



직업능력개발훈련 품질관리에 관한 규정

[시행 2022. 12. 19.] [고용노동부고시 제2022-86호, 2022. 12. 19., 일부개정]

고용노동부(인적자원개발과), 044-202-7323

제1장 총칙

제1조(목적) 이 고시는 「국민 평생 직업능력 개발법」(이하 "법"이라 한다) 제7조의2, 제19조, 제24조, 제53조, 제54조, 제59조, 제60조, 같은 법 시행령 제7조, 제17조, 제22조, 제48조, 제49조, 제51조, 제52조제4항, 같은 법 시행규칙 제8조에 따른 직업훈련기관 인증평가, 직업훈련과정 심사 및 성과평가, 민간 학습관리시스템 임대 지원 등 직업훈련의 품질관리에 관한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 고시에 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. "국가기간·전략산업직종훈련"이란 법 제15조 및 「고용보험법」제31조제2항에 따라 고용노동부장관이 산업현장에서 필요로 하는 인력을 양성·공급하는 훈련을 말한다.
2. "직업능력개발계좌제훈련"이란 법 제18조 또는 「고용보험법」제29조에 따라 실업자, 자영업자 등의 자율적인 직업능력개발을 지원하기 위하여 실시하는 훈련을 말한다.
3. "근로자직업능력개발훈련"이란 법 제17조, 제19조 및 「고용보험법」제29조에 따라 중소기업 근로자 및 비정규직 근로자 등의 자율적인 직업능력개발을 지원하기 위하여 실시하는 훈련을 말한다.
4. "사업주직업능력개발훈련"이란 법 제20조 및 「고용보험법」제27조에 따라 사업주가 소속 근로자 등을 대상으로 직업능력개발훈련을 실시하는 경우 그 비용을 지원하는 훈련을 말한다.
5. "국가인적자원개발컨소시엄지원훈련"이란 「고용보험법」제31조, 같은 법 시행령 제52조제1항제6호 및 법 제20조에 따라 사업주, 사업주단체 등이 상대적으로 훈련기회가 적은 중소기업들과 훈련 컨소시엄을 구성하여 공동훈련을 실시하는 경우 시설·장비비, 훈련비 등을 지원하는 훈련을 말한다.
6. "훈련기관 인증평가"란 훈련기관의 건전성, 훈련기관역량(훈련실시능력, 훈련성과, 수요자 만족도 등)을 검증하여 정부위탁 훈련과정을 운영할 수 있는 기관인지 여부를 사전 또는 사후에 평가하는 절차를 말한다.
7. "훈련과정 심사"란 훈련과정의 적정성, 훈련시설·장비 등 인프라의 적정성, 교·강사의 적정성, 지역·산업의 훈련수요 등을 반영하여 정부위탁훈련과정으로 적합한 훈련과정을 선정하기 위한 절차를 말한다.
8. "외국어훈련과정"이란 근로자직업능력개발훈련 및 사업주직업능력개발훈련 과정 중 직무와 관련한 어학능력 개발 및 향상을 위해 실시하는 훈련과정을 말한다.
9. "원격훈련"이란 정보통신매체를 활용하여 훈련이 실시되거나 인쇄매체로 된 훈련교재를 이용하여 훈련이 실시되고, 훈련생 관리 등이 웹상으로 이루어지는 직업능력개발훈련을 말한다.
10. "자체훈련"이란 사업주가 자사의 훈련인프라, 교·강사 등 인력을 활용하여 훈련계획 수립, 훈련실시, 훈련생 관리 등을 직접 수행하는 직업능력개발훈련을 말한다.

11. "훈련과정 성과평가"란 훈련이 목표한 성과를 달성했는지 여부를 훈련생의 역량획득 여부, 훈련과정 평가계획 수립 및 시행, 훈련기관의 평가체계 등을 검증하여 평가하는 절차를 말한다.
12. "국가직무능력표준(이하 "NCS"이라 한다)"이란 산업현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것을 말한다.
13. "신규훈련기관"이란 제3조 각 호의 훈련사업의 훈련실적이 없는 훈련기관을 말한다.
14. "중앙행정기관 및 자치단체 인력양성·훈련사업"이란 중앙행정기관 및 자치단체가 공공 또는 민간기관 등을 활용하여 직·간접적으로 운영하는 직업능력개발사업을 말한다.
15. "훈련사업 성과평가"란 사업수행역량 및 실적, 훈련사업의 성과목표 달성여부 등을 정량과 정성으로 구분하여 검증하는 평가절차를 말한다.
16. "민간 학습관리시스템 임대 지원"이란 훈련기관이 온·오프라인 혼합훈련 운영을 위해 필요한 민간 학습관리시스템을 임대하여 구축·운영할 수 있도록 공급업체를 공모하고 그 비용을 지원하는 것을 말한다.
17. "훈련 컨설팅"이란 훈련기관의 직업능력개발훈련 품질향상 및 훈련역량 강화에 필요한 사항을 진단하고 훈련방법의 개선 등 훈련품질의 향상을 지원하는 것을 말한다.

제3조(적용범위) 이 고시는 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 훈련사업에 참여하는 훈련기관 및 훈련과정에 적용한다.

1. 국가기간·전략산업직종훈련
2. 직업능력개발계좌제훈련
3. 근로자직업능력개발훈련
4. 사업주직업능력개발훈련
5. 국가인적자원개발컨소시엄지원훈련
6. 신기술 핵심 실무인재 양성사업
7. 기타 고용노동부장관이 훈련품질관리가 필요하다고 인정한 훈련

제4조(업무의 수행) ① 고용노동부장관은 법 제59조, 제60조, 같은 법 시행령(이하 "시행령"이라 한다) 제51조, 제52조제4항에 따라 이 고시에서 규정한 법 제7조의2에 따른 직업훈련의 품질관리 업무의 일부를 법 제52조의2에 따라 설립된 기술교육대학(이하 "심사평가기관"이라 한다) 또는 「한국산업인력공단법」에 따른 한국산업인력공단에 수행하게 한다.

② 심사평가기관은 제1항에 따른 업무를 공정하고 투명하게 수행하여야 한다.

제2장 심사평가위원

제5조(심사평가위원 관리위원회) ① 심사평가기관의 장은 심사평가위원에 대한 위촉, 평가, 해촉 등을 위해 외부전문가 2/3 이상으로 구성된 심사평가위원 관리위원회(이하 "관리위원회"라 한다)를 운영할 수 있다.

② 제1항에 따른 관리위원회의 외부위원은 제6조에 따른 심사평가위원의 자격을 갖추어야 한다.

③ 제1항에 따른 관리위원회는 사전심의·의결을 원칙으로 한다. 다만, 심사평가기관의 장이 필요하다고 인정하는 경우에는 사후의결할 수 있다.

제6조(심사평가위원 위촉) ① 심사평가기관의 장은 법 제7조의2제2호, 제4호 및 제6호의 업무를 수행하기 위하여 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 산업현장 전문가, 직업훈련 전문가 등으로 심사평가위원을 위촉하여야 한다

1. 관련분야 박사학위 소지자, 기술사 또는 기능장 보유자
2. 관련분야 석사학위 이상인 자로 3년 이상의 실무경력이 있는 자
3. 관련분야 학계 및 연구기관 전문가로 실무경력이 5년 이상인 자
4. 관련분야 산업계 전문가로 현장·실무경력이 5년 이상인 자
5. 기타 심사평가 업무를 수행할 수 있는 자격이 있다고 심사평가기관의 장이 인정하는 자

② 제1항에 따라 심사평가위원으로 위촉하려는 자가 심사평가 대상 훈련기관에서 강의, 용역, 컨설팅, 운영, 자문 등을 수행하고 있거나 수행한 이력이 있는 경우에는 위촉대상에서 제외하여야 한다. 다만, 신산업·신기술 분야 훈련 심사평가 및 훈련성과 관리 등을 위해 심사평가기관의 장이 필요하다고 인정하는 경우에는 그러하지 아니한다.

③ 심사평가위원의 임기는 2년 이하로 하되, 필요에 따라 재위촉할 수 있다.

④ 심사평가기관의 장은 심사평가위원으로 위촉하려는 자로부터 비밀유지의무 등을 포함한 별표1의 서약서를 제출받아야 한다.

⑤ 심사평가위원은 심사평가기관이 주관하는 심사평가의 기준 및 방법 등에 관한 교육과정을 이수하여야 한다.

⑥ 제1항에도 불구하고 심사평가기관의 장은 지방고용노동관서 및 심사평가기관의 소속직원을 심사평가위원으로 위촉하여 활용할 수 있다.

제7조(심사평가위원 활용) 심사평가기관의 장은 제6조에 따라 위촉된 심사평가위원의 전문 분야에 따라 심사평가 대상 훈련기관 또는 훈련과정, 훈련사업마다 2인 이상이 참여하도록 하여야 한다.

제8조(심사평가위원 평가 및 해촉) ① 심사평가기관의 장은 심사평가위원이 부여된 업무 및 교육이수를 성실히 수행하였는지 여부 등을 주기적으로 평가하여야 한다.

② 심사평가기관의 장은 다음 각 호에 해당하는 위원에 대해서는 해촉할 수 있다.

1. 제1항의 평가결과가 저조한 경우
2. 별표 1의 서약서를 준수하지 않은 경우
3. 사회적 물의를 일으킨 경우

제9조(수당) 심사평가기관의 장은 심사평가위원에게 예산 범위 내에서 수당 등을 지급할 수 있다.

제3장 훈련기관 인증평가

제10조(인증평가 대상) ① 심사평가기관의 장은 제3조 각 호 중 어느 하나에 해당하는 훈련사업에 참여하고자 하는 훈련기관에 대해 매년 기관 건전성과 훈련실시 역량 등을 종합적으로 평가하여야 한다.

② 고용노동부장관은 중앙부처의 장 및 자치단체의 장 등의 요청이 있는 경우 제3조 각 호 이외의 훈련사업에 참여하는 훈련기관에 대한 인증평가를 심사평가기관의 장에게 수행하도록 할 수 있다.

③ 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 훈련기관은 인증평가의 대상에서 제외할 수 있다.

1. 사업주 자체훈련기관
2. 「국가인적자원개발 컨소시엄 운영규정」 제2조의 공동훈련센터
3. 정부가 출연·재출연한 공공 직업훈련시설로서 자체 평가장치를 마련하여 평가를 실시 또는 실시하고자 하는 훈련기관
4. 기타 고용노동부장관이 인증평가의 대상에서 제외할 필요가 있다고 인정하는 훈련기관

제11조(인증평가 계획 수립 및 공고) ① 심사평가기관의 장은 다음 각 호의 사항이 포함된 다음연도 평가계획을 수립하여 매년 11월 30일까지 고용노동부장관에게 보고하고, 평가계획을 법 제6조제1항에 따른 직업능력개발정보망(이하 "HRD-Net"이라 한다)에 공고하여야 한다.

1. 인증평가 대상 및 선정 기준
2. 인증평가 추진일정
3. 인증평가 기준
4. 그밖에 평가에 필요한 사항

② 심사평가기관의 장은 제1항의 평가계획 공고 내용이 변경된 경우에는 변경 공고를 하여야 한다.

제12조(인증평가 사항) ① 심사평가기관의 장은 훈련기관의 준법성 및 재정건전성, 훈련성과, 훈련실시역량 등을 중심으로 훈련기관 인증평가를 실시하여야 한다.

② 제1항의 평가사항별 세부평가항목, 평가항목별 배점 등은 제11조에 따른 해당연도 평가계획에 따른다.

③ 심사평가기관의 장은 인증유예 외의 인증등급을 보유한 훈련기관에 대해 제11조에 따른 해당연도 평가계획을 통해 준법성 및 재정건전성, 훈련성과 등을 평가하여 인증등급 유지 여부를 판단할 수 있다.

④ 훈련기관이 평가 실시연도에 전과정 위탁·인정제한 처분을 받은 경우에는 제13조 및 제14조에도 불구하고 즉시 인증유예 등급이 부여된 것으로 본다.

제13조(인증평가 방법) ① 심사평가위원은 서류심사 및 현장평가 등을 통해 훈련기관을 평가하여야 한다.

② 심사평가기관의 장은 심사평가위원이 훈련기관에 대한 현장평가를 실시할 경우 평가실시 14일 전까지 해당 훈련기관에게 현장평가계획을 알려주고, 그에 따라서 평가하여야 한다. 다만, 현장평가계획을 미리 알려주기 어려운 부득이한 사유가 있는 경우 그 기간을 달리할 수 있다.

③ 심사평가기관의 장은 심사평가위원의 평가결과를 종합하여 다음 각 호에 따른 인증등급을 인증평가대상기관에 부여할 수 있다. 다만, 인증평가대상기관이 제10조에 따른 인증평가에 참여하지 않거나, 인증평가 진행 중 포기하는 경우 등 인증평가를 받지 않은 경우에는 '인증유예' 등급을 부여하여야 한다.

1. 인증등급을 보유하고 훈련에 참여하는 훈련기관: '3년 인증' 또는 '인증유예' 등급
2. 신규 또는 인증유예 등급을 보유한 훈련기관: '1년 인증' 또는 '인증유예' 등급
- ④ 심사평가기관의 장은 제3항에 따라 인증 등급을 부여할 경우 최종적으로 관할 지방고용노동관서, 한국산업인력공단의 의견을 반영한 후 인증평가 심의위원회를 거쳐 확정하여야 한다.
- ⑤ 제4항에 따른 인증평가 심의위원회는 심사평가기관의 장이 정한 심의위원회 운영계획에 따라 직업능력개발 분야의 전문가 등으로 구성하여 운영한다.

제14조(인증평가 유효기간) ① 인증평가의 효력은 인증 등급에 따라 다음 각 호의 기간 동안 유효하다. 다만, 심사평가기관의 장은 필요한 경우 각 호의 인증등급 유효기간의 시작일과 종료일을 변경할 수 있다.

1. 3년 인증: 인증평가 결과 확정일로부터 3년 후 인증평가 결과 확정일까지
2. 1년 인증: 인증평가 결과 확정일로부터 1년 후 인증평가 결과 확정일까지
3. 인증유예 : 인증평가 결과 확정일로부터 제1호 또는 제2호의 인증등급을 새로이 부여받는 날까지
- ② 심사평가기관의 장은 제1항제1호 및 제2호의 유효기간 내에서 준법성, 재정건전성, 훈련성과 등을 평가할 수 있으며, 그 결과에 따라 인증등급 및 유효기간을 조정할 수 있다.

제15조(인증평가 결과 게시 등) ① 심사평가기관의 장은 인증평가 결과를 고용노동부장관에게 보고하고, 그 결과를 HRD-Net에 게시한다. 다만, 훈련기관에 대한 통보는 HRD-Net에 게시한 것으로 갈음한다.

- ② 평가결과에 대해 이의가 있는 훈련기관은 결과를 통보받은 날(HRD-Net에 결과가 게시된 날을 말한다. 이하 같다.)을 기준으로 제11조의 평가계획에서 정한 기간 이내에 심사평가기관에 이의신청을 할 수 있다.
- ③ 심사평가기관의 장은 제2항에 따른 이의신청 처리를 위해 이의신청심의위원회를 운영하여야 하며, 그 결과를 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.
- ④ 제3항의 이의신청심의위원회의 구성 및 운영은 제13조제5항을 준용한다.

제16조(인증평가 결과 활용) ① 심사평가기관의 장은 인증평가 결과를 훈련과정 심사, 우수훈련기관 선정 등에 반영할 수 있다.

- ② 심사평가기관의 장은 인증등급이 인증유예로 변경되거나 그 유효기간이 조정되는 경우에는 관할 지방고용노동관서, 한국산업인력공단에 훈련과정 유효기간의 변경을 요청하여야 한다.

제4장 훈련과정 심사

제17조(심사대상) ① 심사평가기관의 장은 제3조 각 호 중 어느 하나에 해당하는 훈련사업에 참여하고자 하는 훈련기관이 제출한 훈련과정을 심사한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 심사대상에서 제외할 수 있다.

1. 인증평가 결과가 없거나 인증유예 등급을 받은 훈련기관이 제출한 훈련과정
2. 외국어훈련과정

3. 자체훈련과정(원격훈련 제외)

4. 그 밖에 고용노동부장관이 별도 심사가 필요하다고 인정하는 훈련과정

② 고용노동부장관은 시범사업의 도입, 중앙부처 및 지방자치단체의 장 등의 요청이 있는 경우 제3조 각 호 이외의 훈련사업에 참여하고자 하는 훈련기관이 제출한 훈련과정 심사를 심사평가기관의 장에게 수행하도록 할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 제1항 각 호 중 어느 하나에 해당하는 훈련과정의 심사에 대해서는 지방고용노동관서의 장 또는 시행령 제51조제1항제1호에 따른 한국산업인력공단이 수행하도록 할 수 있다.

제18조(심사계획수립 및 공고) 심사평가기관의 장은 다음 각 호의 사항을 포함한 세부적인 심사계획을 고용노동부장관에게 보고하여야 하고, 심사계획을 HRD-Net에 공고하여야 한다.

1. 훈련과정 심사대상
2. 훈련과정 심사기준
3. 훈련과정 심사일정 및 절차
4. 심사 신청제한분야
5. 그밖에 심사에 필요한 사항

제19조(심사 사항) ① 심사평가기관의 장은 훈련 목표 및 내용, 훈련시설·장비, 훈련 교·강사의 적정성 등을 중심으로 훈련과정 심사를 실시하여야 한다.

② 제1항의 심사 사항별 세부 심사내용 및 기준 등은 제18조의 해당연도 심사계획에 따른다.

제20조(심사방법) ① 심사평가위원은 훈련기관에서 제출한 자료 등에 대해 훈련과정 심사를 하여야 한다.

② 심사평가기관의 장은 심사평가위원이 제18조에 따른 훈련과정 심사기준 및 절차에 따라 훈련과정을 심사하도록 하여야 한다.

③ 심사평가기관의 장은 제2항의 심사 결과는 과정심사 심의위원회를 거쳐 확정하여야 하며, 관할 지방고용노동관서 또는 한국산업인력공단의 의견을 반영할 수 있다. 다만, 과정심사 심의위원회는 심사 주기 등을 고려하여 개최 시기를 조정할 수 있다.

④ 제3항에 따른 과정심사 심의위원회의 구성 및 운영은 제13조제5항을 준용한다.

제21조(심사시기) ① 심사평가기관의 장은 제17조제1항에 해당하는 훈련과정 심사를 제18조의 심사계획에서 정한 시기에 실시한다.

② 심사평가기관의 장은 제1항에도 불구하고 훈련과정 운영시기, 훈련방법, 훈련특성 등을 고려하여 추가 또는 별도 심사가 필요하거나 고용노동부장관의 요청이 있는 경우에는 심사계획을 별도로 수립하여 실시할 수 있다.

제22조(심사결과 게시 등) ① 심사평가기관의 장은 심사결과를 고용노동부장관에게 보고하여야 하고, 제18조의 심사계획에서 정한 기한 이내에 그 결과를 HRD-Net에 게시하여야 한다.

② 심사결과에 대해 이의가 있는 훈련기관은 인정대상 목록 공고일 또는 심사결과를 통보받은 날로부터 제18조의 심사계획에서 정한 기한 이내에 이의신청을 할 수 있다.

- ③ 심사평가기관의 장은 제2항에 따른 이의신청 처리를 위해 이의신청심의위원회를 운영하고, 그 결과를 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.
- ④ 제3항의 이의신청심의위원회의 구성 및 운영은 제13조제5항을 준용한다.

제5장 훈련과정 및 훈련사업 성과평가

제23조(성과평가 대상) ① 심사평가기관의 장은 훈련의 품질 제고를 위하여 제3조 각 호의 훈련과정 및 훈련사업에 대해 성과평가를 실시할 수 있다.

- ② 고용노동부장관은 중앙부처의 장 및 지방자치단체의 장 등의 요청이 있는 경우 제3조 각 호 이외의 훈련과정 또는 훈련사업에 대한 성과평가를 심사평가기관의 장에게 수행하도록 할 수 있다.

제24조(성과평가 계획수립 및 공고) 심사평가기관의 장은 매년 12월 31일까지 다음 각 호의 사항이 포함된 다음연도 훈련과정 또는 훈련사업의 성과평가계획을 고용노동부장관에게 보고하여야 하고, 성과평가계획을 평가실시 전에 HRD-Net에 공고하여야 한다.

1. 성과평가 대상 선정기준
2. 성과평가 추진일정 및 절차
3. 성과평가 기준
4. 그 밖에 성과평가에 필요한 사항

제25조(성과평가 사항) ① 심사평가기관의 장은 훈련과정의 성과평가에 관하여 훈련생의 직무능력향상 여부를 중심으로 실시하여야 한다.

- ② 심사평가기관의 장은 훈련사업 성과평가에 관하여 훈련기관 및 공동훈련센터의 사업수행역량 및 실적, 성과 목표 달성 여부 등을 중심으로 실시하여야 한다.
- ③ 제1항 및 제2항의 평가 사항별 세부 평가내용 및 기준 등은 제24조의 해당연도 성과평가계획에서 정한 바에 따른다.

제26조(성과평가 방법) ① 심사평가위원은 서면평가, 현장평가 등을 통해 훈련과정 또는 훈련사업의 성과를 평가하여야 한다.

- ② 심사평가기관의 장은 심사평가위원이 훈련기관 또는 공동훈련센터에 대한 현장평가를 실시할 경우 평가실시 14일 전까지 해당 훈련기관 또는 공동훈련센터에게 현장평가계획을 알려주고, 그에 따라서 평가하여야 한다. 다만, 현장평가계획을 미리 알려주기 어려운 부득이한 사유가 있는 경우 그 기간을 달리할 수 있다.
- ③ 심사평가기관의 장은 심사평가위원이 제24조에 따른 성과평가계획에 따라 훈련과정 또는 훈련사업을 평가하도록 하여야 한다.
- ④ 심사평가기관의 장은 심사평가위원의 평가결과를 종합하여 제24조의 성과평가계획에 따른 어느 하나의 등급을 부여하는 방법으로 평가하여야 한다.

⑤ 심사평가기관의 장은 제4항에 따른 성과평가 결과는 성과평가 심의위원회를 거쳐 확정하여야 하며, 관할 지방고용노동관서 또는 한국산업인력공단의 의견을 반영할 수 있다. 다만, 심의위원회는 평가 주기 등을 고려하여 개최 시기를 조정할 수 있다.

⑥ 제5항에 따른 성과평가 심의위원회의 구성 및 운영은 제13조제5항을 준용한다.

제27조(성과평가 결과통보 등) ① 심사평가기관의 장은 성과평가 결과를 고용노동부장관에게 보고하고, 그 결과를 HRD-Net에 게시하여야 한다.

② 성과평가 결과에 대해 이의가 있는 훈련기관 또는 공동훈련센터는 평가결과를 통보받은 날로부터 제24조의 훈련과정 또는 훈련사업 성과평가계획에서 정한 기간 이내에 이의신청을 할 수 있다.

③ 심사평가기관의 장은 제2항에 따른 이의신청 처리를 위해 이의신청심의위원회를 운영하고, 그 결과를 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

④ 제3항의 이의신청심의위원회의 구성 및 운영은 제13조제5항을 준용한다.

제28조(성과평가 결과의 활용) ① 심사평가기관의 장은 훈련과정 성과평가 결과를 제11조에 따른 훈련기관 인증평가 및 제18조에 따른 훈련과정 심사 시 반영할 수 있으며, 제24조의 성과평가계획에 따라 그 결과의 활용을 달리 정할 수 있다.

제6장 우수훈련기관 등 선정 및 우대

제29조(우수훈련기관 등의 선정 및 취소) ① 심사평가기관의 장은 우수훈련기관을 선정하기 위하여 사전에 선정 및 취소 기준을 HRD-Net에 공고하여야 한다.

② 심사평가기관의 장은 제1항의 선정기준에 따라 우수훈련기관을 선정할 수 있다. 다만, 매년 우수훈련기관의 준법성, 재정건전성 및 훈련성과 등을 확인할 수 있다.

③ 심사평가기관의 장은 제2항에 따라 선정된 우수훈련기관이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 우수훈련기관 선정을 취소하거나 인증등급 및 그 유효기간을 조정할 수 있다.

1. 제2항 단서에 따른 확인 결과, 제1항의 우수훈련기관 취소 기준에 해당하는 경우
2. 법령 위반, 사회적 물의 야기 등의 사유로 우수훈련기관으로 부적합하다고 인정된 경우

④ 심사평가기관의 장은 제2항 및 제3항에 따른 우수훈련기관의 선정 또는 취소에 관해 우수훈련기관 심의위원회를 거쳐 확정하여야 하며, 관할 지방고용노동관서 또는 한국산업인력공단의 의견을 반영할 수 있다.

⑤ 제4항에 따른 우수훈련기관 심의위원회의 구성 및 운영은 제13조제5항을 준용한다.

⑥ 심사평가기관의 장은 제2항에 따라 선정된 우수훈련기관을 대상으로 베스트직업훈련기관을 선정할 수 있다. 그 절차 및 내용은 제1항부터 제5항까지를 준용한다.

제30조(우수훈련기관 등의 우대혜택) ① 고용노동부장관은 제29조에 따른 우수훈련기관, 베스트직업훈련기관(이하 "우수훈련기관 등" 이라한다.)에 대해 훈련과정 운영 등 별도의 우대조치를 할 수 있다.

- ② 심사평가기관의 장은 우수훈련기관 등에 대해 제14조의 인증등급 유효기간 외에 최대 2년의 유효기간을 추가 부여할 수 있다.
- ③ 제18조제1항에 따른 훈련과정 심사를 통해 인정받은 훈련과정의 유효기간을 인증등급 및 그 유효기간 범위 내에서 최대 3년으로 정할 수 있다.
- ④ 제29조제3항에 따라 우수훈련기관 등의 선정이 취소되는 경우, 그 때부터 제1항부터 제3항에 따라 부여된 우수훈련기관 등의 우대 혜택을 배제한다. 이 경우 심사평가기관의 장은 관할 지방고용노동관서, 한국산업인력공단에 훈련과정 유효기간의 변경 요청 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제7장 중앙행정기관 등 훈련사업 평가

제31조(사업평가) 고용노동부장관은 중앙행정기관 및 지방자치단체 인력양성·훈련사업(이하 "정부훈련사업"이라 한다)의 품질 제고를 위해 정부훈련사업 평가를 심사평가기관을 통해 실시할 수 있다.

제32조(평가방법) ① 심사평가기관의 장은 제31조에 따른 평가대상 정부훈련사업에 대하여 서면평가 및 현장평가 등을 통해 사업의 타당성, 사업간 유사·중복성, 사업성과 등을 평가할 수 있다.

- ② 심사평가기관의 장은 제1항의 평가결과를 평가 종료 후 30일 이내에 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

제8장 부정·부실훈련 방지 등

제33조(부정훈련 조사 및 분석) ① 고용노동부장관은 부정·부실훈련을 방지하기 위하여 심사평가기관의 장에게 제3조 각 호의 훈련사업을 통해 지원받거나 받으려고 하는 훈련과정에 대하여 부정훈련 조사 및 분석을 수행하도록 할 수 있다.

- ② 심사평가기관의 장은 제1항에 따른 업무를 수행하기 위하여 HRD-Net 내 훈련정보 등을 조사·분석하여 부정훈련이 의심되는 훈련기관 등을 선별하여 고용노동부장관에게 보고하여야 하며, 한국산업인력공단에 이를 통보하여야 한다.
- ③ 심사평가기관의 장은 제1항에 따른 부정·부실훈련 방지 업무수행을 위하여 부정훈련신고센터를 설치·운영할 수 있다.
- ④ 심사평가기관의 장은 제2항에 따라 부정훈련이 의심되는 경우 훈련기관의 명단 및 조사·분석 결과를 관할 지방고용노동관서에 송부하는 등 적절한 조치를 하여야 한다.

제34조(부정훈련 예방 유관기관 협의회) ① 고용노동부장관은 지방고용노동관서(또는 고용센터), 한국산업인력공단, 한국고용정보원, 심사평가기관 등으로 부정훈련 예방 유관기관 협의회를 구성·운영할 수 있다.

- ② 부정훈련 예방 유관기관 협의회는 위원장은 고용노동부 직업능력정책국장으로 하고, 간사는 심사평가기관의 장으로 하되, 부득이한 경우 대리할 수 있다.
- ③ 부정훈련 예방 유관기관 협의회는 분기별 1회 이상 개최를 원칙으로 하되, 필요시 고용노동부장관이 조정하여 운영할 수 있다.

제35조(합동 지도·점검 등 지원) ① 심사평가기관의 장은 지방고용노동관서(또는 고용센터) 및 한국산업인력공단
의 부정훈련 합동 지도·점검 요청이 있는 경우에는 적극 협조하여야 한다.

② 심사평가기관의 장은 훈련기관의 부정·부실훈련을 예방하기 위해 합동 지도·점검 결과 등을 활용하여 교육
및 홍보활동을 수행할 수 있다.

제36조(신청기관의 의무 등) ① 제11조 인증평가, 제18조 과정심사, 제24조 훈련사업 및 훈련과정 평가 등을 받고자
하는 훈련기관과 공동훈련센터는 해당 심사평가계획에 따른 훈련실적, 평가보고서 등 관련 서류를 정해진 기한
내 HRD-Net에 입력하거나 서면으로 제출하여야 한다.

② 심사평가기관의 장은 심사평가를 위해 필요한 경우 신청기관이 제출한 서류에 대해 현장평가 등 사실 확인을
할 수 있으며, 이 경우 신청기관은 심사평가가 원활하게 진행될 수 있도록 심사평가기관과 심사평가위원회에 협
조하여야 한다.

③ 심사평가기관의 장이 제6조에 따라 위촉한 심사평가위원은 신청기관이 제1항 및 제2항에 따른 책무를 다하지
않을 경우 해당 심사평가 점수를 감점할 수 있다.

④ 심사평가기관의 장은 제1항의 신청기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 인증유예 등 심사평가 결
과에 불이익을 줄 수 있다.

1. 거짓·조작된 자료를 제출하는 경우
2. 심사평가기관의 장이 제6조에 따라 위촉한 심사평가위원에게 심사평가 외의 컨설팅, 자문 등 그 연관성이 확
인된 경우
3. 그 밖의 부정한 방법으로 해당 심사평가를 받은 경우

⑤ 심사평가기관의 장은 제4항의 결과를 반영하기 위해 해당 심사평가사업의 심의위원회 개최 등 적절한 조치를
하여야 한다.

제9장 민간 학습관리시스템 임대 지원 등

제37조(민간 학습관리시스템 임대 지원) ① 한국산업인력공단의 장은 공모를 통해 품질이 인증된 민간 학습관리시
스템 공급기관을 선정할 수 있다.

② 한국산업인력공단의 장은 공급기관 선정 기준 및 선정 절차 운영에 관한 사항을 규정할 수 있다. 다만, 선정
기준 및 절차를 변경할 경우 고용노동부 장관과 사전 협의하여야 한다.

③ 한국산업인력공단의 장은 훈련기관이 제1항에 따라 선정된 공급기관을 통하여 민간 학습관리시스템을 구축
·운영하는 데에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 해당 공급기관에 지급할 수 있다.

제37조의2(훈련 컨설팅 지원) ① 심사평가기관의 장은 제3조 각호의 훈련사업에 참여하는 훈련기관 및 훈련과정에
대하여 훈련 컨설팅을 수행할 수 있다.

② 심사평가기관의 장은 다음 각 호의 사항을 모두 포함한 컨설팅 계획을 고용노동부장관과 사전에 협의하여야
한다.

1. 컨설팅의 대상
2. 컨설팅의 절차, 방법, 범위 및 내용
3. 컨설팅 결과 활용
4. 그 밖에 컨설팅에 필요한 사항

제10장 보칙

제38조(유관기관 간 업무협조) ① 심사평가기관의 장은 제4조제1항에 따라 법 제7조의2 각 호의 업무 수행에 필요한 경우 한국산업인력공단, 한국고용정보원 등에 관련 자료의 제공, 회의 참석, 전산시스템 개편 등의 협조를 요청할 수 있다.

② 제1항에 따라 심사평가기관으로부터 업무협조 요청을 받은 유관기관의 장은 이에 적극 협조하여야 한다.

제39조(심사평가정보시스템 구축·운영) 고용노동부장관은 법 제7조의2 각 호의 업무를 효과적으로 수행하기 위해 훈련과정, 훈련기관 등의 정보를 체계적으로 관리하기 위한 훈련기관 등록·관리시스템 등을 HRD-Net과 연계하여 구축·운영할 수 있다.

제40조(연간 사업계획 보고 등) ① 심사평가기관의 장은 심사대행기관의 예산, 인력운영 등을 포함한 다음 연도 업무추진계획을 전년도 12월 31일까지 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

② 심사평가기관의 장은 제11조 및 제18조 등에 따른 심사·평가기준을 변경할 때는 사전에 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다.

③ 한국산업인력공단은 민간 학습관리시스템 임대 지원 사업의 공급업체 공모 및 비용지원에 관한 내용을 포함한 업무추진계획을 전년도 12월 31일까지 고용노동부 장관에게 보고하여야 한다.

제41조(재검토기한) 고용노동부장관은 「훈련·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 이 고시에 대하여 2022년 1월 1일 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제2022-86호, 2022.12.19.>

제1조(시행일) 이 고시는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 고시 시행 당시 종전의 규정에 의하여 이루어진 훈련기관 인증평가 등급 및 유효기간, 훈련과정 및 훈련사업에 대한 성과평가, 우수훈련기관 선정 등은 이 고시에 의한 것으로 본다.