 접근성 보장	• 장애 유형을 고려한 이벤트 계획	
4	정보 제공 및 커뮤니케이션의 접근성 방안 마련	• 웹 접근성 콘텐츠 기획 • 매표소/정보데스크 운영 방안 마련	
5	접근성 및 장애 감수성에 대한 교육 및 훈련	• 내부 직원 교육 • 자원봉사자 대상 인식 교육 • 접근성 지원 방법 교육 프로그램 기획	
6	기관 내부 접근성 정책 개발 및 평가 기준/가이드 수립	• 접근성 가이드라인 수립 • 접근성 프로그램 평가 • 접근성 시설 평가 • 개선사항 도출	
7	배리어프리 프로덕션 및 장애연극 프로덕션 관리	• 장애예술인 요구사항 확인 • 참여자 인식 교육 개발지원 • 배리어프리 프로덕션 일정 관리 • 장애관련 파트너단체에 사전홍보 및 마케팅 • 배리어프리 프로덕션에 필요한 스텝 섭외 • 배리어프리 프로덕션에 필요한 장비예약 • 접근성 성과 공유 • 장애예술인, 장애인 관객 대상 모니터링	국립극단
8	장애인 관객 응대를 위한 관리	• 예매 접근성 개선 • 장애인 관객 일정 파악 • 장애인 관객 이동 접근성 개선 • 웹사이트의 접근성 개선	
9	시설적 접근성 개선	• 시설 긴급대피계획 및 안전계획 검토 • 장애인에게 대피 방법, 계획 제공 • 극장의 시설(좌석, 엘리베이터, 화장실, 장애인용 휠체어, 청각장애인용 헤드폰 등) 작동 여부 확인 • 장애예술인 접근성 검토 • 장애예술인 소통 보조 • 시설적 접근성 체크리스트 확인 및 개선	
10	접근성 관련 전략계획 및 보고	• 극장 접근성 실행계획(안) 수립 • 실행계획(안) 모니터링 • 극장의 접근성 관련 전략 수립 및 검토 • 예술감독 및 임직원의 정기 장애 관련 교육계획 • 관련 지역사회 조직과 지속적인 파트너십 구축	
11	장애인 접근 장벽 개선 기획	-	한국고용정보원
12	홍보전략 수립	-	
13	인력 및 장비 예약	-	
14	교육 프로그램 운영	-	
15	장애인 관람객 안전관리	-	
16	컨설팅	-	
17	방문객 지원	• 장애인 방문객 문의 응답 • 지원 제공	영국 Accessibility Officer

순번	책무	작업	출처
18	접근성 서비스 운영	• 접근성 장비 및 서비스 관리 • 서비스 제공 조율	
19	정보 업데이트 및 관리	• 접근성 정보 업데이트 • 소셜 미디어를 통한 정보 공유	
20	직원 지원 및 교육	• 프런트 직원 교육 • 긴급 상황 대응 지침 제공	
21	데이터 수집 및 보고	• 서비스 이용 현황 및 피드백 수집 • 서비스 개선 활용	
22	시설 유지보수 협력	• 시설 팀과 협력하여 유지보수 지원 • 접근성 시설 상태 점검	
23	프로그램 및 프로젝트 개발	• 장애인 예술가 지원 프로그램 기획 • 워크숍, 전시회 조직	영국 Disability Arts Officer
24	예술가 지원 및 멘토링	• 자원, 네트워킹 기회 제공 • 작품 개발 지원	
25	펀딩 및 자금 조달	• 펀딩 기회 식별 및 신청 • 후원사 및 파트너십 구축	
26	홍보 및 마케팅	• 장애인 예술가와 작품 홍보 • 소셜 미디어 및 이벤트 활용	
27	연구 및 정책 개발	• 장애인 예술 동향 조사 • 정책 제안서 작성	
28	커뮤니티 참여 및 네트워킹	• 커뮤니티 내 네트워크 구축 • 정보 공유를 위한 행사 참여	
29	포용적 프로그램 기획 및 실행	• 포용적인 예술 프로그램 설계 • 워크숍, 클래스 운영	영국 Inclusive Arts Coordinator
30	교육 자료 개발	• 접근 가능한 교육 자료 개발 • 대체 형식의 자료 제공	
31	강사 및 예술가 관리	• 강사 모집 및 지원 • 접근성 지침 제공	
32	참여자 지원	• 프로그램 참여 지원 • 개인별 요구 사항 대응	
33	성과 평가 및 보고	• 프로그램 효과 평가 • 개선 방안 제시	
34	홍보 및 마케팅	• 프로그램 인지도 제고 • 커뮤니티 이벤트 활용	
35	행사 접근성 계획	• 이벤트의 접근성 요소 계획 • 자원 확보 및 실행	영국 Access Coordinator
36	접근성 서비스 일정 관리	• 서비스 제공자 일정 조율 • 계약 관리	
37	관객 커뮤니케이션	• 접근성 정보 전달 • 다양한 채널 활용	
38	좌석 배치 및 시설 준비	• 접근 가능한 좌석 배치 • 시설 준비 확인	
39	현장 운영 지원	• 서비스 원활한 제공 관리 • 문제 발생 시 대응	
40	피드백 수집 및 개선	• 관객 피드백 수집 • 서비스 개선 반영	
41	피드백 수집 및 개선	• 조직의 EDI 목표 설정 • 전략 및 계획 수립	영국 Equality, Diversity, and Inclusion (EDI) Manager
42	정책 개발 및 업데이트	• EDI 관련 정책 작성 • 법률 변경 반영	
43	데이터 수집 및 분석	• 다양성 데이터 수집 및 분석 • 개선 방안 제시	
44	교육 및 인식 제고	• 직원 대상 EDI 교육 • 워크숍 진행	
45	채용 및 인사 지원	• 다양성 고려한 채용 전략 수립	

순번	책무	작업	출처
		• 공정성 보장 지원	
46	내부 커뮤니케이션	• EDI 정보 공유 • 직원 의견 수렴	
47	외부 관계 관리	• 외부 기관과 협력 • 모범 사례 도입	
48	외부 관계 관리	• 시설 및 서비스 접근성 평가 • 개선 방안 제시	영국 Access Advisor
49	정책 및 절차 자문	• 접근성 정책 검토 및 개선 • 법률 준수 지침 제공	
50	교육 및 워크숍 제공	• 접근성 교육 실시 • 최신 기술 정보 공유	
51	프로젝트 참여	• 신규 프로젝트에 자문 제공 • 디자인 단계에서 접근성 고려	
52	보고서 작성	• 평가 결과 및 권고사항 보고 • 시정 조치 계획 수립	
53	기술 지원	• 보조 기술 도입 지원 • 디지털 접근성 표준 제공	
54	기술 지원	• 관객층 특성 및 장벽 조사 • 잠재 관객 니즈 분석	영국 Audience Development Manager
55	전략 수립 및 실행	• 관객 개발 전략 수립 • 접근성 개선 포함	
56	마케팅 및 홍보	• 포용적 마케팅 캠페인 실행 • 다양한 채널 활용	
57	프로그램 기획	• 다양한 관심사 반영 프로그램 • 커뮤니티와 협력	
58	파트너십 구축	• 지역 단체와 파트너십 • 공동 이벤트 기획	
59	성과 측정 및 보고	• 관객 참여 지표 모니터링 • 전략 효과 평가	
60	접근성 콘텐츠 제작	• 오디오 설명, 자막 제작 • 콘텐츠 품질 보장	영국 Access Producer
61	프로덕션 관리	• 제작 일정 및 예산 관리 • 팀과 협력하여 통합	
62	기술 혁신 및 적용	• 새로운 기술 도입 • 접근성 솔루션 개발	
63	품질 보증 및 테스트	• 콘텐츠 테스트 및 검증 • 피드백 수집 및 개선	
64	문서화 및 프로세스 개선	• 프로세스 문서화 • 효율성 제고 제안	
65	예산 관리	• 접근성 제작 예산 관리 • 비용 효율성 향상	
66	부서 리더십 및 전략 수립	• 부서 비전 및 목표 설정 • 실행 계획 수립	영국 Head of Access and Learning
67	프로그램 개발 및 감독	• 교육 프로그램 개발 • 접근성과 학습 통합	
68	팀 관리	• 직원 채용 및 교육 • 전문성 개발 지원	
69	예산 관리 및 펀딩 확보	• 부서 예산 관리 • 외부 펀딩 확보	
70	외부 관계 및 협력	• 교육 기관과 협력 • 네트워크 참여	
71	성과 평가 및 보고	• 프로그램 효과 평가 • 성과 지표 모니터링	
72	정책 개발	• 교육 및 접근성 정책 개발	

순번	책무	작업	출처
73	커뮤니티 참여 전략 수립	• 지역 사회 참여 강화 전략 • 소외 그룹 참여 촉진	영국 Community and Access Manager
74	프로그램 기획 및 실행	• 커뮤니티 맞춤 프로그램 기획 • 이동식 전시, 워크숍 조직	
75	파트너십 및 네트워크 구축	• 지역 단체와 협력 • 공동 프로젝트 추진	
76	자원봉사자 관리	• 자원봉사자 모집 및 교육 • 참여 확대 지원	
77	커뮤니케이션 및 홍보	• 다양한 채널로 소통 • 정보 공유 및 홍보	
78	평가 및 보고	• 프로그램 성과 평가 • 피드백 수집 및 개선	
79	자금 조달	• 펀딩 신청서 작성 • 후원자 관리	
80	전략 및 정책 수립	• 조직의 접근성 목표 설정 • 장기적 전략 및 계획 수립 • 법률(예: ADA) 준수 보장	미국 Accessibility Program Manager
81	프로그램 관리	• 접근성 개선 프로젝트 기획 및 실행 • 예산, 일정, 자원 관리	
82	교육 및 훈련	• 직원 대상 접근성 교육 프로그램 설계 • 워크숍 및 세미나 개최	
83	커뮤니티 참여 및 관계 구축	• 장애인 단체와 협력 • 피드백 수집 및 반영	
84	시설 및 서비스 평가	• 물리적 공간과 서비스의 접근성 평가 • 개선 방안 제시	
85	보고 및 평가	• 접근성 활동과 성과 측정 • 경영진 및 이해관계자에게 보고	
86	서비스 운영 관리	• 접근성 장비 및 서비스 관리(예: 보조 청취 장치, 자막 서비스) • 서비스 제공 일정 조율	미국 Accessibility Coordinator
87	방문객 지원	• 접근성 문의 응답 • 필요한 지원 제공	
88	이벤트 접근성 개선	• 이벤트의 접근성 요소 계획 및 실행 • 시설 점검 및 개선	
89	정보 제공	• 접근성 정보 업데이트 • 웹사이트 및 홍보 자료 관리	
90	직원 지원 및 교육	• 프런트 직원 교육 • 긴급 상황 대응 지침 제공	
91	데이터 수집 및 보고	• 서비스 이용 현황 및 방문객 피드백 수집 • 서비스 개선에 활용	
92	프로그램 개발 및 실행	• 장애인 예술 지원 프로그램 기획 • 워크숍, 전시회, 공연 조직	미국 Disability Arts Coordinator
93	예술가 지원 및 멘토링	• 자원 및 네트워킹 기회 제공 • 멘토링 및 전문성 개발 지원	
94	커뮤니티 참여 및 네트워킹	• 장애인 예술 커뮤니티 내 네트워크 구축 • 콘퍼런스, 포럼 참여	
95	펀딩 및 자금 조달	• 펀딩 기회 식별 및 신청 • 파트너십 및 후원사 구축	
96	홍보 및 마케팅	• 예술가와 작품 홍보 전략 개발 • 소셜 미디어 및 이벤트 활용	
97	연구 및 정책 개발	• 장애인 예술 동향 조사 • 정책 제안서 작성	
98	포용적 프로그램 기획 및 실행	• 포용적인 예술 프로그램 설계 • 워크숍, 클래스 운영	미국 Inclusive Programs

순번	책무	작업	출처
99	교육 자료 개발	• 접근 가능한 교육 자료 개발 • 대체 형식의 자료 제공(큰 글자, 점자, 오디오 등)	Coordinator
100	강사 및 예술가 관리	• 강사 모집 및 지원 • 접근성 지침 제공 및 교육	
101	참여자 지원	• 프로그램 참여에 필요한 지원 제공(교통, 보조인력 등) • 개인별 요구 사항 대응	
102	성과 평가 및 보고	• 프로그램 효과 평가 • 결과 보고 및 개선 방안 제시	
103	홍보 및 아웃리치	• 프로그램 인지도 제고 전략 수립 및 실행 • 커뮤니티 이벤트, 온라인 플랫폼 활용	
104	정책 자문	• 접근성 정책 검토 및 개선 제안 • 법률(예: ADA) 준수 지원	미국 Accessibility Consultant
105	접근성 평가 및 감사	• 시설, 서비스, 디지털 플랫폼 평가 • 개선 방안 제시	
106	교육 및 워크숍 제공	• 직원 및 경영진 대상 접근성 교육 실시 • 최신 접근성 트렌드 및 기술 공유	
107	프로젝트 참여	• 신규 프로젝트 접근성 자문 • 디자인 단계에서 지원	
108	보고서 작성	• 평가 결과 및 권고사항 보고 • 시정 조치 계획 수립	
109	기술 지원	• 보조 기술 도입 및 활용 지원 • 디지털 접근성 표준(WCAG 등) 제공	
110	커뮤니티 참여 전략 수립	• 지역 사회 참여 강화 전략 개발 • 소외된 그룹의 참여 촉진 이니셔티브 개발	미국 Community Engagement Manager
111	프로그램 기획 및 실행	• 커뮤니티 맞춤 프로그램 기획 • 아웃리치 이벤트, 워크숍 조직	
112	파트너십 및 네트워크 구축	• 지역 단체, 학교, 비영리 조직과 협력 • 공동 프로젝트 추진	
113	자원봉사자 관리	• 자원봉사자 모집, 교육, 관리 • 자원봉사자 참여를 통한 프로그램 확대	
114	커뮤니케이션 및 홍보	• 다양한 채널로 효과적인 소통 • 뉴스레터, 소셜 미디어, 지역 미디어 활용	
115	평가 및 보고	• 프로그램 성과 및 커뮤니티 영향력 평가 • 피드백 수집 및 개선 반영	
116	자금 조달	• 커뮤니티 및 접근성 프로젝트를 위한 펀딩신청서 작성 • 후원자 및 기부자 관리	
117	접근성 준수 및 평가	• 웹사이트, 앱, 디지털 콘텐츠의 접근성 평가 • 표준 준수 보장(WCAG, Section 508 등)	미국 Digital Accessibility Specialist
118	기술적 구현	• 개발자와 협력하여 접근성 기능 구현 • 식별된 접근성 이슈 해결	
119	정책 개발 및 문서화	• 디지털 접근성 정책 및 가이드라인 개발 • 모범 사례 및 절차 문서화	
120	교육 및 지원	• 직원들에게 디지털 접근성 원칙 교육 • 콘텐츠 제작자 지원	
121	사용자 테스트 및 피드백	• 장애인 사용자와의 사용성 테스트 • 디지털 경험 개선을 위한 피드백 수집	
122	모니터링 및 보고	• 디지털 플랫폼의 지속적 준수 모니터링 • 접근성 이니셔티브 및 진행 상황 보고	
123	정책 자문	• 접근성 정책 검토 및 개선 제안	캐나다

순번	책무	작업	출처
		• 법률 준수 지원	Accessibility Advisor
124	접근성 평가 및 감사	• 시설, 서비스, 디지털 플랫폼 평가 • 개선 방안 제시	
125	교육 및 워크숍 제공	• 직원 및 경영진 대상 접근성 교육 실시 • 최신 접근성 트렌드 및 기술 공유	
126	프로젝트 참여	• 신규 프로젝트 접근성 자문 • 디자인 단계에서 지원	
127	보고서 작성	• 평가 결과 및 권고사항 보고 • 시정 조치 계획 수립	
128	기술 지원	• 보조 기술 도입 및 활용 지원 • 디지털 접근성 표준(WCAG 등) 제공	
129	포용적 프로그램 기획 및 실행	• 포용적인 예술 프로그램 설계 • 워크숍, 클래스 운영	캐나다 Inclusive Programs Coordinator
130	교육 자료 개발	• 접근 가능한 교육 자료 개발 • 대체 형식의 자료 제공(큰 글자, 점자, 오디오 등)	
131	강사 및 예술가 관리	• 강사 모집 및 지원 • 접근성 지침 제공 및 교육	
132	참여자 지원	• 프로그램 참여에 필요한 지원 제공(교통, 보조인력 등) • 개인별 요구 사항 대응	
133	성과 평가 및 보고	• 프로그램 효과 평가 • 결과 보고 및 개선 방안 제시	
134	홍보 및 아웃리치	• 프로그램 인지도 제고 전략 수립 및 실행 • 커뮤니티 이벤트, 온라인 플랫폼 활용	
135	프로그램 및 프로젝트 개발	• 장애인 예술가 지원 프로그램 기획 • 워크숍, 전시회 조직	캐나다 Disability Arts Officer
136	예술가 지원 및 멘토링	• 자원, 네트워킹 기회 제공 • 작품 개발 지원	
137	펀딩 및 자금 조달	• 펀딩 기회 식별 및 신청 • 후원사 및 파트너십 구축	
138	홍보 및 마케팅	• 장애인 예술가와 작품 홍보 • 소셜 미디어 및 이벤트 활용	
139	연구 및 정책 개발	• 장애인 예술 동향 조사 • 정책 제안서 작성	
140	커뮤니티 참여 및 네트워킹	• 커뮤니티 내 네트워크 구축 • 정보 공유를 위한 행사 참여	
141	서비스 운영 관리	• 접근성 장비 및 서비스 관리(예: 보조 청취 장치, 자막 서비스) • 서비스 제공 일정 조율	캐나다 Accessibility Coordinator
142	방문객 지원	• 접근성 문의 응답 • 필요한 지원 제공	
143	이벤트 접근성 개선	• 이벤트의 접근성 요소 계획 및 실행 • 시설 점검 및 개선	
144	정보 제공	• 접근성 정보 업데이트 • 웹사이트 및 홍보 자료 관리	
145	직원 지원 및 교육	• 프런트 직원 교육 • 긴급 상황 대응 지침 제공	
146	데이터 수집 및 보고	• 서비스 이용 현황 및 방문객 피드백 수집 • 서비스 개선에 활용	
147	프로그램 개발 및 실행	• 장애인 예술 지원 프로그램 기획 • 워크숍, 전시회, 공연 조직	캐나다 Disability Arts Officer
148	예술가 지원 및 멘토링	• 자원 및 네트워킹 기회 제공 • 멘토링 및 전문성 개발 지원	
149	커뮤니티 참여 및 네트워킹	• 장애인 예술 커뮤니티 내 네트워크 구축 • 콘퍼런스, 포럼 참여	
150	펀딩 및 자금 조달	• 펀딩 기회 식별 및 신청	

순번	책무	작업	출처
		• 파트너십 및 후원사 구축	
151	홍보 및 마케팅	• 예술가와 작품 홍보 전략 개발 • 소셜 미디어 및 이벤트 활용	
152	연구 및 정책 개발	• 장애인 예술 동향 조사 • 정책 제안서 작성	
153	전략 및 정책 수립	• 조직의 접근성 및 포용성 목표 설정 • 장기적 전략 및 계획 수립 • 법률(예: Accessible Canada Act) 준수 보장	캐나다 Access and Inclusion Manager
154	프로그램 관리	• 접근성 개선 프로젝트 기획 및 실행 • 예산, 일정, 자원 관리	
155	교육 및 훈련	• 직원 대상 접근성 교육 프로그램 설계 • 워크숍 및 세미나 개최	
156	커뮤니티 참여 및 관계 구축	• 장애인 단체와 협력 • 피드백 수집 및 반영	
157	시설 및 서비스 평가	• 물리적 공간과 서비스의 접근성 평가 • 개선 방안 제시	
158	보고 및 평가	• 접근성 활동과 성과 측정 • 경영진 및 이해관계자에게 보고	
159	접근성 준수 및 평가	• 웹사이트, 앱, 디지털 콘텐츠의 접근성 평가 • 표준 준수 보장(WCAG, AODA 등)	캐나다 Digital Accessibility Specialist
160	기술적 구현	• 개발자와 협력하여 접근성 기능 구현 • 식별된 접근성 이슈 해결	
161	정책 개발 및 문서화	• 디지털 접근성 정책 및 가이드라인 개발 • 모범 사례 및 절차 문서화	
162	교육 및 지원	• 직원들에게 디지털 접근성 원칙 교육 • 콘텐츠 제작자 지원	
163	사용자 테스트 및 피드백	• 장애인 사용자와의 사용성 테스트 • 디지털 경험 개선을 위한 피드백 수집	
164	모니터링 및 보고	• 디지털 플랫폼의 지속적 준수 모니터링 • 접근성 이니셔티브 및 진행 상황 보고	
165	커뮤니티 참여 전략 수립	• 지역 사회 참여 강화 전략 개발 • 소외된 그룹의 참여 촉진 이니셔티브 개발	캐나다 Community Engagement Coordinator
166	프로그램 기획 및 실행	• 커뮤니티 맞춤 프로그램 기획 • 아웃리치 이벤트, 워크숍 조직	
167	파트너십 및 네트워크 구축	• 지역 단체, 학교, 비영리 조직과 협력 • 공동 프로젝트 추진	
168	자원봉사자 관리	• 자원봉사자 모집, 교육, 관리 • 자원봉사자 참여를 통한 프로그램 확대	
169	커뮤니케이션 및 홍보	• 다양한 채널로 효과적인 소통 • 뉴스레터, 소셜 미디어, 지역 미디어 활용	
170	평가 및 보고	• 프로그램 성과 및 커뮤니티 영향력 평가 • 피드백 수집 및 개선 반영	
171	자금 조달	• 커뮤니티 및 접근성 프로젝트를 위한 펀딩신청서 작성 • 후원자 및 기부자 관리	
172	접근성 콘텐츠 제작	• 오디오 설명, 자막, 수화 통역 등 제작 • 콘텐츠 품질 및 일관성 보장	캐나다 Access Producer
173	프로덕션 관리	• 제작 일정 및 예산 관리 • 팀과 협력하여 접근성 요소 통합	
174	기술 혁신 및 적용	• 새로운 접근성 기술 도입 • 접근성 솔루션 개발 및 적용	
175	품질 보증 및 테스트	• 콘텐츠 테스트 및 검증 • 관객 피드백 수집 및 개선	
176	문서화 및 프로세스 개선	• 접근성 제작 프로세스 문서화 • 효율성 제고를 위한 제안	

순번	책무	작업	출처
177	예산 관리	• 접근성 제작 예산 관리 • 비용 효율성 향상	
178	정책 개발 및 실행	• 접근성 전략 수립 • 법률 준수 보장 (예: 2005년 'Loi Handicap')	프랑스 Chargé(e) d'accessibilité
179	프로그램 기획	• 내부 접근성 정책 개발 및 시행 • 조직 전체에 정책 전달	
180	프로젝트 관리	• 접근성 프로젝트 실행 • 예산 및 일정 관리	
181	교육 제공	• 직원 교육 프로그램 운영 • 워크숍 및 세미나 개최	
182	커뮤니티 협력	• 장애인 단체와 협력 • 피드백 수집 및 반영	
183	시설 및 서비스 평가	• 물리적 공간과 서비스의 접근성 평가 • 개선 방안 제시	
184	보고 및 평가	• 접근성 활동과 성과 측정 • 경영진 및 이해관계자에게 보고	
185	프로그램 개발 및 실행	• 장애인 대상 문화 프로그램 기획 • 워크숍 운영	프랑스 Médiateur(trice) culturel(le) en accessibilité
186	교육 자료 개발	• 접근 가능한 자료 제작 • 대체 형식 제공 (점자, 오디오 등)	
187	참여자 지원	• 프로그램 참여 지원 • 개별 요구 사항 대응	
188	평가 및 보고	• 프로그램 효과 평가 • 개선 방안 제시	
189	커뮤니케이션 및 홍보	• 프로그램 홍보 및 참여자 모집	
190	파트너십 구축	• 장애인 단체와 협력 관계 구축	
191	접근성 준수 및 평가	• 웹사이트, 앱, 디지털 콘텐츠의 접근성 평가 • 표준 준수 보장 (RGAA, WCAG 등)	프랑스 Responsable de l'accessibilité numérique
192	기술적 구현	• 개발자와 협력하여 접근성 기능 구현 • 식별된 접근성 이슈 해결	
193	정책 개발 및 문서화	• 디지털 접근성 정책 및 가이드라인 개발 • 모범 사례 및 절차 문서화	
194	교육 및 지원	• 직원들에게 디지털 접근성 원칙 교육 • 콘텐츠 제작자 지원	
195	사용자 테스트 및 피드백	• 장애인 사용자와의 사용성 테스트 • 디지털 경험 개선을 위한 피드백 수집	
196	모니터링 및 보고	• 디지털 플랫폼의 지속적 준수 모니터링 • 접근성 이니셔티브 및 진행 상황 보고	
197	정책 개발 및 실행	• 장애 및 접근성 전략 수립 • 법률 준수 보장 (예: 2005년 'Loi Handicap')	프랑스 Chargé(e) de mission handicap et accessibilité
198	프로젝트 관리	• 접근성 개선 프로젝트 기획 및 실행 • 예산, 일정, 자원 관리	
199	교육 및 인식 제고	• 직원 대상 교육 프로그램 개발 • 워크숍 및 세미나 개최	
200	커뮤니티 협력	• 장애인 단체와의 협력 관계 구축 • 피드백 수집 및 반영	
201	보고 및 평가	• 접근성 활동과 성과 측정 • 경영진 및 이해관계자에게 보고	
202	정책 자문	• 접근성 정책 검토 및 개선 제안 • 법률 준수 지원 (예: 2005년 'Loi Handicap', RGAA 등)	프랑스 Conseiller(ère) en accessibilité
203	접근성 평가 및 감사	• 시설, 서비스, 디지털 플랫폼 평가 • 개선 방안 제시	
204	교육 및 워크숍 제공	• 직원 및 경영진 대상 접근성 교육 실시	

순번	책무	작업	출처
		• 최신 접근성 트렌드 및 기술 공유	
205	프로젝트 참여	• 신규 프로젝트 접근성 자문 • 디자인 단계에서 지원	
206	보고서 작성	• 평가 결과 및 권고사항 보고 • 시정 조치 계획 수립	
207	기술 지원	• 관객 피드백 수집 • 서비스 개선 반영	
208	시설 및 서비스 평가	• 물리적 공간과 서비스의 접근성 평가 • 개선 방안 제시	
209	보고 및 평가	• 접근성 활동과 성과 측정	
210	접근성 준수 및 평가	• 웹사이트, 앱, 디지털 콘텐츠의 접근성 평가 • 표준 준수 보장(WCAG, AODA 등)	프랑스 Digital Accessibility Specialist
211	기술적 구현	• 개발자와 협력하여 접근성 기능 구현 • 식별된 접근성 이슈 해결	
212	정책 개발 및 문서화	• 디지털 접근성 정책 및 가이드라인 개발 • 모범 사례 및 절차 문서화	
213	교육 및 지원	• 직원들에게 디지털 접근성 원칙 교육 • 콘텐츠 제작자 지원	
214	사용자 테스트 및 피드백	• 장애인 사용자와의 사용성 테스트 • 디지털 경험 개선을 위한 피드백 수집	
215	모니터링 및 보고	• 디지털 플랫폼의 지속적 준수 모니터링 • 접근성 이니셔티브 및 진행 상황 보고	
216	접근성 콘텐츠 제작	• 오디오 설명, 자막, 수화 통역 등 제작 • 콘텐츠 품질 및 일관성 보장	프랑스 Access Producer
217	프로덕션 관리	• 제작 일정 및 예산 관리 • 팀과 협력하여 접근성 요소 통합	
218	기술 혁신 및 적용	• 새로운 접근성 기술 도입 • 접근성 솔루션 개발 및 적용	
219	품질 보증 및 테스트	• 콘텐츠 테스트 및 검증 • 관객 피드백 수집 및 개선	
220	문서화 및 프로세스 개선	• 접근성 제작 프로세스 문서화 • 효율성 제고를 위한 제안	
221	예산 관리	• 접근성 제작 예산 관리 • 비용 효율성 향상	
222	커뮤니티 참여 전략 수립	• 지역 사회 참여 강화 전략 개발 • 소외된 그룹의 참여 촉진 이니셔티브 개발	프랑스 Community Engagement Coordinator
223	프로그램 기획 및 실행	• 커뮤니티 맞춤 프로그램 기획 • 아웃리치 이벤트, 워크숍 조직	
224	파트너십 및 네트워크 구축	• 지역 단체, 학교, 비영리 조직과 협력 • 공동 프로젝트 추진	
225	자원봉사자 관리	• 자원봉사자 모집, 교육, 관리 • 자원봉사자 참여를 통한 프로그램 확대	
226	커뮤니케이션 및 홍보	• 다양한 채널로 효과적인 소통 • 뉴스레터, 소셜 미디어, 지역 미디어 활용	
227	평가 및 보고	• 프로그램 성과 및 커뮤니티 영향력 평가 • 피드백 수집 및 개선 반영	
228	자금 조달	• 커뮤니티 및 접근성 프로젝트를 위한 펀딩신청서 작성 • 후원자 및 기부자 관리	
229	전략 및 정책 수립	• 조직의 접근성 및 포용성 목표 설정 • 장기적 전략 및 계획 수립 • 법률(예: Disability Discrimination Act 1992) 준수 보장	호주 Access and Inclusion Manager
230	프로그램 관리	• 접근성 개선 프로젝트 기획 및 실행 • 예산, 일정, 자원 관리	

순번	책무	작업	출처
231	교육 및 훈련	• 직원 대상 접근성 교육 프로그램 설계 • 워크숍 및 세미나 개최	
232	커뮤니티 참여 및 관계 구축	• 장애인 단체와 협력 • 피드백 수집 및 반영	
233	시설 및 서비스 평가	• 물리적 공간과 서비스의 접근성 평가 • 개선 방안 제시	
234	보고 및 평가	• 접근성 활동과 성과 측정 • 경영진 및 이해관계자에게 보고	
235	서비스 운영 관리	• 접근성 장비 및 서비스 관리(예: 휠체어 대여, 보조 청취 장치) • 서비스 제공 일정 조율	호주 Accessibility Officer
236	방문객 지원	• 접근성 문의 응답 • 필요한 지원 제공	
237	이벤트 접근성 개선	• 이벤트의 접근성 요소 계획 및 실행 • 시설 점검 및 개선	
238	정보 제공	• 접근성 정보 업데이트 • 웹사이트 및 홍보 자료 관리	
239	직원 지원 및 교육	• 프런트 직원 교육 • 긴급 상황 대응 지침 제공	
240	데이터 수집 및 보고	• 서비스 이용 현황 및 방문객 피드백 수집 • 서비스 개선에 활용	
241	프로그램 개발 및 실행	• 장애인 예술 지원 프로그램 기획 • 워크숍, 전시회, 공연 조직	호주 Disability Arts Officer
242	예술가 지원 및 멘토링	• 자원 및 네트워킹 기회 제공 • 멘토링 및 전문성 개발 지원	
243	커뮤니티 참여 및 네트워킹	• 장애인 예술 커뮤니티 내 네트워크 구축 • 콘퍼런스, 포럼 참여	
244	펀딩 및 자금 조달	• 펀딩 기회 식별 및 신청 • 파트너십 및 후원사 구축	
245	홍보 및 마케팅	• 예술가와 작품 홍보 전략 개발 • 소셜 미디어 및 이벤트 활용	
246	연구 및 정책 개발	• 장애인 예술 동향 조사 • 정책 제안서 작성	
247	포용적 프로그램 기획 및 실행	• 포용적인 예술 프로그램 설계 • 워크숍, 클래스 운영	호주 Inclusive Programs Coordinator
248	교육 자료 개발	• 접근 가능한 교육 자료 개발 • 대체 형식의 자료 제공(큰 글자, 점자, 오디오 등)	
249	강사 및 예술가 관리	• 강사 모집 및 지원 • 접근성 지침 제공 및 교육	
250	참여자 지원	• 프로그램 참여에 필요한 지원 제공(교통, 보조인력 등) • 개인별 요구 사항 대응	
251	성과 평가 및 보고	• 프로그램 효과 평가 • 결과 보고 및 개선 방안 제시	
252	홍보 및 아웃리치	• 프로그램 인지도 제고 전략 수립 및 실행 • 커뮤니티 이벤트, 온라인 플랫폼 활용	
253	정책 자문	• 접근성 정책 검토 및 개선 제안 • 법률 준수 지원 (예: Disability Discrimination Act 1992)	호주 Access Advisor
254	접근성 평가 및 감사	• 시설, 서비스, 디지털 플랫폼 평가 • 개선 방안 제시	
255	교육 및 워크숍 제공	• 직원 및 경영진 대상 접근성 교육 실시 • 최신 접근성 트렌드 및 기술 공유	
256	프로젝트 참여	• 신규 프로젝트 접근성 자문 • 디자인 단계에서 지원	

순번	책무	작업	출처
257	보고서 작성	• 평가 결과 및 권고사항 보고 • 시정 조치 계획 수립	
258	기술 지원	• 보조 기술 도입 및 활용 지원 • 디지털 접근성 표준 제공	
259	커뮤니티 참여 전략 수립	• 지역 사회 참여 강화 전략 개발 • 소외된 그룹의 참여 촉진 이니셔티브 개발	호주 Community Engagement Manager
260	프로그램 기획 및 실행	• 커뮤니티 맞춤 프로그램 기획 • 아웃리치 이벤트, 워크숍 조직	
261	파트너십 및 네트워크 구축	• 지역 단체, 학교, 비영리 조직과 협력 • 공동 프로젝트 추진	
262	자원봉사자 관리	• 자원봉사자 모집, 교육, 관리 • 자원봉사자 참여를 통한 프로그램 확대	
263	커뮤니케이션 및 홍보	• 다양한 채널로 효과적인 소통 • 뉴스레터, 소셜 미디어, 지역 미디어 활용	
264	평가 및 보고	• 프로그램 성과 및 커뮤니티 영향력 평가 • 피드백 수집 및 개선 반영	
265	자금 조달	• 커뮤니티 및 접근성 프로젝트를 위한 펀딩신청서 작성 • 후원자 및 기부자 관리	
266	접근성 준수 및 평가	• 웹사이트, 앱, 디지털 콘텐츠의 접근성 평가 • 표준 준수 보장(WCAG, AODA 등)	호주 Digital Accessibility Specialist
267	기술적 구현	• 개발자와 협력하여 접근성 기능 구현 • 파악된 접근성 이슈 해결	
268	정책 개발 및 문서화	• 디지털 접근성 정책 및 가이드라인 개발 • 모범 사례 및 절차 문서화	
269	교육 및 지원	• 직원들에게 디지털 접근성 원칙 교육 • 콘텐츠 제작자 지원	
270	사용자 테스트 및 피드백	• 장애인 사용자와의 사용성 테스트 • 디지털 경험 개선을 위한 피드백 수집	
271	모니터링 및 보고	• 디지털 플랫폼의 지속적 준수 모니터링 • 접근성 이니셔티브 및 진행 상황 보고	
272	접근성 콘텐츠 제작	• 오디오 설명, 자막, 수화 통역 등 제작 • 콘텐츠 품질 및 일관성 보장	호주 Access Producer
273	프로덕션 관리	• 제작 일정 및 예산 관리 • 팀과 협력하여 접근성 요소 통합	
274	기술 혁신 및 적용	• 새로운 접근성 기술 도입 • 접근성 솔루션 개발 및 적용	
275	품질 보증 및 테스트	• 콘텐츠 테스트 및 검증 • 관객 피드백 수집 및 개선	
276	문서화 및 프로세스 개선	• 접근성 제작 프로세스 문서화 • 효율성 제고를 위한 제안	
277	예산 관리	• 접근성 제작 예산 관리 • 비용 효율성 향상	
278	시장 조사 및 분석	• 관객층 특성 및 참여 장벽 조사 • 잠재 관객 니즈 분석	호주 Audience Development Manager
279	전략 수립 및 실행	• 관객 개발 전략 수립 • 접근성 개선 포함	
280	마케팅 및 홍보	• 포용적 마케팅 캠페인 실행 • 다양한 채널 활용	
281	프로그램 기획	• 다양한 관심사 반영 프로그램 기획 • 커뮤니티와 협력	
282	파트너십 구축	• 지역 단체와 파트너십 구축 • 공동 이벤트 기획	
283	성과 측정 및 보고	• 관객 참여 지표 모니터링 • 전략 효과 평가 및 보고	
284	EDI 전략 수립 및 실행	• 조직의 EDI 목표 설정	호주

순번	책무	작업	출처
		• 전략 및 계획 수립	Equality, Diversity, and Inclusion (EDI) Manager
285	정책 개발 및 업데이트	• EDI 관련 정책 작성 • 법률 변경 반영	
286	데이터 수집 및 분석	• 다양성 데이터 수집 및 분석 • 개선 방안 제시	
287	교육 및 인식 제고	• 직원 대상 EDI 교육 • 워크숍 진행	
288	채용 및 인사 지원	• 다양성 고려한 채용 전략 수립 • 공정성 보장 지원	
289	내부 커뮤니케이션	• EDI 정보 공유 • 직원 의견 수렴	
290	외부 관계 관리	• 외부 기관과 협력 • 모범 사례 도입	
291	정책 개발 및 실행	• 접근성 목표 설정 • 법률 준수 전략 개발 (예: 장애인차별해소법)	일본 アクセシビリティ推進担当者
292	프로그램 관리	• 접근성 개선 프로젝트 기획 및 실행 • 예산 및 일정 관리	
293	교육 및 인식 제고	• 직원 교육 프로그램 운영 • 접근성 워크숍 개최	
294	커뮤니티 관계 구축	• 장애인 단체와 협력 • 피드백 수집 및 반영	
295	시설 및 서비스 평가	• 물리적 공간과 서비스의 접근성 평가 • 개선 방안 제시	
296	보고 및 평가	• 접근성 활동과 성과 측정 • 경영진 및 이해관계자에게 보고	
297	프로그램 개발 및 실행	• 장애인 예술 지원 프로그램 기획 • 워크숍, 전시회, 공연 조직	일본 障害者芸術支援コーディネーター
298	예술가 지원 및 멘토링	• 자원 및 네트워킹 기회 제공 • 멘토링 및 전문성 개발 지원	
299	커뮤니티 참여 및 네트워킹	• 장애인 예술 커뮤니티 내 네트워크 구축 • 콘퍼런스, 포럼 참여	
300	펀딩 및 자금 조달	• 펀딩 기회 식별 및 신청 • 파트너십 및 후원사 구축	
301	홍보 및 마케팅	• 예술가와 작품 홍보 전략 개발 • 소셜 미디어 및 이벤트 활용	
302	연구 및 정책 개발	• 장애인 예술 동향 조사 • 정책 제안서 작성	
303	접근성 준수 및 평가	• 웹사이트, 앱, 디지털 콘텐츠의 접근성 평가 • 표준 준수 보장 (RGAA, WCAG 등)	일본 アクセシビリティエンジニア
304	기술적 구현	• 개발자와 협력하여 접근성 기능 구현 • 식별된 접근성 이슈 해결	
305	정책 개발 및 문서화	• 디지털 접근성 정책 및 가이드라인 개발 • 모범 사례 및 절차 문서화	
306	교육 및 지원	• 직원들에게 디지털 접근성 원칙 교육 • 콘텐츠 제작자 지원	
307	사용자 테스트 및 피드백	• 장애인 사용자와의 사용성 테스트 • 디지털 경험 개선을 위한 피드백 수집	
308	모니터링 및 보고	• 디지털 플랫폼의 지속적 준수 모니터링 • 접근성 이니셔티브 및 진행 상황 보고	
309	정책 자문	• 접근성 정책 검토 및 개선 제안 • 법률 준수 지원 (예: 장애인차별해소법, JIS X 8341-3)	일본 アクセシビリティコンサルタント
310	접근성 평가 및 감사	• 시설, 서비스, 디지털 플랫폼 평가 • 개선 방안 제시	
311	교육 및 워크숍 제공	• 직원 및 경영진 대상 접근성 교육 실시	

순번	책무	작업	출처
		• 최신 접근성 트렌드 및 기술 공유	
312	프로젝트 참여	• 신규 프로젝트 접근성 자문 • 디자인 단계에서 지원	
313	보고서 작성	• 평가 결과 및 권고사항 보고 • 시정 조치 계획 수립	
314	기술 지원	• 보조 기술 도입 및 활용 지원 • 디지털 접근성 표준 제공	
315	디자인 정책 수립 및 실행	• 유니버설 디자인 전략 수립 • 법률 및 표준 준수 보장	일본 ユニバーサルデザイン担当者
316	프로젝트 참여 및 관리	• 건축물, 전시, 제품 등의 디자인 단계 참여 • 접근성 요소 통합	
317	교육 및 인식 제고	• 직원 대상 유니버설 디자인 교육 • 워크숍 개최	
318	평가 및 개선	• 디자인의 접근성 평가 • 개선 방안 제시	
319	커뮤니티 협력	• 사용자 피드백 수집 • 장애인 단체와 협력	
320	프로그램 개발 및 실행	• 포용적 문화 프로그램 기획 • 이벤트 및 워크숍 운영	일본 インクルーシブプログラムコーディネーター
321	교육 자료 개발	• 접근 가능한 자료 제작 • 대체 형식 제공 (큰 글자, 점자, 오디오 등)	
322	참여자 지원	• 프로그램 참여 지원 • 개별 요구 사항 대응	
323	평가 및 보고	• 프로그램 효과 평가 • 개선 방안 제시	
324	홍보 및 아웃리치	• 장애인 사용자와의 사용성 테스트 • 디지털 경험 개선을 위한 피드백 수집 • 디자인 단계에서 지원	
325	보고서 작성	• 평가 결과 및 권고사항 보고 • 시정 조치 계획 수립	
326	기술 지원	• 보조 기술 도입 및 활용 지원 • 디지털 접근성 표준 제공	

접근성 매니저 책무 그룹화

• 위와 같이 도출한 책무 풀(pool)을 유사한 책무들을 묶어 그룹별로 구성한 결과는 아래의 [표 5-8]과 같이 정리할 수 있음

| 표 5-8 | 접근성 매니저 책무의 그룹별 구성

책무 그룹화	책무 목록	선행연구			해외 사례
		총론 (2024)	국립[illegible]단 (2020)	신직업 (2023)	
시설의 물리적 접근성 기획 및 관리	시설의 물리적 접근성 관리	O			
	장애인 접근 장벽 개선 기획			O	
	시설 접근성 개선		O		
	물리적 공간의 접근성 활동 평가 및 개선				O
	시설 점검 및 개선				O
	시설 팀과 협력하여 유지보수 지원				O
	접근성 시설 상태 점검				O

책무 그룹화	책무 목록	선행연구			해외 사례
		총론 (2024)	국립극단 (2020)	신직업 (2023)	
	물리적 공간과 서비스의 접근성 평가				O
	개선 방안 제시				O
접근성 문화예술 프로젝트 기획 및 운영관리	홍보전략 수립			O	
	정보 제공 및 커뮤니케이션의 접근성 방안 마련	O			
	장애예술가와 작품 홍보				O
	소셜 미디어 및 이벤트 활용				O
	장애인 예술 동향 조사				O
	컨설팅			O	
	자원, 네트워킹 기회 제공				O
	프로그램 및 이벤트의 접근성 보장	O			
	배리어프리 프로덕션 및 장애연극 프로덕션 관리		O		
	인력 및 장비 예약			O	
	프로젝트 일정 및 예산 관리				O
	좌석 배치 및 시설 준비				O
	후원사 및 파트너십 구축				O
	현장 운영 지원				O
	장애예술인 지원 프로그램 기획				O
	워크숍, 전시회 조직				O
	장애예술인 작품 개발 지원				O
	장애예술인 펀딩 기회 식별 및 신청				O
	긴급 상황 대응 지침 제공				O
	문제 발생 시 대응				O
	장애인 관람객 안전관리			O	
	위급상황 시 필요한 지원 제공				O
	접근성 활동과 성과 측정				O
	피드백 수집 및 개선				O
	다양한 접근성 활동의 성과 보고				O
	지속적인 개선을 위한 데이터 분석				O
	다양성 데이터 수집 및 분석				O
접근성 콘텐츠 기획 및 품질 관리	오디오 설명, 자막 제작				O
	콘텐츠 품질 보장				O
	콘텐츠 제작 프로세스 문서화				O
	제작 일정 및 예산 관리				O
	콘텐츠 테스트 및 검증				O
	콘텐츠 제공 일정 조율				O
사용자 서비스 제공 및 관리	장애인을 위한 관람 서비스 개발 및 제공	O			
	장애인 관객 응대를 위한 관리		O		
	서비스 제공 조율				O
	접근성 장비 및 서비스 관리				O
	장애인 방문객 문의 응답				O
	서비스 이용 현황 및 피드백 수집				O
	관객 피드백 수집 및 서비스 개선				O
	접근 가능한 좌석 배치 및 확인				O
접근성 개선 프로젝트	접근성 개선 프로젝트 기획 및 실행				O

책무 그룹화	책무 목록	선행연구			해외 사례
		총론 (2024)	국립대단 (2020)	신직업 (2023)	
기획 및 관리	새로운 접근성 기술 도입 및 테스트				O
	워크숍 및 세미나 개최				O
	접근성 솔루션 개발 및 적용				O
	후원사 및 파트너십 구축				O
	프로젝트 일정 및 예산 관리				O
	예산, 일정, 자원 관리				O
디지털 접근성 기획 및 관리	웹사이트, 앱, 디지털 콘텐츠의 접근성 평가				O
	디지털 플랫폼의 지속적 준수 모니터링				O
	개발자와 협력하여 접근성 기능 구현				O
	디지털 경험 개선을 위한 피드백 수집				O
	디지털 접근성 정책 및 가이드라인 개발				O
접근성 교육 프로그램 설계 및 운영	강사 관리				O
	접근성 및 장애 감수성에 대한 교육 및 훈련	O			
	교육 및 훈련 프로그램 개발				
	교육 프로그램 운영			O	
	직원 지원 및 교육				O
	직원 및 경영진 대상 접근성 교육 실시				O
	직원 대상 DEI 교육				O
	교육 자료 개발				O
	교육 및 인식 제고				O
접근성 경영기획 및 운영	접근성 전략계획 수립 및 보고		O		
	조직의 접근성 목표 설정				O
	장기적 전략 및 계획 수립				O
	조직의 DEI 목표 설정				O
	외부기관 및 협력 네트워크 강화				O
	전략 및 계획 수립				O
접근성 정책 기획 및 평가	조직 내부 접근성 정책 개발 및 평가 기준/가이드수립	O			
	접근성 정보 업데이트				O
	정보의 가독성과 접근성을 위한 수정				O
	정책 제안서 작성				O
	내부 접근성 정책 개발 및 시행				O
	DEI 관련 정책 작성				O
	법률 및 규정 준수				O
	법률 준수 전략 개발				O
	법률 변경 반영				O
	법률(ADA, Accessible Canada Act, AODA 등) 준수 보장				O
	표준 준수 보장(WCAG, Section 508, RGAA 등)				O
	다양성 고려한 채용 전략 수립				O
접근성 정책 교육	조직 전체에 정책 전달				O
	접근성 지침 제공 및 교육				O
	자원봉사자 모집 및 교육				O
	커뮤니티 이벤트에서의 자원봉사 조율				O
커뮤니티 참여 및 협력	커뮤니티 맞춤 프로그램 기획				O
	지역 단체와 협력				O
	소외된 그룹의 참여 촉진 이니셔티브 개발				O

책무 그룹화	책무 목록	선행연구			해외 사례
		총론 (2024)	국립무단 (2020)	신직업 (2023)	
	커뮤니티 이벤트, 워크숍 조직				O
	공동 프로젝트 추진				O
	커뮤니티 참여 및 관계 구축				O
	커뮤니티와 네트워크 구축				O
	정보 업데이트 및 관리				O
	정보 공유를 위한 행사 참여				O
접근성 기술지원 기획 및 구현	접근성 기술지원 기획				O
	새로운 접근성 기술 도입 및 테스트				O
	접근성 솔루션 개발 및 적용				O
접근성 기술지원 평가 및 개선	기술 테스트 및 검증				O
	지원 개선을 위한 피드백 수집				O
접근성 장비 관리	접근성 장비 유지보수				O
	접근성 장비 제공 및 관리				O
	접근성 장비 대여				O

- 이를 다시 직무 정의에 따라 직무별로 배치하여 정리하면 [표 5-9]와 같이 접근성 매니저의 직무-책무-작업의 구조를 도출할 수 있음

- "접근성 기획 관리"는 접근성 전략 수립과 운영 및 관리, "접근성 교육"은 인식개선과 인적 역량 강화, "접근성 기술지원"은 다양한 기술의 실행 지원이라는 각 직무의 핵심 역할을 더욱 명확하게 규정할 수 있도록 구성함

| 표 5-9 | 접근성 매니저의 직무-책무-작업(안)

직무	책무	작업
접근성 기획 관리	A. 시설의 물리적 접근성 관리	• 접근성 가이드라인 확인 및 반영 • 시설 접근성 탐색 및 장벽 발견 • 물리적 접근성 평가 및 개선 방안 제시 • 통합적 문제점 리스트 작성 및 관리 • 접근성 기획안 작성 • (시설팀과 협력) 유지보수 관리 • 주기적 모니터링 수행 • 사용자 인터뷰, 설문조사 실시 및 분석 • 개선된 환경의 접근성 재검토
	B. 접근성 경영기획 및 운영	• 접근성 비전 및 목표 설정 • 접근성 전략계획 수립(장·단기 계획, 예산 추산, 성과지표 정의) • 접근성 전략 실행 및 모니터링 • 채용 및 인사 지원 • 조직 내부 커뮤니케이션 강화 • 외부 커뮤니케이션 및 관계 관리 • 접근성 관련 법·규제·표준 변경사항 모니터링 후 전략 업데이트 • 접근성 관련 국제 동향 조사 및 벤치마킹 • 조직 내 접근성 문화 확산을 위한 경영진 브리핑 및 정책 지원 요청 • 성과 평가 및 내부 보고용 접근성 성과 보고서 작성(분기/연간)

직무	책무	작업
	C. 접근성 문화예술 프로젝트 기획 및 운영관리	• 접근성 문화예술 프로젝트 선정 • 기존 접근성 문화예술 프로젝트 접근성 상태 분석 및 평가 • 접근성 문화예술 프로젝트 기획 전략 수립 • 접근성 문화예술 프로젝트 실행계획 수립 • 관계 기관 및 관계 부서와 접근성 협업 계획 수립 • 접근성 예산 관리 및 기금 모금 활동 진행 • 프로젝트 인력구성 및 관리 • 접근성 문화예술 프로그램 개발 및 감독 선정 • 정보 제공 및 커뮤니케이션의 접근성 방안 마련 • 소셜 미디어 및 이벤트 활용 마케팅 • 홍보·마케팅 및 관객 개발 • 네트워킹 및 자원 확보 • 접근성 실행 위기관리 • 접근성 실행 안전관리
	D. 접근성 정책 기획 및 평가	• 기존 내부 정책 및 지침 검토(현행 접근성 표준 반영 여부 확인) • 법률·규정 파악 및 준수 전략 수립 • 정책 개정 초안 작성 및 관련 부서 의견 수렴 • 최종 정책 문서화 및 사내 공지(내부 포털, 이메일) • 접근성 정책 연구 및 제안 • 정책 변경 사항을 반영한 가이드라인 업데이트 및 교육 자료 제작 • 정책 준수 상태 점검(내부 감사, 점검 보고서 작성) • 정책 효과성 평가(정량·정성 지표 기반)
	E. 사용자 서비스 제공 및 관리	• 관람 서비스 메뉴얼 개발 • 예매 및 문의 응대 프로세스 구축 (전화, 온라인 채널 관리) • 휠체어 좌석 배치 관리 • 예매 시스템 개선 협의 • 현장 안내 인력 배치 및 교육 • 서비스 이용 현황 모니터링(티켓 판매 데이터, 만족도 조사) • 서비스 개선 아이디어 수집(고객 설문, 피드백 시스템 운영) • 긴급 상황(응급 의료 지원, 긴급 대피) 매뉴얼 수립 및 훈련
접근성 교육	F. 접근성 교육 프로그램 설계 및 운영	• 접근성 교육 요구사항 분석 (직원, 경영진, 외부 이해관계자) • 교육 커리큘럼 및 교재 개발 • 교육 방법 및 범위 설정(다회 교육, 워크숍, 세미나 등) • 교육 일정 및 예산 계획 수립 • 교육 강사 섭외 및 강사 관리 • 온라인/오프라인 교육 플랫폼 준비 및 운영(장애유형별 접근성 고려) • 교육 참가자 피드백 수집 및 반영(교육 후 설문, 인터뷰) • 교육 성과 평가(지식 향상도, 만족도 측정) 및 개선안 도출
	G. 접근성 개선 프로젝트 기획 및 관리	• 교육 측면에서 접근성 개선이 필요한 프로젝트 대상 선정(예: 직원 접근성 역량 강화 프로젝트) • 프로젝트 목표·범위·일정·예산 수립 • 프로젝트 관련 부서/기관 간 협업 체계 구축(교육 부서, IT 팀, 외부 전문가 등) • 프로젝트 실행(교육 콘텐츠 개발, 워크숍, 세미나 개최) • 진행 상황 모니터링(마일스톤 점검, 예산 집행 확인) • 성과 평가(프로젝트 완료 후 만족도 조사, 역량 변화 측정) • 개선사항 반영 및 차기 프로젝트 계획 업데이트
	H. 커뮤니티 참여 및 협력	• 지역 커뮤니티의 접근성 요구 파악(인터뷰, 설문, 현장 방문) • 커뮤니티 맞춤형 접근성 교육 프로그램 기획 및 실행 • 지역 단체·비영리기관과 협력 프로젝트 추진(워크숍, 세미나 공동 개최) • 소외된 그룹 대상 참여 촉진 이니셔티브 개발 • 커뮤니티 이벤트·축제에서의 접근성 교육 세션 운영 • 커뮤니티 피드백 수집 및 개선사항 반영 • 커뮤니티 네트워크 확대(신규 협력 파트너 발굴, 협약 체결)

직무	책무	작업
	I. 접근성 정책 교육	• 조직 내부 접근성 정책·지침 내용분석 및 정리 • 정책 교육용 자료 개발(정책 요약문, 가이드, Q&A) • 정책 관련 법·규제 변경 사항을 반영한 교육 콘텐츠 업데이트 • 정책 준수 필요성 및 사례 중심의 교육 세션 기획 • 정책 교육 대상자(직원, 자원봉사자, 파트너) 선정 및 교육 일정 조율 • 정책 교육 효과 평가(정책 이행률, 이해도 측정) • 지속적인 정책 교육 콘텐츠 개편 및 가이드라인 재공지
접근성 기술지원	J. 접근성 콘텐츠 기획 및 품질 관리	• 접근성 콘텐츠 제작 가이드라인 구축(음성해설, 자막, 대체 텍스트 등) • 콘텐츠 기획(대상, 형식, 분량) 및 제작 일정 수립 • 콘텐츠 품질 테스트(사용자 테스트, 접근성 검사 툴 활용) • 오류 및 개선점 식별 후 수정(불명확한 자막, 시각 자료 대체 텍스트 재작성) • 최종 승인 전 품질 검수 및 산출물 관리(버전 관리, 백업) • 콘텐츠 접근성 유지·개선 위한 정기 점검 및 업데이트
	K. 접근성 기술지원 기획 및 구현	• 접근성 니즈 분석 후 적합한 접근성 기술지원 솔루션(보조기기, 소프트웨어) 기획 • 새로운 접근성 기술 도입 및 프로토타입 테스트 • 개발자와 디자이너 협업으로 접근성 기능 구현(스크린 리더 호환성, 음성명령 등) • 기술지원 도입 일정 및 예산 계획 수립 • 사용자 대상 기술지원 서비스 안내 및 교육(이용 방법, 문의 대응) • 도입 기술의 작동 안정성 검증 및 문제 해결
	L. 접근성 기술 평가 및 개선	• 도입된 접근성 기술 솔루션 성능 평가(사용빈도, 오류 발생률 등) • 사용자 피드백 수집(장애인 사용자 인터뷰, 설문) • 성과 지표(KPI)에 따른 기술지원 효과 분석 • 개선사항 도출 및 차기 기술 업데이트 계획 반영 • 최신 기술 동향 파악 및 벤치마킹을 통한 개선안 제안 • 평가 결과를 문서화하고 관련 부서 공유
	M. 접근성 장비 관리	• 접근성 관련 장비(보조공학 기기, 장비 대여품) 재고 파악 및 유지보수 계획 수립 • 장비 사용 절차·지침 마련(대여 신청 프로세스, 반납 기준) • 주기적 장비 점검 및 수리·교체 관리 • 장비 이용 현황 모니터링(이용 빈도, 이용자 만족도) • 장비 관련 불편사항 또는 고장 접수 및 신속 대응 • 필요 시 장비 확충(신규 장비 구매, 성능 높은 모델 도입) 및 예산 계획 반영
	N. 디지털 접근성 기획 및 관리	• 웹사이트, 애플리케이션 등 디지털 플랫폼 접근성 평가(자동화 툴, 수동 테스트) • 디지털 접근성 개선 전략 수립(KWCAG 기준 반영, UI/UX 개선) • 개발자 협업 통한 접근성 기능 구현 • 디지털 경험 개선을 위한 사용자 피드백 수집 및 반영 • 디지털 접근성 정책·가이드라인 개발 및 업데이트 • 지속적인 준수 모니터링 및 보고서 작성

제3절 접근성 매니저 직무 분석 검증

1. 접근성 매니저 직무 분석 설문조사

접근성 매니저 설문조사 개요

- 설문조사의 경우 본 연구의 제4장에서 살펴본 결과를 기반으로 하며, 그중 직무 관련 문항만 본 절에서 유의미하게 살펴볼 것임
- 본 연구에서는 국내와 해외 접근성 매니저 직무 관련 문헌 연구로 세 가지 직무와 직무 정의를 도출했으며, 이를 기반으로 직무 관련 설문조사 문항을 정리하였음
- 설문조사는 온라인에 직접 접속하여 응답하는 방식으로 진행되었으며, 기간은 2024년 11월 4일부터 11월 11일까지 총 8일간 이루어졌음
- 조사 대상은 접근성 매니저로 활동한 이력이 있거나 접근성 매니지먼트를 수행한 경험이 있는 전문가 20명을 대상으로 하였으며, 본 조사의 응답자 특성은 다음과 같음

| 표 5-10 | 구분별 인구통계학적 변인: 연령, 성별

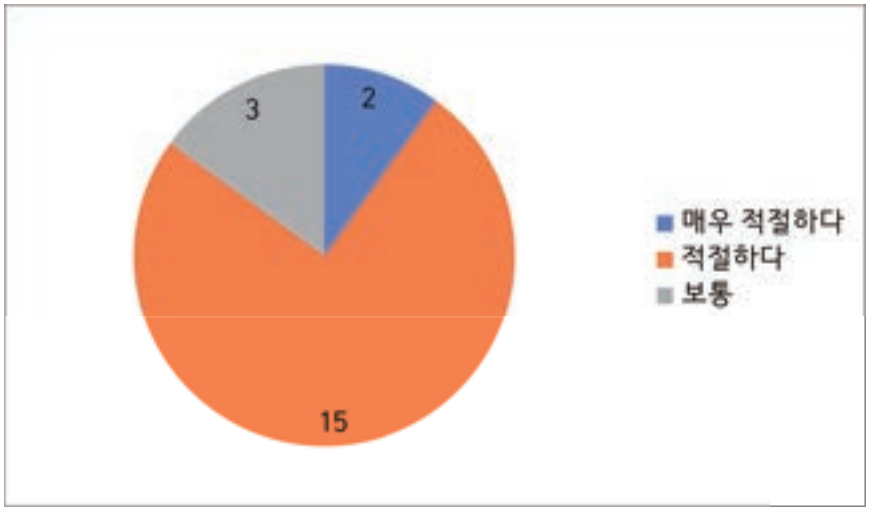
응답자	평균연령	성별	
		남	여
3	29세 이하	2	1
12	30~39세	1	11
5	40~49세	1	4
0	50~59세	0	0
0	60세 이상	0	0
전체		4	16

접근성 매니저 설문조사 결과

1) 접근성 매니저 정의의 적절성

- 본 연구에서는 접근성 매니저를 '장애인 및 모든 이들이 동등한 권리로서 문화예술을 향유하고 창작할 수 있도록 물리적, 감각적, 정보적, 사회문화적 장벽 등을 지속적으로 탐색하고 완화하는 전문인력'으로 정의함. 이에 접근성 매니저의 정의가 매우 적절하다고 응답한 사람은 2명(10%), 적절하다는 15명(75%)로 가장 많았으며, 3명(15%)은 보통이라고 응답하였음. 따라서 접근성 매니저의 정의가 적절한 것으로 판단할 수 있음

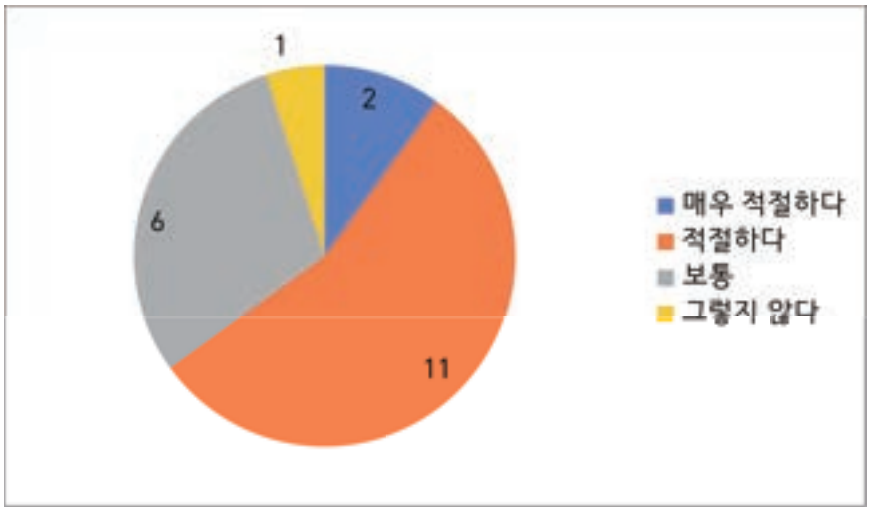
| 그림 5-3 | 설문조사 결과: 접근성 매니저 정의



2) 접근성 매니저 직무 정의의 적절성

- 본 연구에서는 접근성 매니저의 직무를 ①접근성 기획 관리, ②접근성 교육, ③접근성 기술지원으로 분류하였으며, 각 직무의 정의를 제시하여 직무 분류 방식의 적절성을 질문하였음
  - '접근성 기획 관리' 직무의 정의: 장애인을 포함한 모두가 문화예술을 평등하게 경험할 수 있도록, 접근성 작품·행사·시설·서비스 전반의 접근성 전략을 기획하고 실행하며, 지속적인 점검 및 개선을 통해 접근권을 강화하는 일
  - '접근성 교육' 직무의 정의: 학습자, 기관, 지역 사회의 성장과 발전을 위하여 접근성 교육 수요 조사 및 분석 결과를 바탕으로 접근성 교육 프로그램을 설계하고, 그 운영 결과를 평가하는 일
  - '접근성 기술지원' 직무의 정의: 장애인을 포함한 모든 이용자의 문화예술 창작과 향유 접근성을 향상하기 위하여 다양한 접근성 기술을 발굴·도입·관리하며, 이를 효과적으로 활용할 수 있도록 전략을 기획하고 매개하는 일

| 그림 5-4 | 설문조사 결과: 접근성 매니저 세 가지 직무 정의



- 이에 매우 그렇다고 응답한 사람은 2명(10%), 그렇다는 11명(55%), 보통이다는 6명(30%)으로 과반수가 적절하다고 응답하였는바 접근성 매니저의 직무를 세 가지 직무로 나눈 것과 직무 정의 모두 타당성이 있다고 결론지을 수 있음

2. 접근성 매니저 직무 분석 현장 전문가(SME) FGI

현장 전문가(SME) FGI 개요

- 현장 전문가(SME: Subject Matter Expert)를 접근성 매니저 혹은 접근성 매니지먼트 관련 활동 이력이 있는 전문가로 상정하였으며, 그들을 대상으로 심층 인터뷰를 진행함. 비대면 화상회의로 진행했으며 책무의 중요도(importance)를 파악하기 위해 서면조사를 함께 수행함

- 면담 조사 참여자는 제4장 FGI 연구에서 진행한 총 30명 중 7명을 선발하였으며, 면담은 연구진이 준비한 질문지를 중심으로 피면담자에게 질문을 하는 방식으로 진행했음. 서면조사는 그중 총 5명이 응답함

| 표 5-11 | 인터뷰 대상자 목록

순번	참여자 활동분야	응답 분야
1	접근성 매니저, 공연 분야	면담 조사
2	접근성 매니지먼트, 문화예술교육	면담 조사
3	접근성 매니저, 공연 분야	면담 조사, 서면 조사
4	접근성 매니지먼트, 전시 분야	면담 조사, 서면 조사
5	접근성 매니저, 공연 분야	면담 조사, 서면 조사
6	접근성 매니지먼트, 문화예술 기획자	면담 조사, 서면 조사
7	접근성 매니저, 공연 분야	면담 조사, 서면 조사

- 직무 분석 초안에서의 직무 정의, 책무, 작업에 대한 적정성을 검토하고 수정 의견을 제시하도록 하였음. FGI에서의 검토 결과는 다음과 같음

현장 전문가(SME) FGI 결과

1) 접근성 매니저 세 가지 직무(job)의 정의

- 직무 정의에 대한 검토에서는 대체로 타당하다는 의견이었으며, 일부 직무 정의 문구에 수정 의견이 존재하였음. 검토 의견을 종합하여 수정한 직무 정의는 다음 [표 5-12]와 같음

| 표 5-12 | 접근성 매니저의 세 가지 직무 정의 관련 수정 의견

직무명	직무 정의	수정의견
접근성 기획 관리	장애인을 포함한 모두가 문화예술을 평등하게 경험할 수 있도록, 접근성 작품·행사·시설·서비스 전반의 접근성 전략을 기획하고 실행하며, 지속적인 점검 및 개선을 통해 접근권을 강화하는 일	장애인을 포함한 모두가 문화예술을 평등하게 경험할 수 있도록, 장애 유형과 조건을 고려한 물리적/감각적, 서비스/콘텐츠 및 사회문화적 차원의 접근성 전략 전반을 기획 및 실행하며, 지속적인 점검 및 개선을 통해 접근권을 제고하는 일
접근성 교육	학습자, 기관, 지역사회의 성장과 발전을 위하여 접근성 교육 수요 조사 및 분석 결과를 바탕으로 접근성 교육 프로그램을 설계하고, 그 운영 결과를 평가하는 일	접근성에 대한 폭 넓은 인식 개선 및 실질적 변화를 모색하기 위해 접근성에 관한 다양한 교육 프로그램을 수요자 특성에 맞춰 설계 및 운영, 평가를 담당하는 일
접근성 기술지원	장애인을 포함한 모든 이용자의 문화예술 창작과 향유 접근성을 향상하기 위하여 다양한 접근성 기술을 발굴·도입·관리하며, 이를 효과적으로 활용할 수 있도록 전략을 기획하고 매개하는 일	실질적인 접근성 향상을 위해 다양한 접근성 관련 물리적, 감각적 기술 및 도구 등을 발굴·도입·관리하며, 이를 효과적으로 활용할 수 있도록 전략을 기획하고 실행하는 일

2) 접근성 매니저 직무별 책무(duty)와 책무 정의

- 접근성 매니저의 직무별 책무와 책무 정의에 대한 검토에서는 대체로 타당하다는 의견이었으나 몇 가지 수정 의견이 존재하였음. 수정 의견을 제시하면 다음과 같음
- '접근성 기획 관리' 직무의 〈시설의 물리적 접근성 관리〉 책무의 경우 '접근성 기술지원' 직무에 해당한다는 의견이 다수 존재하였으며, 접근성 실행 차원에 가깝다는 판단에 따라 '접근성 기술지원' 직무의 책무로 수정 배치함
- 현재 책무의 정의가 접근성 매니저가 접근성과 관련된 모든 업무를 담당하는 인력으로 비추어질 가능성이 존재한다는 우려가 현장 전문가들의 전반적인 의견이었음. 이에 접근성 매니저 단독으로 처리할 수 없는 책무의 경우 **유관기관 및 부서와 협력하여 접근성 향상을 도모하는 전문인력임**을 추가로 명시함
  - 예를 들어, 〈접근성 문화예술 프로젝트 기획 및 운영관리〉에서 홍보 및 마케팅은 홍보팀에서 주관하는 업무이며, 접근성 매니저는 홍보팀과 협력하여 접근성을 제고하는 역할을 담당한다고 할 수 있음
  - 〈시설의 물리적 접근성 관리〉의 경우에도 시설팀에서 주관하는 업무이며, 접근성 매니저가 시설팀과 협력하여 함께 배리어를 발굴하고 개선 지원을 할 수 있음
- 위의 의견을 종합하여 책무 정의에 대한 수정 의견을 정리하면 다음 [표 5-13]과 같음

| 표 5-13 | 접근성 매니저 직무별 책무 및 책무 정의 관련 수정 의견

직무	책무	책무 정의	수정 의견
접근성 기획 관리	접근성 경영기획 및 운영	조직 차원에서 접근성 관련 비전과 목표를 수립하고, 이를 실현하기 위한 전략·계획을 마련하며, 내부·외부 커뮤니케이션, 성과 평가, 자원 배치 등으로 접근성을 지속하여 향상하는 일	조직 차원에서 접근성 관련 비전과 목표를 수립하고, 이를 실현하기 위한 장단기 전략·계획을 마련하며, 내부·외부 커뮤니케이션, 성과 평가, 자원 배치 등으로 접근성을 지속하여 향상하는 일

직무	책무	책무 정의	수정 의견
	접근성 문화예술 프로젝트 기획 및 운영관리	문화예술 분야에서 접근성 향상을 위한 프로젝트(전시, 공연, 축제 등)를 기획·실행하고, 예산·인력 관리, 협력 파트너십 구축, 홍보·마케팅, 안전관리 등을 통해 프로젝트를 성공적으로 운영하는 일	문화예술 분야에서 접근성 향상을 위한 프로젝트(전시, 공연, 축제 등)를 기획·실행하고, 유관 기관 및 부서와 접근성 협업 계획을 수립하여 프로젝트를 성공적으로 운영하는 일
	접근성 정책 기획 및 평가	법·규제·표준에 기반한 내부 접근성 정책 및 가이드라인을 개발·개정하고, 적용 결과를 정기적으로 평가·분석하여 정책의 효과성을 높이는 일	-
	사용자 서비스 제공 및 관리	장애인을 포함한 모든 관객이 관람·참여 과정에서 필요한 정보, 예약·예매 절차, 현장 지원, 긴급 대응 등 접근성 서비스를 편리하고 만족스럽게 이용할 수 있도록 체계를 구축하고 운영하는 일	-
접근성 교육	접근성 교육 프로그램 설계 및 운영	조직 내외부 이해관계자(직원, 경영진, 자원봉사자 등)를 대상으로 접근성 인식 및 역량 강화를 위한 교육 프로그램을 기획·개발하고, 실행 후 효과를 평가·개선하는 일	-
	접근성 개선 프로젝트 기획 및 관리	접근성 향상을 위해 필요한 개선 프로젝트(교육, 제도 개선, 기술 도입 등)를 발굴·기획하고, 예산·일정·자원 관리, 실행 모니터링, 성과 평가를 통해 목표 달성을 지원하는 일	-
	커뮤니티 참여 및 협력	지역사회, 장애인 단체, 비영리기관 등 커뮤니티와 협력 관계를 구축·유지하고, 맞춤형 프로그램이나 공동 프로젝트를 기획·실행하며, 다양한 의견과 피드백을 반영해 접근성을 향상하는 일	-
	접근성 정책 교육	조직 내부 구성원 및 관련 이해관계자에게 접근성 관련 정책·지침을 이해하고 준수할 수 있도록 교육 콘텐츠를 제공하고, 정책 이해도를 높여 조직 전반에 접근성 문화를 확산하는 일	-
접근성 기술지원	시설의 물리적 접근성 관리	시설 환경(출입구, 통로, 객석, 화장실 등) 전반을 점검·개선하여, 장애인을 포함한 모든 이용자가 문화예술 시설을 편리하고 안전하게 이용할 수 있도록 물리적 접근성을 확보·유지하는 일	시설 환경(출입구, 통로, 객석, 화장실 등) 전반을 점검하여 개선 방안을 찾고, 시설팀과 협력하여 장애인을 포함한 모든 이용자가 문화예술 시설을 편리하고 안전하게 이용할 수 있도록 물리적 접근성을 확보·유지하는 일
	접근성 콘텐츠 기획 및 품질 관리	수어통역, 음성해설, 자막, 점자 자료 등 다양한 형식의 접근성 콘텐츠를 기획·제작·검증하여, 모든 사용자에게 평등한 정보 접근 기회를 제공하고 품질을 지속하여 개선하는 일	-
	접근성 기술지원 기획 및 구현	보조기기, 소프트웨어, 디지털 툴 등 접근성 향상 기술을 발굴·선정·도입하고, 개발자·디자이너 등과 협력하여 시스템 내에 구현, 사용자 지원 체계 구축 등을 통해 접근성 기술 기반을 마련하는 일	-
	접근성 기술 평가 및 개선	도입된 접근성 기술 솔루션의 성능, 안정성, 사용자 만족도를 평가하고, 피드백과 성과분석을 통해 기술지원 방식을 개선·업데이트하며, 최신 기술 동향을 반영하는 일	-
	접근성 장비 관리	보조공학기기, 대여 장비 등 접근성 관련 물리적 장비의 재고 관리, 유지보수, 수리·교체 등 안정적으로 운영하며, 이용자 편의를 극대화하는 일	-

직무	책무	책무 정의	수정 의견
	디지털 접근성 기획 및 관리	웹사이트, 앱, 디지털 콘텐츠 등의 온라인 환경에서 접근성 기준을 충족하기 위해 평가·개선 전략을 수립하고, 개발자 협업, 사용자 피드백 반영, 정책·가이드라인 개발 등을 통해 디지털 접근성을 지속하여 향상하는 일	웹사이트, 앱, 디지털 콘텐츠 등의 온라인 환경에서 접근성 기준을 충족하기 위해 평가·개선 전략을 수립하여 개발자와 협업하고, 사용자 피드백을 통해 내부 정책·가이드라인을 개발·업데이트하여 디지털 접근성을 지속하여 향상하는 일

3) 접근성 매니저 책무별 작업(tasks)의 적정성

- 접근성 매니저의 직무별 책무와 책무 정의에 대한 검토에서는 대체로 타당하다는 의견이었음. 특히 '접근성 교육' 직무의 경우 수정 의견이 제시되지 않음
- 그러나 책무 정의와 마찬가지로 접근성 매니저가 접근성과 관련된 모든 업무를 담당하는 인력으로 비추어질 가능성이 존재한다는 우려가 있어 수정 보완하였으며, 기타 수정 의견을 종합하여 정리하면 다음 [표 5-14]와 같음

I 표 5-14 I 접근성 매니저 책무별 작업 적정성 검토 의견

1. 접근성 기획 관리		
책무	작업	수정의견
접근성 경영기획 및 운영	접근성 비전 및 목표 설정	-
	접근성 전략계획 수립 (장·단기 계획, 예산 추산, 성과지표 정의)	-
	접근성 전략 실행 및 모니터링	-
	채용 및 인사 지원	-
	조직 내부 커뮤니케이션 강화	조직 내부 커뮤니케이션 강화 (개발, 디자인, HR 등 조직 내 부서와 협업 및 접근성 목표 통합)
	외부 커뮤니케이션 및 관계 관리	(정부, 커뮤니티, 고객 등) 외부 커뮤니케이션 및 관계 관리
	접근성 관련 법·규제·표준 변경사항 모니터링 후 전략 업데이트	-
	접근성 관련 국제 동향 조사 및 벤치마킹	-
	조직 내 접근성 문화 확산을 위한 경영진 브리핑 및 정책 지원 요청	-
	성과 평가 및 내부 보고용 접근성 성과 보고서 작성(분기/연간)	-
접근성 문화예술 프로젝트 기획 및 운영관리	프로젝트 선정	-
	기존 접근성 문화예술 프로젝트 접근성 상태 분석 및 평가	-
	접근성 문화예술 프로젝트 기획 전략 수립	-
	접근성 문화예술 프로젝트 실행계획 수립	-
	관계 기관 및 관계 부서와 접근성 협업 계획 수립	-
	접근성 예산 관리 및 기금 모금 활동 진행	-

	프로젝트 인력구성 및 관리	-
	접근성 문화예술 프로그램 개발 및 감독 선정	-
	정보 제공 및 커뮤니케이션의 접근성 방안 마련	-
	소셜 미디어 및 이벤트 활용 마케팅	접근성 소셜 미디어 및 이벤트 활용 마케팅 지원
	홍보·마케팅 및 관객 개발	접근성 홍보·마케팅 및 관객 개발 지원
	-	(추가) 창·제작 프로젝트 유통 지원
	네트워킹 및 자원 확보	내외부 네트워킹 및 자원 확보
	접근성 실행 위기관리	-
	접근성 실행 안전관리	-
접근성 정책 기획 및 평가	기존 내부 정책 및 지침 검토 (현행 접근성 표준 반영 여부 확인)	-
	법률·규정 파악 및 준수 전략 수립	-
	정책 개정 초안 작성 및 관련 부서 의견 수렴	-
	최종 정책 문서화 및 사내 공지 (내부 포털, 이메일 등)	-
	접근성 정책 연구 및 제안	-
	정책 변경 사항을 반영한 가이드라인 업데이트 및 교육 자료 제작	-
	정책 준수 상태 점검 (내부 감사, 점검 보고서 작성)	-
	정책 효과성 평가(정량·정성 지표 기반)	-
사용자 서비스 제공 및 관리	관람 서비스 메뉴얼 개발 (예: 공연 전 사전 안내, 보조도구 대여 절차)	-
	예매 및 문의 응대 프로세스 구축 (전화, 온라인 채널 관리 등)	-
	휠체어 좌석 배치 관리	-
	예매 시스템 개선 협의	-
	현장 안내 인력 배치 및 교육	-
	서비스 이용 현황 모니터링 (티켓 판매 데이터, 만족도 조사)	-
	서비스 개선 아이디어 수집 (고객 설문, 피드백 시스템 운영)	-
	긴급 상황(응급 의료 지원, 긴급 대피) 매뉴얼 수립 및 훈련	-

2. 접근성 교육

책무	작업	수정의견
접근성 교육 프로그램 설계 및 운영	접근성 교육 요구사항 분석 (직원, 경영진, 외부 이해관계자)	-
	교육 커리큘럼 및 교재 개발	-
	교육 방법 및 범위 설정 (다회 교육, 워크숍, 세미나 등)	-
	교육 일정 및 예산 계획 수립	-
	교육 강사 섭외 및 강사 관리	-
	온라인/오프라인 교육 플랫폼 준비 및 운영 (장애유형별 접근성 고려)	-

	교육 참가자 피드백 수집 및 반영 (교육 후 설문, 인터뷰)	-
	교육 성과 평가(지식 향상도, 만족도 측정) 및 개선안 도출	-
접근성 개선 프로젝트 기획 및 관리	교육 측면에서 접근성 개선이 필요한 프로젝트 대상 선정 (예: 직원 접근성 역량 강화 프로젝트)	-
	프로젝트 목표·범위·일정·예산 수립	-
	프로젝트 관련 부서/기관 간 협업 체계 구축 (교육 부서, IT 팀, 외부 전문가 등)	-
	프로젝트 실행 (교육 콘텐츠 개발, 워크숍, 세미나 개최)	-
	진행 상황 모니터링 (마일스톤 점검, 예산 집행 확인)	-
	성과 평가 (프로젝트 완료 후 만족도 조사, 역량 변화 측정)	-
	개선사항 반영 및 차기 프로젝트 계획 업데이트	-
커뮤니티 참여 및 협력	지역 커뮤니티의 접근성 요구 파악 (인터뷰, 설문, 현장 방문)	-
	커뮤니티 맞춤형 접근성 교육 프로그램 기획 및 실행	-
	지역 단체·비영리기관과 협력 프로젝트 추진 (워크숍, 세미나 공동 개최)	-
	소외된 그룹 대상 참여 촉진 이니셔티브 개발	-
	커뮤니티 이벤트·축제에서의 접근성 교육 세션 운영	-
	커뮤니티 피드백 수집 및 개선사항 반영	-
	커뮤니티 네트워크 확대 (신규 협력 파트너 발굴, 협약 체결)	-
접근성 정책 교육	조직 내부 접근성 정책·지침 내용 분석 및 정리	-
	정책 교육용 자료 개발 (정책 요약문, 가이드, Q&A)	-
	정책 관련 법·규제 변경사항을 반영한 교육 콘텐츠 업데이트	-
	정책 준수 필요성 및 사례 중심의 교육 세션 기획	-
	정책 교육 대상자(직원, 자원봉사자, 파트너) 선정 및 교육 일정 조율	-
	정책 교육 효과 평가(정책 이행률, 이해도 측정)	-
	지속적인 정책 교육 콘텐츠 개편 및 가이드라인 재공지	-

3. 접근성 기술지원

책무	작업	수정의견
시설의 물리적 접근성 관리	접근성 가이드라인 확인 및 반영	접근성 가이드라인 확인 ~~및 반영~~
	시설 접근성 탐색 및 장벽 발견	-
	물리적 접근성 평가 및 개선 방안 제시	-
	통합적 문제점 리스트 작성 및 관리	통합적 문제점 리스트 작성 및 관리 지원
	접근성 기획안 작성	물리적 접근성 기획안 작성 지원
	(시설팀과 협력) 유지보수 관리	(시설팀과 협력) 유지보수 관리 지원

	주기적 모니터링 수행	주기적 모니터링 수행 지원
	사용자 인터뷰, 설문조사 실시 및 분석	-
	개선된 환경의 접근성 재검토	-
접근성 콘텐츠 기획 및 품질 관리	접근성 콘텐츠 제작 가이드라인 구축 (음성해설, 자막, 대체 텍스트 등)	-
	콘텐츠 기획(대상, 형식, 분량) 및 제작 일정 수립	-
		(추가) 기술 전문가(수어통역사, 음성해설가 등) 섭외
	콘텐츠 품질 테스트 (사용자 테스트, 접근성 검사 툴 활용)	-
	오류 및 개선점 식별 후 수정 (불명확한 자막, 시각 자료 대체 텍스트 재작성)	-
	최종 승인 전 품질 검수 및 산출물 관리 (버전 관리, 백업)	-
	콘텐츠 접근성 유지·개선 위한 정기 점검 및 업데이트	-
접근성 기술지원 기획 및 구현	접근성 니즈 분석 후 적합한 접근성 기술 지원 솔루션 기획	-
	새로운 접근성 기술 도입 및 프로토타입 테스트	-
	개발자, 디자이너와 협업하여 접근성 기능 구현 (스크린 리더 호환성, 음성명령 등)	-
	기술지원 도입 일정 및 예산 계획 수립	-
		(추가) 기술 전문가(수어통역사, 음성해설가 등) 섭외
	사용자 대상 기술지원 서비스 안내 및 교육 (이용 방법, 문의 대응)	-
	도입 기술의 작동 안정성 검증 및 문제 해결	-
접근성 기술 평가 및 개선	도입된 접근성 기술 솔루션 성능 평가 (사용빈도, 오류 발생률 등)	-
	사용자 피드백 수집(장애인 사용자 인터뷰, 설문)	-
	성과지표(KPI)에 따른 기술지원 효과 분석	-
	개선사항 도출 및 차기 기술 업데이트 계획 반영	-
	최신 기술 동향 파악 및 벤치마킹을 통한 개선안 제안	-
	평가 결과를 문서화하고 관련 부서 공유	-
접근성 장비 관리	접근성 관련 장비(보조공학 기기, 장비 대여품) 재고 파악 및 유지보수 계획 수립	-
	장비 사용 절차·지침 마련 (대여 신청 프로세스, 반납 기준)	-
	주기적 장비 점검 및 수리·교체 관리	-
	장비 이용 현황 모니터링 (이용 빈도, 이용자 만족도)	-
	장비 관련 불편사항 또는 고장 접수 및 신속 대응	-
	필요 시 장비 확충 (신규 장비 구매, 성능 높은 모델 도입) 및 예산 계획 반영	-
디지털 접근성 기획 및 관리	웹사이트, 애플리케이션 등 디지털 플랫폼 접근성 평가(자동화 툴, 수동 테스트)	-
	디지털 접근성 개선 전략 수립 (KWCAG 기준 반영, UI/UX 개선)	-
	개발자 협업 통한 접근성 기능 구현	-

	디지털 경험 개선을 위한 사용자 피드백 수집 및 반영	-
	디지털 접근성 정책·가이드라인 개발 및 업데이트	-
	지속적인 준수 모니터링 및 보고서 작성	-

4) 책무별 우선순위 및 핵심 작업(key task) 선정

- 접근성 매니저의 책무별 작업 중 핵심 작업은 5점 척도를 활용하여 작업의 중요도(importance)를 측정하였음. 본 연구에서는 책무별 전체 작업의 평균값이 높은 순서대로 책무의 우선순위를 설정하였으며, 접근성 매니저 책무를 구성하는 작업의 중요도는 직무별 전체 작업의 평균값보다 크거나 같은 값을 갖는 60개 작업을 핵심 작업으로 선정함

I 표 5-15 I 접근성 매니저 책무별 핵심작업 선정

1. 접근성 기획 관리			
책무	작업	중요도	평균
접근성 경영기획 및 운영	접근성 비전 및 목표 설정	3.80	3.44
	접근성 전략계획 수립 (장·단기 계획, 예산 추산, 성과지표 정의)	3.40	
	접근성 전략 실행 및 모니터링	4.00	
	채용 및 인사 지원	3.60	
	조직 내부 커뮤니케이션 강화 (개발, 디자인, HR 등 조직 내 부서와 협업 및 접근성 목표 통합)	3.80	
	(정부, 커뮤니티, 고객 등) 외부 커뮤니케이션 및 관계 관리	3.80	
	접근성 관련 법·규제·표준 변경사항 모니터링 후 전략 업데이트	2.80	
	접근성 관련 국제 동향 조사 및 벤치마킹	3.60	
	조직 내 접근성 문화 확산을 위한 경영진 브리핑 및 정책 지원 요청	3.00	
	성과 평가 및 내부 보고용 접근성 성과 보고서 작성(분기/연간)	2.60	
접근성 문화예술 프로젝트 기획 및 운영관리	프로젝트 선정	3.20	3.39
	기존 접근성 문화예술 프로젝트 접근성 상태 분석 및 평가	3.00	
	접근성 문화예술 프로젝트 기획 전략 수립	3.60	
	접근성 문화예술 프로젝트 실행계획 수립	3.80	
	관계 기관 및 관계 부서와 접근성 협업 계획 수립	4.00	
	접근성 예산 관리 및 기금 모금 활동 진행	2.80	
	프로젝트 인력구성 및 관리	3.80	
	접근성 문화예술 프로그램 개발 및 감독 선정	3.20	
	정보 제공 및 커뮤니케이션의 접근성 방안 마련	3.40	
	접근성 소셜 미디어 및 이벤트 활용 마케팅 지원	3.00	
	접근성 홍보·마케팅 및 관객 개발 지원	3.20	
	창·제작 프로젝트 유통 지원	3.00	

	내외부 네트워킹 및 자원 확보	3.20	
	접근성 실행 위기관리	3.80	
	접근성 실행 안전관리	3.80	
접근성 정책 기획 및 평가	기존 내부 정책 및 지침 검토 (현행 접근성 표준 반영 여부 확인)	3.40	3.03
	법률·규정 파악 및 준수 전략 수립	3.20	
	정책 개정 초안 작성 및 관련 부서 의견 수렴	3.00	
	최종 정책 문서화 및 사내 공지 (내부 포털, 이메일 등)	3.60	
	접근성 정책 연구 및 제안	3.20	
	정책 변경 사항을 반영한 가이드라인 업데이트 및 교육 자료 제작	2.40	
	정책 준수 상태 점검 (내부 감사, 점검 보고서 작성)	3.00	
	정책 효과성 평가(정량·정성 지표 기반)	2.40	
사용자 서비스 제공 및 관리	관람 서비스 메뉴얼 개발 (예: 공연 전 사전 안내, 보조도구 대여 절차)	3.80	4.00
	예매 및 문의 응대 프로세스 구축 (전화, 온라인 채널 관리 등)	4.00	
	휠체어 좌석 배치 관리	4.60	
	예매 시스템 개선 협의	4.00	
	현장 안내 인력 배치 및 교육	4.20	
	서비스 이용 현황 모니터링 (티켓 판매 데이터, 만족도 조사)	4.20	
	서비스 개선 아이디어 수집 (고객 설문, 피드백 시스템 운영)	3.00	
	긴급 상황(응급 의료 지원, 긴급 대피) 매뉴얼 수립 및 훈련	4.20	
전체 평균: 3.46			

2. 접근성 교육

책무	작업	중요도	평균
접근성 교육 프로그램 설계 및 운영	접근성 교육 요구사항 분석 (직원, 경영진, 외부 이해관계자)	3.40	3.60
	교육 커리큘럼 및 교재 개발	3.00	
	교육 방법 및 범위 설정 (다회 교육, 워크숍, 세미나 등)	4.00	
	교육 일정 및 예산 계획 수립	3.40	
	교육 강사 섭외 및 강사 관리	3.60	
	온라인/오프라인 교육 플랫폼 준비 및 운영 (장애유형별 접근성 고려)	3.60	
	교육 참가자 피드백 수집 및 반영 (교육 후 설문, 인터뷰)	3.80	
	교육 성과 평가(지식 향상도, 만족도 측정) 및 개선안 도출	4.00	
접근성 개선 프로젝트 기획 및 관리	교육 측면에서 접근성 개선이 필요한 프로젝트 대상 선정 (예: 직원 접근성 역량 강화 프로젝트)	2.80	3.40
	프로젝트 목표·범위·일정·예산 수립	3.40	
	프로젝트 관련 부서/기관 간 협업 체계 구축 (교육 부서, IT 팀, 외부 전문가 등)	3.00	

	프로젝트 실행 (교육 콘텐츠 개발, 워크숍, 세미나 개최)	4.20	
	진행 상황 모니터링 (마일스톤 점검, 예산 집행 확인)	3.60	
	성과 평가 (프로젝트 완료 후 만족도 조사, 역량 변화 측정)	3.40	
	개선사항 반영 및 차기 프로젝트 계획 업데이트	3.40	
커뮤니티 참여 및 협력	지역 커뮤니티의 접근성 요구 파악 (인터뷰, 설문, 현장 방문)	3.20	3.31
	커뮤니티 맞춤형 접근성 교육 프로그램 기획 및 실행	4.00	
	지역 단체·비영리기관과 협력 프로젝트 추진 (워크숍, 세미나 공동 개최)	3.80	
	소외된 그룹 대상 참여 촉진 이니셔티브 개발	3.40	
	커뮤니티 이벤트·축제에서의 접근성 교육 세션 운영	2.60	
	커뮤니티 피드백 수집 및 개선사항 반영	3.20	
	커뮤니티 네트워크 확대 (신규 협력 파트너 발굴, 협약 체결)	3.00	
접근성 정책 교육	조직 내부 접근성 정책·지침 내용 분석 및 정리	3.40	3.40
	정책 교육용 자료 개발 (정책 요약문, 가이드, Q&A)	3.20	
	정책 관련 법·규제 변경사항을 반영한 교육 콘텐츠 업데이트	3.20	
	정책 준수 필요성 및 사례 중심의 교육 세션 기획	3.40	
	정책 교육 대상자(직원, 자원봉사자, 파트너) 선정 및 교육 일정 조율	4.20	
	정책 교육 효과 평가(정책 이행률, 이해도 측정)	3.20	
	지속적인 정책 교육 콘텐츠 개편 및 가이드라인 재공지	3.20	
전체 평균: 3.43			

3. 접근성 기술지원

책무	작업	중요도	평균
시설의 물리적 접근성 관리	접근성 가이드라인 확인	3.40	3.35
	시설 접근성 탐색 및 장벽 발견	4.40	
	물리적 접근성 평가 및 개선 방안 제시	4.20	
	통합적 문제점 리스트 작성 및 관리 지원	3.20	
	물리적 접근성 기획안 작성 지원	3.60	
	(시설팀과 협력) 유지보수 관리 지원	2.20	
	주기적 모니터링 수행 지원	2.20	
	사용자 인터뷰, 설문조사 실시 및 분석	4.00	
	개선된 환경의 접근성 재검토	3.00	
접근성 콘텐츠 기획 및 품질 관리	접근성 콘텐츠 제작 가이드라인 구축 (음성해설, 자막, 대체 텍스트 등)	3.80	3.91
	콘텐츠 기획(대상, 형식, 분량) 및 제작 일정 수립	3.80	
	기술 전문가(수어통역사, 음성해설가 등) 섭외	5.00	
	콘텐츠 품질 테스트 (사용자 테스트, 접근성 검사 툴 활용)	3.40	

	오류 및 개선점 식별 후 수정 (불명확한 자막, 시각 자료 대체 텍스트 재작성)	3.60	
	최종 승인 전 품질 검수 및 산출물 관리 (버전 관리, 백업)	4.00	
	콘텐츠 접근성 유지·개선 위한 정기 점검 및 업데이트	3.80	
접근성 기술지원 기획 및 구현	접근성 니즈 분석 후 적합한 접근성 기술 지원 솔루션 기획	4.20	4.00
	새로운 접근성 기술 도입 및 프로토타입 테스트	3.60	
	개발자, 디자이너와 협업하여 접근성 기능 구현 (스크린 리더 호환성, 음성명령 등)	3.40	
	기술지원 도입 일정 및 예산 계획 수립	3.60	
	기술 전문가(수어통역사, 음성해설가 등) 섭외	5.00	
	사용자 대상 기술지원 서비스 안내 및 교육 (이용 방법, 문의 대응)	4.00	
	도입 기술의 작동 안정성 검증 및 문제 해결	4.20	
접근성 기술 평가 및 개선	도입된 접근성 기술 솔루션 성능 평가 (사용빈도, 오류 발생률 등)	3.20	3.03
	사용자 피드백 수집(장애인 사용자 인터뷰, 설문)	3.40	
	성과지표(KPI)에 따른 기술지원 효과 분석	3.00	
	개선사항 도출 및 차기 기술 업데이트 계획 반영	3.20	
	최신 기술 동향 파악 및 벤치마킹을 통한 개선안 제안	2.80	
	평가 결과를 문서화하고 관련 부서 공유	2.60	
접근성 장비 관리	접근성 관련 장비(보조공학 기기, 장비 대여품) 재고 파악 및 유지보수 계획 수립	2.60	3.07
	장비 사용 절차·지침 마련 (대여 신청 프로세스, 반납 기준)	2.80	
	주기적 장비 점검 및 수리·교체 관리	3.20	
	장비 이용 현황 모니터링 (이용 빈도, 이용자 만족도)	3.40	
	장비 관련 불편사항 또는 고장 접수 및 신속 대응	3.40	
	필요 시 장비 확충 (신규 장비 구매, 성능 높은 모델 도입) 및 예산 계획 반영	3.00	
디지털 접근성 기획 및 관리	웹사이트, 애플리케이션 등 디지털 플랫폼 접근성 평가(자동화 툴, 수동 테스트)	3.60	3.57
	디지털 접근성 개선 전략 수립 (KWCAG 기준 반영, UI/UX 개선)	3.80	
	개발자 협업 통한 접근성 기능 구현	3.60	
	디지털 경험 개선을 위한 사용자 피드백 수집 및 반영	3.60	
	디지털 접근성 정책·가이드라인 개발 및 업데이트	3.20	
	지속적인 준수 모니터링 및 보고서 작성	3.60	
전체 평균: 3.53			

제4절 접근성 매니저 직무기술서

- 본 절에서는 지금까지 조사 및 분석한 직무 분석 내용을 최종적으로 정리하여 접근성 매니저의 직무, 책무, 관련 지식·기술·태도 등에 관한 세부적인 직무기술서를 도출하여 제시함
- 접근성 매니저 직무기술서를 제시하기에 앞서 고려해야 할 지점들이 존재하는바, 따라서 **반드시 가이드를 읽은 후에 직무기술서를 참고하는 것이 바람직함**

접근성 매니저 직무기술서 가이드

- **본 접근성 매니저 직무기술서는 '접근성 매니지먼트' 차원에서 이해해야 함.** 비록 현재 '접근성 매니저'라는 이름을 달고 활동하는 전문인력의 대부분이 프리랜서이지만 추후 문화예술 기관에서 채용하거나 외부에서 접근성 매니저를 배치할 가능성을 배제할 수 없음. 본 직무기술서는 모든 가능성을 열어두고 현재 접근성 매니저가 수행하고 있는 일과 앞으로 수행하게 될 일 모두를 종합하여 서술한 결과물임
- **접근성 매니저는 '슈퍼맨'이 아니라는 점을 명심해야 함.** 본 직무기술서가 앞서 말했듯 접근성 매니저 직무를 총망라하여 제시함에 따라 이 모든 작업(task)을 접근성 매니저 한 명이 모두 다 해야 할 작업으로 오해될 측면이 있음. 제3장에서도 이미 기술했듯, 해외에서는 본 연구에서 제시한 세 가지 직무가 각자의 전문성을 갖고 있는 형태로 분화되어 있다는 것을 기억해야 함. 이제 접근성 매니저 논의에 첫발을 뗀 우리나라의 실정을 고려하면 접근성 매니저 1인이 세 가지 직무를 다 맡게 될 확률이 높으나, 프로젝트의 주체 혹은 기관에서 고려할 점은 이 모든 작업을 1인이 할 수 있다고 판단하지 않아야 한다는 사실임. 대신 조직에서 당면한 혹은 프로젝트에서 우선으로 해결해야 할 것들을 상정한 다음 본 연구의 직무기술서를 참고하여 **선별적으로 작업을 선택**할 수 있을 것임.
- **접근성 매니저로 활동을 원한다면 여기 기술된 직무보다 더 중요한 것은 '소통'과 '협력'하는 태도임.** 제4장 FGI에서도 확인하였는바, 접근성 매니저 혹은 접근성 관련 업무 경험이 있는 모두가 공통적으로 접근성 매니저에게 요구되는 것은 기술적인 것보다 태도라고 주장하고 있음. 직무기술서는 'Do'에 기반하여 구성되어 구체적인 실천을 도모하는 산물임. 그러므로 여기 기술된 책무 혹은 작업을 모두 행했다고 해서 접근성이 실현 혹은 향상되는 것이 아님. 지속하여 접근성을 향상하겠다는 배리어컨셔스의 태도로 장애당사자, 유관 기관 및 부서 등과 소통하고 조정하고 협력하려는 자세가 필요할 것임
- **접근성은 단기간에 해결되는 것이 아니기 때문에 지속가능성을 염두에 두고 고민하는 자세가 필요할 것임.** 본 연구의 직무기술서는 현 단계에서는 국내 사례가 많지 않아 해외사례에 다수 의탁한 기초적인 분석 결과임. 접근성 담론의 확대를 기대하는 바, 전문인력으로서 국내 접근성 매니저의 활동 범위가 더 넓어진다면 후속 연구에서는 보다 체계적이고 국내 실정에 적합한 직무 분석이 이뤄질 수 있을 것으로 기대함

접근성 매니저 직무기술서

1. '접근성 기획 관리' 직무기술서

| 표 5-16 | '접근성 기획 관리' 직무기술서

가. 직무	접근성 기획 관리 (Access Planning & Management)	
나. 직무 정의	장애인을 포함한 모두가 문화예술을 평등하게 경험할 수 있도록, 장애 유형과 조건을 고려한 물리적/감각적, 서비스/콘텐츠 및 사회문화적 차원의 접근성 전략 전반을 기획 및 실행하며, 지속적인 점검 및 개선을 통해 접근권을 제고하는 일	
다. 책무/책무 정의	라. 작업	핵심 작업
A. 사용자 서비스 제공 및 관리 : 장애인을 포함한 모든 관객이 관람·참여 과정에서 필요한 정보, 예약·예매 절차, 현장 지원, 긴급 대응 등 접근성 서비스를 편리하고 만족스럽게 이용할 수 있도록 체계를 구축하고 운영하는 일	A-1. 관람 서비스 메뉴얼 개발(예: 공연 전 사전 안내, 보조도구 대여 절차)	
	A-2. 예매 및 문의 응대 프로세스 구축 (전화, 온라인 채널 관리 등)	O
	A-3. 휠체어 좌석 배치 관리	O
	A-4. 예매 시스템 개선 협의	O
	A-5. 현장 안내 인력 배치 및 교육	O
	A-6. 서비스 이용 현황 모니터링 (티켓 판매 데이터, 만족도 조사)	O
	A-7. 서비스 개선 아이디어 수집(고객 설문, 피드백 시스템 운영)	
	A-8. 긴급 상황(응급 의료 지원, 긴급 대피) 매뉴얼 수립 및 훈련	O
B. 접근성 경영기획 및 운영 : 조직 차원에서 접근성 관련 비전과 목표를 수립하고, 이를 실현하기 위한 장단기 전략·계획을 마련하며, 내부·외부 커뮤니케이션, 성과 평가, 자원 배치 등으로 접근성을 지속하여 향상하는 일	B-1. 접근성 비전 및 목표 설정	O
	B-2. 접근성 전략계획 수립 (장·단기 계획, 예산 추산, 성과지표 정의)	
	B-3. 접근성 전략 실행 및 모니터링	O
	B-4. 채용 및 인사 지원	O
	B-5. 조직 내부 커뮤니케이션 강화 (개발, 디자인, HR 등 조직 내 부서와 협업 및 접근성 목표 통합)	O
	B-6. (정부, 커뮤니티, 고객 등) 외부 커뮤니케이션 및 관계 관리	O
	B-7. 접근성 관련 법·규제·표준 변경사항 모니터링 후 전략 업데이트	
	B-8. 접근성 관련 국제 동향 조사 및 벤치마킹	O
	B-9. 조직 내 접근성 문화 확산을 위한 경영진 브리핑 및 정책 지원 요청	
	B-10. 성과 평가 및 내부 보고용 접근성 성과 보고서 작성(분기/연간)	
C. 접근성 문화예술 프로젝트 기획 및 운영관리 : 문화예술 분야에서 접근성 향상을 위한 프로젝트(전시, 공연, 축제 등)를 기획·실행하고, 유관 기관 및 부서와 접근성 협업 계획을 수립하여 프로젝트를 성공적으로 운영하는 일	C-1. 프로젝트 선정	
	C-2. 기존 접근성 문화예술 프로젝트 접근성 상태 분석 및 평가	
	C-3. 접근성 문화예술 프로젝트 기획 전략 수립	O
	C-4. 접근성 문화예술 프로젝트 실행계획 수립	O
	C-5. 관계 기관 및 관계 부서와 접근성 협업 계획 수립	O
	C-6. 접근성 예산 관리 및 기금 모금 활동 진행	

	C-7. 프로젝트 인력구성 및 관리	O
	C-8. 접근성 문화예술 프로그램 개발 및 감독 선정	
	C-9. 정보 제공 및 커뮤니케이션의 접근성 방안 마련	O
	C-10. 접근성 소셜 미디어 및 이벤트 활용 마케팅 지원	
	C-11. 접근성 홍보·마케팅 및 관객 개발 지원	
	C-12. 창·제작 프로젝트 유통 지원	
	C-13. 내외부 네트워킹 및 자원 확보	
	C-14. 접근성 실행 위기관리	O
	C-15. 접근성 실행 안전관리	O
D. 접근성 정책 기획 및 평가 : 법·규제·표준에 기반한 내부 접근성 정책 및 가이드라인을 개발·개정하고, 적용 결과를 정기적으로 평가·분석하여 정책의 효과성을 높이는 일	D-1. 기존 내부 정책 및 지침 검토 (현행 접근성 표준 반영 여부 확인)	O
	D-2. 법률·규정 파악 및 준수 전략 수립	O
	D-3. 정책 개정 초안 작성 및 관련 부서 의견 수렴	
	D-4. 최종 정책 문서화 및 사내 공지 (내부 포털, 이메일 등)	O
	D-5. 접근성 정책 연구 및 제안	O
	D-6. 정책 변경 사항을 반영한 가이드라인 업데이트 및 교육 자료 제작	
	D-7. 정책 준수 상태 점검 (내부 감사, 점검 보고서 작성)	
	D-8. 정책 효과성 평가 (정량·정성 지표 기반)	

마. 지식, 기술, 태도

구분	내용
지식	• 접근성 관련 법·규제·표준에 대한 이해 • 접근성, DEI(다양성, 형평성, 포용성) 개념 및 장애 인권 관련 지식 • 문화예술 분야 전반에 대한 이해(공연, 전시, 축제 운영 특성) • 프로젝트 관리 이론(계획 수립, 일정·예산 관리 기법) • 조직 전략기획, 정책 수립 프로세스에 대한 이해
기술	• 분석 및 문제해결 능력 • 커뮤니케이션 및 협상 기술 • 문서화 및 보고 능력(정책 문서, 기획안, 보고서 작성) • 디지털 활용 능력(프로젝트 관리 소프트웨어, 데이터 분석 툴 등) • 혁신 및 창의적 사고(접근성 개선 아이디어 도출, 새로운 기술/솔루션 도입)
태도	• 포용성과 공감: 다양한 이용자의 관점 이해 및 존중 • 책임감: 목표 달성을 위한 지속적 노력, 의사결정에 대한 책임 • 유연성: 규제 변경, 환경 변화에 따른 전략 수정 및 즉각적인 대응 • 협력적 자세: 팀원, 다른 부서, 외부 파트너와 원활한 협업 지향 • 지속적 개선 의지: 피드백을 적극 수용, 접근성 수준 향상을 위한 지속적 학습 및 노력

2. ‘접근성 교육’ 직무기술서

| 표 5-17 | ‘접근성 교육’ 직무기술서

가. 직무	접근성 교육 (Access Education)	
나. 직무 정의	접근성에 대한 폭 넓은 인식 개선 및 실질적 변화를 모색하기 위해 접근성에 관한 다양한 교육 프로그램을 수요자 특성에 맞춰 설계 및 운영, 평가를 담당하는 일	
다. 책무	라. 작업	핵심 작업
E. 접근성 교육 프로그램 설계 및 운영 :조직 내외부 이해관계자(직원, 경영진, 자원봉사자 등)를 대상으로 접근성 인식 및 역량 강화를 위한 교육 프로그램을 기획·개발하고, 실행 후 효과를 평가·개선하는 일	E-1. 접근성 교육 요구사항 분석 (직원, 경영진, 외부 이해관계자)	
	E-2. 교육 커리큘럼 및 교재 개발	
	E-3. 교육 방법 및 범위 설정 (다회 교육, 워크숍, 세미나 등)	O
	E-4. 교육 일정 및 예산 계획 수립	
	E-5. 교육 강사 섭외 및 강사 관리	O
	E-6. 온라인/오프라인 교육 플랫폼 준비 및 운영 (장애유형별 접근성 고려)	O
	E-7. 교육 참가자 피드백 수집 및 반영 (교육 후 설문, 인터뷰)	O
	E-8. 교육 성과 평가(지식 향상도, 만족도 측정) 및 개선안 도출	O
F. 접근성 개선 프로젝트 기획 및 관리 : 접근성 향상을 위해 필요한 개선 프로젝트(교육, 제도 개선, 기술 도입 등)를 발굴·기획하고, 예산·일정·자원 관리, 실행 모니터링, 성과 평가를 통해 목표 달성을 지원하는 일	F-1. 교육 측면에서 접근성 개선이 필요한 프로젝트 대상 선정 (예: 직원 접근성 역량 강화 프로젝트)	
	F-2. 프로젝트 목표·범위·일정·예산 수립	O
	F-3. 프로젝트 관련 부서/기관 간 협업 체계 구축 (교육 부서, IT 팀, 외부 전문가 등)	
	F-4. 프로젝트 실행 (교육 콘텐츠 개발, 워크숍, 세미나 개최)	O
	F-5. 진행 상황 모니터링 (마일스톤 점검, 예산 집행 확인)	O
	F-6. 성과 평가 (프로젝트 완료 후 만족도 조사, 역량 변화 측정)	O
	F-7. 개선사항 반영 및 차기 프로젝트 계획 업데이트	O
G. 접근성 정책 교육 : 조직 내부 구성원 및 관련 이해관계자에게 접근성 관련 정책·지침을 이해하고 준수할 수 있도록 교육 콘텐츠를 제공하고, 정책 이해도를 높여 조직 전반에 접근성 문화를 확산하는 일	G-1. 조직 내부 접근성 정책·지침 내용 분석 및 정리	
	G-2. 정책 교육용 자료 개발 (정책 요약문, 가이드, Q&A)	
	G-3. 정책 관련 법·규제 변경사항을 반영한 교육 콘텐츠 업데이트	O
	G-4. 정책 준수 필요성 및 사례 중심의 교육 세션 기획	O

	G-5. 정책 교육 대상자(직원, 자원봉사자, 파트너) 선정 및 교육 일정 조율	O
	G-6. 정책 교육 효과 평가(정책 이행률, 이해도 측정)	
	G-7. 지속적인 정책 교육 콘텐츠 개편 및 가이드라인 재공지	
H. 커뮤니티 참여 및 협력 : 지역사회, 장애인 단체, 비영리기관 등 커뮤니티와 협력 관계를 구축·유지하고, 맞춤형 프로그램이나 공동 프로젝트를 기획·실행하며, 다양한 의견과 피드백을 반영해 접근성을 향상하는 일	H-1. 지역 커뮤니티의 접근성 요구 파악 (인터뷰, 설문, 현장 방문)	
	H-2. 커뮤니티 맞춤형 접근성 교육 프로그램 기획 및 실행	O
	H-3. 지역 단체·비영리기관과 협력 프로젝트 추진 (워크숍, 세미나 공동 개최)	O
	H-4. 소외된 그룹 대상 참여 촉진 이니셔티브 개발	O
	H-5. 커뮤니티 이벤트·축제에서의 접근성 교육 세션 운영	
	H-6. 커뮤니티 피드백 수집 및 개선사항 반영	
	H-7. 커뮤니티 네트워크 확대 (신규 협력 파트너 발굴, 협약 체결)	

마. 지식, 기술, 태도

구분	내용
지식	• 접근성 관련 법·규제·표준에 대한 이해 • 교육학 이론 및 성인학습원리에 대한 이해 • 교육 프로그램 기획·개발 방법론, 커리큘럼 설계 지식 • 장애인 인권, 다양성(Diversity), 형평성(Equity), 포용성(Inclusion) 개념에 대한 이해 • 문화예술 산업 및 지역사회 특성, 이해관계자 구조 파악
기술	• 교육 요구분석 능력(설문, 인터뷰, 자료 분석) 및 교육 콘텐츠 개발 역량 • 커뮤니케이션 능력: 강사·교육생·내부 직원·외부 파트너와의 의사소통 • 프로젝트 관리 능력: 교육 일정·예산 관리, 자원 배분, 성과 측정 • 평가 및 피드백 반영 스킬: 교육 후 성과분석, 개선안 도출 • 디지털 교육 플랫폼 활용 능력: 온라인 강의, e러닝 콘텐츠 제작
태도	• 포용성과 공감: 장애인 및 다양한 학습자의 관점 존중 • 학습자 중심 사고: 각기 다른 학습자 요구에 유연하게 대응 • 지속적 개선 의지: 교육 결과를 토대로 프로그램을 끊임없이 발전 • 협력적 자세: 내·외부 이해관계자와의 원활한 협업 추구 • 문제해결 지향: 새로운 접근성 요구나 난관에 직면했을 때 적극적인 해결책 모색

3. '접근성 기술지원' 직무기술서

| 표 5-18 | '접근성 기술지원' 직무기술서

가. 직무	접근성 기술지원 (Access Technical Support)	
나. 직무 정의	실질적인 접근성 향상을 위해 다양한 접근성 관련 물리적, 감각적 기술 및 도구 등을 발굴·도입·관리하며, 이를 효과적으로 활용할 수 있도록 전략을 기획하고 실행하는 일	
다. 책무	라. 작업	핵심 작업
I. 접근성 기술지원 기획 및 구현 : 보조기기, 소프트웨어, 디지털 툴 등 접근성 향상 기술을 발굴·선정·도입하고, 개발자·디자이너 등과 협력하여 시스템 내에 구현, 사용자 지원 체계 구축 등을 통해 접근성 기술 기반을 마련하는 일	I-1. 접근성 니즈 분석 후 적합한 접근성 기술 지원 솔루션 기획	O
	I-2. 새로운 접근성 기술 도입 및 프로토타입 테스트	
	I-3. 개발자, 디자이너와 협업하여 접근성 기능 구현 (스크린 리더 호환성, 음성명령 등)	
	I-4. 기술지원 도입 일정 및 예산 계획 수립	
	I-5. 기술 전문가(수어통역사, 음성해설가 등) 섭외	O
	I-6. 사용자 대상 기술지원 서비스 안내 및 교육 (이용 방법, 문의 대응)	
	I-7. 도입 기술의 작동 안정성 검증 및 문제 해결	O
J. 접근성 콘텐츠 기획 및 품질 관리 : 음성해설, 자막, 점자 자료 등 다양한 형식의 접근성 콘텐츠를 기획·제작·검증하여, 모든 사용자에게 평등한 정보 접근 기회를 제공하고 품질을 지속하여 개선하는 일	J-1. 접근성 콘텐츠 제작 가이드라인 구축 (음성해설, 자막, 대체 텍스트 등)	
	J-2. 콘텐츠 기획(대상, 형식, 분량) 및 제작 일정 수립	
	J-3. 기술 전문가(수어통역사, 음성해설가 등) 섭외	O
	J-4. 콘텐츠 품질 테스트 (사용자 테스트, 접근성 검사 툴 활용)	
	J-5. 오류 및 개선점 식별 후 수정 (불명확한 자막, 시각 자료 대체 텍스트 재작성)	
	J-6. 최종 승인 전 품질 검수 및 산출물 관리 (버전 관리, 백업)	O
	J-7. 콘텐츠 접근성 유지·개선 위한 정기 점검 및 업데이트	
K. 시설의 물리적 접근성 관리 : 시설 환경(출입구, 통로, 객석, 화장실 등) 전반을 점검하여 개선 방안을 찾고, 시설팀과 협력하여 장애인을 포함한 모든 이용자가 문화예술 시설을 편리하고 안전하게 이용할 수 있도록 물리적 접근성을 확보·유지하는 일	K-1. 접근성 가이드라인 확인	O
	K-2. 시설 접근성 탐색 및 장벽 발견	O
	K-3. 물리적 접근성 평가 및 개선 방안 제시	O
	K-4. 통합적 문제점 리스트 작성 및 관리 지원	
	K-5. 물리적 접근성 기획안 작성 지원	O
	K-6. (시설팀과 협력) 유지보수 관리 지원	
	K-7. 주기적 모니터링 수행 지원	
	K-8. 사용자 인터뷰, 설문조사 실시 및 분석	O
	K-9. 개선된 환경의 접근성 재검토	
L. 디지털 접근성 기획 및 관리 : 웹사이트, 앱, 디지털 콘텐츠 등의 온라인 환경에서 접근성 기준을 충족하기 위해 평가·	L-1. 웹사이트, 애플리케이션 등 디지털 플랫폼 접근성 평가 (자동화 툴, 수동 테스트)	O
	L-2. 디지털 접근성 개선 전략 수립 (KWCAG 기준 반영, UI/UX 개선)	O

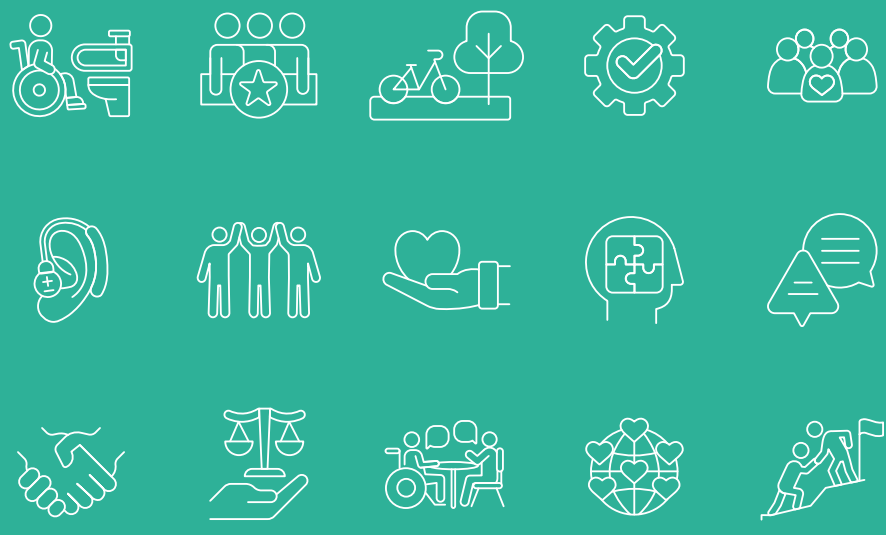
개선 전략을 수립하여 개발자와 협업하고, 사용자 피드백을 통해 내부 정책·가이드라인을 개발·업데이트하여 디지털 접근성을 지속하여 향상하는 일	L-3. 개발자 협업 통한 접근성 기능 구현	O
	L-4. 디지털 경험 개선을 위한 사용자 피드백 수집 및 반영	O
	L-5. 디지털 접근성 정책·가이드라인 개발 및 업데이트	
	L-6. 지속적인 준수 모니터링 및 보고서 작성	O
M. 접근성 장비 관리 : 보조공학기기, 대여 장비 등 접근성 관련 물리적 장비의 재고 관리, 유지보수, 수리·교체 등 안정적으로 운영하며, 이용자 편의를 극대화하는 일	M-1. 접근성 관련 장비(보조공학 기기, 장비 대여품) 재고 파악 및 유지보수 계획 수립	
	M-2. 장비 사용 절차·지침 마련 (대여 신청 프로세스, 반납 기준)	
	M-3. 주기적 장비 점검 및 수리·교체 관리	O
	M-4. 장비 이용 현황 모니터링 (이용 빈도, 이용자 만족도)	O
	M-5. 장비 관련 불편사항 또는 고장 접수 및 신속 대응	O
	M-6. 필요시 장비 확충 (신규 장비 구매, 성능 높은 모델 도입) 및 예산 계획 반영	
N. 접근성 기술 평가 및 개선 : 도입된 접근성 기술 솔루션의 성능, 안정성, 사용자 만족도를 평가하고, 피드백과 성과분석을 통해 기술지원 방식을 개선·업데이트하며, 최신 기술 동향을 반영하는 일	N-1. 도입된 접근성 기술 솔루션 성능 평가 (사용빈도, 오류 발생률 등)	O
	N-2. 사용자 피드백 수집(장애인 사용자 인터뷰, 설문)	O
	N-3. 성과지표(KPI)에 따른 기술지원 효과 분석	
	N-4. 개선사항 도출 및 차기 기술 업데이트 계획 반영	O
	N-5. 최신 기술 동향 파악 및 벤치마킹을 통한 개선안 제안	
	N-6. 평가 결과를 문서화하고 관련 부서 공유	

마. 지식, 기술, 태도

구분	내용
지식	• 접근성 관련 국제 표준(예: WCAG), 국내외 법규, 가이드라인 이해 • 보조공학기기, 접근성 소프트웨어, 디지털 접근성 기술 전반에 대한 전문지식 • IT 인프라(하드웨어, 소프트웨어, 네트워크) 기본 이해 • UX/UI 설계 원칙 및 사용성 평가 방법론 • 문화예술 산업의 기술적 흐름 및 이용자 특성 파악
기술	• 문제 해결 능력: 접근성 이슈 분석, 기술적 해결책 제안 • 기술 구현 및 튜닝 능력: 보조기기 세팅, 접근성 관련 기능 설정/개선 • 프로젝트 관리 능력: 기술 도입 일정·예산 관리, 성과 측정 • 커뮤니케이션 능력: 개발자·디자이너와 협업, 내부 사용자 지원, 외부 업체 협력 • 데이터 분석 및 도구 활용 능력: 접근성 검사 툴, 분석 소프트웨어 활용
태도	• 포용성과 공감: 장애인 및 다양한 학습자의 관점 존중 • 학습자 중심 사고: 각기 다른 학습자 요구에 유연하게 대응 • 지속적 개선 의지: 교육 결과를 토대로 프로그램을 끊임없이 발전 • 협력적 자세: 내·외부 이해관계자와의 원활한 협업 추구 • 문제해결 지향: 새로운 접근성 요구나 난관에 직면했을 때 적극적인 해결책 모색

VI

접근성 매니저 교육과정 개발 및 운영 가이드라인



제6장 접근성 매니저 교육과정 개발 및 운영 가이드라인

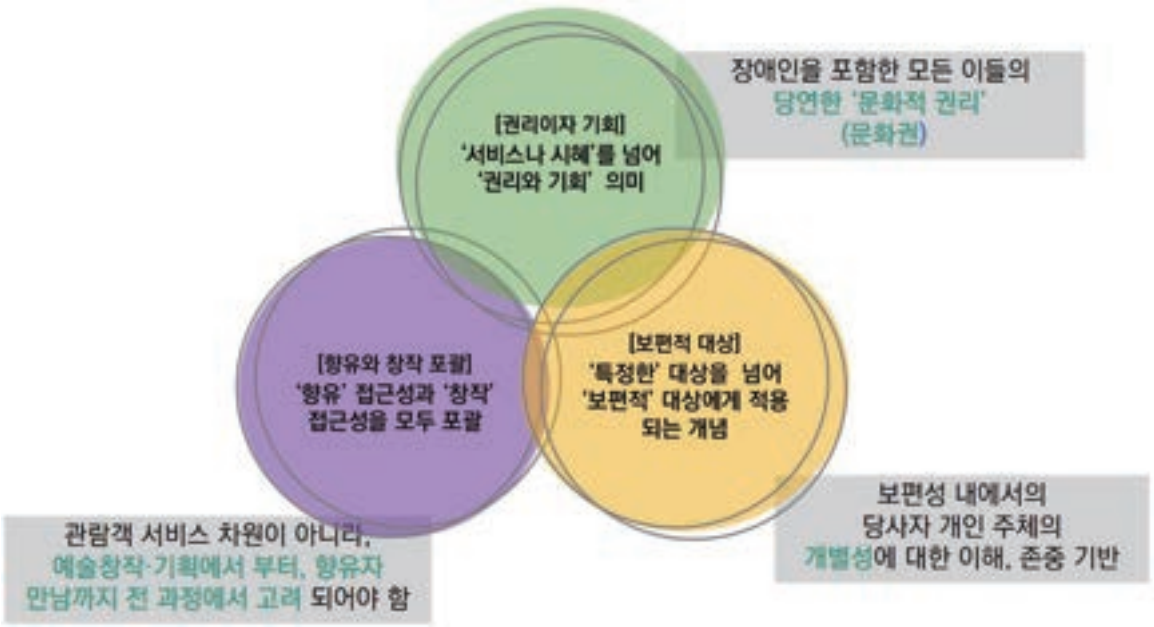
제1절 접근성 매니저 교육과정 구성의 기본 원칙과 방향

1. 기본 원칙과 핵심 개념

‘접근성’ 개념 설정 및 교육과정 도출을 위한 세 가지 기본 원칙

- 접근성 매니저 교육과정을 구성하기 위해서는 ‘접근성’과 관련된 개념 및 기본 원칙에 대한 이해와 공감이 필수적임
- 앞서 제2장 제2절 접근성 개념에 대한 논의에서 기술한 바와 같이 첫째, ‘접근성’은 장애인을 포함한 모든 이들의 ‘당연한 문화적 권리(문화권)’라는 차원에서 이해되어야 하며, 둘째, 단순히 관람객 서비스 차원이 아니라 문화예술 창작·기획에서부터 향유를 포괄한 모든 과정에서 고려되어야 하는 개념이자 실천적 내용을 포괄하는 것임. 마지막으로, 문화적 권리로서의 ‘접근성’은 장애인을 포함한 모든 이들을 포괄하는 보편성을 추구하되, 동시에 사회를 구성하는 장애인을 포함한 다양한 주체, 집단의 개별성에 대한 이해와 존중을 고려하는 차원에서 이해되고 추구되어야 한다는 점이 중요함

| 그림 6-1 | 접근성 개념 이해를 위한 세 가지 기본원칙



접근성, 접근성 매니지먼트, 접근성 매니저 등 핵심 개념의 설정

| 표 6-1 | 접근성, 접근성 매니저, 접근성 매니지먼트의 개념적 정의(안)

개념	정의(안)
접근성	장애인을 포함하여 사회를 구성하는 모든 이들이 자신의 개별성과 다양성이 존중되는 환경 속에서 문화예술 창작, 향유를 포함한 다양한 문화예술 활동에 동등하고 자유롭게 참여할 수 있는 문화적 권리
접근성 매니지먼트	장애인을 포함하여 사회를 구성하는 모든 이들의 개별성과 다양성을 고려하여 이들이 문화예술 창작·향유를 포함한 다양한 문화예술 활동에 동등하고 자유롭게 참여하는 데 필요한 조건과 환경을 조성하는 것
(장애인) 접근성 매니저	장애인을 포함하여 사회를 구성하는 모든 이들이 문화적 권리 차원에서 문화예술 창작·향유를 포함한 다양한 문화예술 활동에 동등하고 자유롭게 참여할 수 있는 조건과 환경을 조성하기 위해 물리적, 감각적, 정보적, 사회문화적 장벽 등을 지속적으로 탐색하고 이를 완화하기 위한 실천적 기획, 교육, 기술지원 및 실행을 담당하는 (전문)인력

- **'접근성'**이란 **"장애인을 포함하여 사회를 구성하는 모든 이들이 자신의 개별성과 다양성이 존중되는 환경 속에서 문화예술 창작, 향유를 포함한 다양한 문화예술 활동에 동등하게 참여할 수 있는 문화적 권리"**를 의미함

- 이때 '문화적 권리' 차원에서 접근성을 이해한다는 것은 '접근성'이 장애인이라는 특별한 집단을 고려한 특수한 개념에 한정된 것이 아니라, 문화예술계를 구성하는 다양한 기관 및 단체, 각종 문화시설을 아울러 문화정책이 추구하는 보편적 가치로서 이해되어야 함

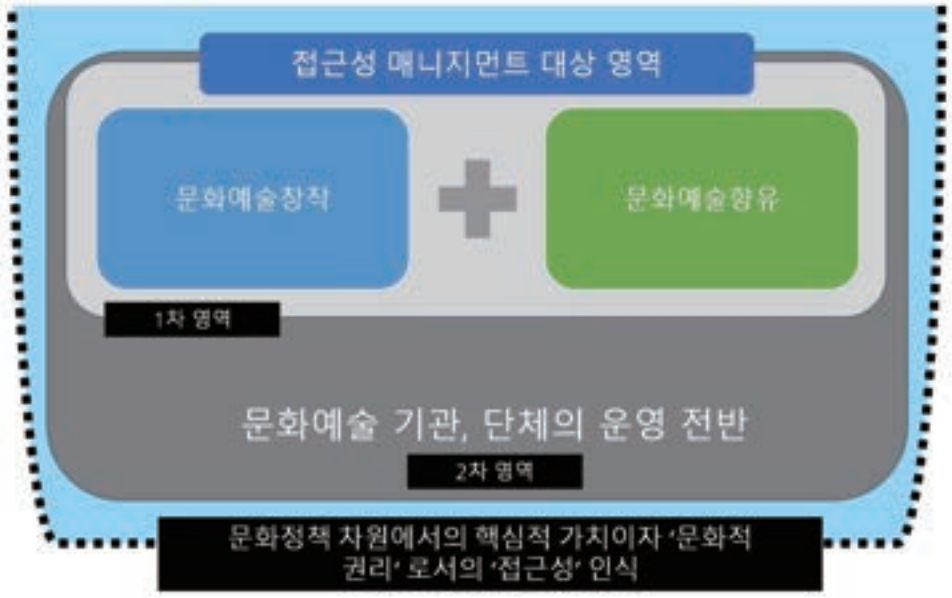
- 이러한 개념적 정의에 따라 **'접근성 매니저'**란 **"장애인을 포함하여 사회를 구성하는 모든 이들이 동등한 문화적 권리 차원에서 문화예술 창작·향유를 포함한 다양한 문화예술 활동에 자유롭게 참여할 수 있는 조건과 환경을 조성하기 위해 물리적, 감각적, 정보적, 사회문화적 장벽 등을 지속적으로 탐색하고 이를 완화하기 위한 실천적 기획, 교육, 기술지원 및 실행을 담당하는 (전문)인력"**으로 정의할 수 있음
  - 이때 주지해야 할 부분은 보고서에서 접근성을 '장애인'을 포함한 다인종, 성소수자 등 다양한 소수자 집단 및 주체들이 포괄되는 관점에서의 문화적 권리로 상정하고 있으나, 현재 법·제도적 차원에서 요청되는 접근성 고려의 영역은 '장애인'에 대한 고려가 우선적이라는 측면임
  - 따라서 본 보고서에서 제시한 '접근성 매니저'의 정의는 암묵적으로 '(장애인) 접근성 매니저'로 볼 수 있음. 다만, 공식적인 명칭을 '장애인 접근성 매니저'로 설정할 경우, 자칫 당초 의도와 달리 '장애인'에 한정된 특수영역 혹은 장애인에 대한 차별적인 표현으로 오인될 수 있는 여지가 있으므로 이에 대해서는 추가적인 검토가 필요함

- 더불어 문화적 권리로서 접근성을 확보하고 보장하는 것은 단순히 전문인력 개인의 능력이나 기여 차원에서 실현될 수 있는 것이 아님, 따라서 '접근성 매니지먼트'라는 보다 큰 틀 속에서 문화예술계 전반에 '접근성' 관련 인식 제고 및 실천적 활동의 확산이 필수적임

- **'접근성 매니지먼트'**란 **"장애인을 포함하여 모든 이들의 개별성과 다양성을 고려하여 이들이 문화예술 창작·향유를 포함한 다양한 문화예술 활동에 동등하고 자유롭게 참여하는 데 필요한 조건과 환경을 조성하는 것"**을 의미함

- 장기적 관점에서 문화예술 기관, 단체, 시설에서는 '접근성 매니지먼트'의 1차적 대상 영역은 ❶ 문화예술 창작과 문화예술 향유 영역으로 설정될 수 있을 것임. 그러나 더 중요한 것은 이것이 가능하기 위해서는 ❷ 접근성 매니지먼트가 문화예술 기관, 단체 및 조직 운영의 주요한 업무 중 하나로 수용되는 것임. 더 나아가 궁극적으로 공공성에 의거 ❸ 문화적 권리로서의 '접근성' 보장이라는 핵심적 가치가 문화정책적 차원에서 필수적이라는 범사회적 차원의 공감대 형성과 합의가 마련되어야 할 것임

| 그림 6-2 | 접근성 매니지먼트 대상 영역



접근성 매니지먼트의 전문성 구성 요소

- 일반적으로 특수한 전문영역 및 전문인력, 혹은 전문가 양성 관련 논의의 경우 전문성의 구성 요소를 크게 세 가지 분야로 설정하고 이에 따른 영역별 전문성 배양의 중요성을 강조하고 있음[119)]

- 아래 [그림6-3]에서 확인되는 바와 같이 세 분야의 전문성이란 지식기반 전문성, 능력기반 전문성, 신념기반 전문성으로 규정할 수 있음

119) 최보연 & 김세훈. (2016). *전문성 중심 문화예술 분야 전문인력 양성과정 개선방안 – 권역별 국제문화교류 전문인력 양성사업 사례를 중심으로.* 예술경영연구. 37(1). *(p. 151-184)*

| 그림 6-3 | 전문성의 3가지 영역: 지식(경험), 능력(기술), 신념(태도·가치관)



- (지식기반 전문성) 지식기반 전문성을 구성하는 핵심 요소로서 '지식'은 초보자에게 제공되는 1차적인 교육을 통해 습득되는 '이론적 지식' 뿐만 아니라, 이러한 1차 지식을 현장에 적용하는 경험적 과정을 통해 형성되는 '체화된 경험지식'을 포함함
  - 이론적 지식은 반복된 경험 축적을 통해 만들어지는 2차 지식(체화된 경험지식)으로 발전하는바, 이는 1차 지식의 외연과 깊이를 제고할 뿐 아니라 실제 현장과 실무에 대한 입체적인 이해와 관점을 가질 수 있게 해주는 것임

- (능력기반 전문성) 해당 전문 분야의 실무 및 현장에 적용할 때 요청되는 기술적인 수행 능력은 또 다른 분야의 전문성임
  - 이론적 1차 지식과 체화된 경험지식(2차 지식)은 이를 실무에 적용하는 데 필요한 기술적 수행 능력을 통해서 실질적으로 실현되고, 구현될 수 있음

- (신념기반 전문성) 신념기반 전문성은 해당 전문 분야에 대한 개인의 가치관과 태도, 신념을 의미함
  - 전문성은 단순히 지식, 능력을 통해서만 구현되는 것이 아니라 해당 분야를 바라보는 개인의 가치관, 태도, 신념이 유기적으로 결합될 때 비로소 발현될 수 있음

- 이러한 이론적 논의를 바탕으로 '접근성 매니지먼트'의 전문성 영역은 다음과 같이 이해될 수 있음[120]

| 그림 6-4 | 접근성 매니지먼트 : 지식 – 능력 – 신념 기반 전문성 영역(안)

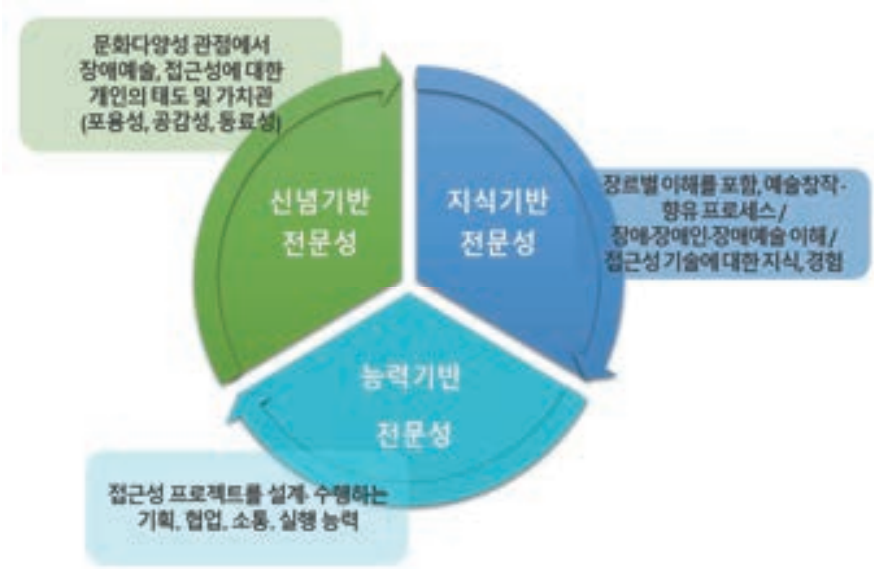


120) 여기서 전제된 '접근성 매니지먼트'의 대상 영역은 앞서 언급한 1차 영역으로서 문화예술 창작, 향유에 방점을 둔 것임

- (지식기반 전문성) 접근성 매니지먼트에 있어 지식기반 전문성은 3가지 하부 영역으로 구성됨
  - 문화예술계 내에서 접근성 매니지먼트가 적용됨을 감안할 때, '예술창작과 향유 프로세스에 대한 기본적인 지식 및 경험(장르별 이해 포함)'와 '장애, 장애인, 장애예술에 관한 지식 및 경험'은 가장 중요한 두 가지 토대가 될 수 있음
  - 더불어 물리적, 감각적, 기술적 도구 활용과 관련된 지식, 경험 역시 필수적으로 필요한 영역임

- (능력기반 전문성) 접근성 매니지먼트에 있어 능력기반 전문성은 기본적으로 '접근성 프로젝트' 관점에서의 접근성 설계 및 실행과 관련된 '기획', '협업', '소통', '실행' 역량 등 4가지로 구성될 수 있음
  - 앞서 접근성 매니저 정의에서도 언급한 것처럼 여기서의 '기획', '협업', '소통', '실행'은 장애감수성 관점에서 장애인의 다양성, 개별성을 고려하고 이들의 실질적 니즈를 반영한 기술적, 기능적 역량이라는 점을 명확히 인지할 필요가 있음
  - 또한 '접근성 프로젝트' 관점이라는 의미는 창작 접근성만을 고려함이 아니라, 향유 접근성에도 공통적으로 적용되는 것임
  - 접근성을 고려한 창작을 포괄하건, 향유 접근성에 방점을 두건, 공연, 전시 등 예술작품(활동)과 관련하여 접근성에 대한 프로젝트 기획 역량이 수반되어야 하고, 이를 실천하기 위한 과정에서 필연적인 협업 역량, 더불어 이러한 협업을 원활하게 하기 위한 소통 역량, 궁극적으로 접근성 기획이 현장에서 실천될 수 있게끔 만드는 실행 역량까지를 포괄하는 부분으로 볼 수 있음
  - 이러한 기획, 협업, 소통, 실행 역량은 접근성 프로젝트 개발을 위한 리서치, 장애당사자 및 내·외부 이해관계자와의 소통 및 협업, 지역 사회 내에서의 네트워크 발굴 및 개발, 홍보 및 마케팅, 하우스 매니지먼트 등의 영역과 유기적 연계 속에서 발현되는 역량이어야 함을 상기할 필요가 있음

| 그림 6-5 | 접근성 매니지먼트 : 지식-능력-신념 기반 전문성의 유기적 연계



- (신념기반 전문성) 접근성 매니지먼트에 있어 신념기반 전문성은 문화다양성 관점에서 장애예술과 접근성에 관한 개인의 가치관과 태도 차원에서의 전문성을 의미함
  - 접근성 프로젝트를 기획, 실행함에 있어 개인의 태도와 가치관이 가장 중요하다는 것은 이미 접근성 매니저 설문조사 및 FGI를 통해서 반복적으로 지목된 영역이기도 함
  - 접근성 프로젝트를 담당하는 전문인력, 개인의 차원에서 접근성을 이해하고 그 가치를 내면화하는 것이 필요한데, 이와 관련된 핵심적 태도는 포용성, 공감성, 동료성으로 제안될 수 있음
  - 포용성이란 접근성의 보편적 가치 및 개별성에 대한 존중의 태도를, 공감성은 다름에 대한 이해와 존중을, 동료성은 다양한 이해관계자와의 협업 과정에서 필수적인 수평적 연대와 협력적 태도를 의미함

- 상기 제시된 접근성 매니지먼트의 전문성 영역(안)은 이어지는 '접근성 매니지먼트' 교육과정 구성을 위한 가장 기본적인 지침과 틀로 작동될 수 있음
  - 지식/경험, 능력(기술), 신념(가치관/태도) 등 세 가지 요소는 각각 독자적으로 분리된 영역으로 개발되는 것이라기보다는 상호 밀접히 연계된 가운데 총체적인 전문성 향상을 도모하는 기반으로 작동함을 상기할 필요가 있음[121]

2. 접근성 매니지먼트 교육과정 목표 및 주요 고려사항

접근성 매니지먼트 교육과정의 운영 목표

- '접근성 매니저'는 향후 우리 사회에서 '접근성 매니지먼트'가 문화예술계 전반에서 성공적으로 안착하기 위해 꼭 필요한 직무를 수행하는 (전문)인력이라고 할 수 있음. 그러나 해당인력의 양성과 활용에 있어서 국가(정부)가 어떠한 입장을 가지고 있는가에 따라 그 목표는 다르게 설정될 수 있음

- 만약, 국가적 차원에서 '전문인력'으로서의 접근성 매니저를 별도의 '전문인력'으로서 양성하고자 하는 경우, 해당 제도가 실질적으로 작동되기 위한 고용 및 일자리 등과의 연계 및 로드맵 등이 명확히 제시될 필요가 있으며, 이와 관련된 해당 전문인력의 전문성을 평가(인증, 혹은 평가제도 등)하는 기준 등이 매우 구체적인 형태로 제시되어야 할 것임[122]

- 그러나 문화예술계내에서 접근성 매니저 관련 전문인력을 별도로 양성하고 자격 및 인증제도 등을 도입하는 것은 고용 및 일자리 정책과 연동되어야 하는 사안으로 문화정책 차원뿐 아니라, 전 사회적 차원의 사회적 합의가 필요한 사안임. 그리고 아직 이러한 분위기가 정책적으로 제도적으로 충분히 무르익었다고 보기는 어려움

- 실제로 현장활동가 및 정책전문가 인터뷰에서도 확인되듯, 현재 우리 문화예술계에서 시급히

121) 최보연 & 김세훈. (2016). *전문성 중심 문화예술 분야 전문인력 양성과정 개선방안 – 권역별 국제문화교류 전문인력 양성사업 사례를 중심으로.* 예술경영연구. 37(1), *(p. 151-184)*

122) 본 연구의 경우 한국고용정보원(2024) 국내외 직업비교 분석을 통한 신직업 연구, [부록] 18. 접근성 매니저(Accessibility Manager/Coordinator), pp. 317~329.

요청되는 '접근성 매니저' 혹은 '접근성 매니지먼트'의 필요성은 학업이나 전공 등 별도로 훈련된 대량의 전문인력 차원에서 요청되는 차원이 아니라, 현재 문화예술계 관련 기존 종사자들을 우선적인 교육대상으로 하여 '접근성'에 대한 확장적 인식을 장착하는 것이 급선무라고 지적되고 있음. 이들에 대한 재교육을 통해 문화예술계에서 진행되는 다양한 창작, 향유 관련 활동 영역에서 '접근성'이 고려된 기획과 관련 실천의 확산을 주도하는 '역할'의 확장을 모색하는 것이 현실적, 실제적으로 필요한 방향이라고 사료됨

- 따라서, 현재로서는 1차적으로 접근성 매니저(접근성 매니지먼트) 교육과정의 목적을 문화예술계 기존 종사자들의 재교육을 통한 접근성 관련 인식개선, 공감대 확보, 접근성 실천 확산에 중점을 두되, 장기적 관점에서 법·제도적 차원에서 접근성 매니지먼트가 문화예술계에 안착되는 정책적 차원의 논의, 노력을 병행하고, 그 진행 과정에 따라 접근성 매니저라는 직무의 필요성에 대한 합의가 명확히 이뤄지는 시점에서 접근성 매니저를 '전문인력' 차원의 보다 체계적이고 제도적 교육 및 평가, 인증 등을 포함한 지원체계 구축에 대한 고려가 필요할 것으로 보임

교육과정의 명칭 : 접근성 매니저 vs 접근성 매니지먼트 교육과정

- 현재 시점에서 접근성 관련 교육과정은 문화예술계 전반에서의 기존 종사자들에 대한 재교육을 통한 '접근성' 인식개선, 공감대 확보, 접근성 실천 확산에 중점을 두고 추진될 필요가 있음

- 이에 따라 교육과정의 명칭 역시 신중한 검토가 필요
  - '접근성 매니저' 교육으로 명명하였을 경우, 아직 제도적 준비가 갖춰지지 않은 상황에서 자칫 새로운 신진 인력양성 혹은 신규 일자리 사업과의 암묵적 연계로 오인될 수 있기에 '접근성 매니지먼트' 교육과정으로 설정하는 것이 타당할 것으로 보임
  - 이후 법, 제도적 차원의 추가적 논의를 거쳐 교육과정의 명칭은 상황에 맞게 재설정될 수 있음을 고려하는 것이 바람직할 것으로 사료됨

- 또한 '접근성 매니지먼트' 교육과정의 경우 문화예술계 전반에서의 인식 제고 및 공감대 확산을 위한 기초교육(직무교육)과 단계별로 세분화 된 전문 교육 차원에서 입문, 심화, 특화형 등 다양한 교육과정을 구성하는 것이 필요할 것으로 사료됨

| 표 6-2 | 접근성 매니지먼트 교육과정 운영 목표(안)

접근성 매니저의 정의(안)	접근성 매니지먼트 교육과정의 운영 목표(안)
장애인을 포함하여 사회를 구성하는 모든 이들이 문화적 권리 차원에서 문화예술 창작·향유를 포함한 다양한 문화예술 활동에 동등하고 자유롭게 참여할 수 있는 조건과 환경을 조성하기 위해 물리적, 감각적, 정보적, 사회문화적 장벽 등을 지속적으로 탐색하고 이를 완화하기 위한 실천적 기획, 교육 기술지원 및 실행을 담당하는 (전문)인력	• 문화예술계 전반에서 문화적 권리로서 '접근성'에 대한 기초 이해 및 인식 개선 • 문화예술 기관, 단체, 시설 운영에서의 '접근성' 고려 필요성에 대한 공감대 확보 • 기관별, 장르별 문화예술 분야에서의 다양한 장애유형을 고려한 접근성 기획, 교육 및 기술지원 관련 실천 확산

※ 현재 문화예술계 현장에서 요청되는 접근성 매니저의 역할은 '장애인 접근성'에 방점을 두고 있다는 사실이 부가적으로 명시될 필요가 있음

접근성 매니지먼트 교육과정(커리큘럼) 구성의 핵심 고려사항

| 그림 6-6 | 접근성 매니지먼트 교육과정 구성을 위한 6가지 핵심 고려사항



교육과정의 우선 참여대상 및 방향 설정: 기존 문화예술계 종사자들을 위한 재교육

- 접근성 매니지먼트 교육과정의 방향은 현재 문화예술계에 종사하고 있는 이들을 우선적인 대상으로 삼고, 이들에 대한 '재교육' 차원에서 접근하는 것이 필요
- 문화시설, 단체, 기관에 종사하고 있는 이들 및 문화예술계에서 활동하고 있는 예술가, 기획자 등에 대한 재교육을 통해 기존의 문화예술 기획, 단체 및 기관 운영 업무와의 연장선상에서 '접근성'에 대한 고려가 유기적으로 연계될 수 있게 하기 위함임
- 따라서 교육과정은 문화예술 기관, 단체, 시설 등에서 접근성 업무를 담당하거나 이에 관심을 가진 이들에 대한 세분화된 교육과정 및 기관에 종사하는 모든 이들(중간관리자 및 기관장 포함)을 대상으로 한 접근성 인식개선을 위한 재교육(일종의 의무/직무교육 형태)까지 포괄하는 것이 필요함

장애감수성 계발 및 장애인식에 관한 성찰적 접근이 장착된 교육과정

- 접근성 매니지먼트 교육과정 전반에 걸쳐 기본적으로 장애감수성에 대한 성찰적 접근이 필수적으로 반영되어야 함
- 이를 위해서는 장애감수성 계발 및 기존 장애인식에 대한 개선이 실질적으로 발현될 수 있는 방식의 교육방식이 필수적임
- 기존의 일반적, 전형적 강의식 '장애인식 개선 교육' 형태가 아니라, 그동안 문화예술계 전반에서 부지불식간에 비장애인 중심으로 예술창작 혹은 예술향유를 바라봐 왔던 지점들을 자기성찰적으로 되짚어 보는 과정이 반영되는 방식으로 '장애감수성'에 대한 계발 및 인식 제고 측면이 주요하게 다뤄져야 함
- 이는 앞선 제2장 제3절에서 언급한 접근성 문제의 포괄적 접근을 위한 8가지 프로세스 중에서 특히

'유무형의 장벽 발견'과 긴밀히 연계될 뿐 아니라, 접근성 매니저 관련 심층 인터뷰(FGI)에서 그 필요성에 관해 반복적으로 지목되었던 사안이며, 앞서 언급한 신념기반 전문성 함양(포용성, 공감성, 동료성)을 위해서도 반드시 필요한 부분임[123]

'접근성 매니지먼트' 전문영역(접근성 기획/접근성 교육/접근성 기술 지원)의 유기성 고려

- 제5장에서의 직무 분석 논의 관점에서 접근하면 접근성 매니지먼트와 관련되는 전문영역은 크게 '접근성 기획', '접근성 교육', '접근성 기술지원'이라는 세 가지로 구분될 수 있으며, 교육과정 개발에 있어서도 이들 세 가지 영역에 대한 균형이 고려되어야 함

- 다만, '접근성' 관련 법·제도적 기반이 명확히 마련되어 있는 해외의 경우 문화예술계뿐만 아니라 일반적인 민간 및 기업경영, 공공영역 등을 포괄한 범사회적 차원에서 세 가지 직무영역이 개별적으로 존재하고 직무별 고용 및 직무 간 연계와 균형이 안착되어 이루어지고 있는 상황이라는 점, 이를 반영한 직무 분석 결과로 도출된 3가지 영역이라는 점을 반드시 주지하여야 할 필요가 있음. 반면 국내의 경우 아직까지 범사회적 차원에서 접근성 직무, 고용이 제도적으로 안착되어 있지 않은 점 역시 간과하기 어려움

- 따라서 국내에서 향후 시도될 접근성 매니지먼트 교육과정 개발 및 교육의 목표는 이들 세 가지 접근성 기획·관리, 접근성 교육, 접근성 기술지원 영역을 유기적으로 고려하되 각 영역별 전문성 제고라는 세분화된 관점보다는 보다 보편적 차원에서 '접근성' 관련 문화예술계 차원의 인식개선과 공감대 확산에 먼저 중점을 두고 접근하는 것이 타당할 것으로 보임

- 이에 접근성 매니지먼트 교육과정은 세 가지 직무 분석 영역을 고려하되 국내 문화예술계의 현실에 맞춘 교육과정 설계 및 운영을 우선적으로 감안해야 함
  - 인식개선, 공감대 확산을 위해 교육과정은 접근성 기획·관리 분야를 우선적으로 고려하여 구성하되, 접근성 교육 및 기술 지원과 관련된 부분의 경우 특화된 분야에 대한 이해 및 실천 사례를 경험하는 것에 중점을 두는 것을 고려해 볼 수 있을 것임

의무교육(직무교육), 입문 과정, 심화 과정, 특화 과정 등 다각적인 트랙 개발

- 교육과정 개발은 현재 문화예술계에서의 접근성 관련 이해나 수요가 어떻게 형성되고 있는가에 따라 교육목표와 그에 따른 세부적인 내용이 다르게 구성되어야 함

- 현재, 접근성에 대한 전반적인 이해나 인식 역시 서울·수도권 지역의 경우는 상대적으로 높게 나타나고 접근성 활동을 하는 이들 역시 서울·수도권에 밀집되어 있음. 반면 그 외 다른 지역의 경우는 아직까지 '접근성'에 관한 기초적인 이해나 실천이 산발적이거나 약하게 나타나고 있어 지역 간 편차가 큼
  - 또한 서울, 수도권 지역 내에서도 기관, 단체, 시설별로 더불어 관계되는 장르/영역별로 접근성 경험의 편차가 크게

123) 제2장 제3절 '접근성 매니저란 누구인가?'에서 논의되었던 접근성 문제의 포괄적 접근 8가지 프로세스는 '유·무형의 장벽발견' – '접근성 계획 수립·추진' - '직접적 소통과 지원' – '구성원 논의 및 협력' – '접근성 인식 개선' – '접근성 기술 관리' – '공공정책 구축' – '지속적인 모니터링'이었으며, 이러한 각 단계별 순환적 연결 및 과정 중심적 접근의 중요성을 강조한 바 있음

나타나고 있으며, 아직까지 접근성을 문화예술 기관, 단체, 시설 운영이라는 거시적 관점에서 수용하는 관점이 확산되어 있다고 보기는 어려운 상황임

- 다른 한편으로 이미 '접근성' 공연이나 전시 기획 등의 경험을 가진 일부 문화예술계 종사자들의 경우는 자신들의 경험을 보다 진전시킬 수 있는 워크숍 혹은 현장 적용가능한 실습 기회의 중요성을 강조하기도 함(접근성 매니저 설문조사 결과 참고). 더불어 물리적 접근성을 넘어서서 예술장르별 창작 특성과 연계된 접근성 관련 기술 영역에 대한 관심도 역시 높아지고 있는 상황임(FGI, 인터뷰 결과 참고)

- 이러한 상황을 고려할 때, 하나의 모범답안 같은 단일한 보편적 교육과정보다는, 수요 성격에 맞춘 다각적인 교육과정 트랙의 개발 및 운영이 필수적일 수밖에 없음

- 따라서 크게 보면 다음의 4가지 정도로 먼저 나누어 볼 수 있음
  - ❶ 서울·수도권 뿐 아니라 전국적 차원에서 문화예술계 전반에서 접근성 인식개선이 수반될 수 있는 토대로서 문화예술 시설, 기관 종사자들(중간관리자 및 기관장 포함) 대상의 의무(직무)교육
  - ❷ 실제 접근성 업무를 담당하거나 이에 관심이 있는 기존 종사자들을 대상으로 한 재교육 차원의 입문과정
  - ❸ 접근성 매니지먼트와 관련된 기존 유경험자들의 전문적 역량을 심화시키는 것을 목표로 하는 심화과정
  - ❹ 접근성 유형 중 물리적, 감각적 접근성 관련 기술 및 도구 지원에 중점을 둔 특화과정

- 이러한 4가지 분류 내에서도 세부적으로 각 영역별로 추가적인 수요 성격, 특성 분석에 따른 세분화된 교육과정이 설계가 장기적으로 모색될 수 있을 것임

장르별 접근성 요구 및 창작 vs 향유 영역별 특성, 장애유형별 개별성에 대한 고려

- 문화예술 분야에서의 접근성에 대한 고려는 창작과 향유를 아울러 전 과정에서 적용되어야 하는 것이 필수적임. 다만 교육과정 구성의 경우 창작 영역과 향유 영역에서 요청되는 접근성 관련 지식 및 기술적 요건이 서로 상이한 부분이 있음을 필수적으로 감안해야 함

- 더불어 예술 장르별로, 장애유형별로 접근성 관련 지식, 기술지원 영역이 다르게 나타날 수 있으므로 이에 대한 고려 역시 필수적임
  - 단순히 공연예술, 시각예술뿐만 아니라 공연예술 내에서도 연극, 뮤지컬, 무용 등 세부 장르별 접근성에 대한 고려사항이 달라지며, 시각예술 분야에서도 전시의 성격과 장소에 따라 접근성 고려사항이 달라지기 때문임
  - 또한 장르와 별개로, 장애유형별로 요청되는 감각적 도구/기술의 영역이 다르거나 복합적일 수 있다는 점도 고려되어야 할 것임

- 따라서 접근성 매니지먼트 교육과정 개발 및 구성에 있어 이러한 장르별, 창작 vs 향유 영역별 특수성을 고려하는 것이 필요하나 한두 개의 교육과정 내에서 모든 세분화된 영역을 포괄하는 것은 현실적으로 어려운 것도 간과할 수 없음

- 요컨대, 수요(자)특성에 따른 트랙 구분 및 각 트랙 내에서의 창작 vs 향유, 장르별 특수성을 반영하는 정도가 달라지는 것이 타당할 것으로 보임

- 가령, 입문 과정의 경우 실질적인 기관, 단체, 시설에서의 수요 성격을 감안하여 창작 접근성(2)보다는 향유 접근성(8)에 비중을 두고 구성하는 것이 바람직할 수 있음
- 반면, 심화 과정의 경우는 접근성 프로덕션 관점에서 창작접근성에 방점을 두되, 향유접근성과의 연계성을 고려한 방식으로 구성하는 것을 고려해 볼 수 있음

장애당사자의 참여 (교육과정 운영 및 세부설계, 모니터링 참여)

- 해외뿐만 아니라 국내 접근성 관련 논의에서도 접근성 기획 및 실천에 있어서는 장애당사자의 의견과 니즈가 반영되는 것을 필수요소로 강조하고 있음[124)]
- 접근성 교육과정 프로그램 설계 및 구성 등 실질적 차원에서 장애당사자의 의견과 니즈가 적극 수용, 반영될 수 있는 구조를 함께 갖추는 것이 필요할 것이며, 이는 가령 모니터링이나 세부 프로그램의 설계 및 강사 활동 등에 장애당사자의 참여가 구조적으로 고려될 필요가 있음
- 또한 교육과정 운영 자체에 있어서도 접근성 자체가 고려가 반영되는 설계가 함께 어우러져야 할 것임

124) 장기적으로 접근성 매니지먼트가 문화예술기관, 단체, 시설 운영의 주요한 분야로 수용, 안착될 것을 고려하여 장애당사자로 구성된 접근성 모니터링 제도의 정책적 도입 등이 주요할 수 있을 것임

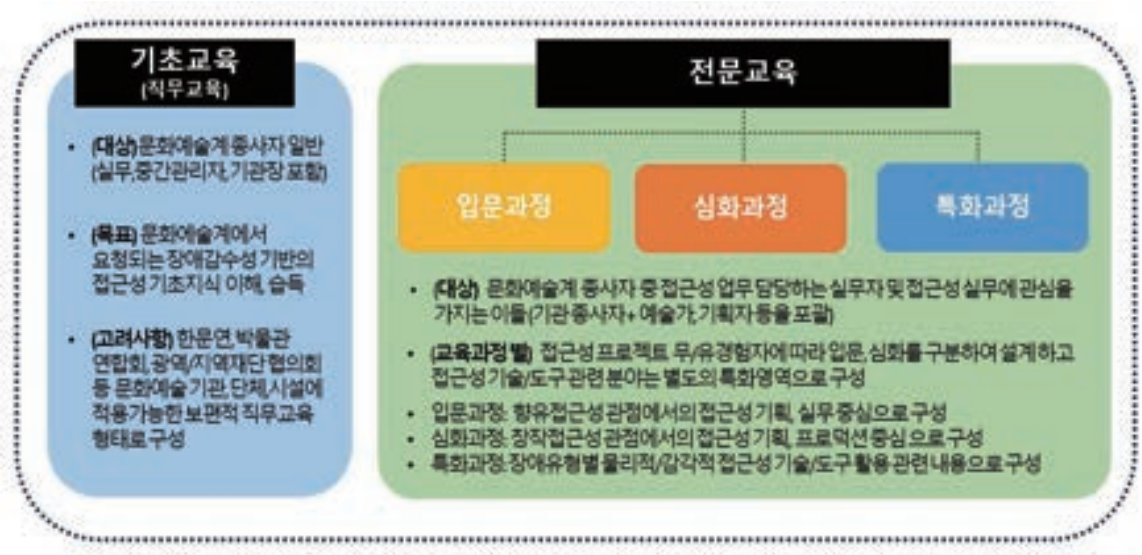
제2절 접근성 매니지먼트 교육 프로그램

1. 접근성 매니지먼트 교육프로그램 구조와 체계

접근성 매니지먼트 교육 프로그램 구조(안)

- 1절에서 논의한 기본 원칙과 핵심 개념, 교육과정 운영 목표 및 주요 고려사항을 종합적으로 반영하여, 접근성 매니지먼트 교육과정을 크게 기초교육, 전문교육 두 유형으로 구분하여 구성할 수 있음

| 그림 6-7 | 접근성 매니지먼트 교육과정 분류 및 체계도(예시안)



기초교육(직무교육) : 보편적 확산형

- 첫 번째 유형은 기초교육(직무교육)으로 문화예술계 종사자들을 대상으로 한 직무교육 차원에서의 교육 프로그램임
  - 교육목표는 문화예술 기관, 단체, 시설 운영에 있어서 '접근성' 고려 필요성에 대한 보편적 인식 제고 및 공감대 확산
  - 교육내용은 접근성 개념과 실천에 대한 기초적인 이해, 장애감수성 계발 및 장애유형의 다양성/개별성에 대한 이해, 기관/시설의 관점에서 실질적으로 고려해야 하는 '접근성' 유형에 대한 기초 지식에 집중할 필요가 있음
  - 교육방식의 경우 (1안) 장애인식 개선 직무 교육과의 차별성 확보를 위해 장애예술 및 접근성 기존 활동가들이 강사진으로 구성된 오프라인 교육이 바람직할 것으로 보이나, (2안) 보편적 확산을 위해 부분적으로 온라인 교육 방식을 결합하는 것도 고려해 볼 수 있을 것임

- 교육 프로그램 운영방식에 있어 한국문화예술회관연합회, 한국박물관협회, 한국광역문화재단연합회, 전국지역문화재단연합회 등 문화예술기관 협의체들과의 네트워킹 및 협업이 실효성 제고를 위해 모색되어야 할 것이며, 실제 직무교육 차원에서 기관, 시설, 단체의 모든 종사자를 대상으로 한 기초교육으로 운영되고 더불어 이들의 교육 이수가 인사고과, 경영평가 등에 반영될 수 있는 제도적 방안도 장기적으로 함께 고려될 필요가 있음

| 표 6-3 | 접근성 매니지먼트 – 기초교육(직무교육) 개요(안)

구분	입문 과정
교육대상	문화예술기관, 단체, 시설 종사자 일반 (실무자, 중간관리자, 기관장 포함)
(접근성 기획 기존 경험 여부)	필수 아님
교육목표	문화예술기관, 단체, 시설 운영 차원에서 '접근성' 고려 필요성에 대한 보편적 인식 제고 및 공감대 확산
교육방식	오프라인 현장 특강 / 온라인 강의형 / 온라인 및 현장특강 결합형
교육기간	최소 3시간
교육내용	• 문화예술계에서 요청되는 장애감수성 및 장애인식 개선(장애유형 등)에 관한 내용 • 접근성의 개념, 역사, 가치에 관한 내용 • 기관, 단체, 시설 운영에 있어서 '접근성' 고려의 의무와 필요성 • 접근성의 유형 – 물리적/감각적 접근성, 서비스/콘텐츠 접근성, 사회문화적 접근성 • 기관 규모 및 성격에 따라 실무적으로 적용 가능한 접근성 기획 방법의 다양한 선택지, 가능성을 탐색하는 실무적 방안에 관한 내용 • 접근성 관련 외부 네트워크 및 전문가 집단/단체 협업, 연계방식에 관한 내용
주요 고려사항	• 한국문화예술회관연합회, 한국박물관협회, 한국광역문화재단연합회, 전국지역문화재단 연합회 등과의 협업을 통해 문화예술 기관, 단체, 시설 전반에서 장애접근성 관련 인식이 제고될 수 있는 방식을 고려하는 것이 필요 • 직무교육 형태로, 기관 종사자들의 인사고과, 경영평가 (e.g. ESG섹션 및 직원직무교육 등) 등에 있어 교육 이수가 가점으로 고려될 수 있는 방안 설계가 필요
기대효과	(장애인) 접근성에 관한 인식 제고 및 확산을 통해 문화예술계 전반에서의 '접근성' 관련 공감대와 실천 기반 마련

전문교육 : 단계별 전문성 제고형(입문 / 심화 / 특화)

- 두 번째 유형은 문화예술계 기관, 단체, 시설 종사자들 중 접근성 업무를 실질적으로 담당하거나, 예술계에서 이에 관심을 갖는 현업 예술가, 기획자들을 대상으로 한 트랙별 전문 교육과정임
  - 교육내용의 난이도, 영역을 고려하여 입문과정, 심화과정, 특화과정이라는 세 개의 트랙으로 세분화
  - 각 과정 별 교육대상, 교육목표, 교육방식, 교육기간, 기대효과 등이 예시로 제시되어 있으나, 실제 교육과정 설계 및 운영에 있어서는 교육프로그램 참여자 수요특성을 보다 면밀히 반영하여 유연하게 재구성하는 것이 필요

| 표 6-4 | 접근성 매니지먼트 트랙별 교육과정 개요

구분	입문 과정	심화 과정	특화과정
교육대상	①문화예술기관, 단체, 시설 종사자 (접근성 업무 담당/실무자) ②접근성 활동에 관심을 가진 문화기획자 및 예술가 ③문화예술계에서 활동하는 장애활동가 중 접근성에 관심이 있는 이들	① 문화예술분야 창작접근성 실천역량 제고를 원하는 예술가, 기획자, ② 문화예술 기관, 단체, 시설 종사자	① 문화예술기관, 단체, 시설 종사자 ② 문화예술계 물리적/감각적 접근성 향상 도구, 기술 활용에 관심을 가진 예술가, 기획자 등
(접근성 기획 경험 여부)	기초교육 이수 필수	기관, 단체, 시설 종사자의 경우 최소 1~2회 이상 접근성 프로젝트 기획 참여 경험자 입문과정 이수자 우선 고려	기초교육 이수 필수 입문 과정 참여자 우선 고려
교육목표	문화예술계 장애 접근성에 관한 이해 확장 및 실질적인 장애감수성 기반의 접근성 기획 실무 지식 함양	기존 접근성 프로젝트 경험자들의 영역별, 장르별, 장애유형별 전문성 및 역량 제고	접근성 기술 분야별 기초지식 제고 및 장애 유형별 물리적/감각적 접근성 실천 지식 제고
교육방식	강의+워크숍+현장탐방 +멘토링 기반 실습	워크숍+컨설팅 기반 실무교육	강의+워크숍+실습
교육기간	4개월 (16회차)	3개월 (12회차)	접근성 향상 도구/기술 영역 3회차 내외 구성
주요 고려사항	성찰적 장애감수성 계발		장애 유형별 개별성 및 접근성 향상 도구 관련 성찰적 이해
	접근성 기획·교육·기술지원 직무영역 간 유기성 반영		물리적/감각적 접근성 및 접근성 기술 영역에 방점
	창작과 향유 영역을 아우르되, 향유접근성 중심의 교육과정	접근성 프로젝트 관점에서 창작 접근성에 방점을 둔 과정 – 공연, 시각예술 및 세부 장르별 특성 고려	물리적/감각적 접근성 및 접근성 향상 도구/기술 영역별 내용
	교육과정 운영 자체에 접근성 기획 적용		
	장애당사자 의견 반영 및 참여(교육과정 설계 및 운영, 모니터링 등)		
기대효과	접근성 기초 이해 및 접근성 실천 사례 탐색을 통해 접근성 기획 실무역량 제고	접근성 실무자/활동가들의 창작, 기획 역량 강화 및 실천적 현장사례 확산 토대 마련	접근성 향상 도구 및 기술 관련 기초 이해 확산

2. 접근성 매니지먼트 전문교육 – 입문과정 교육프로그램

교육목표 및 기대효과

- 문화예술 분야의 장애 접근성에 관한 이해 확장 및 실질적인 장애감수성 기반 접근성 기획실무 지식의 함양

교육대상

- (1순위) 문화예술 관련 기관, 단체 및 시설에서 근무하는 종사자로 접근성 업무를 담당하는 실무자
- (2순위) 접근성 활동에 관심을 가진 문화기획자 및 예술가
- (3순위) 장애 분야 활동가 중 문화예술 접근성 활동에 관심을 가진 자
  - 기존 접근성 관련 경험 유무와 상관없이 접근성에 대해 포괄적인 이해와 실무 적용을 위한 기초지식 습득을 원하는 이들을 우선 교육 대상으로 설정

교육방식 및 기간

- (교육방식) 강의 및 워크숍(현장참관 및 사례), 실습(지역/현장리서치, 프로젝트 기획) 등을 병행
  - 장애감수성 계발 및 성찰이 교육과정 전반에 반영되도록 대화적 워크숍 중심으로 진행
  - 예술 현장 접근성 실천 사례 공유
  - 접근성 프로젝트(공연, 전시) 프로그램 최소 2회 참관
  - 장애당사자와의 만남을 통한 접근성 관련 경험적·실질적 이해의 기회
  - 접근성 고려된 전시, 공연 프로젝트 관련 실습 적용 독려 (지역/현장리서치, 프로젝트 실행 등)
  - 교육참여자와 멘토그룹(장애예술활동가, 접근성 활동 전문가)의 연결을 통한 멘토링
- (교육기간) 최소 16회 (4개월 내외)
  - 분기별, 혹은 상/하반기로 나누어 병렬적으로 진행하는 것을 고려해 볼 수 있음
  - 회차는 주차를 고려하여 설정될 수 있으며, 현장 탐방, 지역리서치, 팀프로젝트 기간을 감안하여 유연하게 설정 가능

입문 과정 설계·구성에서의 주요 고려사항

- **문화예술계 현장 적용을 위한 '접근성 실무 기초지식 습득형'**으로 구성하는 것이 필요
- 창작과 향유 영역을 아우르되, 향유 접근성에 방점을 두고 교육과정 구성
  - 물리적/감각적 접근성 관련 기술이나 도구에 관한 기초 내용 포함
- 교육과정 자체에 접근성 기획 적용하고, 교육과정 설계/운영/모니터링 차원에서 장애당사자 참여

교육 내용 및 세부 커리큘럼 구성(안)

- 16회차(1회차 3시간 기준) 및 회차당 15명 기준
- 교육 강사는 접근성 창작/기획 경험이 있는 장애예술활동가(전문가) 3~4인 내외로 구성, 일방향 강의식보다는 대화형 워크숍 방식으로 교육 진행
- 현장/지역 리서치, 참관, 팀별 프로젝트 등을 고려 교육과정 전반에서 교육참여자-강사: 멘토-멘티 연결 방식으로 진행
- 팀별 프로젝트 세부 주제는 접근성 현장/지역 리서치, 향유 접근성 기획 등 교육참여자 상황과 관심에 맞게 유동적으로 설정하고, 관련 주제에 맞는 멘토링 기반 실습으로 실행

| 표 6-5 | 접근성 매니저 (접근성 매니지먼트) 입문 과정 프로그램 구성(안)

구분	대주제	내용	직무/비고
1	접근성 매니지먼트 기초 이해	• 접근성 개념 및 접근성 매니지먼트 기초 이해 (접근성 매니지먼트 영역 및 특수성 이해)	
2	접근성 기획을 위한 관점과 태도의 전환	• 배리어프리와 배리어컨셔스, 접근성 • 나의 시선과 언어 성찰	장애감수성 계발
3	접근성 기획 실무 1: (유무형의 장벽발견)	• 유무형의 장벽발견을 위한 현재의 조건 탐색하기 • 나의 기관/단체/시설의 현황과 가능성 탐색	장애감수성 계발
4	현장탐방 1	• 접근성 공연/전시 참관 및 담당자 인터뷰(특강)	
5	접근성 기획 실무 2: (지역자원/네트워크 연결)	• 당사자 그룹 및 자원의 연결, 파트너 발굴을 위한 네트워킹 • 지역/현장 리서치 방법론	접근성 기획·관리
6	접근성 기획 실무 3: (소통과 협업)	• 기관/단체/조직 접근성 인식개선 노하우 - 워크숍	접근성 교육
7	접근성 기획 실무 4: (물리적, 감각적 도구/기술 이해)	• 장애유형별 물리적/감각적 접근성 향상 도구와 기술 이해	접근성 기술
8	접근성 기획 실무 5: (물리적, 감각적 도구/기술 활용)	• 현장 사례를 통한 물리적, 감각적 접근성 활용 이해	접근성 기술
9	현장탐방 2	• 접근성 공연/전시 참관 및 담당자 인터뷰(특강)	
10	접근성 기획 실무 6: (홍보와 마케팅)	• 새로운 관객에게 말 걸기 위한 홍보전략 • 홍보물 접근성 사례와 방법론 공유 (웹접근성 등)	접근성 기획·관리
11	접근성 기획 실무 7 (프로젝트 현장 운영)	• 여정지도 상상하기(사전-현장-사후) • 향유접근성 체크리스트, 실무 노하우	접근성 기획·관리
12	접근성 기획 실무 8 (모니터링과 환류)	• 접근성 향상을 위한 모니터링과 환류 방법론	접근성 기획·관리
13	팀별 프로젝트 (4주간)	1) 팀별 관심 주제 공유, 방향 설정	접근성 기획·관리
14		2) 팀 프로젝트 기획, 설계, 리서치	
15		3) 팀 프로젝트 기획안 보완, 최종안 도출	
16	결과공유회	• 교육참여자 간 프로젝트 배움과 성찰, 멘토링 공유	

3. 접근성 매니지먼트 전문교육 – 심화과정 교육프로그램

교육목표 및 기대효과

- 접근성 실무자 및 접근성 실천에 관심을 갖는 현장 예술가 및 활동가들의 접근성 기획, 창작, 실행 역량 제고 및 강화

교육대상

- (1순위) 문화예술계 접근성 활동에 관심을 가진 예술가, 기획자, 장애예술/장애활동가 3~5인
- (2순위) 문화예술 기관, 단체, 시설 종사자 중 접근성 입문과정 교육 이수자 3~5인
  - 기존 접근성 공연, 전시 등 접근성 프로젝트 기획·실행 혹은 매니지먼트 참여 경험을 가진 이들 (최소 1~2회 이상)
  - 대상 선정시, 교육참여자가 자신의 전문성 제고를 위한 프로젝트 기획안을 제안하도록 함
    ※ 프로젝트 유형(창작/향유 접근성), 장애유형 등을 고려하여 제안 – 추후 기관/단체 협업 매칭 방식으로 진행

교육방식 및 기간

- (교육방식) 상호배움이 가능한 워크숍 및 컨설팅 기반 현장실무 과정으로 진행
  - 교육참여자의 경험과 노하우가 상호 소통, 공유될 수 있는 대화형 워크숍 및 컨설팅 방식으로 진행
  - 교육참여자별로 장르별 접근성 기획, 창/제작, 실행이 결합된 현장 실무에 참여할 수 있도록 진행
    ※ (1안) 예술가, 기획자의 경우 민간 단체 및 국공립 기관, 단체, 시설과의 문화예술 프로젝트와 매칭
    (2안) 기관, 시설, 단체 종사자의 경우 협업을 위한 외부 전문가/단체 매칭 고려
    * 예술가/기획자 그룹과 기관/시설/단체종사자 간 매칭을 고려한 기획도 가능
  - 장애당사자(예술가 혹은 당사자 모니터링/자문 등)와의 협업 기회 포함
  - 실습비 지원 (참여자 개인 기준 프로젝트 실습 관련 300 ~ 1,000만 원 상당)
    * 예술가/기획자 그룹 – 기관/시설/단체 종사자 매칭의 경우 프로젝트별 최대 500~2,000만 원 지원
- (교육기간) 최소 12회 (3개월~4개월 내외)
  - 분기별, 혹은 상/하반기로 나누어 병렬적으로 진행하는 것을 고려해 볼 수 있음
  - 회차는 주차를 고려하여 설정될 수 있으며, 프로젝트 실행의 경우 실제 소요 기간을 고려 유연하게 설정 가능

심화 과정 설계·구성에서의 주요 고려사항

- **소규모 인원(5~10인 이내)을 중심으로 '접근성' 프로젝트/프로덕션 실행을 전제로 '전문성 확장형' 과정으로 설계**
- 창작 접근성 상대적인 방점을 두고 교육 프로그램 구성 (공연, 시각 등 장르별 특수성 반영)
  - 기획 단계에서 향유까지 이어지는 창작 접근성 중심으로 하되, 향유 접근성 심화 및 장애 예술 교육 전문성 제고를 희망하는 교육참여자의 경우, 개인별 프로젝트를 통해 반영 가능

- 장르별 특성에 따라, 공연 분야, 시각 분야로 구분하여 개별적으로 병행 진행도 가능
- 교육과정 자체에 접근성 기획 적용 및 교육과정 설계/운영/모니터링 차원에서 장애당사자 참여 고려

교육 내용 및 세부 커리큘럼 구성(안)

- 최소 12회차 (1회차 3시간 기준) 및 회차당 5~10인 이내 기준
  - 아래 프로그램 내용은 12주 차 기준으로 제시
- 교육 강사가 컨설턴트로 교육참여자의 접근성 실천 계획-실행-환류 전 단계에서 컨설팅을 제공할 수 있도록 협업구조로 설계
  - 프로젝트 세부 주제는 예술장르별 특화된 창작 접근성 및 향유(예술 교육 포함) 접근성 기획에 특화하여 접근
- 교육참여자는 다른 참여자의 프로젝트 모니터링에 최소 1회 참여 (교육 회차와 별도 진행)

※ 아래 모델은 장르 구분에 구애받지 않는 형태로 제시된 것이며, 향후 필요에 따라 공연 예술, 시각예술 혹은 각 세부 장르별 특성을 고려한 진행으로 구성도 가능

| 표 6-6 | 접근성 매니지먼트 심화과정 세부 프로그램 구성(안)

구분	대주제	내용	직무 / 비고
1	접근성 프로젝트 경험 및 관심사, 의제 공유	• 교육참여자 간 접근성 프로젝트와 관련된 기존 경험과 질문, 의제 등을 공유 • 참여자별 프로젝트 방향성 소개, 상호 피드백 및 컨설팅	장애감수성계발 접근성 기획·관리
2	접근성 심화 실무 1: (접근성 계획 설계)	• 유무형의 장벽발견을 위한 현재의 조건 탐색 • 프로젝트 별 참여자 고민과 해결방안 상호피드백, 컨설팅	접근성 기획·관리
3	접근성 심화 실무 2 (지역자원/네트워크 연결)	• 당사자 그룹 및 자원의 연결, 파트너 발굴을 위한 네트워킹 • 협업, 지역사회 네트워크 등 지역/현장 리서치 방법론 컨설팅	접근성 기획·관리
4	접근성 심화 실무 3: (소통과 협업)	• 기관/단체/조직 접근성 인식개선 노하우 – 워크숍 방법론 • 창작/향유접근성 관련 소통과 협업 노하우 공유 및 컨설팅	접근성 기획·관리 접근성 교육
5	접근성 심화 실무 4: (접근성 유형별 기술/ 도구 활용 워크숍)	• 프로젝트별 접근성 기술/도구 활용 워크숍1 (개별진행) • 장르별, 장애유형별 병행 진행 고려 필요	접근성 기술
6	접근성 심화 실무 5: (접근성 유형별 기술/ 도구 활용 워크숍)	• 프로젝트별 접근성 기술/도구 활용 워크숍2 (개별진행) • 장르별, 장애유형별 병행 진행 고려 필요	접근성 기술
7	접근성 심화 실무 6: (홍보와 마케팅)	• 홍보/마케팅 제고를 위한 전략, 방법론 공유 • 컨설팅 및 상호 피드백	접근성 기술
8	접근성 심화 실무 7 (프로젝트 모니터링)	• 프로젝트 최종기획안 공유 + 상호 피드백, 컨설팅 • 프로젝트 기획안에 대한 모니터링 설계, 컨설팅	접근성 기획·관리
9	접근성 심화 실무 8 (프로젝트 실행)	• 프로젝트 실무 준비 및 진행 + 컨설팅	접근성 기획·관리
10		• 프로젝트 실무 준비 및 진행 + 컨설팅	
11		• 프로젝트 실무 준비 및 진행 + 컨설팅	
12	접근성 심화 실무 9 (프로젝트 환류: 결과공유회)	교육참여자별 진행된 프로젝트 실행 사례 공유 및 상호피드백 환류계획 공유 및 컨설팅	접근성 기획·관리

4. 접근성 매니지먼트 전문교육 - 특화 과정

교육목표 및 기대효과

- 물리적, 감각적 접근성 향상 수단으로서의 기술/도구영역에 특화된 기초지식 제고 및 확산

교육대상

- 문화예술기관, 단체, 시설 종사자 및 문화예술계 물리적, 감각적 접근성 도구 및 기술활용에 관심을 가지는 예술가, 기획자, 장애예술활동가
  - 기초교육 이수 필수, 입문과정 참여자 우선 고려

교육방식 및 기간

- (교육방식) 강의 및 워크숍 형태로 진행
  - 오프라인을 기본으로 하되, 온, 오프라인 병행도 고려 가능
    ※ 프로그램 수요 등에 따라 교육방식은 유연히 조율

- (교육기간) 1~3회차로 구성된 다양한 영역별 프로그램
  - 최대 3회차 설정은 기초지식 습득에 초점을 맞춘 것이나 강의형만이 아닌, 실습(실제 참관)이 결합되는 방식 고려
  - 향후 심화된 교육 프로그램이 필요한 경우 특화형 장기 프로그램(ex. 12회차, 3개월 내외)도 추가적으로 고려할 수 있음

특화 과정 설계·구성에서의 주요 고려사항

- 물리적, 감각적 접근성 향상을 위한 도구, 혹은 기술 분야에 대한 "기초이해 확산형" 프로그램으로 설계
  - 이후, 현장의 수요에 따라 전문적인 프로그램 설계는 추후 단계적으로 개설 (ex. 아르코대학로 극장 자막해설 제작 워크숍)

- 향후 접근성 향상 도구, 기술 활용에 있어 외부 전문파트너와의 협업 프로세스와 관련된 내용 포함
  - 수어통역, 음성해설 등은 별도의 외부 전문 협회가 존재하므로 이를 포함한 외부 협력 파트너에 대한 지식, 협업과정 등에 대한 내용이 포함될 필요

- 창작, 향유를 나누어 접근하기 보다는, 장르별 케이스별로 다양한 사례 중심의 내용이 공유되는 방식으로 교육과정 구성
  - 가령, 음성해설의 경우 공연은 창작 프로세스부터 결합되는 경우가 많아 라이브로 진행되고 전시의 경우는 대개 사전 녹음된 내용으로 진행되는 등 장르별로 다르게 기획되어야 하므로 다양한 활용 사례 등이 포함되어야 할 것임

- 장애유형별로 접목가능한 접근성 향상 도구와 기술을 '장애유형-기술'을 등치하거나 대상화하지 않는 방식으로 교육과정 설계

• 교육과정 자체에 접근성 기획 적용 및 교육과정 설계/운영/모니터링 차원에서 장애당사자 참여 고려

교육 내용 및 세부 커리큘럼의 구성(안)

| 표 6-7 | 물리적/감각적 접근성 향상을 위한 도구/기술 영역(예시)

구분	도구/기술 영역	교육내용	교육기간	직무/비고
1	장애당사자 소통 및 이동지원	• 장애유형별 당사자와의 소통 방법 (전화/현장응대) • 이동지원 설계 및 방법론 사례 탐색	3회차 내외	접근성 기술
2	수어통역 (수어도슨트)	• 수어통역/수어도슨트의 개념 및 기초이해 • 장르별 수어통역 활용 사례탐색(창작/향유접근성) • 수어통역이 적용된 접근성 기획 및 실행 프로세스	3회차 내외	접근성 기술
3	자막해설 / 문자통역	• 자막해설과 문자통역의 개념 및 차이점 • 자막해설 제작, 기획 사례 탐색	3회차 내외	접근성 기술
4	음성해설 / 화면해설	• 음성해설과 화면해설의 개념, 차이점, 유형 이해 • 장르별 음성해설 제작, 기획 사례 탐색 • 음성해설 기획 및 실행 프로세스	3회차 내외	접근성 기술
5	촉각도구의 활용 (터치투어, 촉각자료)	• 촉각도구 종류와 유형 이해 • 촉각 도구 제작, 기획 사례 탐색 • 촉각 도구 제작, 기획 프로세스	3회차 내외	접근성 기술
6	웹접근성	• 웹접근성에 대한 기초 이해 • 국내 웹접근성 현황 및 실태, 웹접근성 향상을 위한 전략	3회차 내외	접근성 기술
7	쉬운글쓰기	• 쉬운글쓰기 기초 이해 • 쉬운글쓰기의 홍보물 활용방안	3회차 내외	접근성 기술
8	점자	• 접근성 향상 도구로서의 점자 활용 • 장르별 홍보물, 안내문에서의 적용 사례 탐색	3회차 내외	접근성 기술
9	릴렉스드 퍼포먼스	• 릴렉스드 퍼포먼스 개념과 유형 • 장르별 릴렉스드 퍼포먼스 적용 사례 탐색 • 릴렉스드 퍼포먼스 기획 프로세스	3회차 내외	접근성 기술

• 위의 표에서 확인할 수 있듯이 특화과정에서는 접근성 향상 도구/기술 영역별로 다음과 같은 내용이 필수적으로 다뤄져야 할 것임
  - 이동지원 및 소통, 수어통역, 자막해설/문자통역, 음성해설/화면해설, 촉각도구, 웹 접근성, 쉬운 글쓰기, 점자, 릴렉스드 퍼포먼스 등 총 9가지 영역

- 영역별 3회차에 걸쳐 기초 이해 – 사례탐색 – 실습 혹은 참관이 연결될 수 있는 구조, 내용을 우선 고려
- 9개의 특화과정을 모두 한 번에 개설하기 보다는, 수요에 따라 우선적으로 요청되는 영역을 먼저 개설하는 것이 바람직함
- 특정 도구/기술 영역이 경우, 기초 외에 수요 여부에 따라 심화형 프로그램으로 구성도 가능 (ex. 음성해설, 자막해설, 수어통역, 촉각도구/터치투어 등)

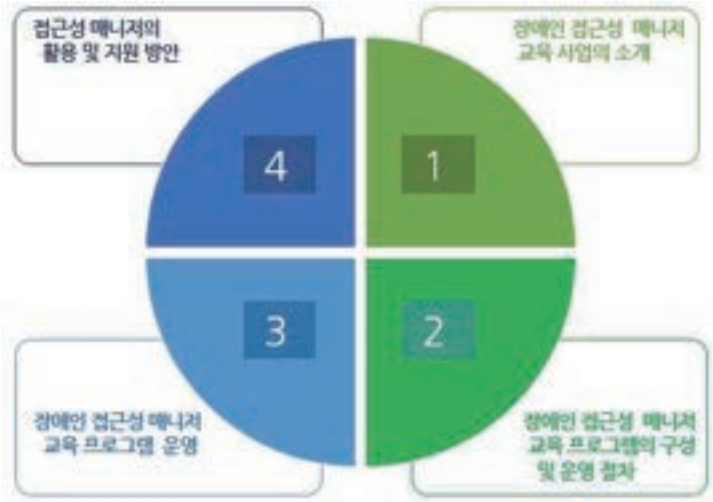
※ 이 경우 국내·외 관련 전문가 단체 및 협회와의 협업도 교육과정 운영 및 설계에서 고려될 필요가 있음

제3절 접근성 매니저 교육 프로그램 운영 가이드라인

접근성 매니저 교육 프로그램 '운영 가이드라인'의 구성

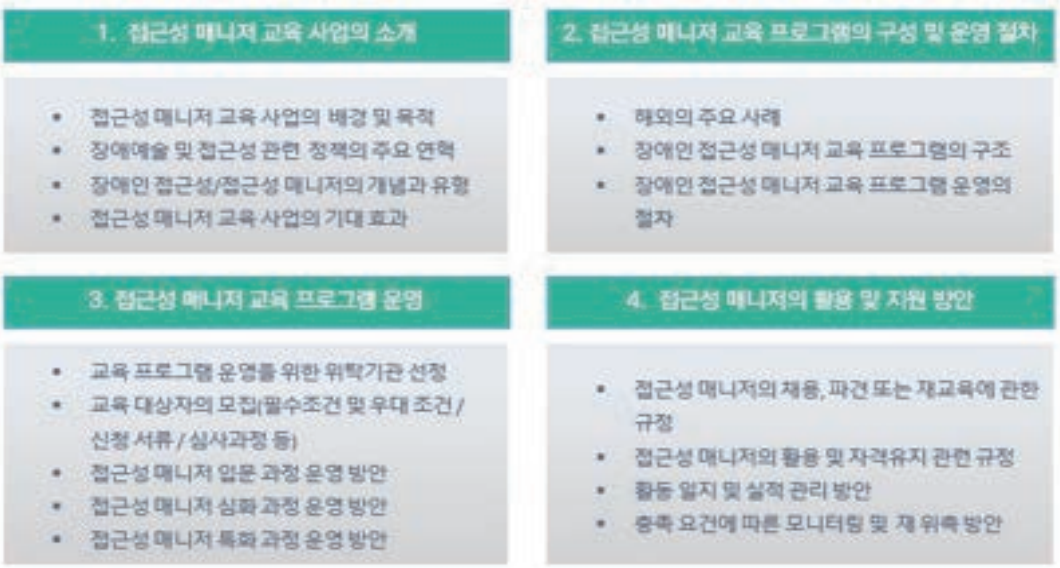
- 2절에서 논의한 교육 프로그램을 실제로 운영하는 데 필요한 가이드라인은 크게 다음의 네 가지 항목으로 구성됨: 장애인 접근성 매니저 교육 사업의 소개, 장애인 접근성 매니저 교육 프로그램의 구성, 장애인 접근성 매니저 교육 프로그램 운영, 접근성 매니저의 활용 및 관리 방안

| 그림 6-8 | 교육 프로그램 '운영 가이드라인'의 구조



- 운영 가이드라인에서 네 개의 항목별로 세부적인 기술이 필요한 내용들은 아래와 같이 설정됨

| 그림 6-9 | 교육 프로그램 '운영 가이드라인'의 세부 구조



1. 장애인 접근성 매니저 교육 사업의 소개

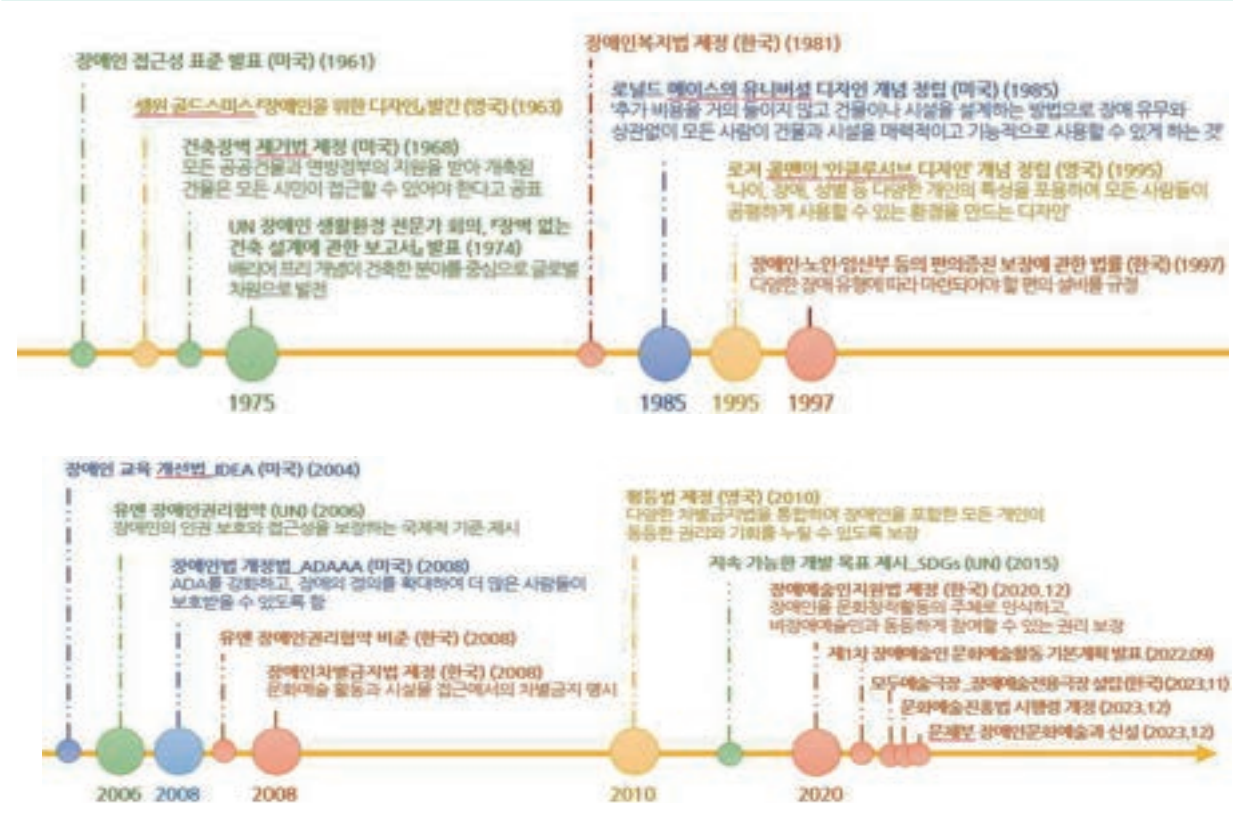
접근성 매니저 교육 사업의 배경 및 목적

- **(배경)** 2023년 12월 문화체육관광부 내에 '장애인문화예술과'가 설립되고, 「문화예술진흥법」 시행령 개정으로 국공립 공연장·전시장의 장애예술 관련 의무가 명시되면서 '접근성' 및 '접근성 매니저'에 관한 관심이 높아지고 있음. 우리나라에서는 2010년대 후반부터 '접근성 매니저'라는 직함을 달고 활동하는 기획자, 연출가들이 처음 등장했고, 2020년대에 들어서는 장애인문화예술원을 필두로 극장, 박물관 등에서 '접근성' 관련 공연과 전시, 교육 프로그램이 속속 도입되었음. 하지만 아직까지 국내에서는 '접근성 매니저'의 직무와 과업에 대한 본격적인 교육이 이루어진 적이 없는바, 이러한 간극을 좁히기 위해 체계적인 교육 프로그램의 도입이 시급함

- **(목적)** 접근성 매니저의 '직무'와 '전문성' 역량에 기반한 체계적인 교육 프로그램을 운영함으로써 접근성 매니저로 활동 중이거나 활동하고자 하는 인력들이 해당 업무를 위해 필수적인 지식과 능력과 신념을 이해하고 습득할 수 있는 전문적인 기회를 제공하는 것을 목적으로 함

장애인 접근성 관련 정책의 주요 연혁

- 본 연구의 2장과 3장에서 확인한바, 장애인 접근성 관련 정책의 발전 과정에서 주목되는 주요 '사건'을 연대기적으로 정리하면 다음과 같음



장애인 접근성/접근성 매니저의 개념과 유형

- **(개념)** 장애인 접근성 및 접근성 매니저의 개념에 관해서는 [표 6-1]에서 제시한 접근성, 접근성 매니저, 접근성 매니지먼트의 개념적 정의를 활용할 수 있음
  - 접근성이란 장애인을 포함하여 사회를 구성하는 모든 이들이 자신의 개별성과 다양성이 존중되는 환경 속에서 문화예술 창작, 향유를 포함한 다양한 문화예술 활동에 동등하고 자유롭게 참여할 수 있는 문화적 권리라고 정의할 수 있음
  - 접근성 매니저는 장애인을 포함하여 사회를 구성하는 모든 이들이 문화적 권리 차원에서 문화예술 창작·향유를 포함한 다양한 문화예술 활동에 동등하고 자유롭게 참여할 수 있는 조건과 환경을 조성하기 위해 물리적, 감각적, 정보적, 사회문화적 장벽 등을 지속적으로 탐색하고 이를 완화하기 위한 실천적 기획, 교육, 기술지원 및 실행을 담당하는 (전문)인력으로 정의할 수 있음

- **(유형)** 접근성의 유형 및 접근성 매니저의 (직무) 유형 역시 본 연구에서 제시된 표와 그림을 활용하여 충분한 설명을 제시할 수 있음
  - 접근성의 유형을 창작 접근성과 향유 접근성으로 세분하여 제시하였음
  - 접근성 매니저의 유형은 그 직무를 기준으로 접근성 기획 관리, 접근성 교육, 접근성 기술지원으로 구분하여 제시하였음

접근성 매니저 교육 사업의 기대효과

- 접근성 매니저 교육 사업이 체계적으로 운영될 경우, 발생하게 될 효과는 단기적 효과와 중장기적 효과로 구분하여 설명할 수 있음
  - 단기적인 효과로는 첫째, 접근성 매니저의 직무와 과업에 관심이 있는 문화예술계 종사자들의 수요에 부응하여 체계적이고 전문적인 교육의 기회를 제공한다는 점, 그리고 이를 바탕으로 접근성 매니저에 대한 공연장, 전시관의 관심이 높아지고 있는 상황에서 문화기관의 점증하는 수요를 해결할 수 있는 전문인력을 길러낼 수 있다는 점을 꼽을 수 있음
  - 보다 중장기적인 효과로는 문화예술 생태계는 물론 우리 사회의 '접근성'에 대한 인식을 제고할 수 있다는 점, 그리고 이를 기반으로 '성장의 시대'를 넘어서 '성숙의 시대'로 진입할 수 있도록 하는 거대한 전환의 단단한 거점이 마련될 것이라는 점을 꼽을 수 있음



2. 장애인 접근성 매니저 교육 프로그램의 구성

해외의 주요 사례

- 본 연구에서는 충분히 다루지 못했지만, 해외 주요국의 접근성 매니저 교육 프로그램에 관한 사례가 '운영 가이드라인'에 담긴다면, 현행 교육 프로그램 운영은 물론 향후 교육 프로그램의 개선과 발전에 있어서도 좋은 준거점(reference point)이 될 것으로 기대됨
  - 해외 주요국의 교육 프로그램 사례를 정부 기관과 민간 기관의 사례로 구분하여 제시하는 것이 필요함
  - 공공에서 운영하는 프로그램과 민간에서 운영하는 프로그램의 비교도 시사점을 제공할 수 있음

장애인 접근성 매니저 교육 프로그램의 구조

- 6장 2절에서 상세하게 다루었듯이, 접근성 매니저 교육 프로그램은 '문화예술계 종사자 일반'을 대상으로 하는 기초교육과 접근성 업무를 담당하는 실무자를 대상으로 하는 전문교육을 구분하여 접근하는 것이 바람직함

- 특히 전문교육과정은 세부적으로 입문 과정과 심화 과정, 특화 과정이라는 세 가지 트랙으로 구분하여 접근하는 것이 현재로서는 가장 효과적일 것으로 판단됨
  - 입문 과정은 문화예술기관, 단체, 시설 종사자, 접근성 활동에 관심을 가진 문화기획 및 예술전공자, 장애 분야 활동가 중 문화예술 접근성에 관심이 있는 자 등을 대상으로 4개월(16회차)의 교육과정을 진행함
  - 심화 과정은 문화예술계 접근성 활동에 관심을 가진 예술가, 기획자, 장애예술 활동가 등을 대상으로 삼되 1~2회 이상 접근성 프로젝트 기획, 실천 등의 참여 경험자를 우선적인 대상으로 고려하며, 3개월 (12회차) 가량의 교육과정을 진행함
  - 마지막으로 특화 과정은 문화예술기관, 단체, 시설 종사자, 문화예술계 접근성 활동에 관심을 가진 예술가, 기획자 등을 대상으로 접근성 향상 도구/기술 영역별 3회차 내외로 구성한 단기 프로그램의 형태로 교육과정을 진행함
  - 트랙별 교육과정 전체에 대한 제안은 [표 6-4]를 참고할 것

접근성 매니저 교육 프로그램의 운영 절차

- 접근성 매니저 교육 프로그램의 운영 절차는 사전 절차 – 교육 실행 – 사후 절차로 구분할 수 있는바, 각 절차별 주요 운영 업무는 아래와 같음
  - 사전 절차는 수요 조사 및 연간 프로그램 기획, 강사 풀 선정, 교육 운영 기관 선정으로 구성됨
  - 교육 실행 절차는 교육생 선발, 교육 프로그램 진행, 성과 포럼 개최로 구성됨
  - 사후 절차는 교육생 및 강사 의견 수렴, 접근성 매니저 기수별 네트워킹, 교육과정 평가 및 개선 방안 마련 등으로 이루어짐

| 표 6-8 | 접근성 매니저 교육 프로그램의 운영 절차

사전 절차	교육 실행	사후 절차
① 수요 조사 및 연간 프로그램 기획	④ 트랙별 교육생 선발	⑦ 교육생 및 강사 의견 수렴
② 강사 풀 선정	⑤ 트랙별 교육 프로그램 진행	⑧ 접근성 매니저 기수별 네트워킹
③ 교육 운영기관 선정	⑥ 교육 종료 후 성과 포럼 개최	⑨ 교육과정 평가 및 개선 방안 마련

3. 장애인 접근성 매니저 교육 프로그램 운영

사전 절차

- ① 수요 조사 및 연간 프로그램 기획: 장애인 문화예술원은 매년 접근성 매니저 교육 프로그램에 관한 수요 조사를 수행하고, 정책 상황 및 사회적 관심사를 반영하여 연간 프로그램의 규모와 구조, 세부 내용 등을 기획해야 함
  - 교육 프로그램이 궤도에 오르면, 매해 교육을 마감하면서 강사 및 교육생 의견 수렴을 통해 어렵지 않게 수요 조사를 진행할 수 있음

- ② 강사 풀 선정: 한국장애인문화예술원은 기 활동 중인 접근성 매니저를 포함하여 각 프로그램의 진행을 위한 최고의 강사 풀을 선정 및 관리해야 함
  - 단순히 예술 분야를 잘 알고 있는 전문가나 단순히 장애 분야를 잘 알고 있는 전문가를 강사로 초빙해서는 안 되며, 예술과 장애가 교차하는 지점에 대한 이해와 경험이 풍부한 강사를 초빙하는 것이 중요함
  - 또한 접근성 프로젝트에 대한 실질적인 경험이 있고, 상당 기간 관련 고민을 지속해 온 사람이 교육을 맡는 것이 필수적임

- ③ 교육 운영 기관 선정: 장애인 문화예술원은 강사와의 계약 및 교육생 선발, 교육장 및 기자재 관리 등을 전담할 수 있는 위탁 운영 기관을 선정할 수 있음. 위탁 운영 기관은 공모를 통해 선발하되, 주어진 교육 프로그램 및 필수 강사진을 충실하게 활용하는 것을 전제로 추가적인 교육 프로그램 및 강사진을 제안해야 함
  - 교육 실행이 끝난 후에는 해당 운영 기관에 대한 평가를 실시하여 그 결과를 반드시 차기 년도 위탁 운영 기관 선정 시 반영하여야 함

교육 실행

- ④ 트랙별 교육생 선발: [표 6-3]에서 제시한 트랙별 선발 대상 및 교육목표를 기반으로 운영 기관에서 선발

구분	입문 과정	심화 과정	특화 과정
교육대상	①문화예술기관, 단체, 시설 종사자 (접근성 업무 담당/실무자) ②접근성 활동에 관심을 가진 문화기획자 및 예술가 ③문화예술계에서 활동하는 장애활동가 중 접근성에 관심을 갖는 이들	① 문화예술분야 창작접근성 실천역량 제고를 원하는 예술가, 기획자, ② 문화예술 기관, 단체, 시설 종사자	① 문화예술기관, 단체, 시설 종사자 ② 문화예술계 물리적/감각적 접근성 향상 도구, 기술활용에 관심을 가진 예술가, 기획자 등
(접근성 기획 경험 여부)	기초교육 이수 필수	기관, 단체, 시설 종사자의 경우 최소 1~2회 이상 접근성 프로젝트 기획 참여 경험자 입문과정 이수자 우선 고려	기초교육 이수 필수 입문 과정 참여자 우선 고려
교육목표	문화예술계 장애 접근성에 관한 이해 확장 및 실질적인 장애감수성 기반의 접근성 기획 실무 지식 함양	기존 접근성 프로젝트 경험자들의 영역별, 장르별, 장애유형별 전문성 및 역량 제고	접근성 기술 분야별 기초지식 제고 및 장애 유형별 물리적/감각적 접근성 실천 지식 제고

- ⑤ 트랙별 교육 프로그램 진행: [표 6-3]에서 제시한 트랙별 교육방식, 교육 기간, 기대 효과 등을 바탕으로 주요 고려사항을 반영하여 교육 프로그램을 확정하여 진행해야 함

구분	입문 과정	심화 과정	특화 과정
교육방식	강의+워크숍+현장탐방 +멘토링 기반 실습	워크숍+컨설팅 기반 실무교육	강의+워크숍+실습
교육기간	4개월 (16회차)	3개월 (12회차)	접근성 향상 도구/기술 영역 3회차 내외 구성
주요 고려사항	성찰적 장애감수성 계발		장애 유형별 개별성 및 접근성 향상 도구 관련 성찰적 이해
	접근성 기획·교육·기술지원 직무영역 간 유기성 반영		물리적/감각적 접근성 및 접근성 기술 영역에 방점
	창작과 향유 영역을 아우르되, 향유접근성 중심의 교육과정	접근성 프로젝트 관점에서 창작 접근성에 방점을 둔 과정 - 공연, 시각예술 및 세부 장르별 특성 고려	물리적/감각적 접근성 및 접근성 향상 도구/기술 영역별 내용
	교육과정 운영 자체에 접근성 기획 적용		
	장애당사자 의견 반영 및 참여(교육과정 설계 및 운영, 모니터링 등)		
기대효과	접근성 기초 이해 및 접근성 실천 사례 탐색을 통해 접근성 기획 실무역량 제고	접근성 실무자/활동가들의 창작, 기획 역량 강화 및 실천적 현장사례 확산 토대 마련	접근성 향상 도구 및 기술 관련 기초 이해 확산

- ⑥ 성과 포럼 개최: 매해 12월에는 트랙별 교육 성과를 집대성하여 전시와 발표, 워크숍 등으로 이루어진 성과 포럼을 개최하고, 접근성 매니저들의 교류와 네트워킹의 장을 마련함
  - 예산이 가능하다면, '전국의 접근성 매니저들'이 서로의 존재를 확인하고 지역별 성과와 동향을 파악할 수 있는 '접근성 매니저 축제'의 컨셉을 담아내는 것이 바람직할 것임

사후 절차

- ⑦ 교육생 및 강사 의견 수렴: 교육 프로그램 실행이 마무리된 이후에는 무엇보다도 교육생 및 강사의 의견을 체계적으로 수렴할 필요가 있음. 강사와 교육생 각각의 만족도는 물론이고 교육 프로그램의 체감 효과 및 영향에 대해 생생한 의견을 수렴해야 함
  - 이를 통해서 당해 연도 교육과정의 기획 및 실행 차원에서 장단점이 무엇인지를 자세히 조사해야 하며, 운영을 책임지는 위탁 운영 기관에 관한 객관적인 평가 역시 의견 수렴 과정에 포함되어야 함

- ⑧ 접근성 매니저 기수별 네트워킹: 본 교육과정은 단순히 교육 내적 효과만이 아니라, 해당 교육을 바탕으로 문화예술 생태계의 시대적 요구에 부응하고 사회의 인식 전환은 물론 새로운 메가트렌드를 이끌어나갈 전문인력을 육성하는 것을 목표로 하고 있음
  - 따라서 적어도 심화 과정 이수자들을 중심으로 기수별 네트워킹을 위한 장을 마련하는 것은 매우 중요한 운영상의 과제라고 할 수 있음. 기수별 친목만이 아니라 학습공동체(COP) 등 다양한 형태로 기수 간 교류와 협력이 가능할 수 있는 구조를 교육 프로그램과 연동하는 방안 마련이 필요함

- ⑨ 교육과정 평가 및 개선 방안 마련: 한국장애인문화예술원은 교육과정 운영이 마무리되는 시점에 다양한 경로를 통해서 교육과정에 대한 평가를 수집 및 종합하고, 이를 차년도 교육과정 운영에 반영할 수 있도록 명쾌한 개선 방안을 마련하여 PDCA 프로세스에서 Check and Action으로 이어지는 피드백 구조를 구축해야 함
  - 강사 및 교육생 의견 수렴, 운영 기관 보고서, 성과 포럼 및 기수별 네트워크 등 다양한 채널을 통해 입체적인 평가를 진행하고 이러한 평가를 차후의 교육 프로그램 기획 및 운영 프로세스 개선 등에 반영하는 시스템이 구축되어야 할 것임

4. 접근성 매니저의 활용 및 지원 방안

접근성 매니저의 자격 및 활용 관련 규정

- 문화예술 현장에서 접근성 매니저에 대한 관심이 높아지는 이유 중 하나로는 현장의 수요에 부응하여 전문성을 검증하는 일련의 자격 제도가 도입되고, 이를 통해 자신의 커리어를 쌓아갈 수 있을지도 모른다는 기대를 꼽을 수 있음
  - 하지만 학예사 자격증, 문화예술교육사 자격증, 하우스 매니저 자격증 등 자격증 발행 주체도 다양하고 그 실효성도 다양하기에 현 단계에서는 '접근성 매니저 교육 프로그램' 이수를 통해 자격증 제도를 도입하기는 너무 이른 상황임

- 현재로서 가능한 것은 접근성 매니저 교육 프로그램의 수료증을 발행하고, 이를 근거로 하여 장애인문화예술원에서 진행하는 접근성 관련 사업에 수료증을 가진 인사를 활용하면서 교육 수료자 풀을 관리하는 것이라고 할 수 있음
  - 심화 과정 이수자를 중심으로 현장 경험을 고려하여 접근성 매니저 교육 프로그램의 '강사 풀'을 구축해 나가면서 이들을 문화예술 현장에 '파견'하는 사업을 준비하고 접근성 매니저 활용 및 자격 관련 규정을 점차 구비 해나가야 할 것임

접근성 매니저의 채용, 파견 또는 재교육 지원에 관한 규정

- 많은 자격 관련 제도에서는 '연령제한, 활동 시간 및 품위 유지, 재교육' 등과 관련하여 금지 및 자격 박탈 등의 규정을 마련하고 있으나, 문화예술 현장에서 활동가들의 자발적인 노력을 통해 이루어진 접근성 매니저 분야에서는 이러한 규정은 당장 필요한 상황이 아니라고 할 수 있음
  - 반대로 접근성 매니저에 대한 수요가 있는 국공립 및 민간 공연장, 전시관 등과 실제 활동하고 있는 접근성 매니저 전문인력을 연결하는 매칭 플랫폼으로서의 역할이 훨씬 더 시급한 상황임

- 따라서 접근성 매니저 교육 프로그램은 문화예술 분야에서 국내 유일의 전문적인 교육 제공 기관으로서 교육 수료생들의 채용, 파견 또는 재교육을 지원하기 위한 규정을 마련하여 이와 같은 요구를 충족할 필요가 있음
  - 전술하였듯이, 채용이나 파견을 희망하는 기관들의 수요를 정기적으로 수집하고 이를 위한 접근성 매니저 선발과 관리를 지원하는 것을 고려할 필요가 있음(cf. '예술인 파견지원 사업' 등의 모델 참고 필요)
  - 재교육 또는 보수 교육을 희망하는 접근성 매니저를 대상으로 해서는 '특화교육' 트랙의 일환으로 관련 커리큘럼을 준비하여 운용하는 것이 바람직하다고 판단됨

활동 일지 및 실적 관리 방안

- 장애인문화예술원이 선발 및 관리를 대행하는 접근성 매니저 또는 장애인문화예술원에 '등록된' 접근성 매니저를 대상으로 활동 일지 및 실적 관리 방안을 마련하여 체계적인 매니지먼트 서비스를 제공하는 것을 고려할 필요가 있음
  - 가령 문화관광해설사의 경우, 광역자치단체들이 자신들의 지역에서 활동하는 해설사를 관리하고 있는바, 이들은 연간 또는 월간 활동 일수에 대한 의무가 있으며, 이와 관련하여 활동 일지를 제출하고 있음

- 접근성 매니저는 현재 그 숫자가 많지 않고, 엄격한 자격 제도가 없으며, 규제가 아닌 진흥과 확산의 대상이기 때문에 전혀 다른 접근이 필요함
  - 그럼에도 불구하고, 활동 일지를 작성하고 아카이빙 할 수 있도록 도와주는 제도가 마련되고 관련 실적을 양적, 질적으로 관리하는 방안이 마련된다면, 접근성 매니저의 '매니저'로서의 역할을 장문원이 감당할 수 있고, 이는 향후 접근성 매니저 제도의 안착에 중요한 역할을 할 수 있으리라 기대됨

충족 요건에 따른 모니터링 및 자격 수여 방안

- 일정 시간이 지난 후에는 접근성 매니저 자격 요건을 세분화 및 전문화하여 신뢰할 수 있는 평가 및 인증 제도에 대한 현장의 요청이 대두될 가능성도 존재함
  - 3급, 2급, 1급 등의 급수를 구분하는 것과 함께 접근성 기획 관리, 접근성 교육, 접근성 기술지원 등의 분야를 구분하는 것을 통해서 접근성 매니저의 직무별 전문성 제고가 요청되는 시점이 도달할 수 있음. 그러한 경우에는 비단 교육 이수만이 아니라 현장 경험을 모니터링하여 그 자격 충족 요건을 설정해야 하며, 이를 통해 개인의

커리어 개발 욕구와 함께 사회적인 트렌드의 변화를 동시에 담아낼 수 있는 계기를 마련할 수 있도록 설계가 필요함

- 다만 사회적 분위기가 무르익지 않고, 관련 인력의 배출이 충분하지 않다고 판단되는 경우에는 성급한 자격증 제도의 도입이 훗날 '목욕물을 버리다가 아이까지 버리게 되는' 상황을 초래할 수 있기에 절대로 조급하게 접근할 문제가 아님을 강조하고자 함

참고문헌

- 관계부처 합동. (2023). *제6차 장애인정책종합계획*
- 국립극단. (2020). *장애와 연극 창작·제작 방향성 연구*
- 대한민국 법제처. (2020). *장애예술인의 문화예술 활동 지원에 관한 법률*. 국가법령정보센터.
- 대한민국정부. (2022). *120대 국정과제*
- 문화체육관광부. (2022). *제1차 장애예술인 문화예술 활동 지원 기본계획*
- 민무숙. (2011). *제3차 여성정책기본계획 이행점검 및 제4차 여성정책기본계획 수립을 위한 기초연구*. 한국여성정책연구원.
- 밝은방. (2023). *2023 이음 예술창작 아카데미 장애예술 교육 매개자 과정: 이 그림은 무엇인가요? 글쓰기 결과집*.
- 서아현. (2019). *한국 민주화운동 과정의 교차적 연대: 다사건 분석을 통한 YH사건의 비판적 재구성* [석사학위논문, 성공회대학교]. DBpia.
- 예술경영지원센터. (2023). *2023 SPAF 접근성 기획 아카이브: 공연장을 배리어프리-하기*. 예술경영지원센터.
- 재단법인 국립극단. (2020). *국립극단 장애와 연극 창작·제작 방향성 연구*
- 재단법인 완주문화재단. (2023). *장애예술활성화 자료집*.
- 재단법인 예술경영지원센터, & 한국장애인문화예술원. (2023). *2023 SPAF 접근성 기획 아카이브: 공연장을 배리어프리-하기*. 재단법인 예술경영지원센터.
- 정종은 & 최보연. (2021). 장애예술단체 활성화 정책의 방향 모색: 영국의 정책 및 현장 사례를 중심으로. *장애인복지연구, 12*(2), 81-113.
- 조현성. (2020). *장애인 문화예술 중장기 발전방안 연구* (p. 127).
- 짓거리연구소. (2020). *2020 장애예술기획자 양성과정 〈서론이 길다〉 과정기록집*. 한국장애인문화예술원.
- 최보연 & 김세훈 (2016) *전문성 중심 문화예술 분야 전문인력 양성과정 개선방안 – 권역별 국제문화교류 전문인력 양성사업 사례를 중심으로*. 예술경영연구. 37(1), 151-184
- 최보연 & 정종은. (2024). 문화예술 분야 장애인 접근성 제고를 위한 개념적 고찰: 접근성 개념 및 관련 용어 분석을 중심으로. *교육연극학, 16*(2), 85-114.
- 최보연 & 정종은. (2024). *문화예술 분야 접근성 제고를 위한 개념적 고찰*. 교육연극학, 16(2), 15.
- 파파파. (2024). *여기에 소리를 보는 사람이 있어요: 보이는 음악을 전하는 공연기획자 매뉴얼*.
- 하트-하트재단. (2023). *장애예술 기획 매개자 양성 과정 성과자료집 – 함께 달리는 사람들, 장애예술 RUN UP!*. 한국장애인문화예술원.
- 한국고용정보원. (2023). *2023 국내외 직업비교 분석을 통한 신직업연구* (p. 317).
- 한국문화예술위원회 아르코·대학로예술극장. (2023). *구조의 구조 배리어프리 제작 과정 기록*.
- 한국문화예술위원회. (2023). *오르막길의 평화맨션 접근성 제작 과정 기록*.
- 한국장애인문화예술원. (2024). *문화시설별 접근성 가이드: 총론편*.
- 한국직업능력개발원. (2001). *직업교육훈련과정 개발을 위한 직무분석*.
- 한만수 & 이윤석. (2022). 예술지원사업 만족도가 예술인 삶의 만족도에 미치는 영향 연구: 대구문화재단의 예술지원사업을 중심으로. *지방정부연구, 26*(2), 147-171.
- 한형서 & 최미옥. (2011). 외국인 체류자 증가에 따른 사회문제의 유형과 실태분석. *GRI 연구논총, 13*(3), 61-84.
- Arts Council England. (2013). *Great art and culture for everyone: 10-year strategic framework 2010-2020*. Arts Council England.
- Arts Council England. (2022). *Equality, diversity and inclusion: A data report, 2021-2022*. Arts Council England. Retrieved from
- Baltà Portolés, J. (2023). *Time to act: Two years on*. British Council.
- Broderick, A. (2020). Of rights and obligations: The birth of accessibility. *The International Journal of Human Rights, 24*(4), 393-413.

- Brook, O., Miles, A., O'Brien, D. & Taylor, M. (2022). Social mobility and 'openness' in creative occupations since the 1970s. *Sociology, 56*(1), 79–96.
- Brook, O., O'Brien, D., & Taylor, M. (2010). *Geographic Analysis of Cultural Consumption: The Case of Performing Arts in London*
- Brooks, R. & Kleiner, B. H. (2003). How to comply with the Americans with Disabilities Act. *Equal Opportunities International, 22*(6/7), 9–16.
- Castle, S., Eaton, J. & Craig, C. (2022). Attending live music events with a visual impairment: Experiences, accessibility and recommendations for the future. *Arts and the Market, 12*(2), 164-179.
- Church, R. L. & Marston, J. R. (2003). Measuring accessibility for people with a disability. *Geographical Analysis, 35*(1), 83–96
- Coleman, R. & Myerson, J. (2001). Improving life quality by countering design exclusion. *Gerontechnology, 1*, 88–102.
- Couch, R. H. (1992). Ramps not steps: A study of accessibility preferences. *Journal of Rehabilitation, 58*, 65.
- Davies, C., Miles, A. & Taylor, P. (2023). Festival participation, inclusion and poverty: An exploratory study. *Tourism and Hospitality, 4*(1), Article 10005.
- Duncan, R. (2006). Universal design and overview of Center for Universal Design at North Carolina State University. *Japan Railway &Transport Review*, 45, 32-37.
- Fillis, I., Lehman, K. & Wickham, M. (2023). Assessing the notion of art as a product: Entrepreneurial marketing insights from the visual arts. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship, 25*(3), 410–430.
- Fleming, L. (1988). Sex, Race and the Law: Legislating for Equality. *Feminist Review, 30,* 121-122.
- Floch, Y., & Baltà Portolés, J. (2021). *Time to Act: How lack of knowledge in the cultural sector creates barriers for disabled artists and audiences*. British Council.
- Galligan, A. & Cherbo, J. M. (2004). Financial support for individual artists. *The Journal of Arts Management, Law, and Society, 34*(1), 23–42.
- Gheerawo, R. R., & Lebbon, C. S. (2002). Inclusive design — Developing theory through practice. In S. Keates, P. Langdon, P. J. Clarkson, & P. Robinson (Eds.), *Universal Access and Assistive Technology* (pp. 43–52). Springer, London.
- Glăveanu, V. P. (2011). Creativity as cultural participation. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, *41*(1), 48–67.
- Gooding, C. (2000). Disability Discrimination Act: From statute to practice. *Critical Social Policy, 20*(4), 533–549.
- Grossman, J. L. (2010). Pregnancy, Work, and the Promise of Equal Citizenship. *Georgetown Law Journal*, 98(3), 567-628.
- International Labour Office. (2012). *International standard classification of occupations: ISCO-08* (p. 11). Geneva: ILO.
- Jackson, M. (2004). Investing in creativity: A study of the support structure for U.S. artists. *The Journal of Arts Management, Law, and Society, 34*(1), 43–58.
- Jamil, S., &Retis, J. (2023). Media discourses and representation of marginalized communities in multicultural societies. *Journalism Practice, 17*(1), 1–4.
- Keates, S. & Clarkson, J. (2004). Inclusive design in industry. In S. Keates, P. J. Clarkson, P. Langdon, &P. Robinson (Eds.), *Countering design exclusion* (pp. 34–49). Springer.
- Kelleher, C., Wilson, H. N., Macdonald, E. K. & Peppard, J. (2019). The score is not the music: Integrating experience and practice perspectives on value co-creation in collective consumption contexts. *Journal of Service Research*, *22*(2), 120–138.
- Kim, K., & Fox, M. H. (2011). A comparative examination of disability anti-discrimination legislation in the United States and Korea. *Disability & Society*, *26*(3), 269–283.
- Kirk, J. A. (2005). A study in second-class citizenship: Race, urban development, and Little Rock's Gillam Park, 1934–2004. *The Arkansas Historical Quarterly, 64*(3), 262–286.

- Kraaykamp, G., van Gils, W. & Ultee, W. (2008). Cultural participation and time restrictions: Explaining the frequency of individual and joint cultural visits. *Poetics, 36*(4), 316–332.
- Lazard, C. (2019). *Accessibility in the arts: A promise and a practice*. Recess.
- Mak, H. W., Coulter, R. & Fancourt, D. (2020). The impact of area deprivation on engagement in arts and cultural activities: Evidence from a UK nationally-representative study. *Journal of Epidemiology and Community Health, 74*(1), A1–A92.
- Mastrogiuseppe, M., Span, S. & Bortolotti, E. (2021). Improving accessibility to cultural heritage for people with intellectual disabilities: A tool for observing the obstacles and facilitators for the access to knowledge. *ALTER, European Journal of Disability Research, 15*, 113–123.
- McCloskey, B., Bridges, B. & Lyons, F. (2015). Accessibility and dimensionality: Enhanced real-time creative independence for digital musicians with quadriplegic cerebral palsy. In *Proceedings of the 12th International Web for All Conference* (pp. 24–27). ACM.
- Medaille, A. (2010). Creativity and craft: The information-seeking behavior of theatre artists. *Journal of Documentation, 66*(3), 327–347.
- Miller, D. L. (2016). Gender and the artist archetype: Understanding gender inequality in artistic careers. *Sociology Compass, 10*(2), 119–131.
- Milligan, N., Nieuwenhuijsen, E. & Grawi, C. L. (2014). Using a participatory action strategic approach to enhance accessibility and participation in arts and cultural events: Results of four focus groups. *Disability and Health Journal, 7*(1), 105–113.
- Mittler, P. (2015). The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Implementing a paradigm shift. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 12*(2), 79–89.
- Motalebi, G. & Parvaneh, A. (2021). The effect of physical work environment on creativity among artists' residencies. *Facilities, 39*(5/6), 420–437.
- Nagel, I., Ganzeboom, H., Haanstra, F. & Oud, W. (1997). Effects of art education in secondary schools on cultural participation in later life. *Journal of Art &Design Education, 16*(3), 325–331.
- National Endowment for the Arts. (2020). *Accessibility Planning and Resource Guide for Cultural Administrators.* National Endowment for the Arts.
- Negrini, T., Costa da Costa, L., Ortiz, L. C. M. & Freitas, S. N. (2010). Accessibility on the agenda of social and educational inclusion. *Revista Educação Especial, 37*(1), 287–297.
- Oh, G.-E., Jeong, I., Wang, M., North, M. S. & Choi, Y. (2023). Too old to be creative? An age bias in creativity judgment. *Work, Aging and Retirement, 9*(1), 54–76.
- Percy, S. L. (2001). Challenges and dilemmas in implementing the Americans with Disabilities Act: Lessons from the first decade. *Policy Studies Journal, 29*(4), 633–640.
- Persson, H., Åhman, H., Yngling, A. & Gulliksen, J. (2015). Universal design, inclusive design, accessible design, design for all: Different concepts—one goal? On the concept of accessibility—historical, methodological and philosophical aspects. *Universal Access in the Information Society, 14*(4), 505–526.
- Román, J. & Gisbert Caudeli, J. (2019). Implications of musical education in creativity development. *Creative Education, 10*(1), 16–25.
- Saarinen, A., Keltikangas-Järvinen, L. & Ravaja, N. (2023). Ethnicity, minority status, and inter-group bias: A systematic meta-analysis on fMRI studies. *Frontiers in Human Neuroscience, 16*, Article 1072345.
- Sklar, K. K. (2000). Founding of the National Woman Suffrage Association: New York, 1869. In *Women's rights emerges within the antislavery movement, 1830–1870* (pp. 203–204). Palgrave Macmillan.
- Smith, R. M. &Erevelles, N. (2004). Towards an enabling education: The difference that disability makes. *Educational Researcher, 33*(8), 31–36.
- Theil, A., Creed, C., Shaqura, M. Z., Olson, N., Holt, R. & Sarcar, S. (2022). Multidisciplinary perspectives on designing accessible systems for users with multiple impairments: Grand challenges and opportunities for future research. In *Proceedings of the 24th International ACM SIGACCESS Conference on Computers and Accessibility*

- Thomas, E. L., Dovidio, J. F. & West, T. V. (2014). Lost in the categorical shuffle: Evidence for the social non-prototypicality of Black women. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 20*(3), 370–376.
- Vogelauer, C., Herold, D. M. & Fürst, E. W. (2020). The Role of Disability and Accessibility in Corporate Sustainability Reporting. *International Journal of Disability Management, 15*(e4).
- Váradi, J. & Józsa, G. (2023). Factors affecting attendance of and attitudes towards artistic events among primary school children. *Social Sciences*, *12*(7), 1-12.
- Walmsley, B. (2019). The death of arts marketing: A paradigm shift from consumption to enrichment. *Arts and the Market*, *9*(1), 32–49.
- Willekens, M., Daenekindt, S. & Lievens, J. (2014). Whose education matters more? Mothers' and fathers' education and the cultural participation of adolescents. *Cultural Sociology*, *8*(3), 291–309.
- World Economic Forum. (2023). *Future of Jobs Report 2023*. World Economic Forum.
- World Wide Web Consortium (W3C). (2018). *Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.1.*
- Zhang, X. (2019). *Accessibility manager: Creating a profile of a new profession. Linguistica Antverpiensia, New Series – Themes in Translation Studies, 18*, 73-86.

- 국립현대미술관. (2023). 국립현대미술관, *2023 문화접근성 향상 세미나 <발달장애인과 함께하는 미술관> 개최.* 보도자료. https://www.mmca.go.kr/pr/pressDetail.do?bdCId=202307120008910
- 대한민국 법제처. 국가법령정보센터. https://www.law.go.kr
- 문영민. (2022). *장애예술: 생태계를 확장하며, 토대를 지켜내기.* Arts Equator. https://artsequator.com/ground-upkorean/
- 문화체육관광부 예술정책과. (2022). *역대 첫 '장애예술인 문화예술활동 지원 기본계획' 수립.* 보도자료. https://www.innovation.go.kr/ucms/bbs/B0000037/view.do?nttId=10099&menuNo=300083&pageIndex=1
- 문화체육관광부. (2023). *2023년 장애예술인 정책 성과.* 보도자료. https://www.kdac.or.kr/board/read?boardManagementNo=16&boardNo=3232&searchCategory=&page=1&searchType=&searchWord=&level=2&menuNo=32
- 보건복지부. (2023). *2023년 등록장애인 현황 통계.* 보건복지부. https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10503000000&bid=0027&list_no=1481120&act=view
- 송경호. (2020년 8월 11일). 포괄적 차별금지법, 선량한 다수 역차별하는 악법. *크리스천투데이.* https://www.christiantoday.co.kr/news/333617
- 신재. (2019년 12월 27일). *0set 프로젝트의 배리어프리에 관한 질문들: 우리 사이에 있지만 없는 것들.* 웹진이음. https://www.ieum.or.kr/user/webzine/view.do?idx=2
- 신재. (2020년 5월 4일). *극장은 누구에게나 열려 있는가? 배리어컨셔스를 위하여.* 더뮤지컬. https://www.themusical.co.kr/Magazine/Detail?num=4530
- 아르코대학로예술극장 네이버 블로그. https://naver.me/xtWRn3sU
- 여운송. (2020년 9월 24일). 차별금지법 제정된 나라는 지금 어떻게 됐을까. *뉴스앤조이.* https://www.newsnjoy.or.kr/news/articleView.html?idxno=301464
- 권지현., 김은정., 이충현 & 박지선. (2022). *낯설지만 더 넓은 세계로의 자상한 초대.* 웹진이음. https://www.ieum.or.kr/user/webzine/view.do?idx=463
- 잉글랜드예술위원회 2030 비전서 『Let's Create: Arts Council England Strategy 2020-2030』 https://www.artscouncil.org.uk/lets-create.
- 장슬기. (2024년 4월). *[인터뷰] 완전한 배리어프리는 불가능하다: 이충현 문화기획자.* 참여연대. https://www.peoplepower21.org/magazine/1962095
- 최주성. (2024). *공연 자막 수정부터 객석 안내까지…늘어나는 '접근성 매니저'.* 연합뉴스. https://www.yna.co.kr/view/AKR20240113025800005
- 한국문화예술위원회. (2022년 9월 28일). *2022 아르코미술관 공공프로그램 〈프리즘〉.* https://www.arko.or.kr/artcenter/board/view/522?bid=649&cid=712408
- 한국장애인문화예술원 홈페이지. https://kdac.or.kr
- 허명진. (2019년 8월 28일). *몸의 조건과 속도를 존중하기.* 웹진이음. https://ieum.or.kr/user/webzine/view.do?idx=340
- Arts Council England. (2018, January 12). *Making a Shift.* Arts Council England(ACE). https://www.artscouncil.org.

uk/making-shift
- Arts Council England. (2020, January 27). *Let's Create: Arts Council England Strategy 2020-2030*. Arts Council England(ACE). https://www.artscouncil.org.uk/our-strategy-2020-2030
- Deque Systems, International Association of Accessibility Professionals, & G3ict Research. (2021). *Is COVID-19 still impacting digital accessibility?* Deque Systems. https://www.deque.com/covid-19-digital-accessibility-report/
- Kaspars Milbergs. (2024, Feb 12). *How to Ensure Accessibility in The Workplace.* Accessibly. https://accessiblyapp.com/blog/workplace-accessibility

부 록



접근성 매니저 직무 분석 및 양성 과정 설문조사		
연구진	정종은(부산대학교 교수), 최보연(상지대학교 교수) 최보경, 최강찬, 강지섭(덤플링스 연구원)	
설문 내용	접근성 매니저 대상 접근성 매니저 직무 분석 및 양성 과정 의견 수렴	
연락처	✉ dusgh32712121@gmail.com	☎ 010-4977-3270

안녕하십니까?

본 설문은 한국장애인문화예술원에서 진행하는 〈2024년 접근성 매니저 직무 분석 및 양성 과정 개발〉 연구의 일환으로 '접근성 매니저'의 직무를 분석하여 양성 과정을 개발하기 위해 진행됩니다. 여러분의 성실한 응답은 향후 접근성 정책 개발 및 프로그램 구성에 큰 도움이 될 것입니다.

본 설문을 통해 수집된 정보는 연구 목적에만 사용됩니다. 응답해주신 내용은 개인정보 보호법에 따라 철저히 비밀이 보장되며, 연구 외의 다른 목적으로 사용되지 않습니다.

설문 시간은 약 15분 정도로 예상됩니다. 설문 기간은 11월 4일(월)~11일(월) 까지이며 설문 완료 후 응답자분들에게는 2만원 상당의 기프티콘을 발송해드릴 예정입니다. 설문 참여 중 궁금한 사항이나 추가 질문이 있으시면 위 연락처로 문의해 주시기 바랍니다. 감사합니다.

2024. 11.

한국장애인문화예술원

PART 1: 응답자 특성

1. 개인 정보

1-1) 귀하의 성별은 어떻게 되십니까? ----------( )

① 남성 ② 여성 ③ 기타( )

1-2) 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? (만 나이 기준) ----------( )

① 29세 이하 ② 30~39세 ③ 40~49세 ④ 50~59세 ⑤ 60세 이상

2. 접근성 매니저 직무와 활동 분야

2-1) 귀하께서 주로 활동하시는 분야를 선택해 주세요. ----------( )

① 창작 지원: 접근성이 고려된 예술 작품을 직접적으로 제작하거나 창작하는 활동에 대한 지원

② 향유 지원: 예술 작품을 감상하거나 소비 및 교육 활동에서의 접근성 지원

③ 창작 및 향유 두 영역을 넘나들며 접근성 활동을 실행

2-2) 접근성 매니저 활동 이전, 귀하가 배우거나 종사한 계열을 선택해주세요. -----( )

① 예술 계열(직접): 미술, 음악, 무용, 연극 등 예술 작품의 창작에 관련된 학문 또는 직무

② 예술 계열(간접): 예술 기획, 예술 감상 및 예술 작품 유통, 전시 등에 관련된 학문 또는 직무

③ 특수교육 계열: 장애인 교육, 사회복지, 특수교육 관련 학문 또는 직무

④ 교육 계열: 일반 교육 또는 접근성 관련 교육을 다루는 학문 또는 직무

3. 귀하가 소속되어 활동하는 기관은 주로 어디입니까? (복수선택 가능)

① 개인/프리랜서로 활동

② 예술창작단체(극단, 창작소 등)

③ 예술기획단체(또는 예술지원단체)

④ 공공기관(문화재단, 학교 등 교육기관)

⑤ 그 외 소속

4. 귀하가 활동하시는 문화공간은 주로 어디입니까?

① 박물관 • 미술관

② 공연장

③ 기타 문화/교육 공간

PART 2: 접근성 매니저의 직무 영역에 대한 인식 조사

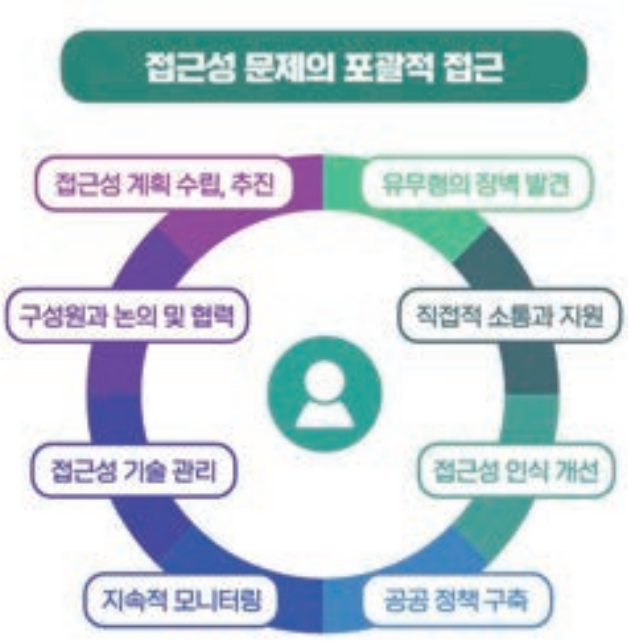
❖ 본 연구에서 접근성은 '모든 사람이 자신의 개인적, 집단적 특성이나 조건과 관계없이 사회적 자원과 기회에 동등하게 접근할 수 있는 권리'로 이해되며, 이는 물리적, 사회적, 문화적, 정보적, 감각적 접근성 등을 포괄합니다. 접근성 개념의 의미는 ① 서비스나 시혜를 넘어서 권리와 기회로 확대되어 왔으며, ② 특정한 대상을 넘어서 모든 대상에게 적용되는 방향으로 확장되어 왔고, ③ 문화예술 분야에서는 단순 향유를 넘어서 창작을 포함하는 개념으로 이해되고 있습니다.

❖ 문화예술분야에서의 접근성: 문화예술분야에서의 접근성은 크게 창작과 향유라는 두 가지 측면에서 논의될 수 있으며, 두 측면에서 접근성 매니저의 기대 역할은 다음과 같습니다.

- 창작 접근성 : 예술가들이 예술 작품을 창작하는 과정에서의 접근성을 의미. 창작 환경과 기술적 지원, 교육적 자원 보장 등의 역할이 포함됨
- 향유 접근성 : 관객들이 예술 작품을 감상하고 경험하는 과정에서의 접근성을 의미. 향유와 관련된 물리적, 감각적 조건 개선을 위한 기술적 지원, 접근을 위한 건축 설계, 접근성 관련 금전적 및 시간적 조건 고려 등의 역할이 포함됨

❖ 접근성 매니저의 정의(안): 본 연구에서는 '접근성 매니저'를 '장애인 및 모든 이들이 동등한 권리로서 문화예술을 향유하고 창작할 수 있도록 물리적, 감각적, 정보적, 사회문화적 장벽 등을 지속적으로 탐색하고 완화하는 전문인력'으로 정의합니다. 한국장애인문화예술원은 국내의 공연장 및 전시시설에서 활동할 접근성 매니저를 양성하기 위한 교육 프로그램을 계획하고 있습니다. 국내외 사례연구 결과, 접근성 매니저는 다음과 같은 특성을 가지고 있는 것으로 확인됩니다.





5. 위의 접근성 매니저 정의의 적절성에 어떻게 평가하십니까?

① 매우 적절하다 ② 적절하다 ③ 보통이다 ④ 별로 적절하지 않다 ⑤ 매우 부적절하다

(④, ⑤번을 선택하신 분은 5-1 항목을 답해주시기 바랍니다.)

5-1) 적절하지 않다고 생각하시는 경우, 더 적합한 표현이나 대안적 문구에 대한 의견을 작성해 주십시오. (주관식 답변)

❖ 접근성 매니저의 직무 : 해외에서는 이와 같은 접근성 제고를 담당하는 전문인력으로서 '접근성 매니저'가 활발하게 활동하고 있으며, 크게 접근성 기획, 교육, 기술지원이라는 세 측면에서 직무를 수행하고 있습니다.
- 접근성 기획 : 접근성 관련 프로그램, 프로젝트, 또는 행사의 기획 및 운영을 담당하는 역할
- 접근성 교육 : 접근성에 대한 교육 프로그램 개발 및 교육 활동을 진행하는 역할
- 접근성 기술지원 : 접근성을 위한 물리적 환경 조성, 정보 기술(IT), 디지털 접근성 관리 등을 담당하는 역할

6. 위의 설명과 같이 해외 사례를 기반으로 접근성 매니저의 직무를 접근성 기획, 접근성 교육, 접근성 기술지원이라는 세 가지로 구분하여 창작과 향유 영역에서 직무를 분석하고자 합니다. 이러한 직무 분류 방식이 적절하다고 생각하십니까?

① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 그렇지 않다 ⑤ 전혀 그렇지 않다.

(④, ⑤번을 선택하신 분은 6-1 항목을 답해주시기 바랍니다.)

6-1) 적절하지 않다고 생각하신다면, 그 이유는 무엇입니까?

① 해당 직무 간 유기성이 강해 구분이 불가능하기 때문에

② 기술, 교육, 기획 외에도 다른 중요한 직무 분야가 고려되지 않았기 때문에

③ 직무 분류가 실제 업무 현장과 맞지 않기 때문에

④ 우리나라에서는 세분화된 직무를 도입하기에 필요한 제도적 기반이나 인식이 아직 부족하기 때문에

7. 국내 문화예술 생태계에서 접근성 매니저가 활동하기 위한 가장 '이상적인' 형태는 무엇이라고 생각하십니까? (우선순위 표기)

	1순위	2순위	3순위	4순위
문화기관 및 시설의 내부 직원으로서 접근성 매니저 임명				
문화기관 및 시설의 내부 직원들로서 접근성 팀 구성				
외부에서 전문적으로 활동하는 접근성 매니저/팀/단체의 활용				
문화기관 및 시설 차원에서의 접근성 매니저/팀 확보 및 외부의 접근성 매니저 전문가(팀/단체)를 복합적으로 활용				

7-1) 문화기관 내부에 직원을 둔다면, 기존에 존재하는 어느 부서에 소속되는 것이 적절하다고 생각하시나요? (주관식 답변)

8. 국내 문화예술 생태계에서 접근성 매니저 제도를 도입하기 위한 가장 '현실적인' 방안은 무엇이라고 생각하십니까? (우선순위 표기)

	1순위	2순위	3순위	4순위
문화기관 및 시설의 내부 직원으로서 접근성 매니저 임명				
문화기관 및 시설의 내부 직원들로서 접근성 팀 구성				
외부에서 전문적으로 활동하는 접근성 매니저/팀/단체의 활용				
문화기관 및 시설 차원에서의 접근성 매니저/팀 확보 및 외부의 접근성 매니저 전문가(팀/단체)를 복합적으로 활용				

9. 접근성 매니저를 내부에 채용하거나 외부에서 초빙하는 경우, 접근성 매니저의 활동을 뒷받침하기 위한 최소한의 직급은 무엇이라고 생각하십니까?

① 실무자 (일선에서 접근성 관련 업무를 직접 수행하는 사람)

② 중간 관리자 (조직 내 접근성 정책 및 절차를 관리하는 역할)

③ 고위 관리자 (조직의 접근성 전략 및 정책을 결정하는 역할)

10. 접근성 매니저로서 필수적인 자질은 접근성에 대한 관심, 태도, 의지를 갖추는 것이라고 할 수 있습니다. 이에 더하여 장애예술 관련 접근성 매니저로 활동하는 데, 꼭 필요한 전문성이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

① 예술적 지식과 예술의 창작부터 향유까지의 프로세스에 대한 전문성

② 장애에 대한 지식과 특수교육 등 장애 관련 교육에 대한 전문성

(①번을 선택하신 분은 9-1 항목을, ②번을 선택하신 분은 9-2 항목을 답변해주십시오)

10-1) 예술적 지식과 예술의 창작부터 향유까지의 프로세스에 대한 전문성을 선택하신 이유는 무엇입니까? -------( )

① 예술 현장의 실무 경험이 접근성 매니저의 효과적인 업무 수행에 필수적이기 때문에

② 접근성 매니저가 예술 작품을 이해해야 프로그램 기획 및 운영에서 접근성을 반영할 수 있기 때문에

③ 예술적 지식이 있어야 장애인과 비장애인이 예술을 동등하게 향유할 수 있는 환경을 조성할 수 있기 때문에

④ 예술적 감각이 있어야 장애인 예술 참여를 더욱 창의적으로 지원할 수 있기 때문에

10-2) 장애에 대한 지식과 특수교육 등 장애 관련 교육에 대한 전문성을 선택하신 이유는 무엇입니까? -------( )

① 장애 관련 지식이 접근성 개선에 필수적이라고 생각하기 때문에
② 접근성 매니저는 장애인의 복지와 권리를 최우선으로 고려해야 한다고 생각하기 때문에
③ 장애인의 권리와 편의에 대해 교육받은 경험이 실무에 바로 적용될 수 있기 때문에
④ 장애인의 특수한 요구에 맞춘 맞춤형 접근성 솔루션을 효과적으로 제공할 수 있기 때문에

11. 접근성 매니저의 고용 형태에 관한 질문입니다. 접근성 매니저는 어디에 소속되어 활동하는 것이 제일 바람직하다고 생각하십니까?

① 국공립 문화예술 기관 및 시설
② 한국장애인문화예술원 소속 및 파견
③ 협회 소속의 파견(접근성 매니저 협회 창설 등)
④ 독립적인 단체 및 프리랜서 활동

12. 향후 다양한 정책적 노력을 통해 접근성 매니저 고용과 관련한 문제를 해결하고자 할 때, 가장 큰 노력이 필요한 과제는 무엇이라고 생각하십니까? (복수응답 가능)

① 기존 직무들과의 충돌 및 실질적인 권한의 부족
② 고정적인 접근성 관련 업무(접근성 공연, 전시, 교육 등) 부족
③ 정규직 채용의 어려움(T.O 문제, 계약직 중심의 고용 형태)
④ '접근성 고려'에 관한 보여주기식/생색내기식 사업이 될 가능성
⑤ 기관 차원에서의 접근성 인식 미흡

PART 3: 접근성 매니저 양성과정

13. 다음은 접근성 매니저 업무 현황에 관한 세 가지 질문입니다.

13-1) 귀하가 접근성 매니저로서 기획 분야에서 주로 담당했던 업무는 무엇입니까? (복수 선택 가능)-------( )

① 접근성 관련 행사나 프로그램의 전체적인 기획 및 운영
② 접근성 프로그램의 예산 편성 및 자원 관리
③ 접근성 개선을 위한 내부 및 외부 협력 체계 구축
④ 접근성 관련 정책이나 가이드라인 개발 및 수립
⑤ 접근성 기획 관련 모니터링 및 피드백 반영

13-2) 귀하가 접근성 매니저로서 교육 분야에서 주로 담당했던 업무는 무엇입니까? (복수 선택 가능)-------( )

① 접근성 관련 교육 프로그램의 목표 설정 및 커리큘럼 개발
② 내부 직원의 접근성 이해 및 실천 강화 교육
③ 일반 시민 및 외부 협력 단체를 대상으로 한 접근성 인식 개선 캠페인 추진
④ 장애인 대상 교육 프로그램의 관리 및 맞춤형 교육 지원

13-3) 귀하가 접근성 매니저로서 기술지원 분야에서 주로 담당했던 업무는 무엇입니까? (복수 선택 가능)-------( )

① 장애인을 위한 물리적 환경 조성 및 지원 (예: 휠체어 접근 경로, 접근성 안내보행 지원 등)
② 웹사이트 및 디지털 콘텐츠의 접근성 개선
③ 감각 보조기기 및 접근성 관련 기술 지원 (예: 음성해설/자막해설/터치투어 모형 제공 및 관련 장비 지원)
④ 장애인을 위한 수화 통역 제공 또는 관련 서비스 지원
⑤ 접근성 기술에 대한 최신 동향 조사 및 도입

14. 접근성 매니저 양성 과정을 진행하고자 할 경우, 가장 중요하게 다뤄야할 주제는 무엇이라고 생각하십니까? (3순위까지)

	1순위	2순위	3순위
장애 감수성 및 장애 관련 커뮤니케이션			
물리적 접근성의 기본 개념 이해 (환경 조성, 보조 기술, 공간 구성 등)			
문화 예술 작업 프로세스의 이해와 접근성 적용법			
접근성 평가 및 모니터링 기법			
디지털 접근성 및 웹 접근성에 대한 이해 (웹사이트, 애플리케이션 등)			
법적 및 제도적 접근성 요구 사항에 대한 이해 (국내외 법령 및 정책)			
장애예술인 당사자 및 기관/프로젝트 관련자 간의 협업 및 협력을 위한 커뮤니케이션 방법			

15. 접근성 매니저 교육에 참여할 대상자를 선정할 때, 어떤 조건이 가장 중요하다고 생각하십니까?

① 장애 예술 관련 경력 (예술 접근성 관련 직무 경험)
② 예술 분야 관련 경력 (문화 기획 혹은 예술 창작 등)
③ 장애 분야 활동 경력 (복지, 교육, 매개활동 등)

16. 기존 문화기관 종사자들을 대상으로 접근성 매니저 교육을 진행한다고 한다면, 교육 대상자로 가장 우선적으로 고려되어야 하는 사람은 어떤 사람이라고 생각하십니까?

① 실무자 (일선에서 접근성 관련 업무를 직접 수행하는 사람)
② 관리자 (조직 내 접근성 정책 및 절차를 관리하는 관리자급)
③ 기관장 또는 관장 (조직의 접근성 전략 및 정책을 결정하는 고위 관리자)

17. 접근성 매니저 양성 과정에서 어떤 교육 방법이 가장 효과적이라고 생각하십니까? (복수 선택 가능)

① 이론 강의
② 워크숍 및 현장 실습
③ 온라인 학습(e-learning)
④ 멘토링 프로그램
⑤ 사례 분석

18. 접근성 매니저 교육과정에서 전문가, 입문자 양성과정을 구분한다면, 양자를 구분하는 기준은 무엇이어야 한다고 생각하십니까?

① 접근성 매니저 활동 경험 횟수
- 입문 과정(최소 1회 이상의 접근성 관련 공연, 전시, 문화예술교육 등)
- 전문 과정(최소 3회 이상의 접근성 매니저, 접근성 공연/전시 연출, 배우 등 접근성이 고려된 공연에 창작진/스텝진으로 참여 경험자)

② 접근성 매니저 활동 경험 기간
- 입문 과정(접근성 관련 활동 시작 이후 6개월 이상)
- 전문 과정(접근성 관련 활동 시작 이후 24개월 이상)

③ 접근성 관련 경험과 전문성
- 양적 수치로 구분하기 어렵기 때문에, 장애당사자와의 협동 경험, 장애예술인 협업 경험 등 장애인과 관계된 활동 경험을 질적으로 구분

19. 접근성 매니저 교육 과정을 개발할 때, 효과적인 커리큘럼 구별 방법은 무엇이라고 생각하십니까?

① 직무별로 구분하여 교육 (예: 접근성 기획, 접근성 교육, 접근성 기술 지원 등)
② 장르별로 접근성의 요구를 구분하여 교육 (예: 시각예술 분야, 공연예술 분야 등)
③ 향유와 창작 활동으로 구분하여 교육 (예: 향유 지원, 창작 지원 등)
④ 기타 ( )

PART 4: 접근성 매니저 양성과정의 활용 및 관리

20. 양성 과정 수료 이후, 접근성 매니저로서의 역량 및 활동을 평가하는 과정이 필요하다고 생각하십니까?

① 필요하다

② 필요하지 않다

(①번을 선택하신 분은 20-1 항목을, ②번을 선택하신 분은 20-4 항목을 답해주시기 바랍니다.)

20-1) 접근성 매니저의 직무에 대해 평가가 도입될 경우, 각 직무별로 평가가 필요하다고 보십니까, 아니면 시급한 직무부터 순차적으로 평가하는 것이 좋다고 보십니까?

① 모든 직무가 고르게 평가되어야 한다

② 우선적인 직무부터 평가되어야 한다

(①번을 선택하신 분은 20-3 항목을, ②번을 선택하신분은 20-2 항목을 답해주시기 바랍니다.)

20-2) 어떤 직무가 가장 우선적으로 평가되어야 한다고 생각하십니까? (우선 순위 표기)

	1순위	2순위	3순위
기술지원			
교육			
기획			

20-3) 어떤 형태의 평가가 가장 적합하다고 생각하십니까?

① 이론 시험

② 가상 프로젝트 기반 PT 평가

③ 이수 후 실무 경력 인증을 통한 수료

④ 평가 면접

⑤ 기타 ( )

20-4) 평가 인증 과정이 도입되었을 때 예상되는 가장 큰 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?

① 인증 과정이 지나치게 형식적일 가능성 (형식적인 절차만 강조될 우려)

② 평가 기준의 객관성 및 공정성 확보의 어려움

③ 인증 과정이 부담이 되어 접근성 매니저 양성 참여 저하

④ 실무 능력보다는 이론적인 부분만 강조될 우려

20-5) 접근성 매니저의 직무 중에서 평가 또는 인증제도가 가장 필요하다고 생각하시는 직무는 무엇입니까?

① 접근성 기획 관리자
② 접근성 교육 전문가
③ 접근성 기술 지원 전문가
④ 세 직무 모두 필요함

21. 접근성 매니저 양성 과정 참여 이후 사후에 필요하다고 생각되는 추가적인 지원은 무엇입니까?

① 멘토링 프로그램
② 네트워킹 기회 제공 및 커뮤니티 형성
③ 온라인 커뮤니티 및 자료 공유
④ 접근성 가이드라인 및 체크리스트 제공

22. 접근성 매니저가 보다 활발하게 활동할 수 있기 위해서 필요한 정책적 지원 방안은 무엇이라고 생각하십니까? (복수선택 가능)

① 정부 및 기관 차원에서의 접근성 예산 확보 및 안정적인 지원 체계 구축
② 접근성 관련 법제 강화 및 규제 도입
③ 문화예술 기관 및 공공기관의 접근성 매니저 의무 채용
④ 접근성 관련 인식 제고 및 홍보 활동 강화
⑤ 지속적인 교육 및 역량 강화 프로그램 제공
⑥ 소통을 위한 커뮤니티 운영

23. 현재 활동 중인 접근성 매니저가 수도권에 집중되어 있는 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

① 수도권에 문화예술 관련 시설과 기관이 더 많아서
② 수도권에 장애인 접근성에 대한 수요가 더 높아서
③ 수도권의 인프라와 접근성 관련 정책이 더 잘 마련되어 있어서
④ 비수도권 지역에서는 접근성 매니저의 필요성이 상대적으로 덜 인식되어서
⑤ 수도권 지역의 장애인 인구가 비수도권보다 상대적으로 많아서

24. 전국적으로 접근성 매니저가 고르게 배치되기 위해서는 어떤 방안이 가장 효과적일 것이라고 생각하십니까?

① 비수도권 지역에서 접근성 매니저 양성 프로그램을 활성화
② 비수도권 지역의 문화예술 시설에 대한 접근성 관련 법적 의무 강화
③ 국가 및 지방자치단체에서 공공문화시설/기관 및 행사에 접근성 매니저 배치를 의무화
④ 비수도권 지역에서 활동하는 접근성 매니저에 대한 추가 혜택 제공
⑤ 비수도권 지역에 접근성 관련 인프라와 자원 확충

접근성 매니저 직무 분석 및 양성 과정 설문조사		
연구진	정종은(부산대학교 교수), 최보연(상지대학교 교수) 최보경, 최강찬, 강지섭(덤플링스 연구원)	
설문 내용	접근성 매니저 대상 접근성 매니저 직무 분석 및 양성 과정 의견 수렴	
연락처	✉ dusgh32712121@gmail.com	☎ 010-4977-3270

안녕하십니까?

본 설문은 한국장애인문화예술원에서 진행하는 〈2024년 접근성 매니저 직무 분석 및 양성 과정 개발〉 연구의 일환으로 '접근성 매니저'의 직무를 분석하여 양성 과정을 개발하기 위해 진행됩니다. 여러분의 성실한 응답은 향후 접근성 정책 개발 및 프로그램 구성에 큰 도움이 될 것입니다.

본 설문을 통해 수집된 정보는 연구 목적에만 사용됩니다. 응답해주신 내용은 개인정보 보호법에 따라 철저히 비밀이 보장되며, 연구 외의 다른 목적으로 사용되지 않습니다.

설문 시간은 약 15분 정도로 예상됩니다. 설문 기간은 11월 4일(월)~11일(월) 까지이며 설문 완료 후 응답자분들에게는 2만원 상당의 기프티콘을 발송해드릴 예정입니다. 설문 참여 중 궁금한 사항이나 추가 질문이 있으시면 위 연락처로 문의해 주시기 바랍니다. 감사합니다.

2024. 11.

한국장애인문화예술원

PART 1: 응답자 특성

1. 개인 정보

1-1) 귀하의 성별은 어떻게 되십니까? ----------( )

① 남성 ② 여성 ③ 기타( )

1-2) 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? (만 나이 기준) ----------( )

① 29세 이하 ② 30~39세 ③ 40~49세 ④ 50~59세 ⑤ 60세 이상

1-3) 귀하가 근무하는 지역은 어디입니까? ----------( )

① 서울 ② 수도권(경기, 인천) ③ 수도권 외 광역시 ④ 수도권 외 광역도

1-4) 귀하가 주로 근무하는 문화시설은 어디입니까? ----------( )

① 박물관 • 미술관 ② 공연장 ③ 기타 문화시설

2. 접근성 경험

❖ 본 연구에서 접근성은 '모든 사람이 자신의 개인적, 집단적 특성이나 조건과 관계없이 사회적 자원과 기회에 동등하게 접근할 수 있는 권리'로 이해되며, 이는 물리적, 사회적, 문화적, 정보적, 감각적 접근성 등을 포괄합니다. 접근성 개념의 의미는 ① 서비스나 시혜를 넘어서 권리와 기회로 확대되어 왔으며, ② 특정한 대상을 넘어서 모든 대상에게 적용되는 방향으로 확장되어 왔고, ③ 문화예술 분야에서는 단순 향유를 넘어서 창작을 포함하는 개념으로 이해되고 있습니다.

❖ 문화예술분야에서의 접근성: 문화예술분야에서의 접근성은 크게 창작과 향유라는 두 가지 측면에서 논의될 수 있으며, 두 측면에서 접근성 매니저의 기대 역할은 다음과 같습니다.

- 창작 접근성 : 예술가들이 예술 작품을 창작하는 과정에서의 접근성을 의미. 창작 환경과 기술적 지원, 교육적 자원 보장 등의 역할이 포함됨
- 향유 접근성 : 관객들이 예술 작품을 감상하고 경험하는 과정에서의 접근성을 의미. 향유와 관련된 물리적, 감각적 조건 개선을 위한 기술적 지원, 접근을 위한 건축 설계, 접근성 관련 금전적 및 시간적 조건 고려 등의 역할이 포함됨

❖ 접근성 매니저의 정의(안): 본 연구에서는 '접근성 매니저'를 '장애인 및 모든 이들이 동등한 권리로서 문화예술을 향유하고 창작할 수 있도록 물리적, 감각적, 정보적, 사회문화적 장벽 등을 지속적으로 탐색하고 완화하는 전문인력'으로 정의합니다. 한국장애인문화예술원은 국내의 공연장 및 전시시설에서 활동할 접근성 매니저를 양성하기 위한 교육 프로그램을 계획하고 있습니다. 국내외 사례연구 결과, 접근성 매니저는 다음과 같은 특성을 가지고 있는 것으로 확인됩니다.

2-1) 접근성 전시, 공연, 교육이란 장애 당사자를 대상으로 하거나 장애예술인이 참여하거나 장애를 주제로 하는 전시, 공연, 교육을 의미합니다 귀하는 지난 1년 간 접근성과 관련된 전시/공연/교육 관련 사업을 경험해 보신 적이 있으신가요?

① 경험한 적 있다. ② 경험한 적 없다.

(①번을 선택하신 분은 2-2 항목을 답변해 주시길 바랍니다.)

2-2) 어떠한 종류의 접근성 사업이었습니까? (복수 선택 가능)

① 장애예술인과 함께 기획 및 창작을 진행한 사례

② 무장애예술, 배리어프리 등 장애관객 관람지원을 추구한 사례

③ 복지관, 특수학교 등 장애단체 협업으로 관객을 유치한 사례

④ 장애인 및 비장애인 대상 문화예술교육을 진행한 사례

⑤ 박물관·미술관 등 전시 관람 접근성을 개선한 사례

3. 문화예술진흥법 시행령 인지 유무

3-1) 귀하께서는 2023년 12월 21일 문화예술진흥법 시행령 개정을 통해 국·공립 공연장 및 전시장에서 연 1회 이상 장애예술인 공연 및 전시 개최 의무를 명문화하였음을 알고 계십니까?

① 매우 잘 알고 있다.

② 잘 아는 편이다.

③ 보통이다.

④ 잘 모르는 편이다.

⑤ 전혀 들어본 적 없다.

3-2) 귀하의 직무에 문화예술진흥법 시행령 개정으로 인해 이루어진 변화가 있다면, 그것이 무엇인지 답변해주세요. (복수 선택 가능)

① 추가적인 업무분장(장애예술, 접근성 관련)

② 관련 교육 시행(개인 워크숍, 연수, 온라인 교육 이수 등)

③ 장애예술인과의 협업 경험 증대

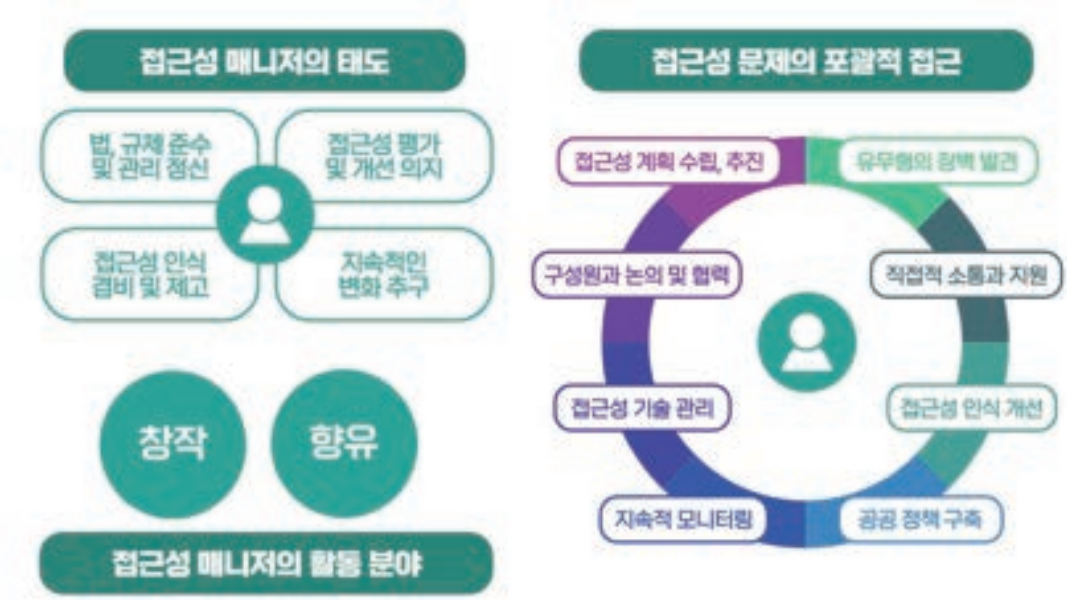
④ 장애 당사자 관객의 가시적인 증가

⑤ 개인적 차원의 인식 증대

⑥ 변화 없음

PART 2: 접근성 매니저의 직무 영역에 대한 인식 조사

❖ 본 연구에서는 '접근성 매니저'를 '장애인 및 모든 이들이 문화예술을 동등하게 향유하고 창작할 수 있도록 물리적·감각적·정보적 장벽 등을 제거하는 전문인력'으로 정의합니다. 한국장애인문화예술원은 국내의 공연장 및 전시시설에서 활동할 접근성 매니저를 양성하기 위한 교육 프로그램을 계획하고 있습니다. 국내외 사례연구 결과, 접근성 매니저는 다음과 같은 특성을 가지고 있는 것으로 확인됩니다.



4. 접근성매니저 직무의 필요성

4-1) 현재 접근성 매니저의 직무가 귀하의 기관 및 시설에 필요하다고 생각하십니까?

① 매우 필요하다 ② 필요하다 ③ 필요하지 않다 ④ 전혀 필요하지 않다

4-2) 접근성 매니저 직무가 귀하의 귀관 및 시설에 도입된다고 할 때, 가장 큰 장벽은 무엇이라고 생각하십니까?

① 기존 직무들과의 충돌 및 실질적인 권한의 부족
② 고정적인 접근성 관련 업무(접근성 공연, 전시, 교육 등) 부족
③ 정규직 채용의 어려움(T.O 문제, 계약직 중심의 고용 형태)
④ '접근성 고려'에 관한 보여주기식/생색내기식 사업이 될 가능성
⑤ 기관내외의 접근성 인식 미흡

5. 접근성 매니저의 조직 내 형태

5-1) 귀하가 생각하는 귀하의 기관에서 '이상적인' 접근성 매니저의 활동 형태는 무엇이라고 생각하십니까?

① 접근성 관리자(접근성 책임자 역할) 임명
② 접근성 관리자 임명 및 접근성 팀 구성
③ 외부에서 접근성 팀 (접근성 전문가들로 구성된 팀) 초빙
④ 외부에서 접근성 매니저 단독 초빙

5-2) 현재 귀하의 조직이나 업계에서 도입 가능한 가장 '현실적인' 접근성 매니저의 활동 형태는 무엇이라고 생각하십니까?

① 접근성 관리자(접근성 책임자 역할) 임명
② 접근성 관리자 임명 및 접근성 팀 구성
③ 외부에서 접근성 팀 (접근성 전문가들로 구성된 팀) 초빙
④ 외부에서 접근성 매니저 단독 초빙

5-3) 귀하의 기관에서 접근성 매니저가 실질적인 변화를 만드는 데 요구되는 '최소한의' 직급은 무엇이라고 생각하십니까?

① 실무자 (일선에서 접근성 관련 업무를 직접 수행하는 사람)
② 중간 관리자 (조직 내 접근성 정책 및 절차를 관리하는 역할)
③ 고위 관리자 (조직의 접근성 전략 및 정책을 결정하는 역할)

5-4) 귀하의 기관에서 현재 접근성 매니저가 고용될 수 있는 '현실적인' 직급은 무엇이라고 생각하십니까?

① 실무자 (일선에서 접근성 관련 업무를 직접 수행하는 사람)
② 중간 관리자 (조직 내 접근성 정책 및 절차를 관리하는 역할)
③ 고위 관리자 (조직의 접근성 전략 및 정책을 결정하는 역할)

6. 접근성 매니저로서 필수적인 자질은 접근성에 대한 관심, 태도, 의지를 갖추는 것이라고 할 수 있습니다. 이를 기본으로 하고 있다고 할 때, 접근성 매니저 후보로서 가장 적합한 사람은 누구라고 생각하십니까?

① 예술적 지식과 예술 프로세스에 대한 전문성을 가진 사람
② 특수교육이나 장애 관련 분야에서 전문성을 가진 사람
③ 위 두 분야에 해당하지 않더라도, 접근성에 관한 감수성을 가지고 이를 실현하려는 의지가 있다면 누구나 가능함

7. 접근성 매니저의 고용 형태에 관한 질문입니다. 접근성 매니저는 어디에 소속되어 활동하는 것이 제일 바람직하다고 생각하십니까?

① 국공립 문화예술 기관 및 시설
② 한국장애인문화예술원 소속 및 파견
③ 협회 소속의 파견(접근성 매니저 협회 창설 등)
④ 독립적인 단체 및 프리랜서 활동

PART 3: 접근성 향상을 위한 의견 및 수요조사

❖ 접근성 매니저의 직무 : 해외에서는 문화시설에서 접근성 제고를 담당하는 전문인력으로서 '접근성 매니저'가 활발하게 활동하고 있으며, 크게 접근성 기획, 교육, 기술지원이라는 세 측면에서 직무를 수행하고 있습니다.
- 접근성 기획 : 접근성 관련 프로그램, 프로젝트, 또는 행사의 기획 및 운영을 담당하는 역할
- 접근성 교육 : 접근성에 대한 교육 프로그램 개발 및 교육 활동을 진행하는 역할
- 접근성 기술지원 : 접근성을 위한 물리적 환경 조성, 정보 기술(IT), 디지털 접근성 관리 등을 담당하는 역할

❖ 이에 따라 국내 접근성 매니저 양성 과정 역시 각 분야별 구체적인 커리큘럼을 작성하여 양성할 계획입니다. 이러한 교육 기회는 비단 장애예술 전문가와 현직 접근성 매니저들에 그치지 않고 예술을 창작하고 향유하는 모든 시설의 근무자에게도 해당될 수 있습니다.

8. 위와 같이 해외 사례를 기반으로 접근성 매니저의 직무를 접근성 기획, 접근성 교육, 접근성 기술 지원이라는 세 가지로 구분한다고 할 때, 현재 귀하의 기관 및 시설에서 접근성 향상이 가장 필요한 분야는 무엇입니까?

① 접근성 기획 ② 접근성 교육 ③ 접근성 기술지원 ④ 기타

8-1) 현재 귀하가 근무하고 계신 기관에서는 어떤 경우에 접근성 기획 매니저의 전문성이 필요하다고 생각하십니까? (복수 응답 가능)

① 접근성 관련 행사나 프로그램의 전체적인 기획 및 운영
② 접근성 프로그램의 예산 편성 및 자원 관리
③ 접근성 개선을 위한 내부 및 외부 협력 체계 구축
④ 접근성 관련 정책이나 가이드라인 개발 및 수립
⑤ 접근성 기획 관련 모니터링 및 피드백 반영

8-2) 현재 귀하가 근무하고 계신 기관에서는 어떤 경우에 접근성 교육 전문가의 전문성이 필요하다고 생각하십니까? (복수 응답 가능)

① 접근성 관련 교육 프로그램 개발 및 실행

② 교육 효과 측정 및 개선 관련 활동

③ 접근성 관련 문화기관 및 단체의 내부 직원 교육

④ 접근성 인식 개선을 위한 시민 교육 및 캠페인 추진

8-3) 현재 귀하가 근무하고 계신 기관에서는 어떤 경우에 접근성 기술 지원 전문가의 전문성이 필요하다고 생각하십니까? (복수 응답 가능)

① 장애인을 위한 물리적 환경 조성 및 지원 (예: 휠체어 접근 경로, 접근성 안내보행 지원 등)

② 웹사이트 및 디지털 콘텐츠의 접근성 개선

③ 감각 보조기기 및 접근성 관련 기술 지원 (예: 음성해설/자막해설/터치투어 모형 제공 및 관련 장비 지원)

④ 장애인을 위한 수화 통역 제공 또는 관련 서비스 지원

⑤ 접근성 기술에 대한 최신 동향 조사 및 도입

8-4) 현재 귀하가 근무하고 계신 기관에서는 연 몇 회 정도 접근성 매니저의 전문성 있는 역할이 필요하다고 생각하십니까?

① 1-3회

② 4-6회

③ 7-9회

④ 10회 이상

⑤ 상시적으로 필요함

9. 체계적인 커리큘럼을 갖춘 접근성 매니저 양성 과정이 문화예술 현장에서 얼마나 필요한 상황이라고 생각하십니까?

① 매우 필요하다

② 어느 정도 필요하다

③ 보통이다

④ 별로 필요하지 않다

⑤ 전혀 필요하지 않다

10. 귀하께서는 이러한 접근성 매니저 양성 과정이 도입될 경우, 참여하실 의향이 있습니까?

① 그렇다

② 그렇지 않다

(②번을 선택하신 분은 10-1 항목을 답해주시고 11 항목을 생략하여 주시길 바랍니다.)

10-1) 접근성 매니저 양성 과정에 참여 의향이 없으신 이유는 무엇입니까? (복수 선택 가능)

① 현재 맡고 있는 직무와의 관련성이 낮아서

② 접근성 관련 업무(접근성 공연/전시 등) 기회가 많지 않아서

③ 기존 시스템으로도 충분하다고 느껴서

④ 추가 업무에 대한 부담이 우려되어서

⑤ 개인적으로 선호하는 직무와 다소 달라서

⑥ 기타(　　)

11. 접근성 매니저 양성과정을 '입문자 과정'과 '전문가 과정'이라는 투 트랙으로 나누어 구성하여 진행한다고 한다면, 귀하께서 참여하고 싶은 과정은 무엇인가요?

❖ 접근성 매니저 양성을 2-track으로 나눈 다면 다음과 같은 분류가 있을 수 있습니다.
1) 입문자 과정 프로그램 예시
① 접근성의 기본 개념 및 장애 이해 ② 물리적 접근성 및 환경 조성 기초 (예: 휠체어 접근성, 좌석 위치 안내) ③ 접근성 관련 법적 요구 사항 및 규제 이해 ④ 장애인과의 소통 방법 및 기본 커뮤니케이션 스킬 ⑤ 접근성 매니저의 역할과 책임에 대한 개요

2) 전문가 과정 프로그램 예시
① 접근성 평가 및 모니터링 기법 심화 ② 전문적인 수화 통역, 화면 해설, 음성 해설 등의 접근성 기술 적용 ③ 장애예술인과 협업 시의 구체적인 프로세스 및 문제 해결 사례 ④ 장애 유형별 맞춤형 접근성 솔루션 설계 및 적용 ⑤ 국제적인 접근성 기준 및 최신 동향

① 입문자 과정에 참여하고 싶다.

② 입문자 과정을 마치고, 전문가 과정에 참여하고 싶다.

③ 입문자 과정은 건너뛰고, 전문가 과정만 참여하고 싶다.

12. 향후 우리나라 문화예술 생태계에서 접근성 매니저가 보다 활발하게 활동하기 위해 필요한 방안은 무엇이라고 생각하십니까? (복수 선택 가능)

① 정부 및 기관 차원에서의 접근성 예산 확보 및 안정적인 지원 체계 구축

② 접근성 관련 법제 강화 및 규제 도입

③ 문화예술 기관 및 공공기관의 접근성 매니저 의무 채용

④ 접근성 관련 인식 제고 및 홍보 활동 강화

⑤ 지속적인 교육 및 역량 강화 프로그램 제공

⑥ 소통을 위한 커뮤니티 운영

13. 현재 활동 중인 접근성 매니저가 수도권에 집중되어 있는 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

① 수도권에 문화예술 관련 시설과 기관이 더 많아서

② 수도권에 장애인 접근성에 대한 수요가 더 높아서

③ 수도권의 인프라와 접근성 관련 정책이 더 잘 마련되어 있어서

④ 비수도권 지역에서는 접근성 매니저의 필요성이 상대적으로 덜 인식되어서

⑤ 수도권 지역의 장애인 인구가 비수도권보다 상대적으로 많아서

14. 전국적으로 접근성 매니저가 고르게 배치되기 위해서는 어떤 방안이 가장 효과적일 것이라고 생각하십니까?

① 비수도권 지역에서 접근성 매니저 양성 프로그램을 활성화

② 비수도권 지역의 문화예술 시설에 대한 접근성 관련 법적 의무 강화

③ 국가 및 지방자치단체에서 공공문화시설/기관 및 행사에 접근성 매니저 배치를 의무화

④ 비수도권 지역에서 활동하는 접근성 매니저에 대한 추가 혜택 제공

⑤ 비수도권 지역에 접근성 관련 인프라와 자원 확충

2024 접근성 매니저 직무 분석 및 양성 과정 개발

발행인

김형희

발행처

한국장애인문화예술원

서울 종로구 대학로 112

전화 : 02-760-9700 팩스 : 02-760-9788

https://kdac.or.kr

발행일

2025. 1. 31.

기획

예술지원부	신상미 부장
예술지원부 기반조성팀	김선형 팀장
예술지원부 기반조성팀	정지윤 대리

ISBN

979-11-986552-9-5

이 연구보고서를 인용하실 때는 다음과 같은 사항을 기재해 주십시오.

정종은, 최보연, 최보경, 최강찬, 강지섭. (2025). 2024 접근성 매니저 직무 분석 및 양성과정 개발. 한국장애인문화예술원.

비매품/무료
93300
9 791198 655295
ISBN 979-11-986552-9-5