

장애인 취업지원 업무처리 규정

[시행 2022. 1. 19.] [고용노동부고시 제2022-17호, 2022. 1. 19., 일부개정]



고용노동부(장애인고용과), 044-202-7489

제1장 총칙

제1조(목적) 이 고시는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」(이하 "법"이라 한다) 제8조, 제10조, 제13조, 제15조, 제16조, 제19조 및 제75조, 같은 법 시행령 제15조, 제18조부터 제20조 및 제80조, 같은 법 시행규칙 제22조의 규정에 따른 장애인고용촉진 및 직업재활사업의 수행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 고시에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "직업상담"이란 구직장애인의 직업선택을 지원하기 위하여 실시하는 초기면접에서부터 종결까지의 모든 상담 활동을 말한다.
2. "직업능력평가"란 구직장애인의 신체적·심리적·사회적·직업적 능력을 파악·분석하기 위하여 실시하는 신체능력평가, 작업평가, 심리평가, 의료평가 등의 과정을 말한다.
3. "고용지원 필요도 결정"이란 장애인에게 개인별 맞춤 고용지원을 위하여 한국장애인고용공단(이하 "공단"이라 한다)이 개별적으로 직업적 능력의 제한 정도 및 작업환경 요구 등을 고려하여 고용지원 대상 자격을 판단하는 것을 말한다.
4. "취업지원프로그램"이란 지원고용, 장애인 인턴제 등 구직장애인의 구직기간을 단축하고 취업을 촉진하기 위하여 제공하는 프로그램을 말한다.
5. "지원고용"이란 중증장애인(고용지원 필요도 결정에 따라 지원고용이 필요한 장애인도 포함한다. 이하 이 규정에서 같다.)을 장애인 채용을 희망하는 사업체에 우선 배치하여 해당 사업체에 고용되면 담당할 업무에 대하여 훈련하는 방식으로 중증장애인의 취업을 지원하는 프로그램을 말한다.
6. "장애인 인턴제"란 취업에 어려움을 겪고 있는 장애인에게 인턴 기회를 제공하여 직무능력 향상과 정규직 취업 가능성을 제고하고, 일반 노동시장으로의 원활한 이행을 지원하기 위한 취업지원프로그램을 말한다.
7. "직무지도원"이란 지원고용에 참여하는 중증장애인이 직무에 잘 적응할 수 있도록 출근·퇴근, 작업기술, 대인관계기술 등을 지도하기 위하여 선임·배치된 사람을 말한다.
8. "장애인 취업지원사업 공동수행기관"(이하 "공동수행기관"이라 한다)이란 법 제10조, 제15조 및 제19조 사업을 수행하기 위하여 공단에서 운영하는 고용정보시스템 사용에 관하여 공단과 약정을 체결한 지방자치단체 및 법 제9조제2항에 따른 직업재활실시기관을 말한다.
9. "장애인 취업성공패키지"란 개인별 장애특성을 고려한 단계별 통합적인 서비스를 제공하여 장애인의 성공적인 취업과 직업적응을 지원하는 프로그램을 말한다.

10. "지원고용수행기관"이란 법 제13조 사업을 수행하기 위하여 공단과 위탁계약을 체결한 기관을 말한다.
11. "장애학생"이란 「장애인 등에 대한 특수교육법」에 따른 특수교육 대상자를 말한다.

제2장 취업알선 등

제3조(구인등록) ① 장애인 고용을 희망하는 사업주(이하 "구인사업주"라 한다)는 별지 제1호서식의 구인신청서를 작성하여 공단 또는 공동수행기관(이하 "공단 등"이라 한다)에 제출하여야 한다. 이 경우 공단 등은 구인사업주가 구인신청서를 적절히 작성하였는지 여부 등을 확인한 후 구인등록을 하여야 하며, 제출된 구인신청서를 구인등록일부부터 3년간 보관하여야 한다. 이 경우 구인신청서는 전자적 방법으로 보관할 수 있다.

② 구인등록의 유효기간은 구인등록일부부터 3개월까지로 한다. 다만, 구인사업주가 별도의 기간을 정한 경우에는 그 정한 기간을 유효기간으로 한다.

③ 공단 등은 구인등록의 유효기간이 만료되는 때에 해당 구인사업주에게 구인의사를 확인하고, 구인의사가 계속적으로 있는 경우에는 구인등록 유효기간을 연장하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제4조(구직등록) ① 취업을 희망하는 장애인(이하 "구직장애인"이라 한다)은 별지 제2호서식의 구직신청서를 작성하여 공단 등에 제출하여야 한다. 이 경우 공단 등은 구직장애인이 구직신청서를 적절히 작성하였는지 여부 등을 확인한 후 구직등록을 하여야 하며, 제출된 구직신청서를 구직등록일부부터 3년간 보관하여야 한다. 이 경우 구직신청서는 전자적 방법으로 보관할 수 있다.

② 구직등록의 유효기간은 구직등록일부부터 6개월까지로 한다.

③ 공단 등은 구직등록의 유효기간이 만료되는 때에 해당 구직등록 장애인에게 구직의사를 확인하고, 구직의사가 계속적으로 있는 경우에는 구직등록 유효기간을 연장하는 등 필요한 조치를 하여야 한다

제5조(구직등록 장애인 등에 대한 지원) ① 공단 등은 장애인이 구직등록을 한 경우에 능력과 적성에 맞게 취업할 수 있도록 직업상담을 실시하여야 한다. 다만, 법 제8조에 따른 특수교육 대상자가 별지 제2-1호서식에 따른 장애학생 취업지원 참여 신청서를 제출한 경우에는 구직등록 없이 직업상담 및 필요한 취업지원프로그램을 지원할 수 있다.

② 공단 등은 제1항에 따른 직업상담에서 능력과 적성을 파악하기 곤란하거나 곧바로 취업하기 어렵다고 판단되는 등 필요한 경우에 심층상담 또는 직업능력평가 등을 거쳐 개별취업계획을 수립하여야 한다.

③ 공단 등은 제2항의 개별취업계획에 따라 구직등록 장애인의 취업을 촉진하기 위하여 취업지원프로그램을 실시할 수 있다. 이 경우 취업지원프로그램에 참여하는 구직등록 장애인에게 소정의 실비를 수당으로 지급할 수 있다.

④ 공단 등은 제2항에 따른 심층상담 또는 직업능력평가 결과 구직등록 장애인이 직업능력이 현저히 낮아 일반 노동시장에서 취업하기 어렵거나, 취업지원 서비스를 계속적으로 제공하는 것이 적절하지 않은 경우에는 적절한 서비스를 제공할 수 있는 다른 기관을 안내하거나 관련 정보를 제공하여야 한다.

제6조(취업알선) ① 공단 등은 취업알선을 하는 때에 구직등록 장애인의 취업조건 및 직무능력과 구인사업주의 구인요건을 고려하여야 한다.

② 공단 등은 구직등록 장애인에게 적절한 직업을 선택하여 취업할 수 있도록 구인정보, 면접지원 등 필요한 서비스를 제공하여야 한다.

제7조(취업 후 적응지도) ① 공단 등은 취업한 구직등록 장애인이 직장생활에 적응할 수 있도록 취업 후 30일 이내에 직장생활의 적응 여부를 확인하고, 적응하지 못하는 경우에는 이를 해결하도록 지원하는 등의 적응지도를 하여야 한다.

② 공단 및 지원고용수행기관은 취업한 구직등록 중증장애인에게 필요하다고 인정되는 경우에는 제17조의 직무지도원을 활용한 적응지도를 실시할 수 있다. 이 경우 30일이 경과하여도 직무지도원을 활용한 적응지도를 실시할 수 있다.

제8조(개인정보 및 정보보호) ① 공단 등은 구인·구직 및 취업지원 서비스에 참여한 장애학생 관련 개인정보를 법이 정한 목적 외의 용도로 사용하거나, 당사자에게 불이익이 될 수 있는 용도로 사용하여서는 아니 된다.

② 공단 등은 당사자의 동의가 있는 경우에 구인업체 및 구직등록 장애인, 장애학생에 대한 자료를 외부에 제공할 수 있다.

③ 공단 등은 제3조와 제4조에 따라 제공받은 구인신청서와 구직신청서, 장애학생 취업지원 참여신청서의 구인·구직 및 장애학생 정보를 별표3에 따라 정보보유 및 이용기간까지 전자적으로 보관하여야 한다.

제8조의2(장애인 직업생활상담원 등 전문요원 양성) ① 장애인 직업지도, 취업 후 적응지도 등을 수행하기 위한 장애인 직업생활상담원 등 전문요원 양성과정 훈련실시기관은 공단으로 한다.

② 공단은 전문요원 양성과정 훈련을 실시하기 전에 사업주 등을 대상으로 수요를 파악하여 연간 양성과정 훈련계획을 수립하여 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

③ 제2항에 따른 양성과정 훈련계획에는 훈련교과, 훈련시간 및 기간, 훈련대상, 훈련인원, 훈련종류 등 세부내용에 관한 사항을 구체적으로 밝혀야 한다.

④ 공단은 교육을 이수한 직업생활상담원 등의 직무능력 및 자질 향상을 위하여 필요한 경우에 연수를 실시할 수 있고, 사업의 효율적 수행을 위하여 필요한 경우 연수과목·연수기간 및 인원 등 필요한 사항을 정하여 고용노동부장관의 승인을 받아 연수업무의 일부를 위탁할 수 있다.

제3장 지원고용

제9조(실시주체) ① 공단은 지원고용 사업의 효율적 수행을 위하여 법인 또는 단체에 고용노동부장관의 승인을 받아 그 업무의 일부를 위탁할 수 있다.

② 공단 및 지원고용수행기관은 지원고용의 전반적인 계획 수립 및 훈련생 배치 등 지원고용을 실시하는 전과정에서 서로 협력하여야 한다.

③ 공단은 지원고용수행기관의 원활한 사업 수행을 위해 전문인력 지원 등 다양한 방법으로 지원할 수 있다.

제10조(지원고용 참여 사업체) ① 공단 및 지원고용수행기관은 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 사업체에서 지원고용을 실시하여야 한다.

1. 작업장 환경이 현장훈련을 실시할 수 있는 여건이 될 것
2. 산재보험, 고용보험, 건강보험, 국민연금에 가입되어 있을 것
3. 「근로기준법」, 「산업안전보건법」 등 노동관계 법령에서 규정하는 산업안전보건 등 작업조건이 정비되어 있을 것

② 공단 및 지원고용수행기관은 지원고용을 실시하기 전에 지원고용에 참여하려는 사업체로부터 별지 제3호서식의 지원고용실시동의서에 따라 지원고용 실시에 관한 동의를 받아야 한다.

제11조(지원고용 훈련생 선정) ① 지원고용 훈련생은 구직등록한 15세 이상의 중증장애인으로서 직업상담 및 직업능력평가 결과 직업생활에 대한 이해 및 작업환경에 대한 심리적·기능적 적응력 향상의 지원 없이는 독립적으로 직무를 수행하기 어려운 사람으로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 지원고용대상에서 제외한다.

1. 해당 연도 지원고용에 3회 초과하여 참여한 사람. 다만, 해당 연도에 정당한 사유 없이 지원고용 참여를 중도포기한 경우에는 지원고용에 2회를 초과하여 참여한 사람으로 한다.
2. 정당한 사유 없이 지원고용 참여를 중도포기한 후 3개월이 경과되지 아니한 사람
3. 지원고용 과정을 이수할 능력이 없는 사람 또는 이수하더라도 장애상태, 장애정도 등으로 보아 상당기간 취업이 어려울 것으로 판단되는 사람

② 제1항에 따른 지원고용에 참여하려는 구직등록 장애인은 공단 및 지원고용수행기관에 별지 제4호서식의 지원고용동의서를 제출하여야 한다.

③ 공단 및 지원고용수행기관은 지원고용 참여가 결정된 구직등록 장애인(이하 '훈련생'이라 한다)에 대하여 별지 제5호서식의 개인별 지원고용계획서를 작성하여야 한다.

④ 제3항에도 불구하고 기존 훈련생의 경우 별지 제5호서식의 개인별 지원고용계획서 작성을 생략할 수 있다.

제12조(훈련생의 직무 배치) ① 공단 및 지원고용수행기관은 지원고용을 실시하는 사업체에서 훈련생이 담당할 직무에 대하여 별지 제6호서식의 직무분석 조사표를 작성하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 동일 직무의 경우 별지 제6호서식의 직무분석 조사표 작성을 생략할 수 있다.

③ 공단 및 지원고용수행기관은 직업상담 및 직업능력평가 결과를 참고하여 훈련생의 직업능력 및 적성에 맞는 직무에 훈련생이 배치되도록 하여야 한다.

제13조(훈련) ① 지원고용은 사전훈련과 사업체에 배치하여 실시하는 현장훈련으로 구분하여 실시한다.

② 사전훈련은 공단 및 지원고용수행기관에서 실시하며, 훈련기간은 6일 이내로 하고 훈련시간은 1일 4시간 이상 8시간 이하로 한다. 다만, 야간 및 휴일에는 훈련을 실시하지 아니한다.

③ 현장훈련기간은 3주 이상 7주 이내로 하고, 훈련시간은 제2항과 같다. 다만, 현장훈련 실시 중에 취업이 결정된 훈련생에 대해서는 훈련기간을 단축할 수 있다.

④ 제3항에도 불구하고 공단 및 지원고용수행기관은 훈련생의 장애상태 또는 훈련직무의 특성상 훈련기간의 연장이 필요한 경우에는 훈련생과 사업체의 동의를 받아 최대 6개월의 범위에서 현장훈련기간을 연장할 수 있다. 이 경우 공단 및 지원고용수행기관은 별지 제7호서식의 현장훈련연장계획서를 작성하여야 한다.

제14조(직무지도원의 교육 및 배치) ① 공단은 장애인 직업지도, 취업 후 적응지도 등을 수행하기 위한 직무지도원 양성과정 훈련을 실시할 수 있다.

② 공단은 제1항의 교육을 이수한 직무지도원 등의 직무능력 및 자질 향상을 위하여 필요한 경우에 연수를 실시할 수 있다.

③ 공단 및 지원고용수행기관은 제13조에 따른 훈련을 실시하는 경우에 직무지도원을 선임하여 배치하여야 한다. 다만, 사전훈련은 직무지도원 없이 실시할 수 있다.

④ 직무지도원 1명당 훈련생의 수는 5명 이내로 한다. 다만, 훈련생의 장애정도·특성, 사업체 사정 등을 고려하여 이를 달리할 수 있다.

⑤ 직무지도원 1명당 훈련생을 2인 이상 배치하는 경우에는 직무지도원 수당의 20%를 추가로 지급할 수 있다.

제15조(지원고용수당 지급기준) ① 공단 및 지원고용수행기관은 예산의 범위에서 별표 1의 지원고용수당 지급기준에 따라 사업주, 직무지도원, 훈련생에게 소정의 수당을 지급할 수 있다.

② 공단 및 지원고용수행기관은 제1항에 따른 수당을 부정 수급한 자에 대하여 해당 금액을 환수하여야 하며, 제재 처분일로부터 1년간 지원고용 사업 참여를 제한할 수 있다.

제16조(상해보험) 공단 및 지원고용수행기관은 훈련생의 훈련 중에 발생하는 각종 재해에 대비하여 상해보험에 가입하여야 한다.

제17조(직무지도원을 활용한 적응지도) 공단 및 지원고용수행기관은 훈련생이 취업 후에도 계속해서 직무지도원의 적응지도가 필요하다고 판단되는 경우에는 6개월까지 직무지도원을 배치하여 적응지도를 실시할 수 있다. 다만, 직업능력평가를 통해 6개월의 한도 내에서 연장할 수 있다.

제18조(지원고용 취업성공수당 지급) ① 공단은 지원고용 성과를 높이기 위하여 지원고용수행기관에 별표 2에 따라 정해진 수당을 지급할 수 있다.

② 공단은 제1항에 따른 수당을 부정 수급한 기관에 대하여 해당 금액을 환수하여야 하며, 제재처분일로부터 1년간 지원고용사업 참여를 제한할 수 있다.

제4장 부정수급 방지 및 환수

제19조(부정수급 방지 및 환수) ① 공단은 취업지원프로그램에 대하여 부정수급이 발생하지 않도록 노력하여야 하며, 부정수급에 따른 부정이익 등을 환수하여야 한다.

② 공단은 부정이익 등을 환수하는 경우 「공공재정 부정청구 금지 및 부정이익 환수 등에 관한 법률」 제8조, 제9조, 제10조 및 동법 시행령 제3조, 제4조, 제5조, 제6조, 제27조에 따른다.

제20조(재검토기한) 고용노동부장관은 이 고시에 대하여 2020년 1월 1일 기준으로 매3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제2022-17호,2022.1.19.>

이 고시는 발령한 날부터 시행한다.