



직업능력개발 훈련기관 지도·감독에 관한 규정

[시행 2022. 2. 18.] [고용노동부예규 제192호, 2022. 2. 17., 타법개정]

고용노동부(인적자원개발과), 044-202-7318

제1장 총칙

제1조(목적) 이 예규는「국민 평생 직업능력 개발법」제58조제1항제1호부터 제5호까지 및 같은 법 시행규칙 제28조에 따라 직업능력개발훈련을 실시하는 자 등에 대한 지도·감독에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 직업능력개발훈련을 실시하는 자 등(이하 "훈련기관"이라 한다)에 대한 지도·감독의 대상, 범위, 절차 등에 관하여 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 예규에서 정하는 바에 따른다.

제3조(지도·감독의 종류) 지도·감독의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. "정기지도·감독"이란 지방고용노동관서의 장이 제5조제1항에 따라 실시하는 지도·감독을 말한다.
2. "수시지도·감독"이란 지방고용노동관서의 장이 제5조제2항에 따라 실시하는 지도·감독을 말한다.
3. "특별지도·감독"이란 고용노동부장관이 부정수급으로 사회적 물의를 일으키거나 일으킬 개연성이 높은 훈련기관이나 훈련사업에 대하여 본부의 소관 부서 또는 지방고용노동관서의 장에게 지시하여 실시하는 지도·감독을 말한다.

제4조(청렴이행서약 체결) 지방고용노동관서의 장은 훈련기관에 대한 공정한 지도·감독을 위하여「국민 평생 직업능력 개발법」(이하 "법"이라 한다)에 따른 훈련에 처음으로 참여하는 훈련기관의 대표와 별지 제1호서식에 따라 청렴이행서약을 체결하여야 한다.

제2장 지도·감독계획 수립 등

제5조(지도·감독계획의 수립 및 시행) ① 지방고용노동관서의 장은 매년 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관을 대상으로 정기지도·감독 계획을 수립하여 정기지도·감독을 실시하여야 한다.

1. 법 제28조에 따라 지정직업훈련시설과 법 제32조에 따른 직업능력개발훈련법인
2. 「사업주에 대한 직업능력개발훈련 지원규정」 제2조제5호에 따른 자체훈련을 실시하는 훈련기관

② 지방고용노동관서의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여 지도·감독이 필요하다고 판단하는 경우에 수시지도·감독계획을 수립하여 시행할 수 있으며, 필요한 경우에는 지방고용노동청장이 주관하여 관할 지방고용노동지청과 합동으로 수시지도·감독계획을 수립하여 시행할 수 있다.

1. 한국산업인력공단, 한국고용정보원, 한국기술교육대학교(직업능력심사평가원) 등 유관기관(이하 "유관기관"이라 한다)이 훈련현황 분석 등을 통하여 부정행위가 의심되는 훈련기관을 제공한 경우

2. 관련 법령의 개정, 직업능력개발사업의 새로운 제도 시행 또는 개선 등 새로운 제도의 시행 또는 기존 제도의 개선·변경이 있는 경우
 3. 검찰, 경찰, 지방자치단체 등으로부터 조사 또는 수사 협조 요청이 있는 경우
 4. 언론보도, 고소·고발, 민원야기 등 사회적 물의를 일으키거나 부실훈련, 출석조작 신고 등 훈련부정행위로 민원이 제기된 경우
 5. 정기지도·감독 결과 위반사례가 많거나 시정명령에 응하지 않은 경우
 6. 그 밖에 지방고용노동관서의 장이 수시지도·감독이 필요하다고 판단한 경우
- ③ 지방고용노동관서의 장은 효율적인 지도·감독이 될 수 있도록 다음 각 호의 내용을 참고하여 지도·감독계획을 수립하여야 한다.
1. 법 제53조에 따른 직업능력개발훈련시설 등에 대한 평가결과(이하 "훈련기관 평가결과"라 한다)
 2. 전년도 지도·감독결과
 3. 직업능력개발훈련정보망(HRD-Net)의 부정의심 자료 및 유관기관이 훈련현황 등을 분석한 자료
 4. 「직업능력개발훈련모니터링에 관한 규정」에 따른 한국산업인력공단의 모니터링 결과
 5. 지난 1년간 제기된 민원과 관계기관이 제공한 정보
 6. 그 밖에 훈련 부정행위와 관련된 참고자료
- ④ 지방고용노동관서의 장은 훈련기관 및 훈련과정의 특성, 훈련일정, 민원발생 등 감독대상 선정사유 등을 고려하여 지도·감독시기를 정하여야 한다.
- ⑤ 지방고용노동관서의 장은 지도·감독의 효율성을 높이기 위하여 유관기관에 필요한 자료·정보의 제공 및 전문 인력의 지원을 요청할 수 있다.
- ⑥ 유관기관의 장은 제5항에 따라 지방고용노동관서의 장의 요청이 있을 경우 특별한 사정이 없는 한 협조하여야 한다.

제6조(정기지도·감독의 방법 및 주기) ① 지방고용노동관서의 장은 다음 각 호의 방법에 따라 제5조제1항에 따른 정기지도·감독을 연 1회 이상 실시하여야 한다.

1. 제5조제1항제1호에 따른 지정직업훈련시설과 직업능력개발훈련법인: 해당 기관을 방문하여 지도·감독 실시
 2. 제5조제1항제2호에 따른 훈련기관: 훈련기관이 자율점검을 실시하도록 하고 자율점검결과와 점검결과에 따른 자율개선계획서(이하 이 호에서 "자율개선결과 등"이라 한다)를 제출하도록 하되, 자율개선결과 등을 제출하지 않거나 제출된 자율개선결과 등의 내용 중에 위반내용이 중대하거나 제출된 개선계획이 미흡한 기관에 대하여는 훈련기관을 현장 방문하는 등의 방법으로 지도·감독 실시
- ② 지방고용노동관서의 장은 동일한 훈련기관이 제1항제1호 및 제2호의 지도·감독에 중복하여 대상이 될 경우에는 특별한 사유가 없는 한 동시에 지도·감독을 실시하여야 한다.

제7조(지도·감독의 범위) ① 정기지도·감독의 범위는 제6조의 각 항에 따른 정기지도·감독 대상에 해당하는 분야에 한정하여 법령 등 관련규정 위반 여부 등에 대하여 실시하여야 한다.

- ② 특별 및 수시지도·감독의 범위는 지도·감독사유에 맞추어 고용노동부장관 또는 지방고용노동관서의 장이 정한다.

- 제8조(지도·감독반 편성)** ① 고용노동부장관 및 지방고용노동관서의 장은 소속 직원 2명 이상을 1개조로 지도·감독반을 편성하여야 한다. 다만, 제2항의 유관기관 직원이 지도·감독반에 참여할 경우에는 소속 직원으로 본다.
- ② 지방고용노동관서의 장은 유관기관 소속 직원을 지도·감독반에 참여하도록 요청할 수 있다.
- ③ 유관기관의 장은 제2항에 따라 지방고용노동관서의 장의 요청이 있을 경우 특별한 사정이 없는 한 협조하여야 한다.
- ④ 수시지도·점검 및 특별지도·감독을 실시함에 있어 고용노동부장관은 본부 및 지방고용노동관서의, 지방고용노동청장은 소속 지방고용노동관서의 직원으로 지도·감독반을 편성할 수 있다.

제9조(지도·감독계획 통보) 지방고용노동관서의 장은 지도·감독 실시대상 훈련기관에 대해서는 지도·감독 일시와 조사 내용 등을 문서로 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 미리 알릴 경우 그 목적을 달성할 수 없다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다.

제10조(지도·감독 준비) 지도·감독을 실시하는 직원(이하 "점검자"라 한다)은 지도·감독을 실시하기 전에 지도·감독 대상 훈련기관의 훈련실시실적, 민원제기 내용, 지금까지의 지도·감독시 위반사항 등 지도·감독에 필요한 관련 자료를 검토·분석하고 훈련생이나 훈련교사 등으로부터 필요한 정보를 수집하는 등 대상 훈련기관의 실태와 문제점을 미리 파악함으로써 효과적인 지도·감독이 되도록 하여야 한다.

제3장 지도·감독 실시

- 제11조(지도·감독 실시)** ① 점검자는 지도·감독을 실시하는 경우에 그 권한을 표시하는 증표(신분증 및 공문)를 제시한 후 지도·감독의 목적, 기간 등을 설명하고 점검자료 제출 등 협조를 요청하여야 한다.
- ② 점검자는 훈련기관 점검결과 법령 위반사항에 대하여는 관련 규정을 구체적으로 밝혀 훈련기관의 책임자 및 부정행위자로부터 별지 제2호서식의 확인서를 받아야 하며, 확인을 거부하거나 제1항에 따른 자료를 제출하지 아니하는 경우에는 확인서에 그 사유를 명시하고 확인을 받지 아니할 수 있다.
- ③ 점검자는 훈련기관 지도·감독을 완료한 후 훈련기관의 책임자에게 감독결과 위반내용을 설명하여야 한다.

- 제12조(지도·감독 요령)** ① 점검자는 지도·감독을 실시하는 경우에 훈련 관련서류 점검과 현장 확인 점검을 병행하여야 하며, 현장 확인은 시설·장비 및 인력 등을 종합적으로 점검하여야 한다.
- ② 점검자는 지도·감독시 필요한 경우에 훈련생, 훈련교사와 면담 및 설문조사, 퇴직자와의 유선통화, 관계증빙서류 확인 등 훈련부정행위를 적발할 수 있는 다양한 방법의 점검을 실시하여야 한다.
- ③ 점검자는 수업 중인 훈련생 또는 근무 중인 직원을 대상으로 설문조사를 할 경우에 훈련생, 훈련책임자 등 관계자에게 양해를 구하고, 훈련에 방해되지 않도록 하여야 한다.
- ④ 점검자는 점검을 위한 질문에 거짓으로 답변하거나 지도·감독을 거부·방해·기피하는 사람에게는 법 제63조에 따라 조치하여야 한다.

제4장 지도·감독 결과보고 등

제13조(지도·감독 결과보고 등) 점검자는 지도·감독 후 3일 이내에 별지 제3호서식의 지도·감독결과보고서에 따라 지도·감독결과를 지방고용노동관서의 장에게 보고하여야 한다.

제14조(위반사항 조치 등) ① 지방고용노동관서의 장은 위반사항이 있는 훈련기관에 대하여 지도·감독 후 5일 이내에 「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」(이하 "시행령"이라 한다) 제53조, 같은 법 시행규칙(이하 "시행규칙"이라 한다) 제6조, 제6조의3, 제8조의2, 제13조, 제17조, 제22조, 제22조2 및 관련 별표에서 정한 제재처분을 하여야 한다. 다만, 「행정절차법」에 따른 청문이나 의견 제출을 거쳐야하는 경우에는 청문이나 의견 제출 후에 조치하여야 한다.

② 위반사항이 범죄행위에 해당될 경우에는 수사기관에 고발 또는 수사를 의뢰하는 등의 조치를 병행할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 고발 또는 수사의뢰하여야 한다.

1. 훈련기관의 고의 또는 중과실로 1천만원 이상의 훈련비 부정수급이 발생한 경우
2. 훈련기관의 장이 부정행위에 직접 가담하는 등 부정수급 의도가 뚜렷하다고 판단하는 경우

③ 지방고용노동관서의 장은 평생교육시설, 평생직업교육학원 등에 대하여 인정취소(또는 계약해지) 또는 위탁·인정제한 처분을 한 경우에는 해당 훈련기관의 등록·인가 등을 관장하는 기관의 장에게 행정처분 결과를 통보하여야 한다.

④ 지방고용노동관서의 장은 「실업자등 직업능력개발훈련 실시규정」 제25조의2 및 「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제24조에 따른 우수훈련기관에 대하여 인정취소(또는 계약해지) 또는 위탁·인정제한 처분을 한 경우에는 우수훈련기관 선정을 취소하고, 그 결과를 한국고용정보원에 통보하여 직업능력개발훈련정보망(HRD-Net)의 훈련과정 인정 유효기간 조정 등 적절한 후속조치가 이루어질 수 있도록 하여야 한다.

⑤ 점검자는 지도·감독결과 법령위반 사항과 제재처분 결과 등에 대하여 그 내용을 직업능력개발훈련정보망(HRD-Net)에 입력하여야 한다.

⑥ 지방고용노동관서의 장은 제2항에 따라 수사기관에 고발 또는 수사의뢰 등의 조치를 한 경우와 지도·감독정책 수립에 필요하다고 판단되는 사항에 대해서는 본부에 보고하여야 한다.

⑦ 지방고용노동관서의 장은 제1항부터 제6항까지의 조치를 함에 있어 훈련기관이 「국민 평생 직업능력 개발법」과 그 밖의 관련 법령에 따른 제재처분을 회피할 목적으로 대표자를 변경하거나 영업의 포괄적 양도양수를 한 경우 등에 있어서는 동일한 훈련기관으로 간주하여 업무를 처리하여야 한다.

제15조(조치결과 확인 및 보고) ① 점검자는 훈련기관의 조치결과 보고에 대하여 증거자료와 유·무선 통신 및 현 지방문 등으로 확인한 후 별지 제4호서식의 확인결과보고서에 따라 그 결과를 지방고용노동관서의 장에게 보고하여야 한다.

② 지방고용노동관서의 장은 훈련기관이 관련 규정을 위반한 사실이 있으나, 훈련종료로 구체적으로 조치할 내용이 없는 경우에는 훈련기관에게 개선계획서를 제출하도록 할 수 있다.

③ 지방고용노동관서의 장은 훈련기관의 조치결과 보고를 확인한 후 조치를 하지 않았거나 거짓 보고한 사항에 대하여는 시행령 제53조, 시행규칙 제6조, 제6조의3, 제8조의2, 제13조, 제17조, 제22조, 제22조2 및 관련 별표에서 정한 제재처분을 하여야 한다.

제16조(사업주에 대한 직업능력개발지원 훈련 지도·감독) ① 한국산업인력공단의 지부·지사장은 훈련기관 또는 사업주가 법령을 위반한 사실을 발견하였거나 법령을 위반하였다고 의심할 만한 상당한 사유가 있을 경우 해당 훈련기관 또는 사업주 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 지도·감독을 요청할 수 있다.

② 지방고용노동관서의 장은 제2항에 따른 한국산업인력공단 지부·지사장의 요청으로 지도·감독을 실시한 경우 그 결과를 지도·감독을 요청한 한국산업인력공단 지부·지사장에게 통보하여야 한다.

제5장 보칙

제17조(재검토기한) 고용노동부장관은 이 예규에 대하여 2016년 7월 1일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 6월 30일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제192호, 2022.2.17.>

이 예규는 2022년 2월 18일부터 시행한다.