



직업능력개발훈련 모니터링에 관한 규정

[시행 2022. 2. 18.] [고용노동부훈령 제402호, 2022. 2. 17., 타법개정]

고용노동부(기업훈련지원과), 044-202-7224

제1조(목적) 이 훈령은 직업능력개발훈련 사업의 모니터링에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 훈령에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "모니터링"이란 직업능력개발 훈련기간 중 훈련현장 방문, 전화, 면담, 설문 및 「국민 평생 직업능력 개발법」 제6조에 따른 직업능력개발정보망(이하 "HRD-Net"이라 한다) 또는 원격훈련 자동모니터링 시스템 등을 통하여 얻은 훈련 관련 자료의 조사·분석으로 훈련실태 및 직업능력개발훈련 사업의 부정·부실 등 문제점을 파악하여 이를 시정하거나 연구용역·제도개선 등에 활용하는 일련의 업무를 말한다.
2. "원격훈련 자동모니터링 시스템"(이하 "원격훈련 모니터링 시스템"이라 한다)이라 함은 훈련기관의 학습관리 시스템으로부터 주기적으로 훈련정보를 수집하여 자동으로 모니터링을 수행하는 시스템을 말한다.

제3조(적용 범위) 「국민 평생 직업능력 개발법」과 「고용보험법」에 따른 직업능력개발훈련 사업에 대한 모니터링은 다른 법령에 특별한 규정이 없는 한 이 훈령이 정하는 바에 따라 실시한다.

제4조(수행 기관) 고용노동부장관은 직업능력개발훈련 사업에 대한 모니터링을 효과적으로 실시하기 위하여 직업능력개발훈련 모니터링을 한국산업인력공단(이하 "인력공단"이라 한다)에 위탁하여 실시한다.

제5조(대상 사업 결정) 인력공단은 제3조에 따른 직업능력개발훈련 사업 중에서 매년 모니터링 사업계획을 수립할 때 고용노동부와 협의를 거쳐 모니터링 대상사업을 결정한다.

제6조(구분) ① 모니터링은 수행시기에 따라 다음 각 호와 같이 구분한다.

1. 기본 모니터링: 제9조의 모니터링 기본계획에 따라 실시하는 모니터링
2. 수시 모니터링: 기본계획에 반영하지 못한 사항 중 내·외부 지적사항 등으로 사업 추진 부서에서 필요하다고 판단하여 실시하는 모니터링

② 모니터링은 훈련형태에 따라 다음 각 호와 같이 구분한다.

1. 집체훈련 모니터링: 직업능력개발훈련을 실시하기 위하여 설치한 훈련전용시설, 그 밖에 훈련을 실시하기에 적합한 시설에서 실시하는 직업능력개발훈련에 대한 모니터링
2. 원격훈련 모니터링: 먼 곳에 있는 사람에게 정보통신매체 등을 이용하여 실시하는 직업능력개발훈련에 대한 모니터링

제7조(수행 방법) ① 기본 모니터링은 다음 각 호의 방법으로 제9조의 모니터링 기본계획의 세부일정에 따라 실시한다.

1. HRD-Net 직업훈련 관련 자료 분석
 2. 전년도 기관평가 결과 등 참고 자료 분석
 3. 훈련기관 방문, 전화 및 그 밖의 방법을 통하여 확보한 훈련기관의 운영실태와 훈련사업 지원 방법·절차 등 전반적인 훈련실태 조사
 4. 훈련생의 훈련운영 등에 대한 만족도, 수료 후 현업적용도 및 직무 향상도 조사를 위한 설문조사
 5. 그 밖에 제도개선에 필요한 사항 조사·분석 등
- ② 수시 모니터링은 현장조사, 집단 면접 및 개별 심층조사 등 모니터링 특성에 따라 다양한 방법으로 실시할 수 있다.
- ③ 집체훈련 모니터링은 현장 실태조사 또는 만족도 조사 등의 방법으로 실시할 수 있다.
- ④ 원격훈련 모니터링은 HRD-Net 또는 원격훈련 모니터링 시스템 등을 통하여 얻은 훈련자료 분석 등의 방법으로 실시할 수 있다.
- ⑤ 인력공단은 원격훈련 모니터링을 위해 원격훈련 모니터링 시스템을 구축·운영할 수 있다.

제8조(협조체제) ① 지방고용노동관서, 학교법인 한국기술교육대학교, 한국고용정보원, 한국직업능력개발원, 학교법인 한국폴리텍 등(이하 "관련 기관"이라 한다)은 인력공단이 직업능력개발훈련에 대한 모니터링을 효율적으로 수행할 수 있도록 자료 수집 및 제공, 공유 등에 적극 협조 하여야 하며 관련 기관 사이의 원활한 정보공유와 의사소통을 위해서도 노력하여야 한다.

- ② 제1항의 유기적 협조체제를 위하여 각 관련 기관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.
1. 지방고용노동관서: 모니터링 사업 추진 및 지도·점검 업무를 위해 모니터링이 필요한 사항 요청 및 의견 개진
 2. 인력공단
 - 가. 모니터링 계획 수립
 - 나. 관련 기관 등에서 수집된 자료 및 의견 검토
 - 다. 모니터링 대상 선정 및 모니터링 실시
 - 라. 고용노동부에 모니터링 결과보고 및 관련 기관에 참고자료 공유
 3. 학교법인 한국기술교육대학교: 원격훈련 사업 추진 및 부정방지 업무 등을 위한 모니터링 필요사항 요청 및 의견 개진 등
 4. 한국직업능력개발원: 인력공단의 모니터링 필요 참고자료 요청에 대한 협조
 5. 한국고용정보원: 인력공단의 모니터링 업무수행과 관련한 HRD-Net 자료 요청에 대한 협조 등
 6. 학교법인 한국폴리텍
 - 가. 인력공단의 모니터링 사업추진 내용·결과 등 공유·분석
 - 나. 제가목의 결과를 통한 자체 사업의 부정방지 및 제도개선 등 활용

제9조(계획 수립 등) ① 인력공단은 모니터링의 대상사업 등을 고려하여 매년 12월말까지 다음 연도의 모니터링 사업 기본계획을 수립하여 고용노동부장관에게 보고한다.

- ② 제1항에 따른 모니터링 계획에는 다음 각 호의 사항을 포함한다.

1. 해당 연도의 모니터링의 수요 및 대상에 관한 사항
2. 해당 연도의 모니터링 운영 체계에 관한 사항
3. 모니터링 피드백에 관한 사항
4. 해당 연도의 모니터링 사업 자체평가에 관한 사항
5. 그 밖의 모니터링에 필요한 사항

제10조(결과 보고 등) ① 인력공단은 기본 모니터링 결과는 매년 11월말까지, 수시 모니터링 결과는 해당 모니터링을 마친 후 15일 이내에 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. 다만, 직업능력개발훈련 사업에 대한 시급한 지도·점검이 필요한 사항에 대해서는 즉시 보고하여야 한다.

② 인력공단은 사업추진 부서 및 관련 기관 등의 모니터링 결과 활용을 지원하기 위해 모니터링 결과 및 수집된 정보를 종합하여 사업 추진 부서 및 관련 기관 등에 제공할 수 있다.

제11조(결과 활용) ① 직업능력개발훈련 사업 추진 부서 및 관련 기관 등은 제11조에 따른 모니터링 결과를 직업능력개발훈련 사업의 제도개선이나 지도·점검, 사업 추진 관련 기관의 평가 등에 활용하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항의 활용실적을 기관평가 등에 반영할 수 있다.

제12조(자체 평가) 인력공단은 매년 모니터링 사업을 마친 후 제도개선이나 부정·부실 예방 효과 등 당초 사업목적 달성 정도를 평가하기 위하여 모니터링 사업에 대한 자체평가를 실시하고 그 결과를 해당 연도 12월 15일까지 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

제13조(재검토기한) 고용노동부장관은 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 이 훈령에 대하여 2017년 7월 1일 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 6월 30일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제402호, 2022.2.17.>

이 훈령은 2022년 2월 18일부터 시행한다.